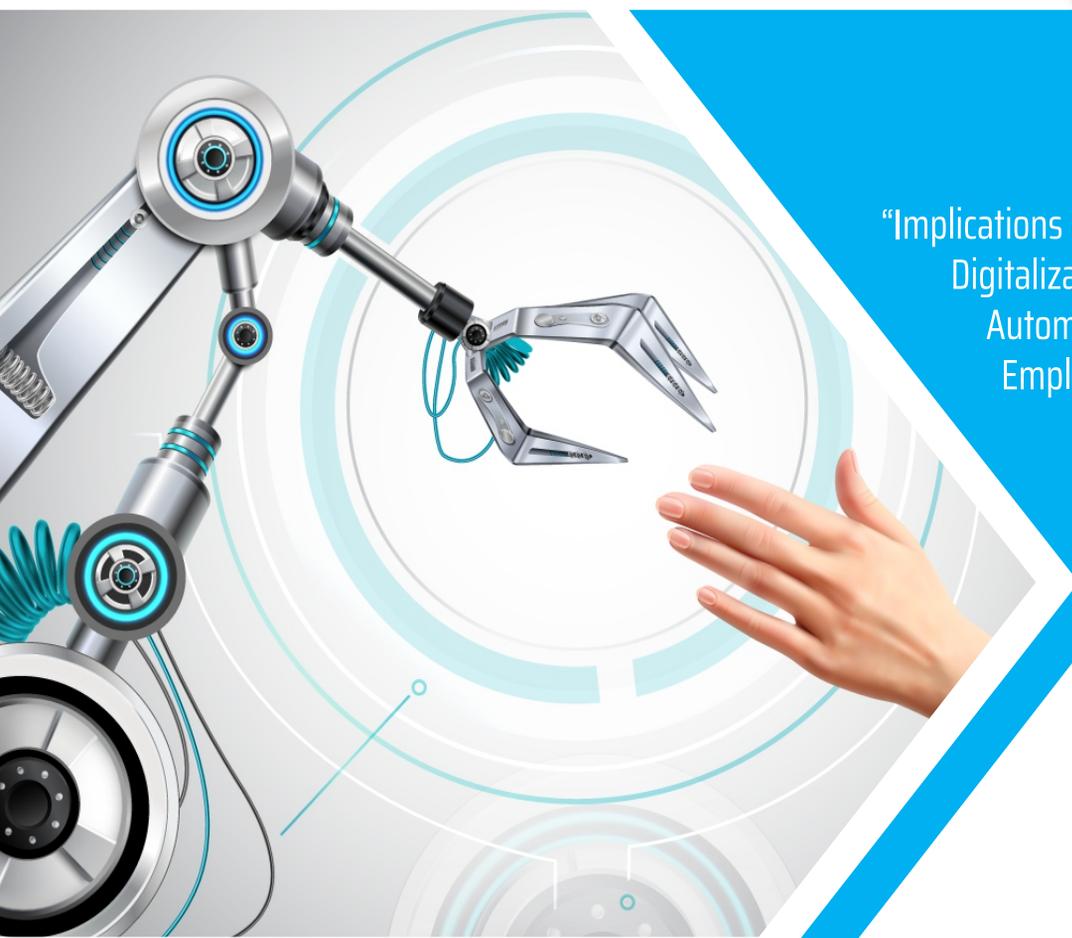


# RAPPORT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE L'OCI 2023



“Implications of Rising  
Digitalization and  
Automation on  
Employment”



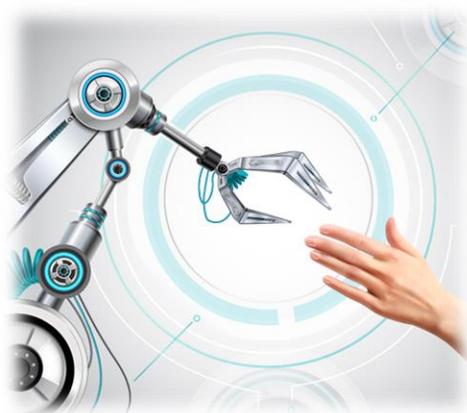
**ORGANISATION DE LA COOPÉRATION ISLAMIQUE**  
CENTRE DE RECHERCHES STATISTIQUES, ÉCONOMIQUES ET  
SOCIALES ET DE FORMATION POUR LES PAYS ISLAMIQUES





# RAPPORT DE L'OCI SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL 2023

*Implication de la numérisation et de  
l'automatisation croissantes sur l'emploi*



Organisation de la coopération islamique

Centre de recherches statistiques, économiques et  
sociales et de formation pour les pays islamiques



© Octobre 2023 | Centre de recherches statistiques, économiques et sociales et de formation pour les pays islamiques (SESRIC)

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

Téléphone +90-312-468 6172

Internet [www.sesric.org](http://www.sesric.org)

E-mail [pubs@sesric.org](mailto:pubs@sesric.org)

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

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

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

Ce rapport est préparé par Kenan Bağcı (SESRIC). Davron Ishnazarov (SESRIC) a contribué à la préparation de la section 4.3.

ISBN: 978-625-7162-34-0

La Traduction de ce Rapport a été faite par M. Denis Rmouch et la conception de la couverture a été faite par Savaş Pehlivan, Département des publications, SESRIC.

Pour plus d'informations, veuillez contacter le département de la Recherche, SESRIC au courriel suivant: [research@sesric.org](mailto:research@sesric.org)

# TABLE DES MATIERES

<b>ACRONYMES</b>	<b>II</b>
<b>AVANT-PROPOS</b>	<b>III</b>
<b>RESUME ANALYTIQUE</b>	<b>1</b>
<b>1 PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET LE CHOMAGE</b>	<b>7</b>
1.1 Participation au marché du travail	9
1.2 Emploi-population	16
1.3 Le Chômage	20
<b>2 COMPÉTENCES, PRODUCTIVITÉ, REVENUS ET PROTECTION SOCIALE</b>	<b>31</b>
2.1 Compétences et professions	32
2.2 Productivité du Travail	41
2.3 Revenu	44
2.4 Emploi vulnérable et informel	48
2.5 Sécurité et santé au travail et protection sociale	52
<b>3 PROGRES VERS LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE DE L'OCI POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN 2025</b>	<b>56</b>
3.1 Évaluation des indicateurs clés de performance	58
3.2 Enquête sur la mise en œuvres	60
<b>4 TRANSFORMATION SECTORIELLE ET EVOLUTION DE LA NATURE DU TRAVAIL</b>	<b>68</b>
4.1 L'essor de la numérisation et de l'automatisation et leur impact sur les marchés du travail	69
4.2 Compétences émergentes et en déclin face à la numérisation et à l'automatisation croissantes	79
4.3 Évaluation sectorielle de l'emploi dans les pays de l'OCI	83
<b>5 PLANIFICATION DE LA PROCHAINE GENERATION D'EMPLOIS ET DE POSTES DE TRAVAIL</b>	<b>98</b>
5.1 Défis et possibilités	99
5.2 Préparation à l'avenir du travail	105
<b>ANNEXES</b>	<b>110</b>
<b>REFERENCES</b>	<b>113</b>

# ACRONYMES

ALMP	Politique active du marché du travail
CRLU	Taux composite de sous-utilisation de la main-d'œuvre
DSGI	Indice de déficit de compétences numériques
EPR	Ratio emploi-population
EAC	Europe et Asie centrale
PIB	Produit intérieur brut
CIMT	Conférence islamique des ministres du travail
TIC	Technologies de l'information et des communications
OIT	Organisation internationale du travail
CITP	Classification internationale type des professions
JGR	Taux d'écart de l'emploi
KPI	Indicateurs clés de performance
LFPR	Taux de participation de la population active
PMT	Politique du marché du travail
LMS	Stratégie du marché du travail
MENA	Moyen-Orient et Afrique du nord
NEET	Sans emploi, éducation ou formation
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OCI	Organisation de coopération islamique
OHS	Santé et sécurité au travail
SPE	Services publics de l'emploi
PPA	Parité de pouvoir d'achat
PME	Petites et moyennes entreprises
ASS	Afrique subsaharienne
STIM	Science, technologie, ingénierie et mathématiques
TA	Domaine thématique
EFTP	Enseignement et Formation Technique et Professionnelle
BM	Banque mondiale
FEM	Forum économique mondial

# AVANT-PROPOS

Dans un monde marqué par des avancées technologiques rapides, la numérisation et l'automatisation des industries se sont imposées comme une force de transformation, remodelant le paysage du travail et de l'emploi. L'impact de cette révolution numérique est à la fois profond et multiforme, apportant avec lui une vague d'opportunités et de défis qui exigent un examen attentif. Cette édition du rapport sur le marché du travail de l'OCI plonge dans le réseau complexe des conséquences que la numérisation et l'automatisation apportent à la main-d'œuvre mondiale, avec un accent particulier sur les pays de l'OCI.

Le rapport commence par offrir des informations précieuses sur la dynamique de la participation au marché du travail et de l'emploi dans les pays de l'OCI. Notamment, nous observons une augmentation constante de la part des pays de l'OCI dans la main-d'œuvre mondiale, même si les taux de participation n'augmentent pas dans l'ensemble de la région de l'OCI. Dans ce contexte, le rapport souligne l'importance cruciale de la parité hommes-femmes et de l'engagement des jeunes, qui bénéficient de moins d'opportunités sur les marchés du travail. Cette dichotomie exige des efforts ciblés pour libérer le potentiel d'un segment important de la population. Parallèlement à ces observations, le rapport souligne l'importance de la protection sociale et de l'équité des revenus. Bien que des progrès aient été accomplis dans la réduction des taux de pauvreté, il reste nécessaire de renforcer les filets de sécurité sociale afin de garantir le bien-être de tous les travailleurs. L'évolution de la productivité du travail et des niveaux de revenus souligne la nécessité de mettre en place des stratégies de croissance inclusive qui améliorent la situation de l'ensemble de la main-d'œuvre.

Une pièce maîtresse de ce rapport est l'exploration de la numérisation et de l'automatisation, et leurs implications pour les pays de l'OCI. Avec la numérisation des industries, les emplois sont redéfinis, les tâches sont remaniées et les compétences prennent de nouvelles dimensions. Même si l'ère numérique offre la promesse d'une productivité accrue, d'une innovation sans précédent et d'un marché de l'emploi en pleine évolution, elle présente également des risques, en particulier pour les personnes dont les compétences et les fonctions sont les plus vulnérables à l'automatisation. L'urgence de doter les individus des compétences et des capacités requises pour l'avenir du travail est au cœur du présent rapport. Il ne s'agit pas seulement de préserver les emplois, mais aussi d'exploiter tout le potentiel des technologies émergentes pour stimuler la croissance économique, créer de nouvelles voies de prospérité et ouvrir la voie à un

développement inclusif. La clé du succès réside dans des mesures proactives qui s'attaquent à la fracture numérique, promeuvent l'éducation et la formation, encouragent l'innovation et cultivent un écosystème qui prospère grâce à la collaboration et aux partenariats.

Alors que l'ère numérique redéfinit les frontières du travail, des compétences et des opportunités, les défis uniques auxquels sont confrontés les pays de l'OCI sont également mis en évidence. Face à la refonte des structures économiques traditionnelles avec la numérisation, les pays de l'OCI ont le potentiel de faire un bond en avant vers un avenir caractérisé par l'innovation, l'inclusivité et la diversification économique. Cependant, cette transformation nécessite une planification stratégique, des réformes politiques courageuses et des efforts concertés pour améliorer les compétences de la main-d'œuvre et la reconvertir. L'éthique islamique de l'apprentissage et de l'acquisition de connaissances résonne fortement dans le contexte de la préparation de la main-d'œuvre aux défis de l'automatisation. En adoptant les changements apportés par la numérisation, les pays de l'OCI peuvent non seulement assurer leur place dans l'économie mondiale, mais aussi ouvrir la voie à un avenir où la technologie est exploitée pour élever les sociétés et favoriser le progrès.

**Zehra Zümrüt SELÇUK**

Directrice générale

SESRIC

## RESUME ANALYTIQUE

Ce rapport fournit une mise à jour sur l'état actuel du marché du travail dans les pays de l'OCI et une évaluation complète sur la montée de la numérisation et de l'automatisation ainsi que leurs impacts sur les marchés du travail. Le rapport fournit également une brève évaluation du progrès réalisé vers la mise en œuvre de la Stratégie du Marché du Travail de l'OCI 2025 sur la base des indicateurs de performance clés et des réponses à l'enquête.

Les principales conclusions du rapport sont les suivantes :

### *Participation au marché du travail et emploi*

- Les pays de l'OCI ont constamment augmenté leur part dans **la population active totale** du monde, passant de 18,5% en 2010 à 20,6% en 2022. D'autre part, l'augmentation de la part de la population des jeunes travailleurs est encore plus frappante, puisqu'elle est passée de 22,1% en 2010 à 26,1% en 2022.
- Malgré certaines fluctuations, **le taux de participation au marché du travail** dans les pays de l'OCI est resté plutôt stable, aux alentours de 56 %, au cours de la dernière décennie, ce taux étant estimé à 56,2% à partir de 2022. Cependant, avec un taux de participation des femmes de 38,2%, les pays de l'OCI sont nettement en retard par rapport à la moyenne mondiale de 47,3% en 2022.
- **La participation des jeunes au marché du travail** dans les pays de l'OCI a diminué de 37,1% à 36,7% au cours de la période 2015-2022. Entre-temps, ce ratio a diminué de manière encore plus significative dans les pays en développement non membres de l'OCI, passant de 43,7% à 40,7%. La moyenne mondiale a été enregistrée à 40,1% en 2022.
- Le **ratio mondial emploi-population (EPR)** n'a cessé de diminuer au cours de la dernière décennie. Il est tombé à 56,9 % en 2019, contre 58,1 % en 2010, puis à 54,5 % en 2020 en raison de la pandémie, avant de remonter à 56,4 % en 2022. Ce ratio pour le groupe de l'OCI était estimé à 52,9% en 2010, qui a légèrement baissé à 52,7% en 2022 suite à la pandémie. L'EPR des femmes ne représentait que la moitié du ratio de la population des hommes dans les pays de l'OCI en 2022, et l'EPR des jeunes (31,7%) restait le plus bas dans les pays de l'OCI par rapport à d'autres groupes de pays.

- Les pays de l'OCI ont enregistré **des taux de chômage** moyens nettement plus élevés que ceux du monde, des pays développés et des pays en développement non membres de l'OCI. Le taux de chômage total en 2022 était en moyenne de 6,3% dans les pays de l'OCI, de 5,9% dans les pays en développement non membres de l'OCI et de 4,5% dans les pays développés. Le taux de chômage des femmes reste le plus élevé dans les pays de l'OCI avec 7,4% en 2022.
- Les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) continuent de souffrir du manque d'emplois décents dans le monde entier, où le taux de **chômage des jeunes** a atteint 14 % en 2022. Il est estimé à 13,7% dans les pays de l'OCI, à 9,7% dans les pays développés et à 15,0% dans les pays en développement non membres de l'OCI.
- À l'échelle mondiale, près d'un quart (23,5 %) des jeunes sont actuellement **sans emploi, éducation ou formation (NEET)**. En 2022, on estime que 28,8% des jeunes se trouvent dans un statut NEET dans les pays de l'OCI. Ce ratio est de 23,2% dans les pays en développement non membres de l'OCI et de 9,7% dans les pays développés.

### *Productivité du travail, revenus et protection sociale*

- **Le niveau d'éducation de la population active** dans les pays de l'OCI est relativement faible. On estime qu'environ 27% de la population active n'a pas reçu d'éducation de base, ce qui représente 20,5% dans les pays en développement non membres de l'OCI et seulement 0,3% dans les pays développés. En outre, 31,3% de la population active de l'OCI n'a qu'un niveau d'éducation de base. Les parts de la population active ayant suivi un enseignement intermédiaire et supérieur dans les pays de l'OCI ne sont que de 25,3% et 15,3%, respectivement.
- Le **niveau de compétences** et de qualifications d'une personne est un facteur essentiel dans l'amélioration de l'employabilité sur le marché du travail et la promotion de la productivité. La part des travailleurs peu qualifiés est de 12,7 % dans les pays de l'OCI, ce qui est inférieur à la moyenne des pays en développement non membres de l'OCI (19,8 %). En comparaison avec d'autres groupes de pays, les pays de l'OCI enregistrent une part plus faible d'employés hautement qualifiés (17,6%) que le groupe des pays développés (45,3%), mais des parts similaires avec les pays en développement non membres de l'OCI (17,9%). En outre, l'adéquation des compétences n'était que de 37 % dans les pays de l'OCI, contre 57 % dans les pays développés et 45 % dans les pays en développement non membres de l'OCI.
- Lorsque l'emploi total est subdivisé en trois grands secteurs, à savoir **l'agriculture**, l'industrie et les services, la part de l'emploi dans l'agriculture des pays de l'OCI est estimée à 31,7%, **l'industrie** à 21,1% et les **services** à 47,2% en 2021.
- Au niveau mondial, **la productivité du travail** continue de connaître une tendance à la hausse au fil du temps. La production par travailleur dans les pays de l'OCI a augmenté, passant de 24 500 dollars des États-Unis en 2010 à 29 700 dollars des États-Unis en 2022, telle que mesurée en prix internationaux constants basés sur la parité du pouvoir d'achat

(PPA). Cependant, un travailleur moyen dans le groupe des pays de l'OCI n'a produit que 27,7% de la production d'un travailleur moyen dans les pays développés en 2022.

- En ce qui concerne les **niveaux de revenus**, la part des "extrêmement pauvres" dans les pays de l'OCI est passée de 16,6% en 2010 à 10,8% en 2022. La part des personnes "modérément pauvres" employées a également affiché une tendance à la baisse et devrait atteindre 19,1% en 2022 comparé à 24,8% en 2010. La part de revenu moyen des travailleurs dans les pays de l'OCI était d'environ 42% en 2020, alors que cette part était de 57% dans les pays développés et de 48% dans les pays en développement non membres de l'OCI.
- Dans les pays de l'OCI, 46,2% des personnes employées étaient des travailleurs salariés, 38,4% des travailleurs indépendants, 11,9% des travailleurs familiaux et 3,5% des employeurs en 2021. Avec l'augmentation des parts des travailleurs salariés et des employeurs dans les pays de l'OCI, la part de **l'emploi vulnérable** a continuellement diminué pour atteindre 50,3% en 2022 contre 55,1% en 2010. Toutefois, le niveau de vulnérabilité des femmes employées reste élevé (61,9 %) par rapport à celui des hommes employés (44,6 %).
- Les mesures de protection sociale sont essentielles pour les travailleurs, car elles constituent un filet de sécurité qui garantit leur bien-être et les protège contre les risques. La proportion de la population couverte par au moins une prestation de protection sociale est inférieure à la moyenne mondiale de 46,9% dans 37 pays de l'OCI - avec moins de 10% de la population couverte dans 13 pays de l'OCI.

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

- L'évaluation des indicateurs clés de performance (ICP) révèle que si certains progrès ont été réalisés dans la réduction du taux de travailleurs pauvres, l'amélioration de la productivité et des niveaux de compétences, le taux général du chômage a continué d'augmenter.
- Selon les réponses à l'enquête de mise en œuvre du SESRIC de 23 pays de l'OCI, 32% de toutes les actions recommandées dans le document stratégique ont été réalisées, 40% ont été initiées mais pas complétées et 28% n'ont pas encore été initiées. En outre, dans 67% des cas, les pays sont disposés à s'engager dans une activité de partage des connaissances. Cela reflète des conditions initiales relativement solides pour avancer et atteindre les objectifs stratégiques suggérés dans le document de l'OCI sur la stratégie du marché du travail pour 2025.
- Le taux d'achèvement ou d'initiation le plus élevé a été observé dans les domaines thématiques 3 et 5. D'autre part, la plus grande partie des actions qui ne sont pas encore lancées se situent dans les domaines thématiques 1 et 2.

#### *Automatisation, transformation sectorielle et évolution de la nature du travail*

- L'impact de la numérisation sur l'emploi est complexe et varie selon les secteurs. Il peut entraîner la disparition, la numérisation ou la création de tâches au sein des profils

professionnels. La numérisation a également une incidence sur les niveaux de salaire et la demande de différentes compétences. Si les travailleurs plus qualifiés peuvent bénéficier de nouvelles opportunités, les travailleurs routiniers peu qualifiés risquent de perdre leur emploi et doivent s'adapter à l'ère numérique.

- Les effets de la numérisation et de l'automatisation sont divers, avec des implications à la fois positives et négatives. Les effets négatifs concernent le chômage structurel, la réduction des possibilités d'emploi et la nécessité d'acquérir de nouvelles compétences. Toutefois, les résultats positifs soulignent le potentiel d'augmentation du temps libre, de hausse de la productivité et de création de nouveaux emplois.
- Le débat public se concentre souvent sur l'aspect de l'automatisation susceptible de remplacer des emplois, mais la recherche suggère qu'une proportion plus faible d'emplois est automatisable. Les travailleurs des marchés émergents ont une vision plus positive de l'automatisation, tandis que les perceptions négatives prévalent parmi les travailleurs plus âgés, plus pauvres et plus volatiles.
- Si les perspectives et les conclusions sur l'impact de l'automatisation sont diverses, il existe un consensus général sur le fait que les tâches routinières sont très sensibles à l'automatisation et sont susceptibles d'être automatisées au fil du temps. Cela représente un risque pour les travailleurs des pays qui dépendent fortement d'une main-d'œuvre peu qualifiée, car ils sont plus susceptibles d'être licenciés en raison de l'adoption de nouvelles technologies.
- En particulier, les travailleurs peu qualifiés des pays de l'OCI qui dépendent d'activités externalisées sont en concurrence directe avec les technologies d'automatisation des pays à revenu élevé. Ces technologies constituent une alternative aux bas salaires pour les entreprises qui cherchent à réduire leurs coûts de main-d'œuvre. Cela représente un défi pour les pays en développement, y compris les pays de l'OCI, car ils risquent de perdre leur avantage concurrentiel en termes de faibles coûts de main-d'œuvre.
- La numérisation et l'automatisation ont conduit à l'émergence de formes d'emploi non traditionnelles et du travail à distance. Plus de 80 % des employeurs prévoient de numériser les processus de travail et de transférer potentiellement une partie importante de leur main-d'œuvre vers des activités à distance.
- La demande de travailleurs dotés de compétences numériques augmente, mais il y a une pénurie de ces travailleurs sur le plan mondial. La fracture numérique entre les groupes de travailleurs s'est creusée, avec des disparités importantes en matière d'accès à l'internet et de ressources pour l'apprentissage des compétences numériques. Il est essentiel d'offrir des possibilités de formation et de requalification pour combler le fossé des compétences numériques et préparer les travailleurs à l'évolution du paysage technologique.
- La numérisation et l'automatisation conduiront à l'émergence de nouvelles compétences, tandis que certaines compétences existantes risquent de perdre toute pertinence. Les

employeurs s'attendent à ce que 44 % des compétences des travailleurs soient bouleversées au cours des cinq prochaines années. Les compétences liées à l'analyse des données, à l'intelligence artificielle, à la cybersécurité et au marketing numérique seront en demande, tandis que les tâches manuelles et la saisie de données de base pourraient être moins pertinentes ou automatisées. Les compétences cognitives telles que la pensée analytique et la pensée créative sont très appréciées, de même que la culture technologique.

- Les pays de l'OCI affichent des taux de rotation du marché du travail plus élevés que la moyenne mondiale, avec des mouvements significatifs de travailleurs attendus dans des pays tels que le Pakistan, l'Indonésie, le Bahreïn, la Turquie et la Malaisie.

### *Planification de la prochaine génération d'emplois et de postes de travail*

- À la lumière des transformations et des perturbations significatives que les technologies émergentes et l'automatisation apportent au marché du travail, il est impératif que les pays de l'OCI se préparent à l'avenir du travail. Ils peuvent atténuer les effets négatifs potentiels de ces changements et exploiter les possibilités qu'ils offrent en dotant de manière proactive les individus des compétences et des capacités nécessaires.
- La préparation de la prochaine génération de travailleurs est également cruciale pour la croissance économique globale et le bien-être de la société. Les pays qui accordent la priorité au développement des compétences et qui adaptent leurs marchés du travail aux progrès technologiques seront mieux placés pour attirer les investissements, favoriser l'innovation et rester compétitifs dans l'économie mondiale.
- Les pays de l'OCI sont confrontés à des défis tels que le fossé numérique, les lacunes en matière de compétences, le déplacement des emplois, l'espace fiscal limité, l'environnement réglementaire et les problèmes de cybersécurité, ce qui entrave leur adaptation à la numérisation croissante. Pour relever ces défis, il faut investir dans l'infrastructure numérique, l'éducation et le développement des compétences, les réformes politiques, les partenariats public-privé et le soutien ciblé aux populations vulnérables, ainsi que la coopération internationale et le partage des connaissances.
- Les pays de l'OCI ont la possibilité de dépasser le développement traditionnel de l'infrastructure et d'adopter des technologies avancées, permettant une mise en œuvre plus rapide des solutions numériques et une plus grande efficacité. Cela nécessite des investissements dans les technologies mobiles et l'internet, les compétences numériques, l'innovation et un environnement politique favorable.
- La numérisation offre des opportunités de croissance inclusive, de mise à niveau industrielle et de diversification économique dans les pays de l'OCI. Elle peut améliorer l'accès à l'éducation, aux soins de santé, aux services financiers et à l'information, renforcer l'efficacité des pouvoirs publics et des services sociaux, et stimuler l'innovation et la compétitivité sur les marchés mondiaux.

- Les pays de l'OCI devraient donner la priorité à la planification stratégique de la main-d'œuvre, au développement des compétences, aux stratégies sectorielles, aux politiques réglementaires, à l'innovation et à la collaboration pour se préparer à l'avenir du travail.
- Les principales recommandations portent sur la compréhension des tendances de la main-d'œuvre, la promotion de la culture numérique et de l'enseignement des STIM, la diversification de l'économie, la mise en œuvre de réglementations souples, la promotion de l'innovation et de l'esprit d'entreprise, le renforcement de la protection sociale, l'amélioration de l'infrastructure numérique, l'autonomisation des jeunes et l'encouragement de la collaboration et des partenariats.

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

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

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

L'avenir du travail devrait subir de profondes transformations en raison de divers facteurs tels que le changement climatique, les avancées technologiques, l'impact de la pandémie et la nécessité de lutter contre les tensions sociales et les inégalités. Ces changements auront des conséquences importantes pour les travailleurs formels et informels et nécessiteront une réorientation des politiques vers un nouveau paradigme de développement inclusif et durable.

# Chapitre 1

## PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET LE CHOMAGE

La structure démographique d'une société joue un rôle crucial dans l'orientation des activités et des résultats économiques. La proportion de la population dans les différents groupes d'âge a des implications significatives pour divers aspects de l'économie. Le comportement des différents groupes d'âge en matière d'épargne, de participation au marché du travail, de décisions d'investissement et de dépenses peut directement influencer la croissance économique, les niveaux de productivité, les taux d'inflation et les taux d'intérêt. Les jeunes, qui représentent une part importante de la population des pays de l'OCI, jouent un rôle essentiel dans le développement économique. Ils sont plus susceptibles d'investir dans leurs propres compétences et autres actifs productifs afin de s'assurer un meilleur avenir. Une jeune population bien éduquée et qualifiée peut contribuer de manière significative à la croissance et au développement économiques globaux. Leur participation active au marché du travail et leur capacité à s'adapter à l'évolution des conditions économiques peuvent stimuler la productivité et l'innovation.

La structure du marché du travail au sein d'une économie est le reflet des capacités et des défis existants. De nombreux pays de l'OCI sont confrontés à des caractéristiques spécifiques du marché du travail, telles que de faibles niveaux de compétences, des taux de chômage élevés, un manque d'investissement dans de nouvelles compétences, une forte prévalence de l'emploi informel et une inadéquation significative entre les compétences disponibles et les exigences de l'emploi. Ces facteurs constituent des obstacles importants à la réalisation du progrès économique et de la croissance inclusive. En outre, divers défis internes et externes compliquent encore la tâche des décideurs politiques dans les pays de l'OCI, avec des implications non seulement pour les pertes de revenus immédiates, mais aussi pour la formation des compétences et du capital humain. Si la pandémie de COVID-19 n'est plus une préoccupation majeure, la numérisation et l'automatisation croissantes représentent un défi important pour les décideurs

politiques des pays de l'OCI et du reste du monde. Les conséquences de ces défis sont complexes et nécessitent des stratégies globales qui s'attaquent à la fois aux facteurs internes et externes pour promouvoir le développement économique durable, la création d'emplois et l'amélioration des compétences.

De nos jours, à mesure que la technologie progresse et que l'automatisation se généralise, il est essentiel d'anticiper les tâches qui seront automatisées et d'identifier les compétences qui conserveront leur valeur. Cultiver des compétences telles que la pensée critique, la résolution de problèmes, la créativité, l'adaptabilité, l'intelligence émotionnelle et la culture numérique sera essentiel pour réussir dans le monde du travail de demain. En outre, l'expertise dans les technologies émergentes telles que l'analyse des données, l'intelligence artificielle, l'apprentissage automatique, la robotique et la cybersécurité sera très demandée. La numérisation facilite également les formes d'emploi non traditionnelles qui offrent une plus grande flexibilité. De nouveaux modèles d'emploi, tels que le travail mobile basé sur les TIC et les formes numériques de travail indépendant, connaissent un succès grandissant dans le monde entier. En se concentrant sur le développement de nouvelles compétences pour les tâches traditionnelles et émergentes, les individus et les sociétés des pays de l'OCI peuvent prospérer dans un monde automatisé et technologiquement avancé.

Dans ce contexte, et pour guider les analyses des chapitres suivants, cette section fournit un compte rendu détaillé des conditions du marché du travail dans les pays de l'OCI en examinant la participation au marché du travail, le ratio emploi-population et le taux de chômage. Les données utilisées dans cette section et la section suivante proviennent principalement de la base de données des estimations modélisées de l'Organisation internationale du travail (OIT), pour des raisons d'exhaustivité. L'encadré 1.1 fournit quelques informations sur les avantages et les inconvénients de cette base de données particulière.

### ENCADRÉ 1,1 Estimations modélisées de l'OIT.

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

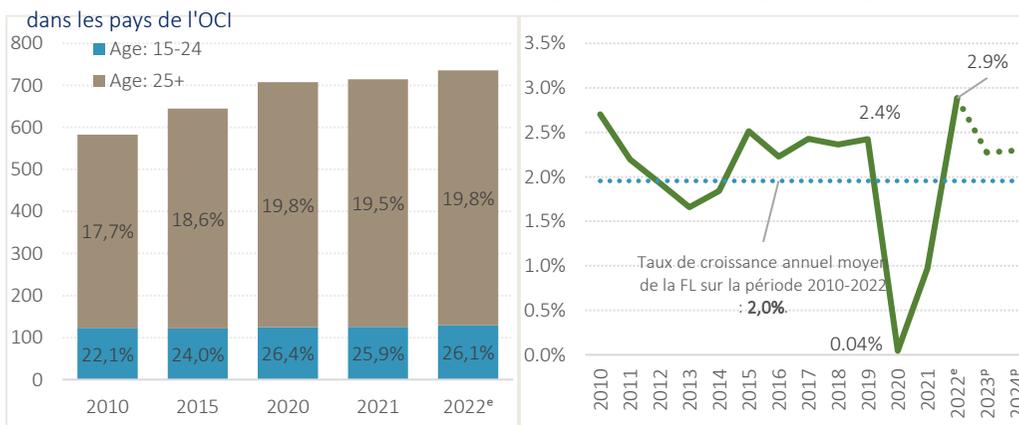
Pour plus d'informations, veuillez visiter, <https://ilostat.ilo.org/resources/methods/ilo-modelled-estimates/>

## 1.1 Participation au marché du travail

Le taux de participation à la population active (TPPA) mesure la proportion de personnes âgées de 15 ans et plus qui participent activement au marché du travail, soit en travaillant, soit en recherchant activement un emploi. Les personnes qui ne sont ni employées ni au chômage ne sont pas considérées comme faisant partie de la population active. Par exemple, une personne qui souhaiterait travailler mais qui a renoncé à chercher un emploi n'est pas considérée comme chômeur et ne fait donc pas partie de la population active. Une personne dans cette situation est connue sous le nom de "travailleur découragé". Globalement, le TPPA donne une indication de l'importance relative de l'offre de main-d'œuvre disponible pour la production de biens et de services.

De nombreux facteurs influencent le TPPA, parmi lesquels la démographie et les tendances économiques. La démographie constitue actuellement un défi majeur dans les pays développés, où le vieillissement de la population réduit l'offre de main-d'œuvre. Les tendances économiques influencent la demande de main-d'œuvre dans le monde entier. Le ralentissement des activités économiques réduit la demande de main-d'œuvre et décourage les travailleurs de quitter le marché du travail. De nombreux pays ont connu une forte baisse de la participation au marché du travail pendant la pandémie de COVID-19, en raison de l'affaiblissement des activités économiques et de la baisse de la demande de main-d'œuvre. Les progrès technologiques sont un autre facteur influençant le TPPA. Si l'automatisation peut entraîner des déplacements d'emplois et réduire le besoin de certains types de main-d'œuvre dans des secteurs spécifiques, elle peut également créer de nouvelles possibilités d'emploi et accroître la participation de la main-d'œuvre dans des secteurs émergents (voir le chapitre 3 pour plus de détails sur les impacts de l'automatisation et de la numérisation sur les marchés du travail).

**Graphique 1.1:** Croissance de la force de travail totale (gauche) et pourcentage de changement (droite)



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022. e : estimé, p : projeté. Les pourcentages dans le graphique de gauche montrent la part des pays de l'OCI dans la force de travail mondiale par groupe d'âge.

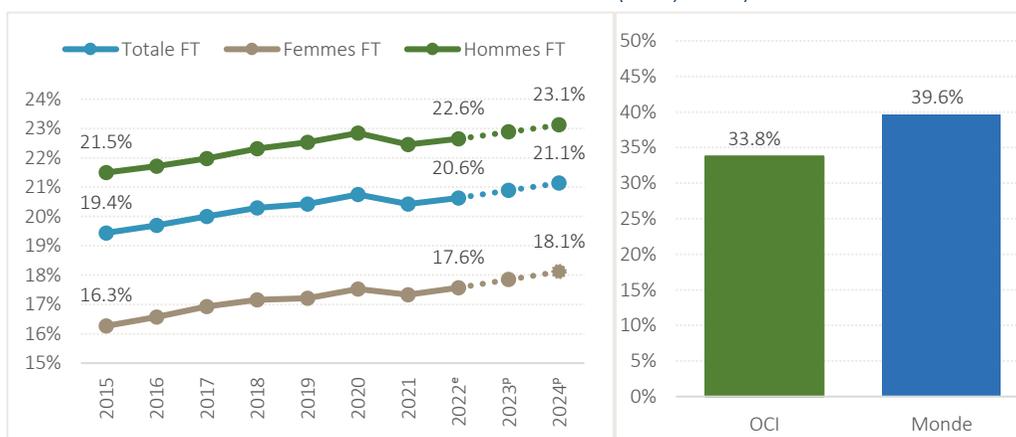
Le graphique 1.1 montre la croissance de la main-d'œuvre dans les pays de l'OCI ventilées par la catégorie d'âge. En 2022, la population active totale des pays de l'OCI dépassait les 735 millions

## 1. Participation au marché du travail et le chômage

de personnes. On estime qu'environ 82,5% de la population active totale des pays de l'OCI sont des adultes et que le reste, soit 17,5%, est constitué de jeunes. La main-d'œuvre totale dans les pays de l'OCI a augmenté à un taux annuel moyen de 2 % depuis 2010 (graphique 1.1, à droite). Même pendant la pandémie de COVID-19, la croissance de la population active est restée positive, quoiqu'insignifiante. La croissance de la force de travail totale dans les pays de l'OCI devrait se maintenir autour de 2,3 % en 2023-24.

Compte tenu du fait que la force de travail mondiale a augmenté seulement à un taux de 1,1% au cours de la période 2010-2022, la part des pays de l'OCI dans la force de travail mondiale a augmenté au fil des ans. Comme le montre le graphique 1.2, cette part est passée de 19,4 % en 2015 (ou 18,5 % en 2010) à 20,6 % en 2022. Cependant, les niveaux relativement plus faibles de participation des femmes à la main-d'œuvre se traduisent par une part plus faible de la main-d'œuvre des femmes dans le monde, estimée à 17,6 % en 2022, contre 22,6 % pour la main-d'œuvre des hommes. En général, alors que la main-d'œuvre des femmes représente près de 40 % de la main-d'œuvre totale dans le monde, cette part est de 33,8 % dans la région de l'OCI (graphique 1.2, à droite).

**Graphique 1.2:** Part des pays de l'OCI dans la force de travail globale (2015-2024, gauche) et part des femmes dans la force de travail totale dans l'OCI et le monde (2022, droite)



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022. e : estimé, p : projeté.

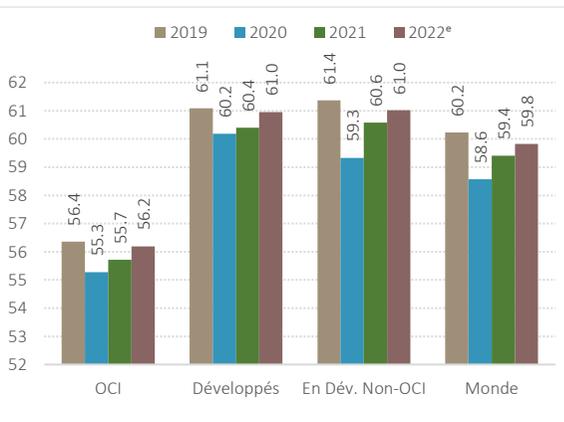
Alors que la part des pays de l'OCI dans la population active totale mondiale est en augmentation, leur taux de participation à la population active n'est pas particulièrement prometteur. Comme le montre le graphique 1.3, le TPPA moyen dans les pays de l'OCI ne s'est pas amélioré au cours de la dernière décennie, principalement en raison des impacts négatifs de la pandémie de COVID-19. Il a augmenté régulièrement de 55,6 % en 2014 à 56,4 % en 2019, mais la pandémie a causé une chute brutale du TPPA dans les pays de l'OCI, comme dans d'autres parties du monde (graphique 1.4), et a considérablement tombé à 55,3 % au cours de la première année de la pandémie. Il est estimé à 56,2 % en 2022 et ne devrait atteindre son niveau prépandémique qu'en 2024. Une comparaison du TPPA dans les pays de l'OCI avec d'autres groupes de comparaison révèle que le TPPA dans les pays de l'OCI en 2022 reste significativement en dessous

des moyennes des pays développés (61%) et des pays en développement non membres de l'OCI (61%) ainsi que de la moyenne mondiale (59,8%).

**Graphique 1.3: TPPA dans les Pays de l'OCI**



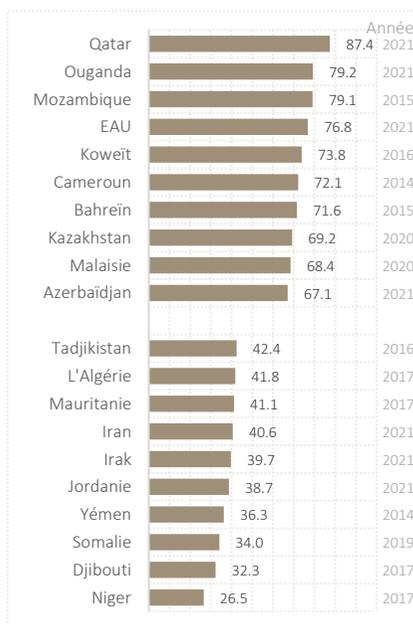
**Graphique 1.4: TPPA en comparaison, années de pandémie**



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022. e : estimé, p : projeté.

Au niveau des pays, le Qatar a enregistré le taux d'activité le plus élevé avec 87,4 %, suivi de l'Ouganda (79,2 %), du Mozambique (79,1 %), des Émirats arabes unis (76,8 %) et du Koweït (76,8 %) (figure 1.5), selon les statistiques nationales disponibles pour l'année la plus récente, après 2014. En revanche, le taux de participation le plus faible a été enregistré au Niger avec 26,5 %. Elle est suivie par Djibouti (32,3 %), la Somalie (34,0 %), le Yémen (36,3 %) et la Jordanie (38,7 %). Au niveau mondial, alors que le Qatar occupe la première place, le Niger, Djibouti et la Somalie ont également le taux de fécondité le plus bas du monde. Selon les estimations de l'OIT, il convient également de mentionner que 17 des 20 pays du monde ayant les taux de participation les plus bas en 2022 sont des pays de l'OCI, ce qui démontre la gravité du problème de participation pour la région de l'OCI.

**Graphique 1.5: Pays de l'OCI avec les taux de participation à la force de travail les plus élevés et les plus bas (15+, Total, LYA)**

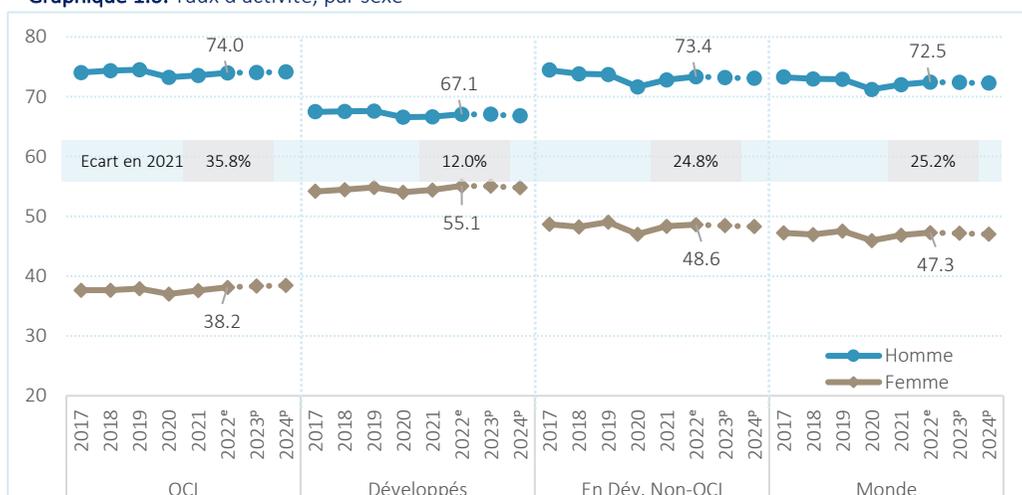


Source: Base de données ILOstat constituée à partir d'enquêtes nationales sur l'emploi, dernière année disponible après 2014, à partir de

**La participation des femmes au marché du travail est la plus faible des pays de l'OCI**

En ce qui concerne le TPPA de la population des hommes, les pays de l'OCI ont un taux de participation de 74,0% comparé à 73,4% dans les pays en développement non membres de l'OCI et à 67,1% dans les pays développés en 2022 (graphique 1.6). Bien que les pays de l'OCI aient enregistré des

**Graphique 1.6:** Taux d'activité, par sexe



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022.

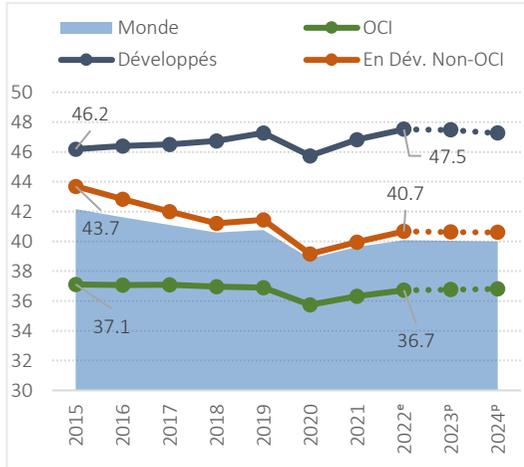
performances globalement comparables en termes de TPPA des hommes, leurs performances dans le cas du TPPA des femmes sont restées significativement plus faibles, estimées à 38,2 % en 2022. Ce taux est déjà supérieur aux niveaux antérieurs à la pandémie et devrait encore augmenter pour atteindre 38,4 % en 2024. Malgré ces améliorations, le TPPA moyen des femmes dans les pays de l'OCI reste significativement inférieur à la moyenne des pays en développement non membres de l'OCI (48,6%) et à la moyenne des pays développés (55,1%) au cours de la période post-pandémique. Il convient de mentionner que le TPPA moyen des hommes dans le monde a suivi une tendance à la baisse au cours des trois dernières décennies, passant de plus de 78 % dans les années 1990 à moins de 72 % en 2020. Au cours de la même période, le taux de fécondité des femmes dans le monde est passé de 50 % à 46 %. La moyenne mondiale s'élevait à 72,5 % pour les hommes et à 47,3 % pour les femmes en 2022.

### ***La participation des jeunes au marché du travail diminue dans de nombreuses régions du monde***

En ce qui concerne la population des jeunes âgés de 15 à 24 ans dans les pays de l'OCI, une tendance plutôt stable est observée en termes de participation à la force de travail, où il n'y a aucune indication qu'une plus grande partie des jeunes cherchent des opportunités de trouver un emploi correspondant à leurs compétences et qualifications. Le TPPA des jeunes dans les pays de l'OCI a chuté de 37,1 % en 2015 à 35,7 % en 2020, qui a rebondi à 36,7 % en 2022 (graphique 1.7). Le TPPA des jeunes au niveau mondial a suivi une tendance à la baisse, passant de 42,2 % en 2015 à 38,8 % en 2020, et devrait se maintenir autour de 40 % au cours de la période 2023-2024. Le TPPA dans les pays non membres de l'OCI a diminué de manière encore plus significative dans les pays en développement non membres de l'OCI, qui ont enregistré une baisse de 43,7 % en 2015 à 40,7 % en 2022. La baisse de la participation des jeunes dans le monde s'explique en grande partie par l'augmentation de la participation des jeunes aux programmes d'éducation et de formation professionnelle, la prolongation de la durée de scolarisation, les politiques strictes

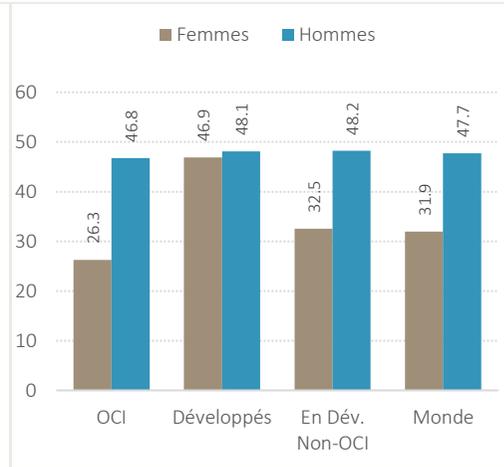
du marché du travail qui évitent le travail des adolescents et dissuadent les effets de la pandémie sur les marchés du travail.

**Graphique 1.7:** Comparaison du taux d'activité des jeunes



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022. e : estimé, p : projeté.

**Graphique 1.8:** TPPA des jeunes en 2022, par sexe

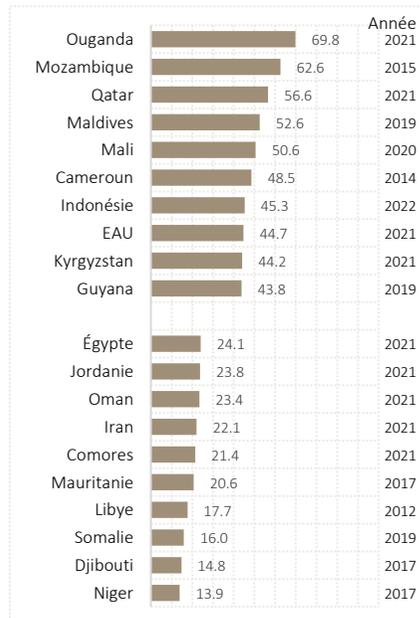


Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022.

La tendance à la baisse de la participation des jeunes à la population active est observée dans les populations des hommes et des femmes au niveau mondial, ce qui creuse l'écart entre les taux de participation des jeunes et des adultes à la population active. Alors que le taux de participation de la population de jeunes femmes dans les pays de l'OCI se situait légèrement à 26,3% en 2022, ce taux était de 46,8% parmi les jeunes hommes dans les pays de l'OCI (graphique 1.8). Ainsi, la participation des jeunes femmes dans les pays de l'OCI a continué à rester significativement en dessous des moyennes des autres groupes de pays. La participation des hommes dans les pays de l'OCI est comparable à la moyenne mondiale. L'écart le plus important entre le TPPA des jeunes hommes et des jeunes femmes a été observé dans les pays de l'OCI, alors que cet écart était le plus faible dans le groupe des pays développés.

Au niveau des pays, le taux d'activité des jeunes le plus élevé a été enregistré en Ouganda (69,8%), au Mozambique (62,6%) et au Qatar (56,6%). Au bas de l'échelle, le Niger est le pays où la participation des jeunes à la population active est la plus faible, avec un taux de 13,9% seulement. Djibouti (14,8%), la Somalie (16,0%), la Libye (17,7%) et la Mauritanie (20,6%)

**Graphique 1.9:** Pays de l'OCI ayant les taux de participation à la force de travail les plus élevés et les plus bas (15-24, Total, Dernière année disponible)



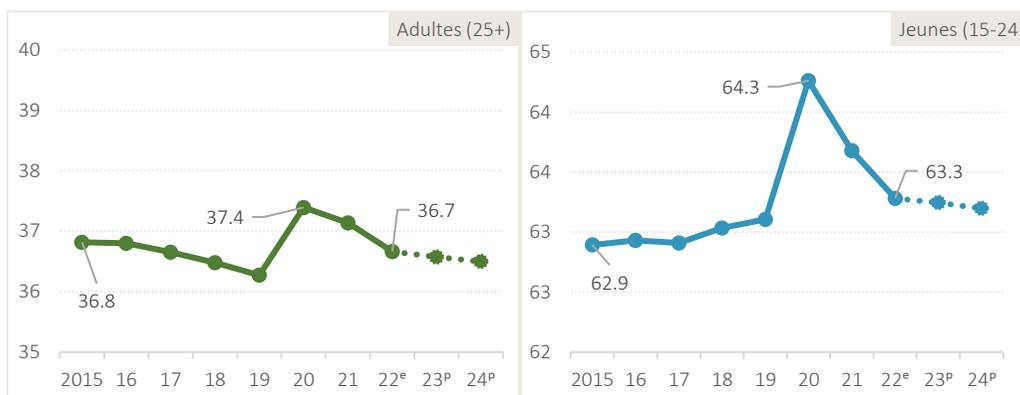
Source: Base de données ILOstat constituée à partir d'enquêtes nationales sur l'emploi, dernière année disponible après 2014, à partir de mai 2023.

étaient les autres pays de l'OCI avec la plus faible participation des jeunes à la population active (graphique 1.9). Les sept pays sur dix ayant le TPPA des jeunes le plus bas au monde sont des pays de l'OCI.

### *L'inactivité reste une préoccupation majeure dans les pays de l'OCI*

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. 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.

**Graphique 1.10:** Taux d'inactivité dans les pays de l'OCI (%), par groupes d'âge



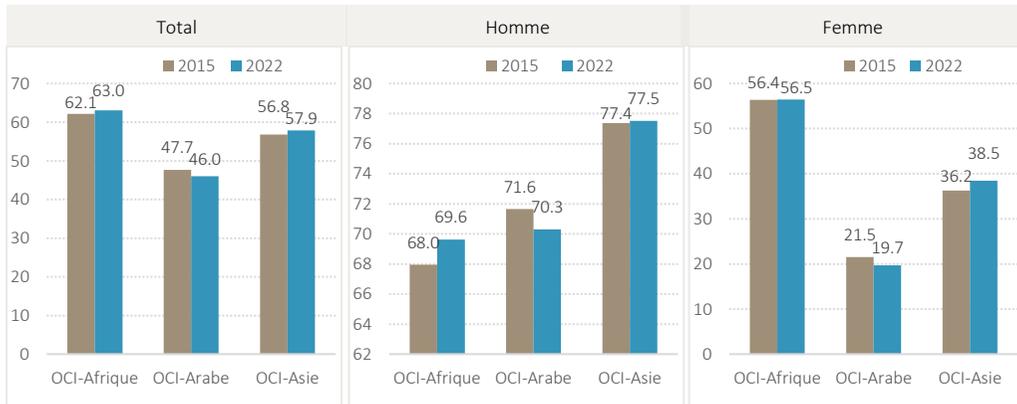
Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022.

Le taux d'inactivité de la population adulte a légèrement diminué au cours des années précédant la pandémie pour atteindre 36,3 % en 2019 avant de remonter à 37,4 % pendant la pandémie. La reprise devrait être plus longue pour la population des adultes, puisque le taux d'inactivité ne devrait tomber qu'à 36,5 % en 2024. L'inactivité chez les jeunes a légèrement augmenté au cours de la période pré-pandémique pour atteindre 63,1 % en 2019. Après une forte augmentation à 64,3 % pendant la pandémie, le taux d'inactivité des jeunes dans les pays de l'OCI devrait retomber à 63,2 % en 2024 (graphique 1.10).

### *Il existe d'importantes disparités entre les régions*

Comme dans le cas de nombreux indicateurs économiques et sociaux, il existe une hétérogénéité significative entre les pays de l'OCI en termes de dynamique du marché du travail. Groupé sur la base de leurs emplacements géographiques (voir l'annexe 1 pour la classification des pays), le

**Graphique 1.11:** Taux de participation à la force de travail dans les pays de l'OCI, par région

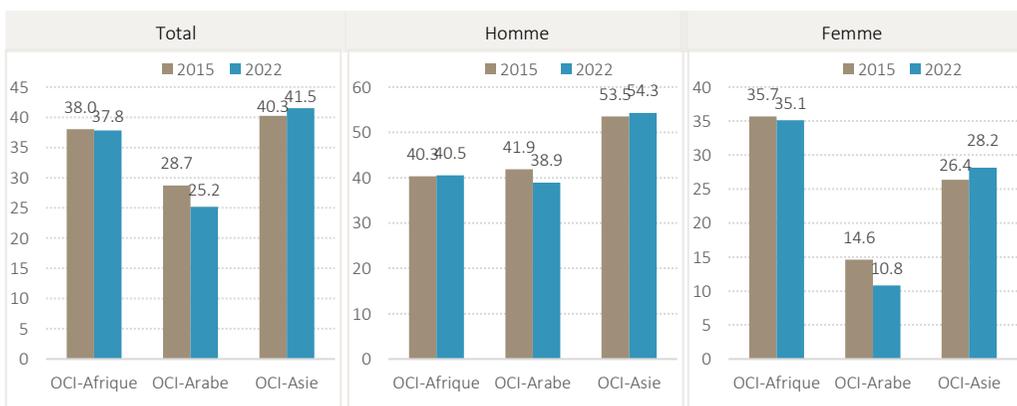


Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022.

TPPA moyen est mesuré le plus haut parmi les pays africains de l'OCI (63.0%) et le taux le plus bas dans les pays de l'OCI était dans la région arabe (46.0%) (graphique 1.11). Si l'on ventile les données par sexe, c'est dans la région de l'Afrique (69,6 %) que l'on observe le taux de fécondité le plus bas chez les hommes, tandis que les pays asiatiques de l'OCI affichent le taux de fécondité le plus élevé chez les hommes (76,3 %) en 2022. D'autre part, il y a une énorme divergence entre les groupes en termes de TPPA des femmes, où les pays africains de l'OCI montrent le TPPA le plus élevé parmi la population féminine (54,7%), mais il est aussi bas que 19,7% dans la région arabe. En conséquence, les pays de l'OCI dans la région arabe se situent en dessous de la moyenne de l'OCI en termes de participation des hommes et des femmes à la population active.

Des disparités régionales sont également visibles en ce qui concerne les taux de participation des jeunes. Les pays de l'OCI dans la région asiatique ont un TPPA moyen de 41,5% pour les jeunes, mais ce taux est aussi bas que 25,2% dans la région arabe, ce qui est encore une fois largement à expliquer par le niveau significativement bas de la participation de la force de travail féminine à 10,6% (graphique 1.12).

**Graphique 1.12:** Taux de participation des jeunes à la force de travail dans les pays de l'OCI, par région



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022.

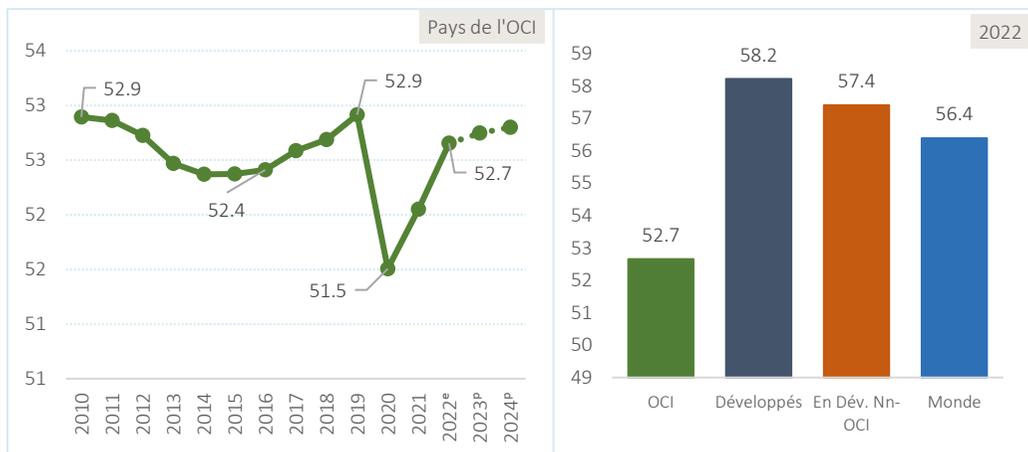
Les analyses sur la participation au marché du travail montrent clairement des taux d'inactivité plus élevés dans les pays de l'OCI que dans les autres groupes de pays. Bien que c'est dans une large mesure attribuable à des taux d'inactivité des jeunes et des femmes, l'ensemble reflète une grande proportion 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. 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.

### 1.2 Emploi-population

Le ratio emploi-population (EPR) est défini par l'OIT comme la proportion de la population en âge de travailler d'un pays ayant un emploi. Un taux élevé signifie qu'une grande proportion de la population d'un pays est employée, alors qu'un faible taux signifie qu'une grande part de la population n'est pas directement impliquée dans les activités liées au marché, parce qu'ils sont soit des chômeurs ou hors de la main-d'œuvre totalement. L'EPR mondial n'a cessé de diminuer au cours de la dernière décennie. Il est tombé à 56,9 % en 2019, contre 58,1 % en 2010, puis à 54,5 % en 2020 en raison de la pandémie, avant de remonter à 56,4 % en 2022. L'EPR pour les hommes au niveau mondial s'est élevé à 68,3% et à 44,5% pour les femmes.

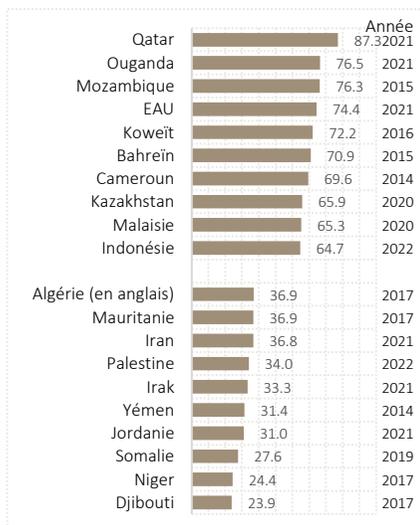
L'EPR dans les pays de l'OCI a été estimé à 52,9% en 2010, qui est remonté au même niveau après avoir chuté à 52,4% en 2014. La pandémie a de nouveau frappé pour ramener la ration à 51,5 % en 2020 et elle ne devrait augmenter que jusqu'à 52,8 % en 2024, ce qui reste inférieur aux niveaux d'avant la pandémie (graphique 1.13). En conséquence, le taux d'EPR dans les pays de l'OCI est resté sensiblement inférieur à la moyenne mondiale et à la moyenne des autres groupes de pays. Ce ratio était de 58,2% dans le groupe des pays développés et de 57,4% dans les pays

**Graphique 1.13:** Ratio emploi/population



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022. e : estimé, p : projeté.

**Graphique 1.14:** Pays de l'OCI avec les ratios emploi/population les plus élevés et les plus bas (15+, total, dernière année disponible)



Source: Base de données ILOStat constituée à partir d'enquêtes nationales sur l'emploi, dernière année disponible après 2014, jusqu'en mai 2023.

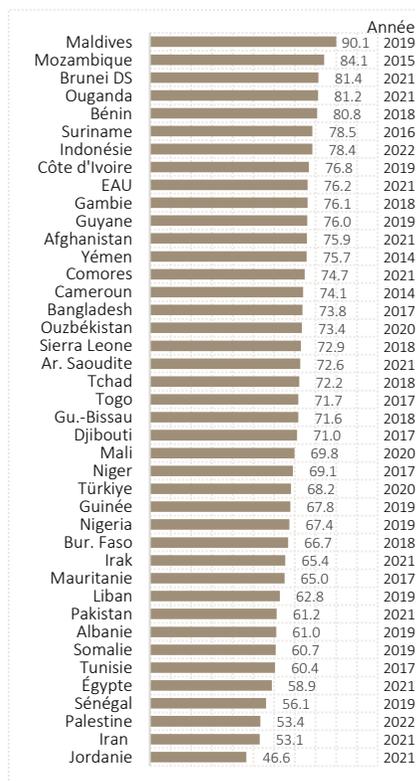
population ayant un emploi à l'ensemble de la population en âge de travailler était observée à Djibouti avec 23,9%, qui était également la plus basse au monde. Les autres pays ayant un faible ratio sont le Niger (24,4%), la Somalie (33,5%), la Jordanie (36,3%) et le Yémen (37,4%). Le Niger et la Somalie ont les deuxièmes et quatrièmes taux les plus bas du monde. La baisse d'EPR dans ces pays est le résultat d'une combinaison de faible participation de la population active et/ou de chômage élevé sur le marché du travail, ce qui les oblige à relever ces deux défis en même temps afin d'augmenter l'EPR.

L'investissement dans les compétences par le biais du système éducatif est une orientation politique importante pour soutenir la participation active et productive de la main-d'œuvre aux activités économiques. De nombreux pays de l'OCI ont atteint un EPR significativement élevé pour les personnes ayant une éducation avancée. Ce ratio atteint 90,1 % aux Maldives, 84,1 % au Mozambique et 81,4 % au

en développement non membres de l'OCI en 2022. L'écart entre la moyenne de l'OCI et la moyenne mondiale était d'environ 3,7 points de pourcentage.

Le ratio le plus élevé de l'emploi à la population totale en âge de travailler au sein du groupe de l'OCI a été enregistré au Qatar avec 87,3 %, qui était également le troisième rapport le plus élevé dans le monde (graphique 1.14). Il est suivi par l'Ouganda (76,5 %), le Mozambique (76,3 %), les Émirats arabes unis (74,4 %) et le Koweït (72,2 %). Ceci reflète le fait que ces pays ont les parts relativement élevées de participation à la population active et de faibles niveaux de chômage. D'autre part, une plus basse proportion de

**Graphique 1.15:** Ratio emploi/population pour les personnes ayant un niveau d'études supérieur (15+, total)



Source: Base de données ILOStat constituée à partir d'enquêtes nationales sur l'emploi, dernière année disponible après 2014, jusqu'en mai 2023.

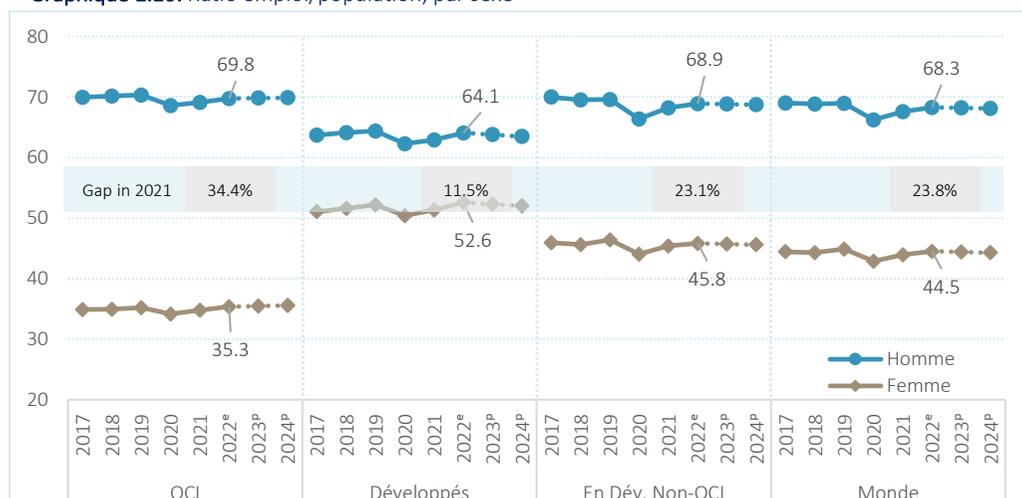
## 1. Participation au marché du travail et le chômage

Brunei Darussalam. D'autre part, dans certains autres pays de l'OCI, la participation active aux activités économiques reste un défi, même pour les personnes ayant un niveau d'éducation élevé. Par exemple, le taux d'EPR pour les personnes ayant une éducation avancée n'est que de 46,6 % en Jordanie (graphique 1.15). L'explication probable serait soit une création d'emplois insuffisante, soit une inadéquation importante des compétences de ces personnes, soit les deux. Par conséquent, des politiques sont nécessaires pour relever les défis potentiels et soutenir la participation économique appropriée des personnes ayant suivi un enseignement supérieur, qui ont accumulé des connaissances et des compétences leur permettant de participer efficacement au marché du travail.

Le ratio emploi-population pour les femmes n'est que la moitié du ratio pour la population des hommes dans les pays de l'OCI (graphique 1.16). Malgré une légère augmentation du ratio pour les femmes, le ratio est resté à 35,3% en 2022, alors que le ratio pour les hommes atteint 69,8% au cours de la même année. Toutefois, le taux d'EPR des hommes est toujours à son niveau d'avant la pandémie, tandis que celui des femmes est déjà supérieur à son niveau d'avant la pandémie, ce qui témoigne d'une reprise relativement plus forte du taux d'EPR des femmes. Néanmoins, l'écart entre les sexes dans les pays de l'OCI (34,4 %) reste considérablement supérieur aux niveaux observés dans d'autres groupes de pays et à la moyenne mondiale, où l'écart entre les sexes était de 23,1 % dans les pays en développement non membres de l'OCI, mais seulement de 11,5 % dans les pays développés.

Contrairement à la participation au marché du travail des jeunes âgés de 15 à 24 ans qui a suivi une tendance plutôt stable (voir graphique 1.7), l'EPR des jeunes dans les pays de l'OCI a constamment diminué au cours de la période considérée. Il est passé de 34,4 % en 2010 à 30,4 % avec l'impact supplémentaire de la pandémie. En 2022, les pays de l'OCI en tant que groupe ont l'EPR le plus bas avec une valeur de 31,7 % (graphique 1.17). Une forte baisse a toutefois été

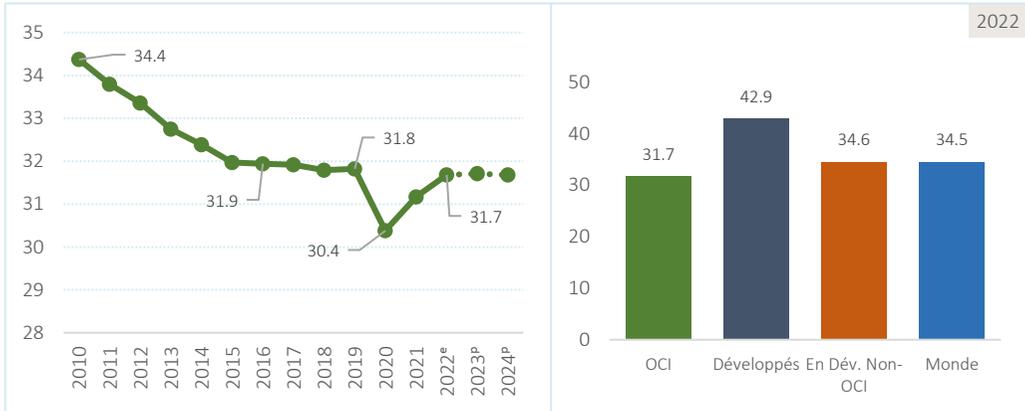
**Graphique 1.16:** Ratio emploi/population, par sexe



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022. e : estimé, p : projeté.

observée dans le cas des pays en développement non membres de l'OCI, l'EPR passant de 42,2 % en 2010 à 35,6 % en 2019. D'autre part, l'EPR parmi la population jeune des pays développés n'a cessé d'augmenter pour atteindre 42,5 % en 2019.

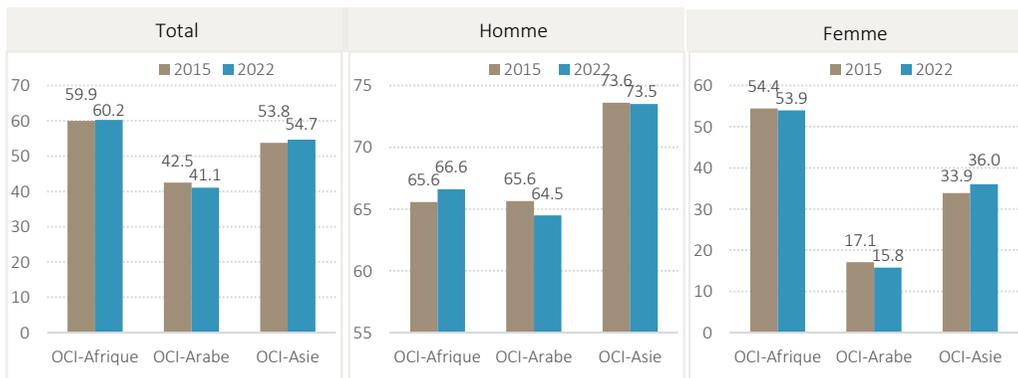
**Graphique 1.17:** Ratio emploi/population, jeunes (15-24)



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022. e : estimé, p : projeté.

Au niveau régional au sein de l'OCI, les pays de l'OCI de la région Afrique enregistrent un EPR plus élevé avec une valeur moyenne de 60,2 %, qui est même supérieure à la moyenne des pays développés. Ce ratio est également relativement élevé dans les pays de l'OCI de la région Asie (54,7%), mais plutôt faible dans la région arabe (graphique 1.18). Par rapport à 2015, l'EPR moyen a augmenté dans les régions de l'Afrique et de l'Asie, tandis qu'il a baissé dans la région arabe. En fait, les taux d'EPR des hommes en Afrique et dans les régions arabes sont très proches l'un de l'autre, mais l'EPR des femmes est très fort dans la région Afrique, même plus fort que celui des pays développés, et comparativement plus faible dans la région arabe (15,8 %). Cela s'explique en grande partie par des normes socioculturelles, mais pas par des restrictions éducatives, juridiques ou économiques, qui réduisent les attentes à l'égard des femmes en matière de contribution économique à leur famille.

**Graphique 1.18:** Ratio emploi/population dans les pays de l'OCI, par région



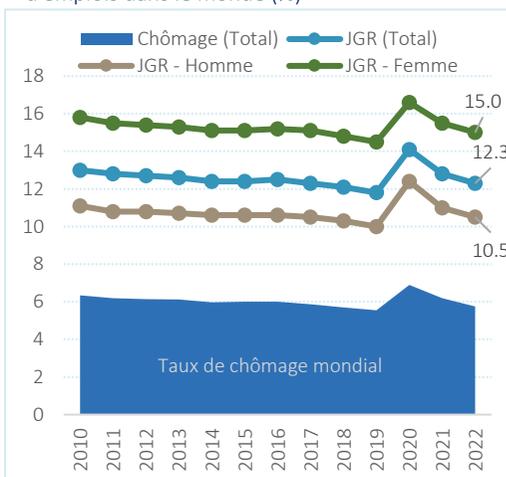
Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022.

### 1.3 Le Chômage

La pandémie de COVID-19 a perturbé le monde du travail avec des conséquences massives sur l'emploi, les revenus et la productivité. Elle a mis des millions de travailleurs et d'entreprises dans une situation d'extrême vulnérabilité. Le chômage était déjà l'un des problèmes les plus difficiles à résoudre dans le monde entier. La reprise du marché du travail mondial est entravée par divers chocs et risques mondiaux, en particulier dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire. Ces pays sont confrontés à des défis pour répondre aux multiples crises, notamment une inflation élevée, des taux d'intérêt élevés et un risque croissant de surendettement. L'OIT prévoit que les pays à faible revenu, l'Afrique et les États arabes ne retrouveront probablement pas les niveaux de chômage d'avant la pandémie en 2023.

Le chômage mondial devrait augmenter légèrement en 2023 pour atteindre 208 millions, ce qui correspond à un taux de chômage de 5,8 %. Le déficit mondial d'emplois, une nouvelle mesure élaborée par l'OIT pour évaluer les besoins non satisfaits en matière d'emploi dans le monde, s'élevait à 473 millions de personnes en 2022, ce qui correspond à un taux de déficit d'emplois de 12,3 % (OIT, 2023a), et devrait tomber à 453 millions de personnes en 2023 (OIT, 2023b). Il s'agit des 205 millions de chômeurs et des 268 millions de personnes qui ont un besoin d'emploi non satisfait, mais qui ne font pas partie de la population active parce qu'elles ne remplissent pas les critères pour être considérées comme chômeurs. Cet écart est plus de deux fois supérieur au taux de chômage (graphique 1.19). Les femmes sont confrontées à un taux de déficit d'emploi (JGR) plus élevé que les hommes. Les pays en situation de surendettement ont un taux de déficit d'emploi (JGR) nettement plus élevé, ce qui indique que les contraintes financières et budgétaires aggravent les conditions du marché du travail (OIT, 2023b).

**Graphique 1.19:** Taux de chômage et de pénurie d'emplois dans le monde (%)

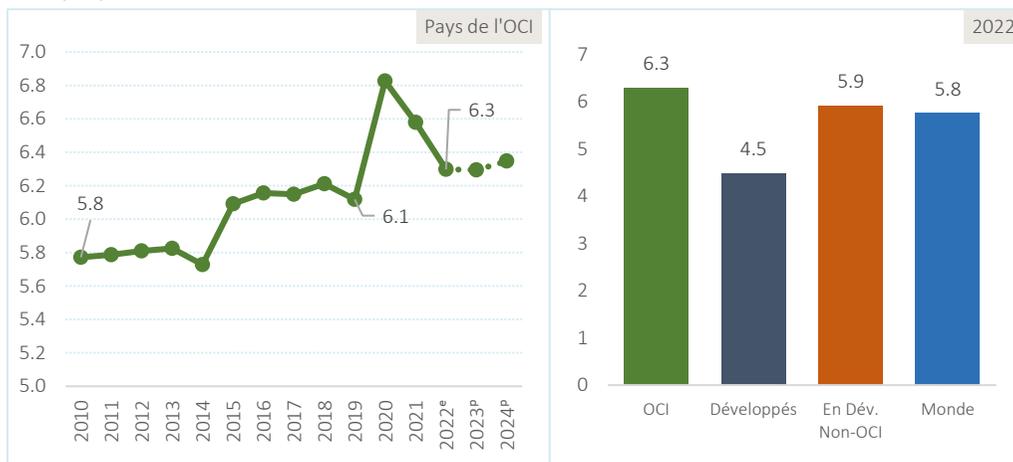


Source: ILOStat. JGR : Job gap rate (JGR: taux de pénurie d'emplois).

Le taux de chômage dans les pays de l'OCI a suivi une tendance à la hausse au fil du temps. Il est passé de 5,8 % en 2010 à 6,8 % pendant la pandémie. Avec une reprise partielle au cours de la période post-pandémique, le taux de chômage moyen est retombé à 6,3 % en 2022, mais il reste supérieur au niveau pré-pandémique de 6,1 %, et il ne devrait pas revenir à ce niveau au cours des deux prochaines années (graphique 1.20). En 2022, les pays de l'OCI ont en moyenne un taux de chômage plus élevé que les pays développés (4,5 %) et les pays en développement non membres de l'OCI (5,9 %). Le nombre total de chômeurs a diminué, passant de 48,3 millions en

2020 à 46,3 millions en 2022, mais il reste bien supérieur au niveau pré-pandémique de 43,3 millions observé en 2019. Cependant, on s'attend à ce qu'il atteigne 48,8 millions en 2024.

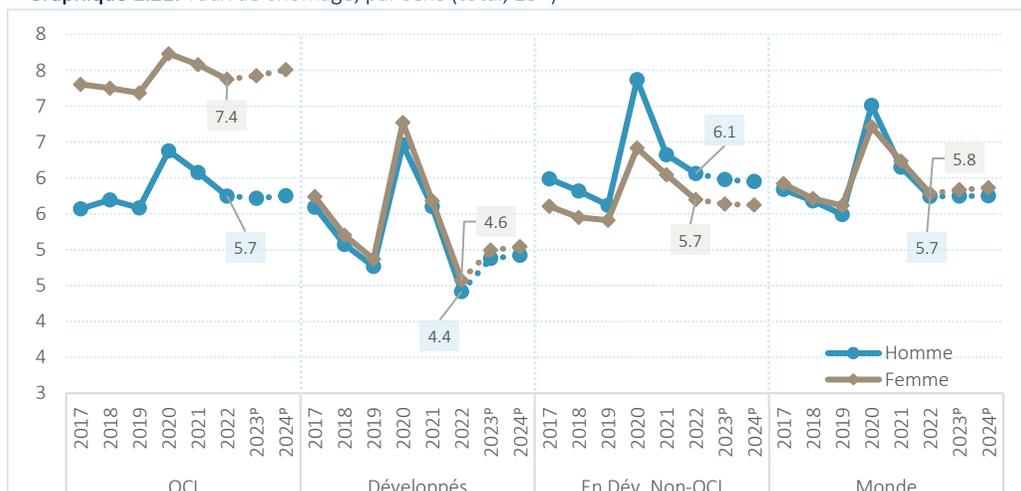
**Graphique 1.20: Taux de chômage total (15+)**



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022. e : estimé, p : projeté.

De multiples raisons expliquent la persistance de taux de chômage élevés dans les pays de l'OCI, notamment la croissance démographique, l'inadéquation des compétences, les possibilités d'emploi limitées et la faiblesse des institutions du marché du travail. En outre, certains pays de l'OCI sont confrontés à des crises complexes, telles que les récents tremblements de terre majeurs qui ont frappé la Türkiye et la Syrie, ainsi que la détresse économique dans certains pays de l'OCI, qui interagissent avec les défis mondiaux et ont un impact supplémentaire sur les marchés du travail.

**Graphique 1.21: Taux de chômage, par sexe (total, 15+)**

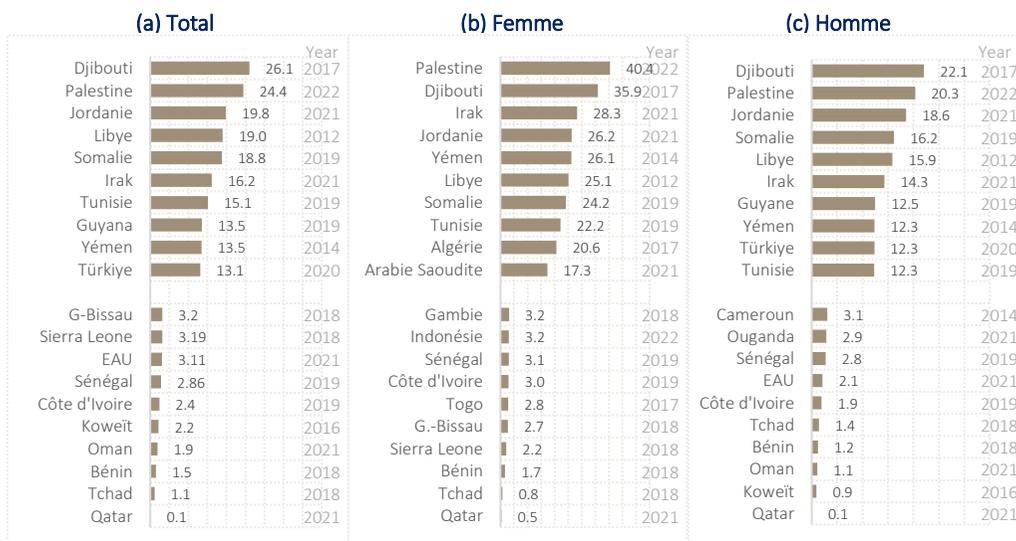


Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022. e : estimé, p : projeté.

## 1. Participation au marché du travail et le chômage

Le taux de chômage moyen de la main-d'œuvre des hommes est significativement plus élevé que celui de la main-d'œuvre des femmes dans les pays de l'OCI. En 2020, le taux de chômage des hommes était de 7,4 % et celui des femmes de 5,7 % (graphique 1.21). Le taux de chômage des femmes dans les pays de l'OCI semble être au même niveau que la moyenne mondiale et même inférieur à la moyenne des pays en développement non membres de l'OCI (6,1%). L'écart entre les sexes en matière de taux de chômage n'est pas aussi visible dans d'autres groupes de pays, où la différence entre les taux de chômage des deux sexes est assez similaire.

**Graphique 1.22:** Pays de l'OCI avec les taux de chômage les plus élevés et les plus bas (15+, total)



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur la base de données ILOStat collationnée à partir des enquêtes nationales d'emploi, dernière année disponible après 2014, en mai 2023. Pays de l'OCI avec les taux de chômage les plus élevés et les plus bas pour la force de travail féminine au-dessus de 15.

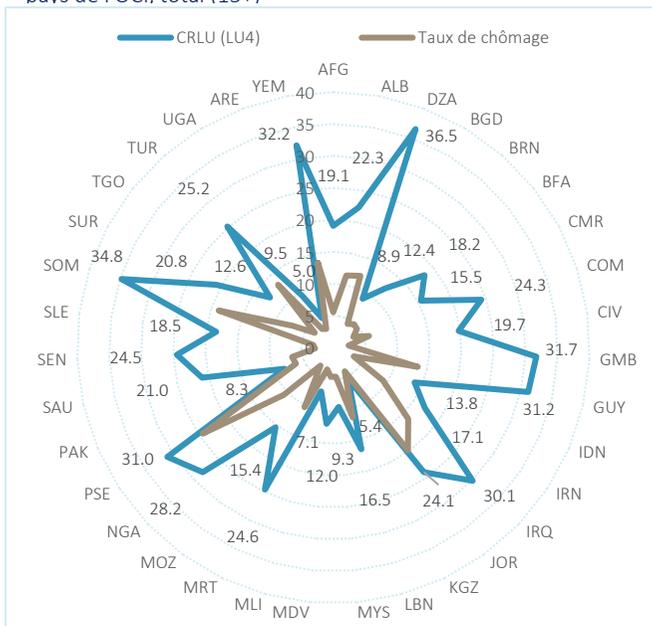
Au niveau des pays individuels, les taux de chômage varient considérablement entre les pays de l'OCI (graphique 1.22). Les chômeurs représentaient moins de 1 % de l'ensemble de la main-d'œuvre au Qatar (0,1%), qui était aussi le taux le plus bas au monde. Le Tchad (1,1 %) et le Bénin (1,5 %) figuraient également parmi les dix pays du monde ayant les taux de chômage les plus bas. Toutefois, le chômage reste une préoccupation majeure à Djibouti (26,1 %, deuxième taux le plus élevé au monde), en Palestine (24,4 %), en Jordanie (19,8 %), en Libye (19,0 %) et en Somalie (18,8 %). Désagrégée par sexe, une hétérogénéité significative à travers la région de l'OCI continue à persister. Il y a 18 pays de l'OCI où le taux de chômage des femmes est inférieur à 5%, mais il y a aussi 20 pays de l'OCI où le taux est supérieur à 1%. Dans le cas du chômage des hommes, les taux sont significativement plus bas ; où le nombre de pays de l'OCI avec un taux de chômage inférieur à 5% est de 27 et avec un taux de chômage supérieur à 10% est de 12.

### *Sous-utilisation de la main-d'œuvre*

Le taux de chômage donne une bonne idée de la mesure dans laquelle les personnes qui sont prêtes à travailler sont effectivement capables de trouver et de commencer un emploi.

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

**Graphique 1.23:** Sous-utilisation du travail vs chômage dans les pays de l'OCI, total (15+)



**Source:** Base de données ILOstat constituée à partir des enquêtes nationales sur l'emploi, dernière année disponible après 2014, jusqu'en mai 2023. Voir l'annexe pour les codes pays. CRLU : Taux composite de sous-utilisation de la main-

Par conséquent, les pays ayant des taux de chômage plus élevés sont également confrontés au défi d'une plus grande sous-utilisation de la main-d'œuvre. Cependant, dans certains pays, bien que le taux de chômage soit faible, la sous-utilisation de la main-d'œuvre est très élevée. En Algérie, par exemple, bien que le taux de chômage n'ait été que de 12% en 2017, le taux combiné de sous-emploi et de chômage lié au temps a atteint 28,5%, tandis que le taux composite de sous-utilisation de la main-d'œuvre (y compris la main-d'œuvre potentielle) était de 36,5% (graphique 1.23). De même, le taux de chômage au Sénégal est estimé à 2,9 % en

2019, mais le taux composite de sous-utilisation de la main-d'œuvre est de 24,5 %, ce qui reflète une grande partie de la main-d'œuvre potentielle qui reste en dehors du marché du travail ou qui contribue de manière inefficace aux activités économiques.

À cet égard, les taux de chômage seuls peuvent être trompeurs pour comprendre la dynamique du marché du travail, en particulier si le sous-emploi lié au temps et la main-d'œuvre potentielle sont élevés. L'absence de programmes d'allocations de chômage suffisants, l'inefficacité des services de l'emploi et la prévalence de l'informalité sont certains des facteurs qui entraînent une sous-utilisation accrue de la main-d'œuvre parmi les personnes employées (sous-emploi lié au temps) et les personnes hors de la population active (la population active potentielle). Les

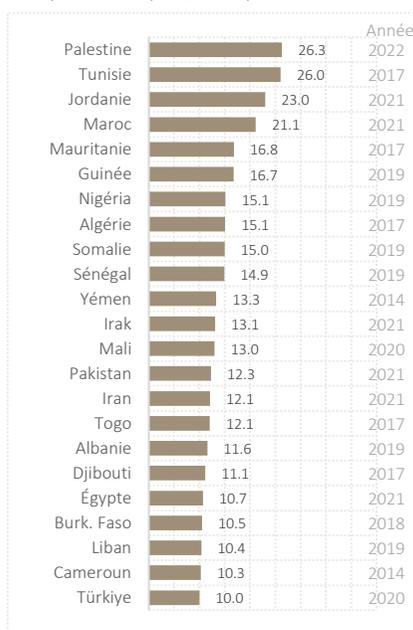
## 1. Participation au marché du travail et le chômage

marchés du travail sont également affectés par une sous-utilisation qualitative de la main-d'œuvre, les personnes occupant des emplois pour lesquels elles sont surqualifiées ou suréduquées (OIT, 2018). Cela aussi représente une sous-utilisation des compétences et des capacités des travailleurs.

Si la création d'emplois pour la main-d'œuvre qualifiée est suffisante, les taux de chômage des personnes ayant suivi une formation supérieure seront plus bas. Toutefois, le manque de coordination entre les établissements d'enseignement et les milieux d'affaires, combiné à l'absence de création suffisante d'emplois, se traduit par des taux de chômage élevés, même pour les personnes ayant un niveau d'éducation élevé. Deux pays de l'OCI souffrent particulièrement du manque d'opportunités d'emploi pour la main-d'œuvre qualifiée, où le taux de chômage des personnes ayant suivi un enseignement supérieur est de 26,3 % en Palestine et de 26,0 % en Tunisie. Dans 23 pays de l'OCI, le taux de pauvreté des travailleurs était supérieur à 10% (graphique 1.24).

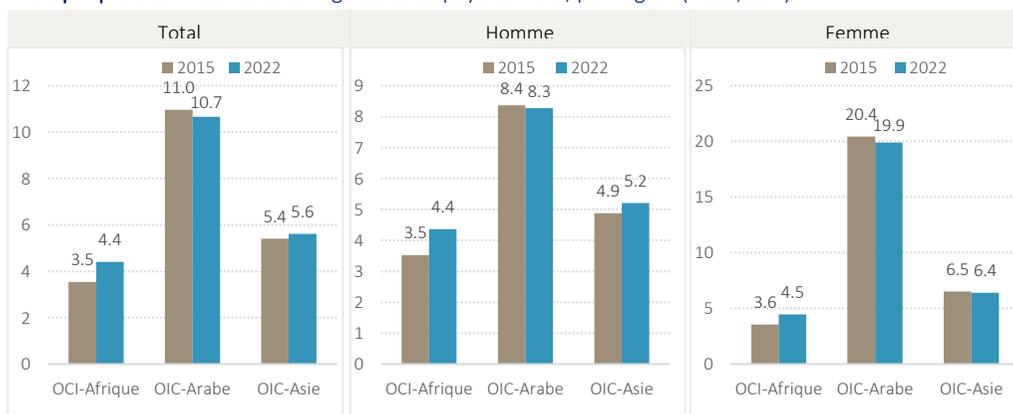
Au niveau régional au sein de l'OCI, le taux de chômage est relativement bas dans les pays africains de l'OCI, qui s'élève à 4,4% en 2022 contre 3,5% en 2015. Il est également inférieur à la moyenne mondiale pour les pays de l'OCI dans la région de l'Asie, où le taux est actuellement de 5,6 %. Bien qu'une légère amélioration soit observée dans les pays arabes de l'OCI de 11,0 % en 2015 à 10,7 % en 2022, elle reste significativement élevée. Alors que les taux de chômage des hommes et des femmes dans les pays africains de l'OCI ne diffèrent

**Graphique 1.24:** Taux de chômage des personnes ayant fait des études supérieures (25+, total)



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur la base de données ILOStat collationnée à partir des enquêtes nationales sur l'emploi, dernière année disponible après 2014, en date de mai 2023. Pays de l'OCI avec un taux de chômage supérieur à 10 %

**Graphique 1.25:** Taux de chômage dans les pays de l'OCI, par région (Total, 15+)



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022.

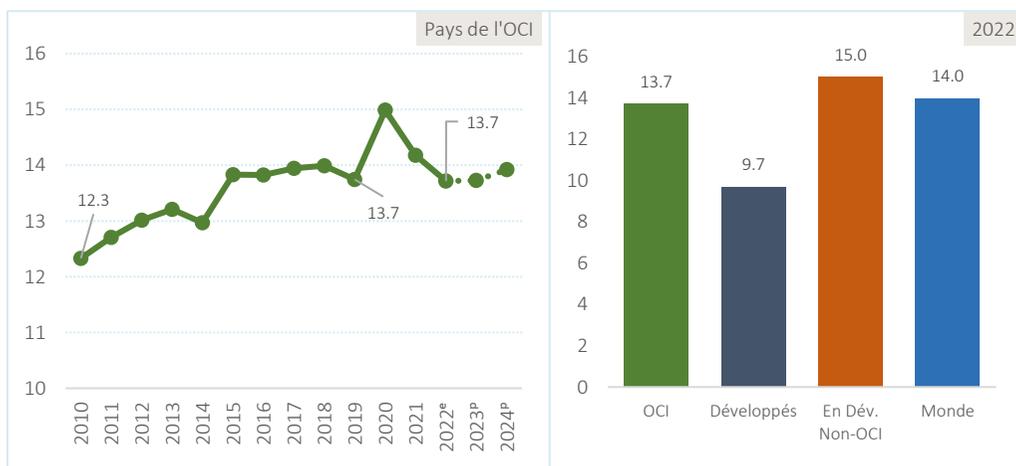
pas beaucoup et ne diffèrent que très peu dans les pays asiatiques de l'OCI, il y a une énorme différence pour les pays de l'OCI dans la région arabe, où le taux de chômage des femmes s'élève à près de 20 % (graphique 1.25).

### Chômage chez les Jeunes

Les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) continuent de souffrir du manque d'accès à des possibilités d'emplois décents à l'échelle mondiale. Dans l'ensemble, ils sont trois fois plus susceptibles que les adultes de se retrouver au chômage, le taux de chômage des jeunes dans le monde étant d'environ 14 % en 2022. Cela représente 69 millions de jeunes qui cherchaient un emploi mais n'en trouvaient pas (OIT, 2023a). Si l'on considère le nombre total de jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en éducation, ni en formation (289 millions dans le monde), le chômage des jeunes semble n'être qu'un des multiples problèmes auxquels sont confrontés les jeunes sur le marché du travail. En fait, selon l'OIT, les deux tiers de la main-d'œuvre jeune mondiale ne disposent pas d'un ensemble de compétences de base, ce qui limite leurs opportunités sur le marché du travail et les pousse facilement vers des formes d'emploi de moindre qualité (OIT, 2023a).

Outre les défis mondiaux, les pays de l'OCI s'efforcent également de relever le défi du chômage des jeunes, dont le taux reste constamment supérieur à 12 %. Plus grave encore, la tendance est plutôt à la hausse, puisque le taux est passé de 12,3 % en 2010 à 15 % en 2020, avant de retomber à 13,7 % en 2022. Il devrait encore augmenter pour atteindre 13,9% en 2024 (graphique 1.26). Néanmoins, on estime que le chômage moyen des jeunes dans les pays de l'OCI est inférieur à la moyenne des pays en développement non membres de l'OCI (15,0) et à la moyenne mondiale.

Graphique 1.26: Taux de chômage des jeunes (15-24)

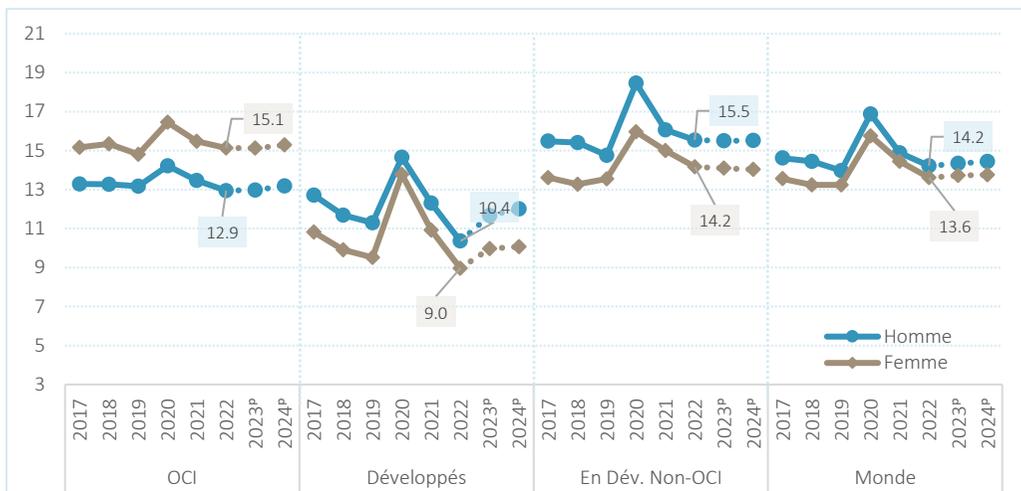


Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022. e : estimé, p : projeté.

Comme ce fut le cas pour les autres principaux indicateurs du marché du travail, malgré quelques améliorations au fil du temps, le taux de chômage des jeunes femmes est le plus élevé dans les pays de l'OCI et il s'aggrave au fil des ans. Selon les estimations, il diminuera à 15,1 % en 2022 par rapport à son niveau de 16,5 % en 2020, mais il restera supérieur à la moyenne mondiale (13,6

%) et à la moyenne des autres groupes de pays (graphique 1.27). D'autre part, le taux de chômage des jeunes hommes est d'environ 12,9 %, ce qui est bien inférieur à la moyenne mondiale de 14,2 %. En fait, dans d'autres groupes de pays, le chômage des jeunes hommes est encore plus élevé que celui des femmes.

**Graphique 1.27:** Taux de chômage, par sexe (Jeunes, 15-24)

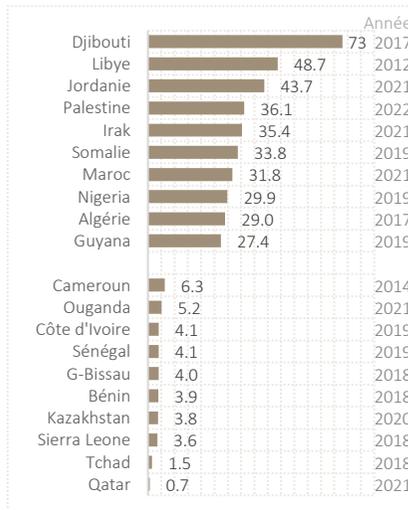


Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022. e : estimé, p : projeté.

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 Tchad (1,5 %) sont les pays qui enregistrent les taux de chômage les plus bas, et qui figurent également parmi les trois premiers pays du monde (graphique 1.28). En revanche, le taux de chômage des jeunes le plus élevé a été estimé à Djibouti (73,0%, le plus élevé au monde), suivi par la Libye (48,7%), la Jordanie (43,7%), la Palestine (36,1%) et l'Irak (35,4%). Selon les statistiques les plus récentes, le taux de chômage des jeunes était supérieur à 20 % dans 16 pays de l'OCI et supérieur à la moyenne mondiale de 14,0 % dans 23 pays de l'OCI.

Comme dans le cas du chômage total, la comparaison régionale du chômage des jeunes au sein de l'OCI révèle que les pays africains obtiennent des résultats assez satisfaisants, même supérieurs à la moyenne mondiale, tant pour le taux de chômage total que pour les taux de chômage des hommes et des femmes. Les pays asiatiques de l'OCI ont également des taux de chômage

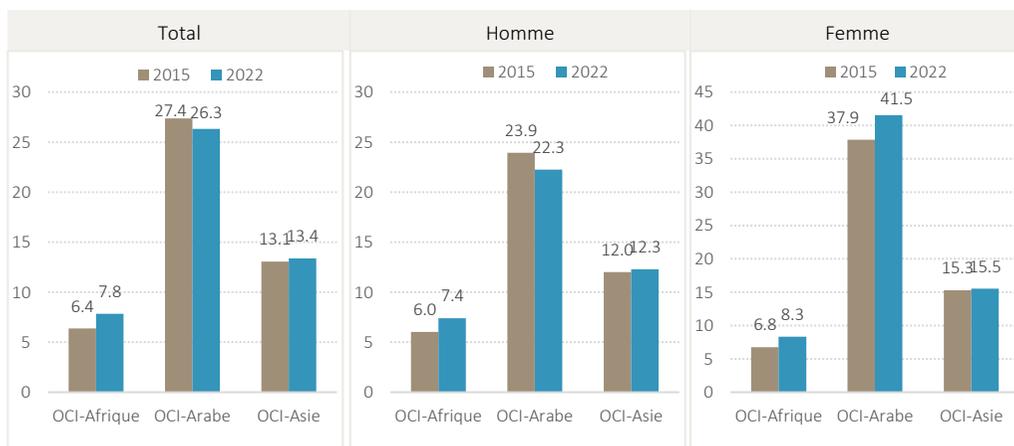
**Graphique 1.28:** Pays de l'OCI avec les taux de chômage des jeunes les plus élevés et les plus bas (15-24, total)



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur la base de données ILOstat collationnée à partir des enquêtes nationales sur l'emploi, dernière année disponible après 2014, en date de mai 2023. Pays de l'OCI avec les taux de chômage des jeunes les

des jeunes inférieurs à la moyenne mondiale. D'autre part, le taux de chômage des hommes et des femmes dans la région arabe est significativement élevé, avec respectivement 22,3 % et 41,5 % (graphique 1.29).

**Graphique 1.29:** Taux de chômage des jeunes dans les pays de l'OCI, par région (Jeunes, 15-24)



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022.

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

Dans l'ensemble, malgré la mesure dans laquelle les économies des pays de l'OCI sont affectées par les crises économiques, politiques et sanitaires mondiales, il est clair que le chômage, tant des jeunes que des adultes, est l'un des principaux problèmes économiques et sociaux auxquels de nombreux pays de l'OCI sont toujours confrontés et qui nécessitent des solutions urgentes. De plus, les chiffres du chômage sous-estiment l'ampleur réelle des défis auxquels sont confrontés les jeunes sur le marché du travail, car de nombreux jeunes travaillent, mais ne gagnent pas assez pour éviter la pauvreté. Pire encore, une part importante d'entre eux ne cherche pas activement un emploi, bien qu'ils soient également inactifs sur le plan de l'éducation ou de la formation. Il convient donc de mettre davantage l'accent sur les jeunes en favorisant leur participation au marché du travail, en leur fournissant les compétences requises et en facilitant la possibilité de trouver des emplois décents.

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

Au niveau mondial, 23,5% des jeunes sont actuellement sans emploi, éducation ou formation (NEET), ce qui signifie qu'ils ne sont pas en mesure d'acquérir une expérience sur le marché du travail, ni de recevoir un revenu provenant d'un travail, ni d'améliorer leur éducation et leurs compétences (ILO, 2023a). Il est clair que leur potentiel n'est pas pleinement exploité, bien que beaucoup d'entre eux puissent contribuer à l'économie par un travail non rémunéré. En outre,

#### **ENCADRÉ 1.2** Le Programme de l'enseignement et de la formation professionnels pour les pays membres de l'Organisation de la coopération islamique (OIC-VET)



*Le Programme de Formation Professionnelle pour les États Membres de l'Organisation de la Coopération Islamique (OIC-VET) est un programme développé par le SESRIC afin de soutenir et compléter les efforts des États Membres de l'OIC pour surmonter les défis et les limitations actuels rencontrés dans le domaine de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP).*

*Le programme vise également à améliorer la qualité des systèmes de l'EFTP dans les États membres de l'OIC, et ainsi à contribuer au développement et à la compétitivité de leurs économies.*

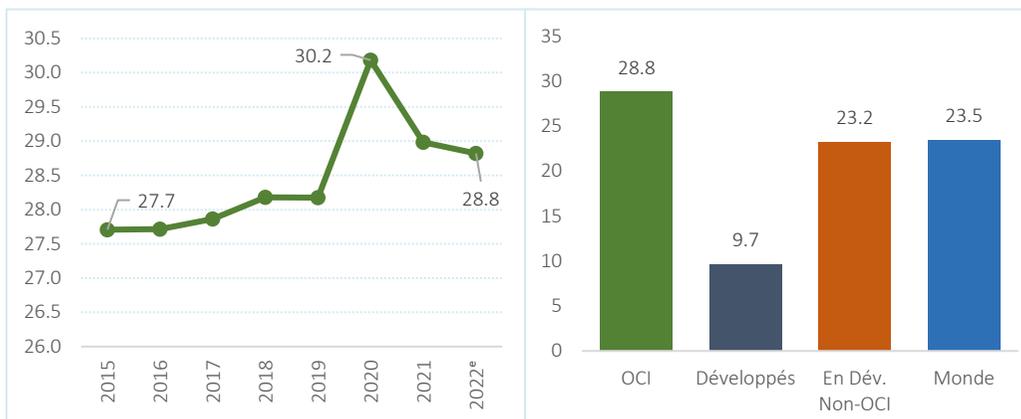
*Le programme de l'OIC-VET, opérant dans le cadre de sa mission, cherche à élever la qualité des systèmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) dans les États membres de l'OIC. Les principaux objectifs du programme de l'OIC-PFP sont les suivants:*

- *améliorer la qualité et la capacité d'innovation des systèmes de l'EFTP des États membres de l'OIC, et faciliter le transfert des pratiques, des connaissances et des expériences innovantes d'un pays à l'autre ;*
- *renforcer la coopération entre les institutions d'EFTP, les entreprises, les partenaires sociaux et d'autres organismes pertinents dans tous les États membres de l'OIC ;*
- *accroître la transparence et la reconnaissance des qualifications et des compétences, y compris celles acquises par l'apprentissage formel et informel dans les États membres de l'OIC;*
- *soutenir le développement de contenus, de services, de pédagogies et de pratiques innovants basés sur les technologies de l'information et de la communication (TIC) pour l'apprentissage tout au long de la vie; et*
- *faciliter le développement personnel et l'employabilité des participants par l'acquisition et l'utilisation de connaissances, de compétences et de qualifications.*

*En outre, il aborde l'amélioration de la formation des enseignants de l'EFTP, l'élaboration de normes professionnelles et de systèmes de qualification, et la mise en œuvre de mesures rigoureuses d'assurance de la qualité. En outre, le programme met l'accent sur la création de processus de certification et de programmes de formation modulaire, visant à élever les normes et l'efficacité des systèmes d'EFTP dans les États membres de l'OIC. Pour promouvoir avec succès ses objectifs pour l'enseignement et la formation professionnels parmi les nations membres, le programme de l'OIC-VET utilise une variété de modalités, y compris les cours de formation des formateurs (FdF), les cours de formation, les ateliers, les séminaires, et ainsi de suite. Ces méthodes soutiennent l'autonomisation des personnes et des organisations engagées dans l'enseignement et la formation professionnels au sein de la communauté de l'OIC en facilitant la diffusion des connaissances, le renforcement des capacités et l'amélioration des compétences.*

*En tant qu'Organe d'Exécution du Programme de l'OIC-VET, le SESRIC envisage d'explorer de nouvelles voies et moyens d'améliorer la qualité globale et l'impact du programme pour augmenter sa contribution à l'amélioration des systèmes de l'EFTP des pays membres de l'OIC. Le SESRIC a organisé une série d'ateliers et de réunions de groupes de travail pour évaluer les besoins actuels des systèmes d'enseignement technique et professionnel des pays membres de l'OIC et a développé la feuille de route stratégique de l'OIC-EFTP 2020-2025 en étroite collaboration avec les points focaux nationaux du programme de l'OIC-VET et de l'ISESCO.*

**Graphique 1.30:** Jeunes sans emploi, éducation ou formation (NEET)

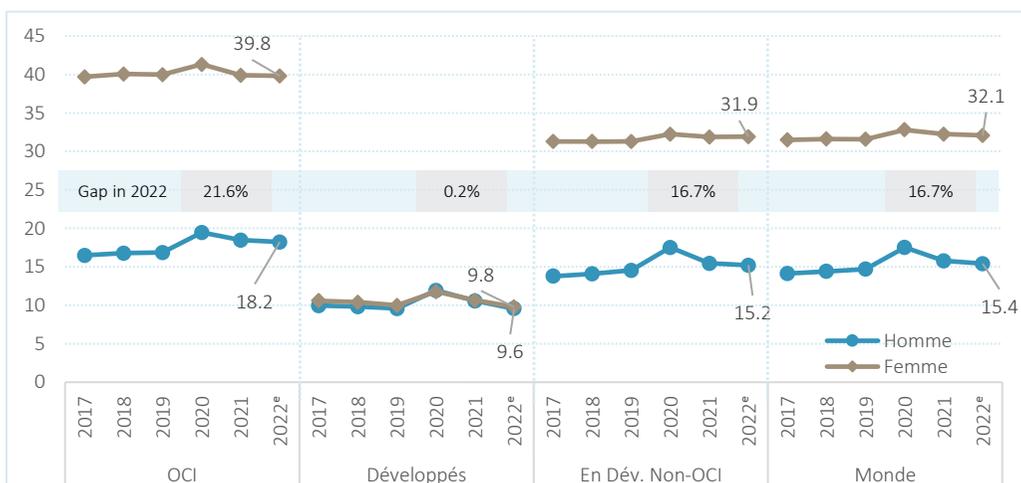


Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2021. e : estimé.

les jeunes femmes sont deux fois plus susceptibles que les jeunes hommes d'avoir le statut NEET. Selon l'OIT, le taux de NEET chez les jeunes n'a pas considérablement diminué dans toutes les régions du monde depuis 2005, ce qui laisse penser que la cible 8.6 des objectifs de développement durable (ODD), à savoir une réduction substantielle de la proportion de NEET chez les jeunes d'ici 2020, ne pourrait pas atteindre l'objectif prévu. Alors que des progrès ont été réalisés dans la plupart des pays avancés, la situation des jeunes catégorisés en tant que NEET dans de nombreux pays en développement, y compris les pays de l'OCI, s'est aggravée au cours des dix dernières années. Toutes ces formes de sous-utilisation de la main-d'œuvre au début de la carrière d'un jeune peuvent réduire les perspectives d'emploi et de revenus futurs.

Les pays de l'OCI en tant que groupe ont encore une fois les pires résultats en termes de statut de NEET des jeunes. Il est passé de 27,7 % en 2015 à 28,8 % en 2022, ignorant le pic de 30,2 %

**Graphique 1.31:** Jeunes sans emploi, éducation ou formation (NEET), par sexe

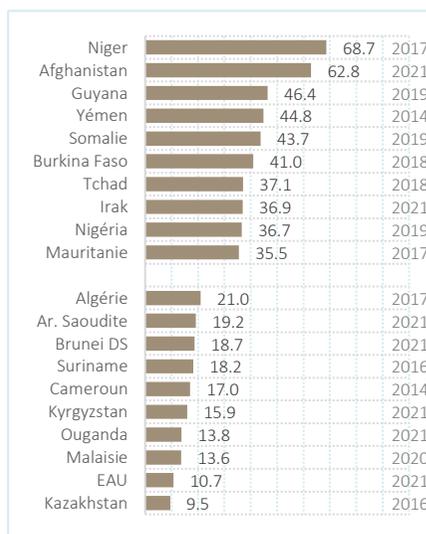


Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022. e : estimé.

atteint lors de la pandémie de COVID-19. En 2022, ce ratio est de 23,2% dans les pays en développement non membres de l'OCI et de 9,7% dans les pays développés (graphique 1.30). Le statut NEET de la population de femmes est plus de deux fois plus élevé que celui de la population des hommes, atteignant presque 40% contre 18,2% pour la population des hommes dans les pays de l'OCI. Une observation similaire peut également être faite dans le cas des pays en développement non membres de l'OCI et de la moyenne mondiale, alors que les taux de NEET des hommes et des femmes sont presque les mêmes dans les pays développés (graphique 1.31). Il est évident que les taux élevés de NEET chez les jeunes sont principalement dus à l'inactivité des jeunes femmes dans les pays en développement.

En tant que mesure générale de la sous-utilisation des jeunes, le taux de NEET met en évidence divers défis auxquels les jeunes sont confrontés, notamment l'abandon précoce de l'école, le découragement et le chômage. Lorsque les jeunes sont NEET, ils sont incapables de développer des compétences qui leur soient utiles sur le marché du travail, ce qui réduit leurs perspectives d'emploi futures et affecte, à long terme, les potentiels de croissance économique nationaux et la cohésion sociale (OIT, 2017). Ce problème est particulièrement aigu pour certains pays de l'OCI, dont le Niger (68,7 %) et l'Afghanistan (62,8 %), mais de nombreux autres pays de l'OCI dans la région de l'Afrique subsaharienne et certains pays de l'OCI touchés par des conflits semblent avoir des taux de NEET considérablement plus élevés (graphique 1.32). D'autre part, il n'y a qu'un seul pays de l'OCI où ce taux est inférieur à 10 %, à savoir le Kazakhstan (9,5 %), mais il reste supérieur à la moyenne des pays développés.

**Graphique 1.32:** Pays de l'OCI avec les taux de NEET les plus élevés et les plus bas



Source: Base de données de l'OIT sur les indicateurs du marché du travail (SDG 8.6.1). Dernière année pour laquelle des données sont disponibles (2013-2022).

Bien que la population des jeunes soit considérée comme l'une des forces les plus importantes de la région de l'OCI, une part croissante de jeunes NEET peut créer des défis socio-économiques majeurs. Pour s'attaquer aux taux élevés de NEET, il faut adopter une approche à multiples facettes qui comprend l'amélioration des systèmes éducatifs, le renforcement des programmes de formation professionnelle, la création de nouvelles possibilités d'emploi, la promotion de l'entrepreneuriat, l'orientation et l'aide à la carrière, et l'élimination des barrières sociales et culturelles. Il est essentiel de se concentrer sur l'autonomisation des jeunes, de les doter de compétences pertinentes et de créer un environnement propice à une transition réussie vers l'éducation, l'emploi ou la formation.

## Chapitre 2

# COMPETENCES, PRODUCTIVITE, REVENUS ET PROTECTION SOCIALE

Le niveau de compétences et de qualifications joue un rôle essentiel dans l'amélioration de l'employabilité et de la productivité sur le marché du travail. En acquérant des compétences et des qualifications pertinentes, les individus deviennent plus attrayants pour les employeurs, ce qui augmente leurs chances de trouver un emploi adéquat et de le conserver. Le développement des compétences des travailleurs peu qualifiés peut accroître la productivité, ce qui contribue ensuite à la compétitivité globale des entreprises et des industries, leur permettant de prospérer sur le marché mondial. En outre, les personnes plus qualifiées et mieux formées ont tendance à percevoir des salaires plus élevés. Il est donc essentiel de maintenir et d'améliorer en permanence les qualifications et les compétences de la main-d'œuvre pour répondre à l'évolution des exigences du marché du travail.

Le développement des compétences est nécessaire pour améliorer l'employabilité, accroître la productivité, assurer l'adéquation entre l'offre de compétences et les besoins du marché du travail, et faciliter l'adaptation aux progrès technologiques et aux évolutions du marché. Il est essentiel d'anticiper et de préparer les besoins futurs en matière de compétences et de concevoir des stratégies qui répondent aux exigences spécifiques des différents groupes cibles, tels que les jeunes, les personnes âgées et les populations rurales. Au fur et à mesure que la technologie progresse et que les conditions du marché évoluent, certaines compétences deviennent obsolètes, tandis que de nouvelles compétences apparaissent. En identifiant les tendances émergentes et en anticipant les besoins futurs en matière de compétences, les décideurs politiques, les établissements d'enseignement et les employeurs peuvent harmoniser leurs efforts afin de garantir que la main-d'œuvre dispose des compétences nécessaires pour les futures opportunités d'emploi. En offrant aux jeunes des possibilités adéquates d'enseignement

et de formation professionnels, on peut contribuer à combler le déficit de compétences, à faciliter leur transition de l'école au travail et à promouvoir une croissance économique inclusive.

Les chocs négatifs sur l'emploi, tels que la pandémie de COVID-19, entraînent une réduction des possibilités d'emploi et une augmentation des taux de chômage. Les périodes de chômage prolongées peuvent entraîner une perte de compétences, ce qui rend plus difficile la recherche d'un nouvel emploi. Il est donc essentiel de prendre les mesures nécessaires pour prévenir l'érosion des compétences en période de crise. L'amélioration des compétences et des capacités de la main-d'œuvre par le biais d'activités de renforcement des capacités est essentielle pour faciliter une reprise rapide du marché de l'emploi.

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

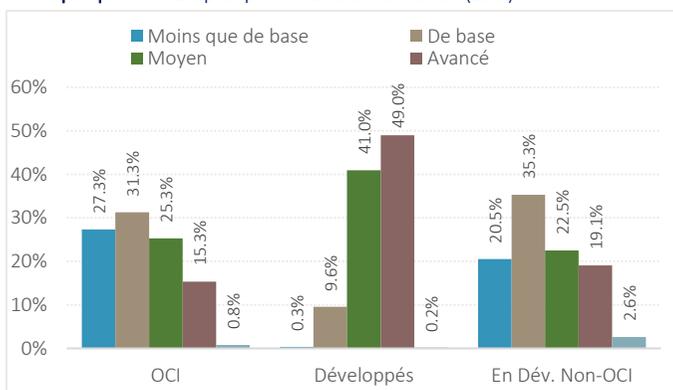
## 2.1 Compétences et professions

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

### *Emploi par niveau d'éducation et de compétences*

L'enseignement conventionnel est un instrument essentiel pour améliorer la capacité de production d'une société. Une bonne éducation améliore le processus de production de plusieurs manières. Les travailleurs instruits et qualifiés sont en mesure de réaliser des tâches complexes et contribuer ainsi à fabriquer plus des produits technologiquement sophistiqués. Les employés qualifiés, particulièrement dans les pays en développement, augmentent la capacité d'absorption du pays en saisissant et en utilisant plus efficacement les progrès technologiques rapides, qui joue un rôle crucial dans la diversification et le développement économiques réussis ainsi qu'être compétitif dans les marchés mondiaux. Cette capacité est essentielle à la réussite de la diversification économique, du développement et de la compétitivité mondiale. La classification du niveau de

**Graphique 2.1: Emploi par niveau d'éducation(25+)**

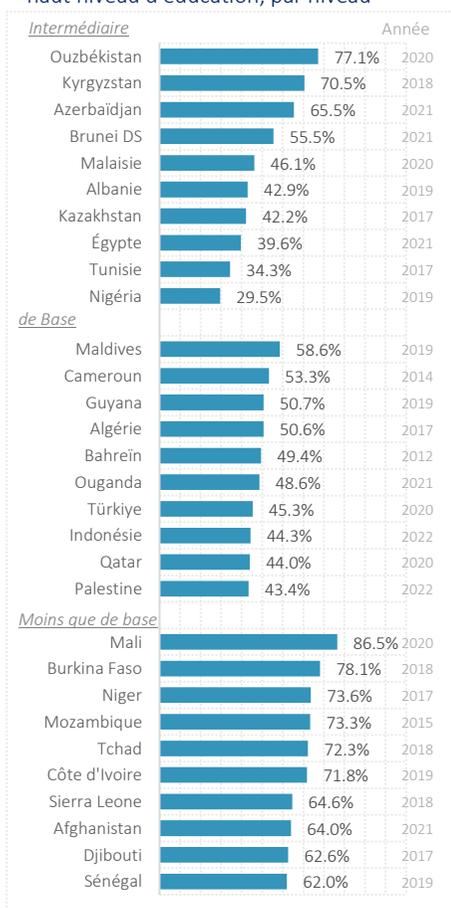


Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur la base de données ILOStat collationnée à partir des enquêtes nationales sur l'emploi, dernière année disponible en mai 2023. Les données incluent 48 pays de l'OCI, 37 pays développés et 90 pays en

compétences de la main-d'œuvre est souvent basée sur le niveau précis d'éducation obtenu. Plus la proportion de la main-d'œuvre ayant un niveau d'éducation intermédiaire et avancé augmente, plus leur capacité à acquérir de nouvelles compétences et à absorber de nouvelles connaissances augmente, ce qui favorise l'innovation et la capacité d'adaptation.

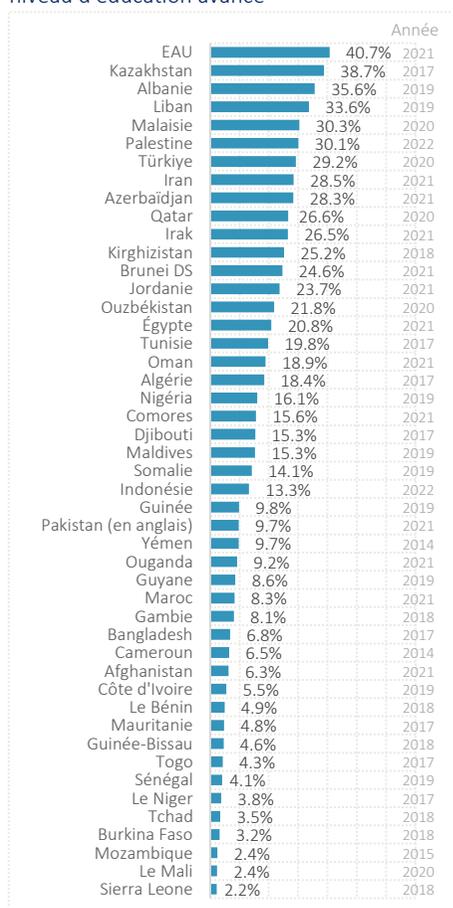
Selon les dernières données disponibles, le niveau de scolarité de la population active dans les pays de l'OCI est relativement faible. On estime qu'environ 27% de la population active n'a pas reçu d'éducation de base, ce qui représente 20,5% dans les pays en développement non membres de l'OCI et seulement 0,3% dans les pays développés. En outre, 31,3 % de la main-d'œuvre dans les pays de l'OCI n'a qu'un niveau d'éducation de base (graphique 2.1). Le fait que 58,6 % de la main-d'œuvre n'ait qu'une éducation de base ou moins que de base reflète les défis de développement auxquels sont confrontés les pays de l'OCI en matière de promotion de l'apprentissage, de l'innovation et de la productivité. Les parts de main d'œuvre ayant un niveau secondaire et supérieur de l'enseignement sont seulement de 23,5% et 12,3%, respectivement.

**Graphique 2.2:** Pays de l'OCI avec le plus haut niveau d'éducation, par niveau



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur la base de données ILOStat provenant d'enquêtes nationales sur l'emploi, dernière année disponible en

**Graphique 2.3:** Part des travailleurs ayant un niveau d'éducation avancé



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur la base de données ILOStat provenant d'enquêtes nationales sur l'emploi, dernière année disponible en mai 2023.

Les pays en développement non membres de l'OCI ont une image légèrement meilleure, où les parts de main-d'œuvre ayant l'éducation de niveau secondaire et supérieur sont 25,3% et 15,3%, respectivement. Les pays développés, en revanche, sont bien dotés de main-d'œuvre qualifiée, où 41% de toute leur main-d'œuvre a déjà terminé un niveau intermédiaire de l'enseignement et un autre 49% a terminé le niveau secondaire de l'éducation. Environ 9% ont terminé leurs études primaires et il n'y a presque pas de main-d'œuvre sans leur niveau de scolarité primaire.

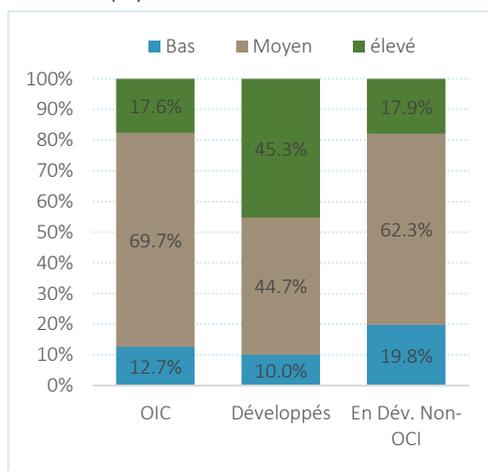
Les pays avec les parts les plus élevées de main-d'œuvre avec moins d'éducation de base, d'éducation de base, d'éducation intermédiaire et d'éducation avancée dans la région de l'OCI sont présentés dans le graphique 2.2 et le graphique 2.3. Les pays de l'OCI ayant la plus grande part de main-d'œuvre avec moins que l'éducation de base sont principalement de la région de l'Afrique sub-saharienne, où cette part est de 86,5% au Mali, 78,1% au Burkina Faso et 73,6% au Niger. Dans 17 pays de l'OCI, plus de 50 % de la main-d'œuvre n'a même pas terminé son éducation de base, ce qui témoigne des difficultés à améliorer la productivité du travail et la diversification économique. La part de la population active ayant reçu une éducation de base est la plus élevée aux Maldives (58,6%), suivies du Cameroun (53,3%) et de la Guyana (50,7%). Au niveau intermédiaire de l'enseignement, les pays d'Asie centrale et du Sud-est semblent avoir les plus grandes parts. L'Ouzbékistan (77,1 %), le Kirghizstan (70,5 %) et l'Azerbaïdjan (65,5 %) occupent les trois premières places.

Le graphique 2.3 montre la part des travailleurs avec une éducation avancée pour tous les pays de l'OCI pour lesquels des données sont disponibles. Il existe un écart considérable entre les pays de l'OCI, où cette part atteint 40,7 % dans les Émirats arabes unis, mais dépasse à peine 2 % en Sierra Leone. Il y a 12 pays de l'OCI dans lesquels la part des travailleurs avec une éducation avancée dépasse 25%, mais il y a 22 pays de l'OCI dans lesquels cette part est inférieure à 10%. Cet écart de niveau d'éducation entre les pays de l'OCI se reflète également dans leurs indicateurs de productivité et de développement.

### **Emploi par niveau de compétences et par profession**

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

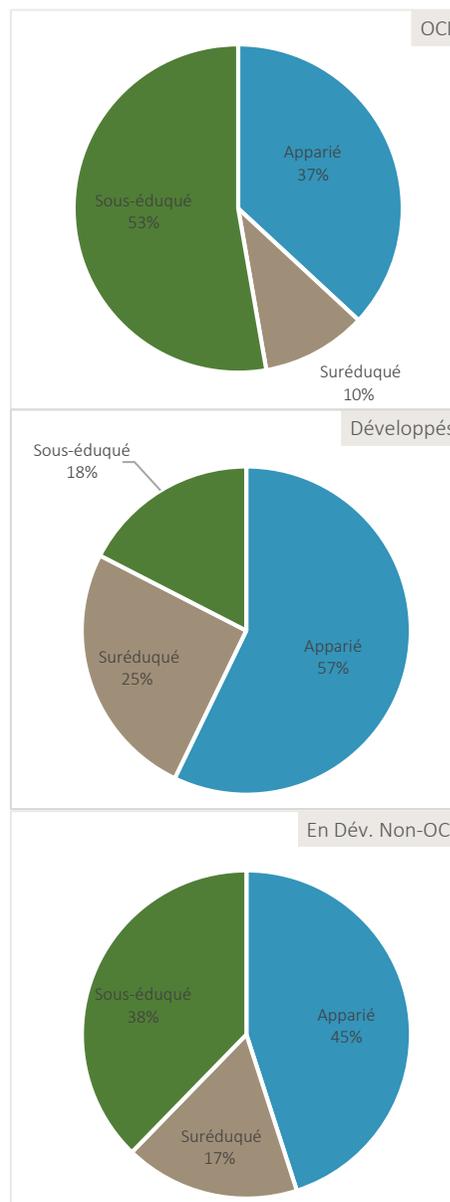
**Graphique 2.4: Emploi par niveau de compétence dans les pays de l'OCI**



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés à partir de la base de données ILOStat collationnée à partir des enquêtes nationales sur l'emploi, dernière année disponible en mai 2023. Les données comprennent 39 pays de l'OCI, 16 pays développés et 82 pays en développement non membres de l'OCI.

Le graphique 2.4 montre la répartition des travailleurs dans les pays de l'OCI selon leur niveau de compétences en fonction de leur profession, dans trois catégories : compétences faibles, compétences moyennes et compétences élevées. Selon les dernières données disponibles, la part des travailleurs peu qualifiés est de 12,7 % dans les pays de l'OCI, ce qui est inférieur à la moyenne des pays en développement non membres de l'OCI (19,8 %). En comparaison avec d'autres groupes de pays, les pays de l'OCI enregistrent une part plus faible d'employés hautement qualifiés (17,6%) que le groupe des pays développés (45,3%), mais des parts similaires avec les pays en développement non membres de l'OCI (17,9%). Afin de réduire l'écart de productivité avec les pays développés, les pays de l'OCI doivent déployer davantage d'efforts pour augmenter la part des professions exigeant des compétences élevées. L'insuffisance des investissements dans le développement du capital humain et le manque de sophistication économique entravent la promotion de l'amélioration des compétences nécessaires pour les emplois qui impliquent des connaissances et des tâches techniques et pratiques complexes.

Le manque de coordination entre les établissements d'enseignement, les représentants des entreprises et les décideurs politiques entraîne une inadéquation des compétences, qui se produit lorsqu'il y a un écart entre les compétences possédées par les individus sur le marché du travail et les compétences exigées par les employeurs. Un certain nombre de facteurs contribuent à ce décalage. Premièrement, les progrès technologiques rapides peuvent rendre certaines compétences obsolètes et créer un fossé entre les compétences requises pour les nouveaux emplois et les compétences disponibles sur le marché du travail. Les insuffisances des systèmes d'éducation et de formation, telles que des programmes obsolètes et un accès limité à une éducation de qualité, peuvent également se traduire par des diplômés qui

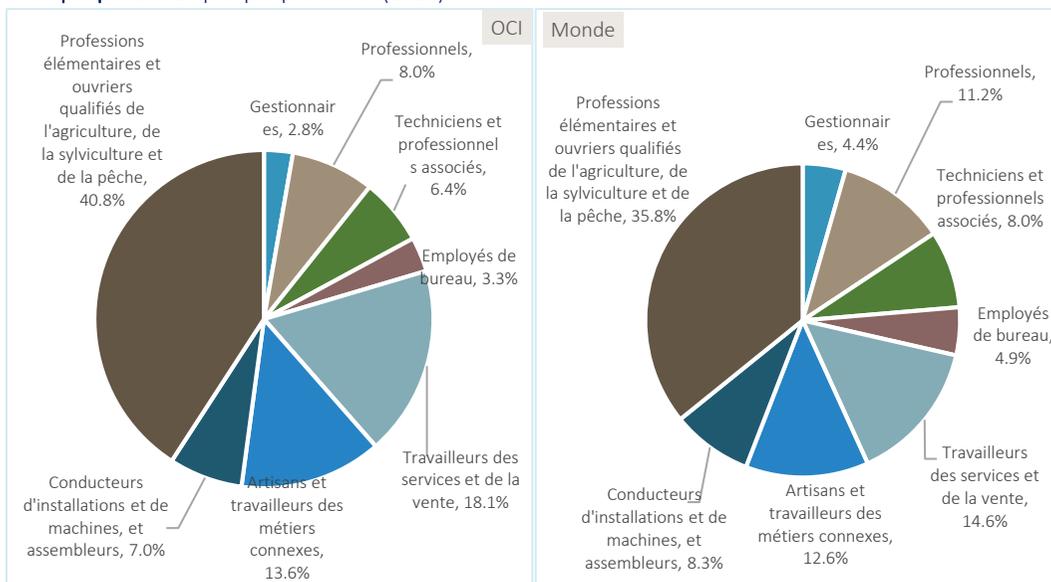
**Graphique 2.5: Inadéquation des compétences**


Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur la base de données ILOstat collationnée à partir des enquêtes nationales sur l'emploi, dernière année disponible en mai 2023. Les données incluent 37 pays de l'OCI, 79 pays en développement non membres de l'OCI et 30 pays

ne possèdent pas les compétences nécessaires recherchées par les employeurs. En outre, le manque d'informations précises sur le marché du travail et les changements démographiques, tels que le vieillissement de la population ou l'évolution des schémas migratoires, peuvent exacerber l'inadéquation des compétences. Enfin, l'incapacité des individus à s'engager dans l'apprentissage continu et le perfectionnement peut conduire à un détachement de leurs compétences par rapport à l'évolution des exigences du marché du travail.

Selon les dernières données, l'adéquation des compétences n'était que de 37 % dans les pays de l'OCI, alors que cette part est estimée à 57 % dans les pays développés et à 45 % dans les pays en développement non membres de l'OCI (graphique 2.5). 10% des travailleurs dans les pays de l'OCI étaient suréduqués, mais les 53% restants de la main-d'œuvre sont considérés comme sous-éduqués. Ceci reflète l'étendue du déficit de compétences qui doit être traité pour améliorer la productivité et la compétitivité dans les pays de l'OCI. Les travailleurs suréduqués constituent un autre aspect de l'inadéquation des qualifications, lorsque les qualifications et compétences disponibles de la main-d'œuvre ne sont pas utilisées de manière efficace. Ce problème est plus visible dans les pays développés (25%), mais les pays en développement non membres de l'OCI sont également confrontés à certains défis en ce qui concerne la main-d'œuvre suréduquée.

**Graphique 2.6:** Emploi par profession(2021)



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022.

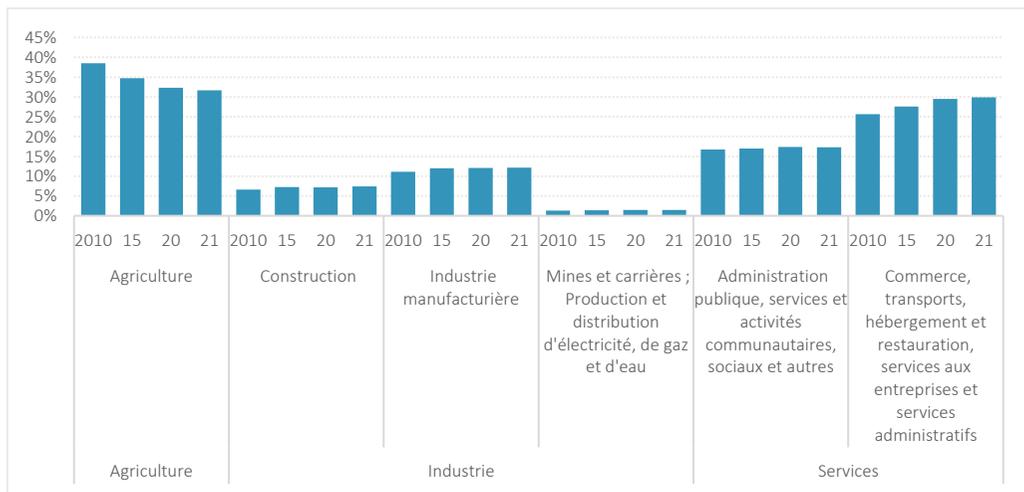
La ventilation des travailleurs par profession révèle qu'une part importante des personnes employées dans les pays de l'OCI est classée dans la catégorie des professions élémentaires et des travailleurs qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (40,8%) (graphique 2.6). Il est suivi par les travailleurs des services et du commerce (18,1%) et les travailleurs de l'artisanat et du commerce connexe (13,6%). Les professions exigeant des compétences relativement plus

élevées, notamment les cadres (2,8 %), les professions libérales (8,0 %) et les techniciens et professions intermédiaires (6,4 %), représentent collectivement 17,2 % de l'emploi. La part totale de ces emplois dans le monde est de 23,6 %.

**Emploi par secteur**

En raison du développement économique et de l'élévation du niveau de vie, on observe une transition de l'emploi du secteur agricole vers les secteurs de l'industrie et des services, avec une augmentation correspondante des travailleurs salariés et une diminution des travailleurs indépendants et des travailleurs ayant apporté leur contribution à la famille. Lorsque l'emploi total est ventilé en trois grands secteurs, à savoir l'agriculture, l'industrie et les services,<sup>1</sup> on observe une baisse de la part de l'agriculture, qui passe de 38,5 % en 2010 à 31,7 % en 2021. La part totale du secteur de l'industrie est passée de 19,1% à 21,1% au cours de la même période et cette croissance a été tirée par toutes les principales sous-catégories du secteur, où la part du secteur de la construction est passée de 6,6% à 7,4%, celle du secteur manufacturier de 11,1% à 12,2% et celle du reste du secteur de l'industrie de 1,3% à 1,5%. La plus grande croissance a été observée dans le secteur des services, dont la part dans l'emploi total est passée de 42,4 % en 2010 à 47,2 % en 2021. Cette croissance est principalement due à la progression de l'emploi dans les secteurs du commerce, des transports, de l'hébergement et de la restauration, ainsi que des services aux entreprises et des services administratifs (graphique 2.7).

**Graphique 2.7:** Répartition de l'emploi par activité économique dans les pays de l'OCI (2010-2021)

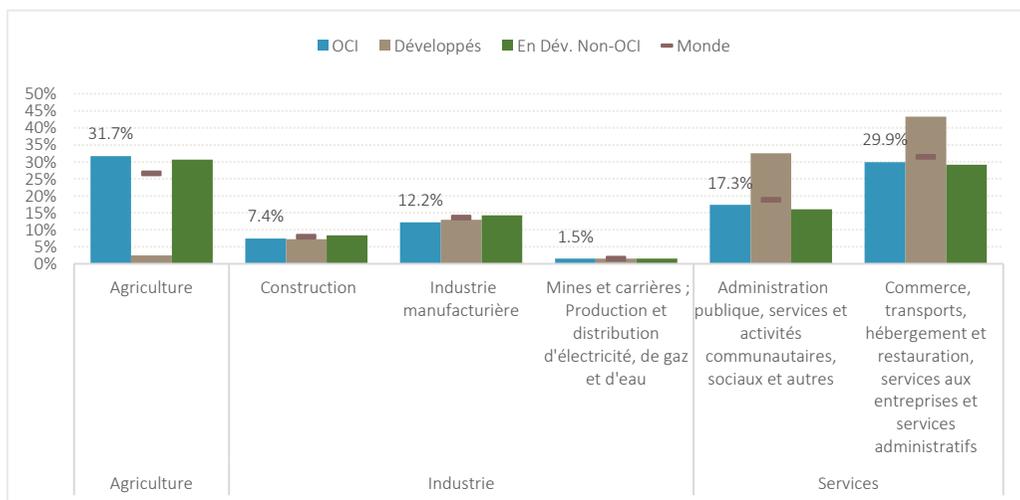


Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022.

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

Comparativement à d'autres groupes de pays, la part de l'emploi dans l'agriculture dans les pays de l'OCI (31,7 %) est légèrement supérieure à la part dans les pays en développement non membres de l'OCI (30,7 %), alors que seulement 2,5 % du total des travailleurs sont engagés dans des activités agricoles dans les pays développés à partir de 2021 (graphique 2.8). Avec un secteur

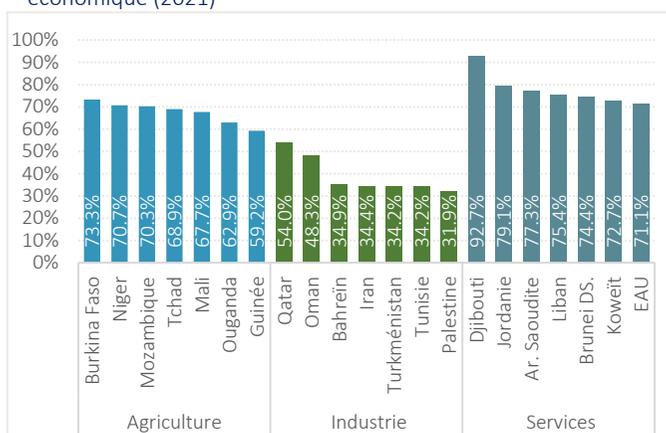
**Graphique 2.8:** Répartition de l'emploi par activité économique(2021)



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022.

manufacturier plus dynamique, le secteur industriel dans les pays en développement non membres de l'OCI représente une part relativement plus élevée de l'emploi (24,2%) par rapport à celui des pays de l'OCI (21,2%) et des pays développés (21,6%). 75,9% de l'emploi total dans les pays développés est concentré dans le secteur des services, alors que cette part est d'environ 47,2% dans les pays de l'OCI et 45,1% dans les pays en développement non membres de l'OCI.

**Graphique 2.9 :** Répartition de l'emploi par activité économique (2021)



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre. 2022.

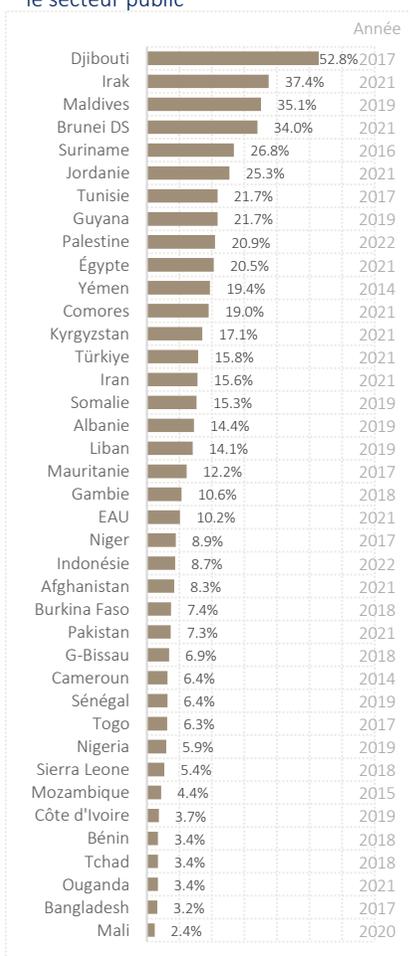
Dans l'ensemble, alors que la part de l'agriculture dans l'emploi total diminue dans les pays de l'OCI ainsi que dans d'autres pays en développement, les parts de l'industrie et des secteurs de services augmentent.

Au niveau de chaque pays, le secteur de l'agriculture a la part la plus élevée au Burkina Faso (73,3 %), au Niger (70,7 %) et au Mozambique (70,3 %), comme le montre le

graphique 2.9. La part du secteur industriel dans l'emploi total est la plus élevée au Qatar (54,0%), à Oman (48,3%) et à Bahreïn (34,9%). Enfin, la part du secteur des services est la plus élevée à Djibouti (92,7 %), en Jordanie (79,1 %) et en Arabie saoudite (77,3 %) en 2021.

Une autre ventilation de l'emploi par secteur peut être effectuée entre les secteurs public et privé. Selon les données les plus récentes, la part de l'emploi dans le secteur public est la plus élevée à Djibouti (52,8%), suivi de l'Irak (37,4%), des Maldives (35,1) et du Brunei Darussalam (34,0%). Cette part est inférieure à 5 % dans sept pays de l'OCI (graphique 2.10). Une grande partie de l'emploi dans le secteur public peut avoir des conséquences importantes pour une économie. Elle peut exercer une pression fiscale sur le gouvernement, car les salaires et les avantages sociaux du secteur public contribuent aux dépenses publiques, ce qui peut entraîner des déficits budgétaires. Cela peut peser sur les budgets publics et limiter la capacité du gouvernement à allouer des fonds à d'autres secteurs importants. Un secteur public hypertrophié peut également exclure les possibilités de croissance du secteur privé. Cela peut indiquer que l'État joue un rôle plus important dans l'économie, ce qui peut entraver la création d'emplois et l'activité entrepreneuriale dans le secteur privé. Cela peut à son tour avoir un impact sur le dynamisme économique, l'innovation et la productivité. En outre, une forte dépendance à l'égard des emplois du secteur public peut conduire à une flexibilité limitée de l'emploi et à une dépendance à l'égard de l'emploi public, ce qui rend difficile la transition vers d'autres secteurs ou la réponse à l'évolution des besoins économiques. Il est essentiel de trouver un équilibre entre les secteurs public et privé et de garantir une allocation efficace des ressources pour assurer une croissance économique durable et un marché du travail diversifié.

**Graphique 2.10:** Part de l'emploi dans le secteur public



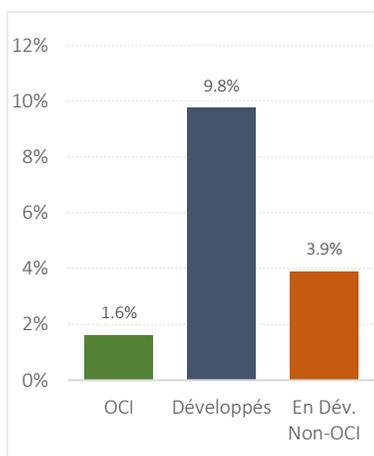
Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur la base de données ILOStat constituée à partir d'enquêtes nationales sur l'emploi, dernière année

### **Emploi par nationalité**

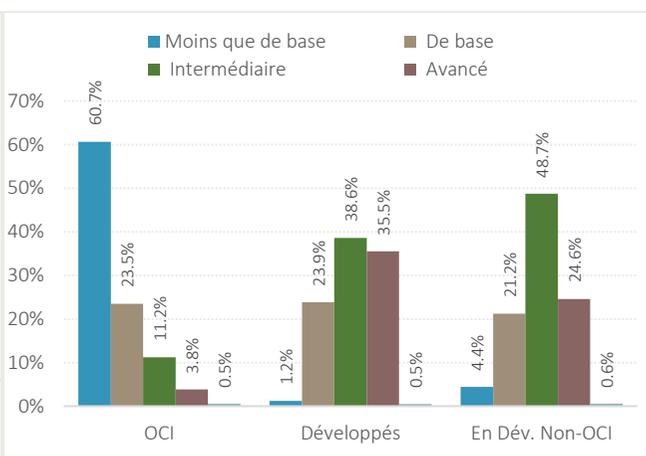
Les migrations internationales sont aujourd'hui l'une des principales caractéristiques de la mondialisation et offrent d'importantes possibilités de développement. Une plus grande intégration économique et une libéralisation croissante des flux de biens et de services ont contribué à faciliter la circulation de la main-d'œuvre. On estime que la principale motivation de

la majorité des migrants est de travailler à l'étranger et d'avoir accès à de meilleures opportunités économiques. Les conflits et les catastrophes font également partie des facteurs qui entraînent une augmentation des mouvements transfrontaliers de personnes à la recherche d'un lieu de vie plus sûr. En outre, les travailleurs migrants ont beaucoup de mal à accéder aux mesures de protection sociale, notamment aux soins de santé et à la sécurité des revenus, ce qui les rend plus vulnérables que les locaux à divers chocs socio-économiques, notamment à la dernière pandémie de COVID-19 (OIT, 2020b).

**Graphique 2.11:** Part des travailleurs étrangers dans l'emploi



**Graphique 2.12:** Niveaux d'éducation des citoyens étrangers employés



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur la base de données ILOStat collationnée à partir des enquêtes nationales sur l'emploi, dernière année disponible en mai 2023. Les données incluent 25 pays de l'OCI, 27 pays développés et 53 pays en développement non membres de l'OCI.

Aujourd'hui, les travailleurs migrants représentent une part considérable de la main-d'œuvre dans les principaux pays à revenu élevé et apportent une contribution importante aux sociétés et aux économies. On estime que près de 10 % de l'emploi total dans les pays développés est constitué de citoyens étrangers. Cette part n'est que de 1,6 % dans les pays de l'OCI et de 3,9 % dans les pays en développement non membres de l'OCI (graphique 2.11). L'impact économique sur les pays d'origine est principalement lié aux transferts de fonds. D'autre part, les travailleurs migrants apportent une contribution importante aux pays de destination en fournissant les compétences nécessaires à leur marché du travail. Si les migrants ayant un niveau d'éducation et de compétences plus élevé sont bénéfiques pour les pays d'accueil, ce n'est pas nécessairement une situation souhaitable pour les pays d'origine, ce qui implique une fuite des cerveaux. Plus de 60% des travailleurs migrants dans les pays de l'OCI n'ont même pas terminé leur éducation de base et la part des travailleurs migrants ayant une éducation supérieure n'est que de 3,8% dans les pays de l'OCI (graphique 2.12). D'autre part, cette part est de 35,5% dans les pays développés et de 24,6% dans les pays en développement non membres de l'OCI. De toute évidence, les pays de l'OCI n'offrent pas beaucoup de possibilités d'attirer une main-d'œuvre qualifiée possédant une éducation avancée.

## ENCADRÉ 2.1 Programme de renforcement de capacités sur les services publics de l'emploi (PES-CaB)



*Le programme d'action de l'OCI-2025 reconnaît le rôle essentiel des marchés du travail dans l'amélioration de la qualité de vie, la promotion de l'emploi productif et la mise en place d'une protection sociale complète pour les populations des pays de l'OCI. Il s'agit de renforcer la compétitivité de la main-d'œuvre, de cultiver un environnement de travail inclusif et tourné vers l'avenir, et de plaider en faveur de possibilités d'emploi équitables.*

*Dans la poursuite de ces objectifs, il est impératif que les États membres de l'OCI collaborent étroitement, en facilitant l'échange d'expertise dans divers domaines essentiels pour les stratégies nationales visant à réduire le chômage. Cette collaboration englobe le soutien au renforcement des capacités, la formulation de stratégies, l'élaboration de projets et de programmes, la mobilisation de ressources et les capacités de mentorat.*

*Dans ce contexte, le SESRIC a lancé le Programme de renforcement des capacités des services publics de l'emploi (PES-CaB) en 2014. Ce programme est conçu pour améliorer la qualité et l'efficacité des services publics de l'emploi dans les États membres de l'OCI. Le programme de renforcement des capacités des services d'emploi public du SESRIC (PES-CaB) englobe une gamme complète de sujets visant à améliorer la compétence des services d'emploi public dans les États membres de l'OCI. Ces sujets couvrent divers domaines cruciaux, notamment l'analyse du marché du travail, le placement et l'appariement des emplois, la lutte contre l'emploi informel, la formation professionnelle, l'assurance chômage et la protection de l'emploi, ainsi que l'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans les services de l'emploi.*

*En offrant diverses ressources et activités éducatives sous forme de cours de formation et d'ateliers, le SESRIC cherche à habiliter les États membres de l'OCI à renforcer leurs services publics d'emploi, en promouvant finalement les opportunités d'emploi et l'inclusion sociale au sein de leurs nations respectives.*

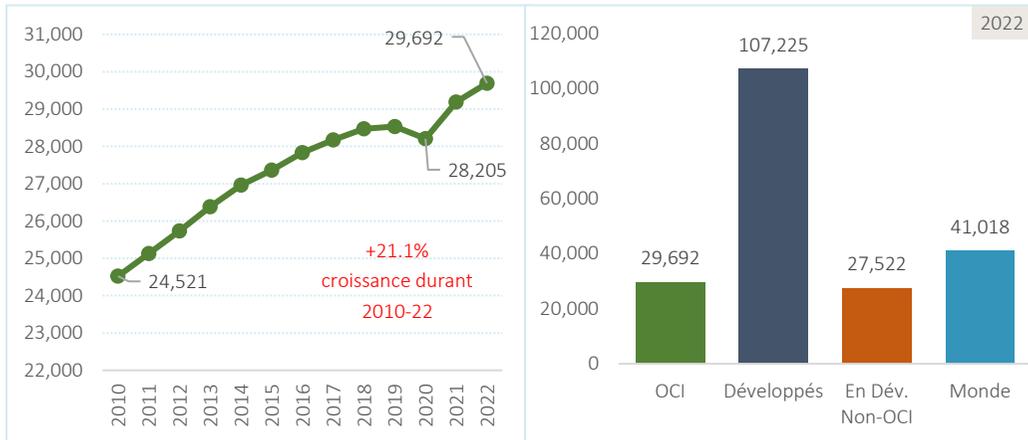
*Entre 2014 et 2023, dans le cadre de ce programme, 20 activités de renforcement des capacités ont été organisées sur le thème de la conception optimale de l'assurance chômage et de la protection de l'emploi, du rôle des solutions numériques pour une prestation efficace des services publics de l'emploi, de la gestion des informations sur le marché du travail, etc.*

## 2.2 Productivité du Travail

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

Au niveau mondial, la productivité du travail a connu une tendance à la hausse au cours de la période 2010-2022. Comme le montre le graphique 2.13, la production par travailleur dans les pays de l'OCI a augmenté de 24 521 dollars en 2010 à 29 692 dollars en 2022, tel que mesuré en prix internationaux constants basés sur la parité du pouvoir d'achat (PPA), ce qui correspond à

**Graphique 2.13:** Productivité du travail dans les pays de l'OCI (basée sur la PPA)

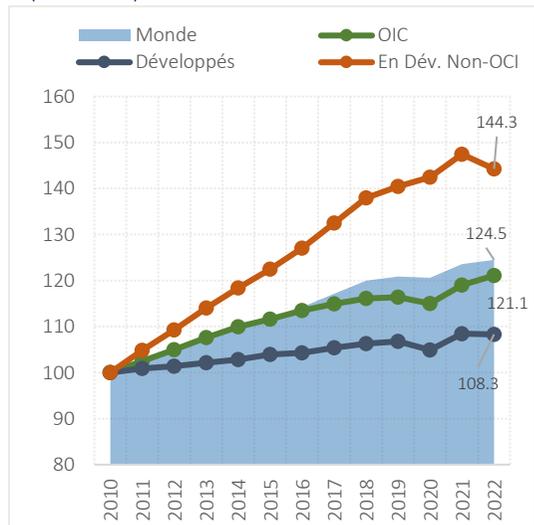


Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022.

une croissance de 21,1 % de la productivité du travail. Cette tendance à la hausse n'a été interrompue qu'en 2020 en raison de la pandémie de COVID-19, mais elle a rapidement dépassé son niveau pré-pandémique en 2021. L'écart de productivité du travail entre les pays développés et les pays en développement est resté substantiel tout au long de cette période, la production par travailleur dans les pays développés étant estimée à 107 225 dollars en 2022, contre seulement 29 692 dollars dans les pays de l'OCI et 27 522 dollars dans les pays en développement non membres de l'OCI. Cela signifie qu'un travailleur moyen dans le groupe des pays de l'OCI ne produit que 27,7 % de la production d'un travailleur moyen dans les pays développés et qu'un travailleur moyen dans les pays en développement non membres de l'OCI ne produit que 25,7 % de la production d'un travailleur moyen dans les pays développés.

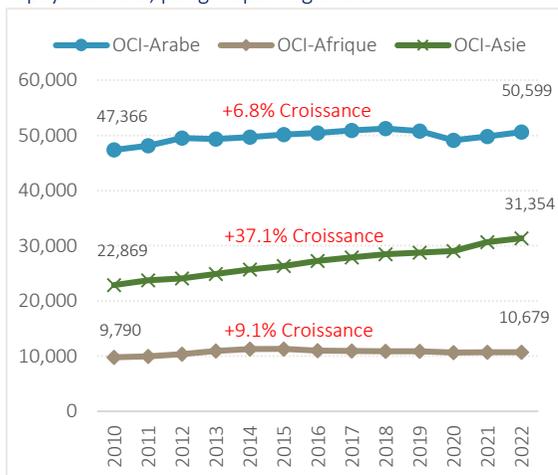
Toutefois, lorsque le rendement des différents groupes de pays est évalué depuis 2010, on observe que les pays non membres de l'OCI ont apporté la plus importante amélioration aux niveaux de productivité du travail. En considérant l'an 2010 comme année de référence, le graphique 2.14 montre les améliorations aux niveaux de productivité dans les groupes de chaque pays. En atteignant une augmentation de 44,3%, les pays en développement non membres de l'OCI sont ceux qui ont augmenté davantage leur niveau de productivité du travail au cours de la période 2010-2022. D'autre part, les travailleurs dans

**Graphique 2.14:** Indice de productivité du travail (2010=100)



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022.

**Graphique 2.15:** Productivité du travail dans les pays de l'OCI, par groupes régionaux



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022.

**Graphique 2.16:** Productivité du travail par heure travaillée

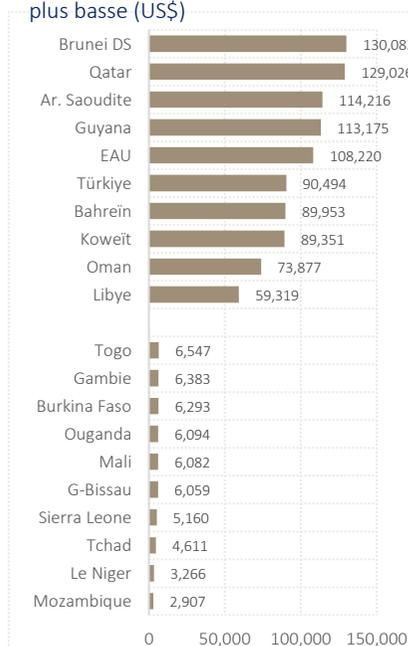


Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022. Production par heure travaillée (PIB en dollars internationaux constants de 2017 à PPA)

les pays de l'OCI ne pourraient pas augmenter leur productivité de 21,1%. Ce chiffre est de 8,3% dans les pays développés, alors que la moyenne mondiale est de 24,5% de croissance globale de la productivité du travail.

Au niveau régional au sein de l'OCI, les pays de la région arabe ont en moyenne le niveau le plus élevé de productivité du travail, qui est mesuré à près de 50 600 dollars en 2022. Cette valeur était de 31 354 dollars pour les pays de l'OCI du groupe de l'Asie et de 10 679 dollars pour les pays de l'OCI du groupe de l'Afrique (graphique 2.15). Bien qu'il y ait un écart significatif dans les niveaux de productivité entre les trois régions de l'OCI, les pays asiatiques connaissent une croissance rapide (37,1%) dans leur productivité pour rattraper les pays de la région arabe au cours de la période 2010-2022. Ce taux n'était que de 6,8% pour les pays arabes et de 9,1% pour les pays d'Afrique de l'OCI. L'écart de productivité est également évident à la lecture du graphique 2.16, qui montre la productivité du travail par heure travaillée pour les années 2010 et 2021. Une fois encore, les pays asiatiques de l'OCI sont en voie de combler l'écart de productivité avec les pays arabes de l'OCI, et malgré les améliorations, les pays d'Afrique de l'OCI restent à la traîne.

**Graphique 2.17:** Pays de l'OCI avec la productivité du travail la plus élevée et la plus basse (US\$)



Source: Estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022.

Au niveau de chaque pays, le Brunei Darussalam a enregistré la production la plus élevée par travailleur (130 083 dollars) en 2022, suivi du Qatar (129 026 dollars), de l'Arabie saoudite (114 216 dollars), de la Guyana (113 175 dollars) et des Émirats arabes unis (108 220 dollars). Parmi les pays membres de l'OCI, le niveau de productivité du travail le plus bas a été enregistré au Mozambique (2 907 dollars), suivi par le Niger (3 266 dollars) et le Tchad (4 611 dollars) (graphique 2.17). Seuls cinq pays membres ont enregistré une production par travailleur plus élevée que la moyenne des pays développés.

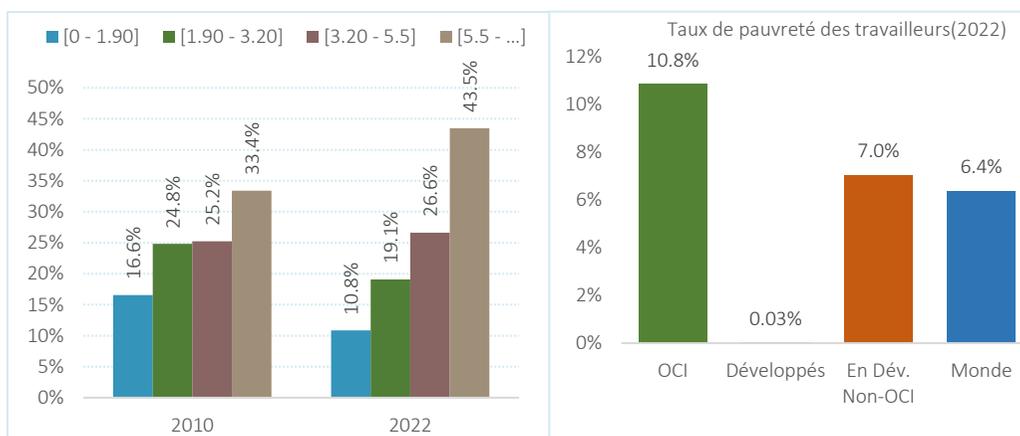
### 2.3 Revenu

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

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

Le graphique 2.18 (à gauche) montre les tendances dans les pays de l'OCI en ce qui concerne les parts des différents groupes de revenus dans l'emploi total. L'observation la plus frappante concerne la part en croissance rapide des personnes employées dont le niveau de revenu moyen est supérieur à 5,5 dollars des États-Unis, ou "classe moyenne et supérieure". Leur part est passée de 33,4% en 2010 à 43,5% en 2022. La part des personnes employées dont le revenu moyen se situe entre 3,2 et 5,5 dollars (classées comme "presque pauvres") a légèrement augmenté,

**Graphique 2.18:** Distribution des travailleurs basée sur les niveaux de revenus dans les pays de l'OCI (gauche) et comparaison du taux de pauvreté des travailleurs (droite)



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022. Les groupes de revenus sont basés sur la PPA en USD. [0 - 1.90] : Extrêmement pauvre ; [1,90 - 3,20] : Modérément pauvre ; [3.20 - 5.50] : Presque pauvre.

passant de 25,2 % à 26,6 % au cours de la même période. La part des personnes employées dans d'autres catégories de revenus a diminué au cours de la période considérée. La part des "extrêmement pauvres" a diminué de 16,6% à 10,8%, ce qui montre également le taux de pauvreté des travailleurs dans les pays de l'OCI. La part des personnes "modérément pauvres" employées a également affiché une tendance à la baisse et devrait atteindre 19,1% en 2022 comparé à 24,8% en 2010. La part agrégée des employés classés comme extrêmement pauvres ou modérément pauvres (ou des niveaux de revenus inférieurs à 3,2 dollars) a diminué de 41,4% en 2010 à 29,9% en 2022, démontrant une amélioration importante pour les pays de l'OCI.

Cependant, comparé à d'autres groupes de pays, le taux de pauvreté des travailleurs (pourcentage de personnes employées vivant en dessous de 1,90 dollars en PPA) est toujours significativement élevé dans les pays de l'OCI (graphique 2.18, à droite). Le taux de pauvreté des travailleurs est de 7 % dans les pays en développement non membres de l'OCI et la moyenne mondiale s'élève à 6,4 %. Il est pratiquement éliminé dans les pays développés. 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, le taux de pauvreté des travailleurs est inférieur à 1 % dans 18 pays de l'OCI, mais environ 199 millions de travailleurs dans les pays de l'OCI vivent dans l'extrême pauvreté (72 millions) ou dans la pauvreté modérée (127 millions) bien qu'ils aient un emploi en 2022. Le fait que la part des personnes employées vivant dans des ménages dont le revenu par habitant

## ENCADRÉ 2.2: Institutions de sécurité sociale (SSI-CaB)

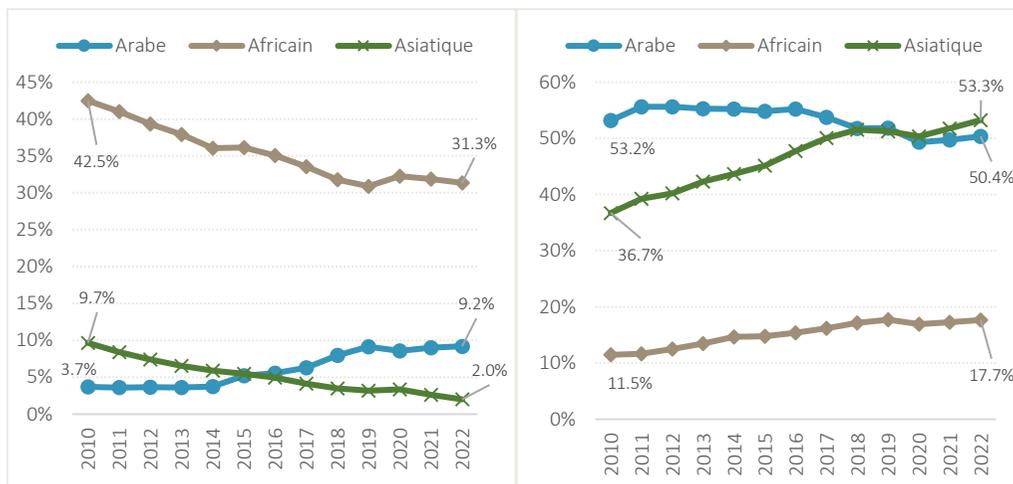


*Le SESRIC a introduit le programme de renforcement des capacités pour les institutions de sécurité sociale (SSI-CaB) en novembre 2014 avec l'objectif de renforcer les capacités institutionnelles et humaines au sein des États membres de l'OCI dans le domaine critique de la sécurité sociale. Le programme est conçu pour promouvoir activement l'échange de connaissances, le partage d'expériences et la diffusion des meilleures pratiques entre les institutions de sécurité sociale opérant dans les États membres de l'OCI.*

*Dans le cadre de cette initiative, le Centre orchestre des initiatives de renforcement des capacités, en utilisant diverses méthodes telles que des cours de formation, des ateliers et des visites d'étude, adaptées aux exigences et aux capacités d'amélioration du capital humain dans les États membres de l'OCI. Le programme de renforcement des capacités des institutions de sécurité sociale du SESRIC (SSI-CaB) englobe une gamme complète de sujets dédiés au renforcement des capacités des institutions de sécurité sociale dans les États membres de l'OCI. Ces sujets englobent divers domaines, notamment la gestion des systèmes de pension, le financement des soins de santé, les services actuariels, l'infrastructure informatique pour la sécurité sociale, ainsi que la gouvernance et la gestion des risques. Grâce à une gamme d'activités de formation spécialisée et de partage des connaissances, le SESRIC vise à favoriser l'expertise et à faciliter l'échange de bonnes pratiques entre les institutions de sécurité sociale dans les États membres de l'OCI, améliorant ainsi leur capacité à fournir des services de sécurité sociale robustes et durables à leurs citoyens. Entre 2014 et 2023, 4 activités de renforcement des capacités ont été organisées dans le cadre de ce programme.*

est inférieur à 1,90 dollars PPA par jour reste relativement plus élevée oblige les pays de l'OCI à accorder une plus grande attention à l'amélioration des conditions de vie de la main-d'œuvre.

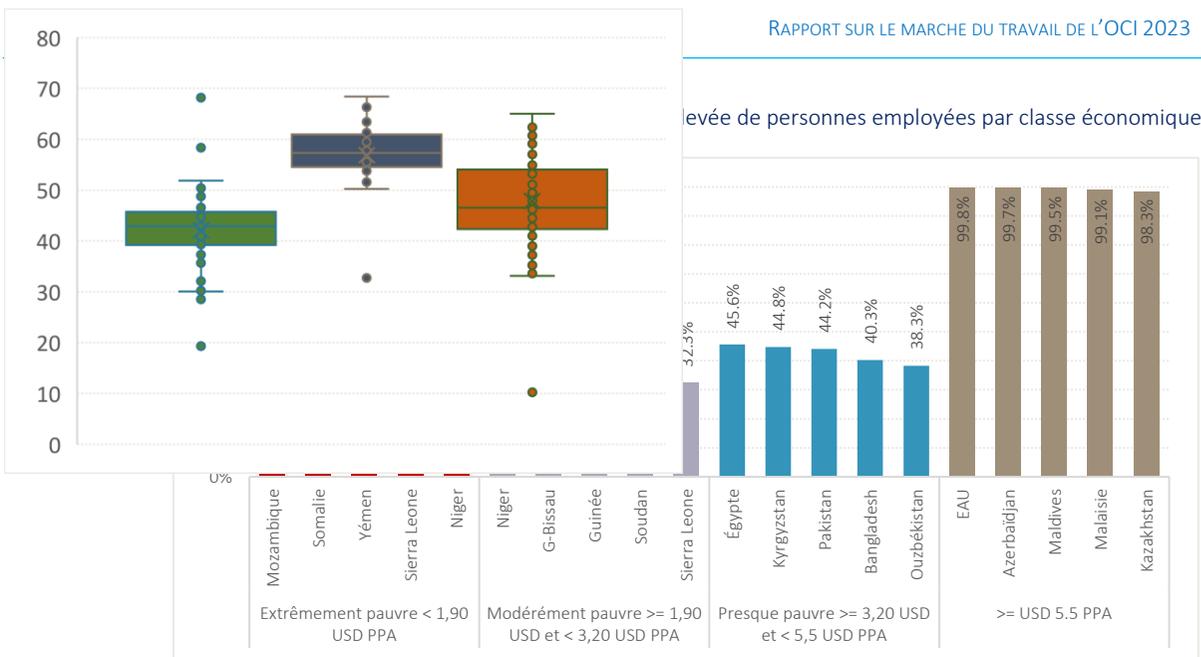
**Graphique 2.19:** Part des travailleurs avec des niveaux de revenus inférieurs à 1,90 USD PPA (gauche) et supérieurs à 5,50 USD PPA (droite) dans les pays de l'OCI, par région



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022.

Au niveau régional au sein de l'OCI, le taux de pauvreté des travailleurs est le plus élevé dans la région de l'Afrique, qui a chuté de 42,5% en 2010 à 31,3% en 2022. Les pays asiatiques de l'OCI progressent vers l'élimination du taux de pauvreté des travailleurs, qui est mesuré à 2 % en 2022 (graphique 2.19, à gauche). D'autre part, les pays de l'OCI dans la région arabe ont connu une augmentation des taux de pauvreté des travailleurs au fil des ans pour atteindre 9,2% en 2022 par rapport à 3,7% en 2010. Cela est principalement dû à l'augmentation de la pauvreté des travailleurs dans les pays de la région touchés par des conflits, à savoir la Syrie, le Soudan et le Yémen. En ce qui concerne la part des personnes employées vivant au-dessus du niveau de revenu de 5,50 dollars US en PPA, les pays de l'Asie sont à nouveau parvenus à l'augmenter de manière significative, passant de 36,7 % en 2010 à 53,3 % en 2022 (graphique 2.19, à droite). Les pays de l'OCI de la région Afrique ont également pu augmenter cette part de 6,2 points de pourcentage au cours de la même période, mais les pays arabes ont connu une baisse globale de 2,8 points de pourcentage, une fois encore en raison de l'évolution des pays affectés par les conflits dans la région.

Au niveau de chaque pays, les principaux pays de l'OCI dans chaque catégorie de revenus sont présentés sur le graphique 2.20. Plus de 60 % des personnes employées au Mozambique et plus de la moitié en Somalie et au Yémen sont "extrêmement pauvres". Au Niger et en Guinée-Bissau, environ un tiers des personnes employées sont "modérément pauvres". Plus de 40 % des personnes employées en Égypte, au Kirghizstan, au Pakistan et au Bangladesh sont "presque pauvres". D'autre part, plus de 99 % des personnes employées aux Émirats arabes unis, en Azerbaïdjan, aux Maldives et en Malaisie ont des niveaux de revenus supérieurs à 5,5 dollars par jour, comme indiqué dans la catégorie "classe moyenne et supérieure".



Source: Estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022.

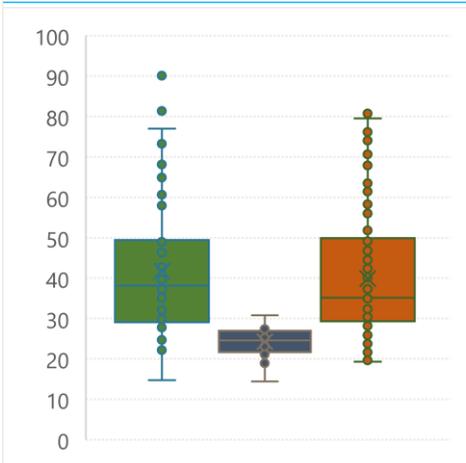
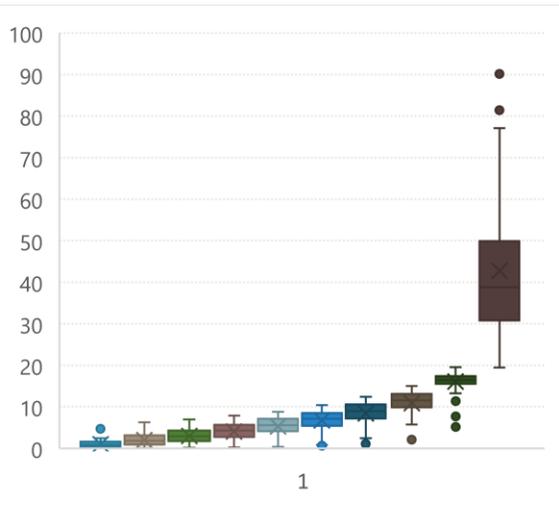
La part du revenu du travail dans le PIB total est importante car elle indique la part du revenu national allouée aux travailleurs et a des implications pour la distribution des revenus, l'inégalité économique, la demande des consommateurs et la stabilité sociale. Une part plus élevée du revenu du travail signifie une répartition plus équitable du revenu, stimule les dépenses de consommation et favorise la cohésion sociale. À l'inverse, une part de la main-d'œuvre à faible revenu exacerbe les disparités de revenus, freine la demande des consommateurs et peut entraîner des problèmes sociaux et économiques. Comme le montre le graphique 2.21, la part de revenu moyen des travailleurs dans les pays de l'OCI est d'environ 42 %, alors que cette part

Graphique 2.21: Part du revenu des travailleurs dans le PIB total (2020)

OCI      Développés      En Dév. Non-OCI

Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2021.

l'ensemble de l'économie.



perçus par les  
es travailleurs  
e 2.23). Alors  
es plus riches  
CI (graphique  
nda. Au total,  
. En revanche,  
abes unis, en  
dans les pays  
art plus faible  
les personnes  
25 points de

(en pourcentage) et ne diverge pas trop entre eux (graphique 2.23). Dans les pays de l'OCI et les pays en développement non membres de l'OCI, l'écart moyen se creuse pour atteindre environ 36-38 points de pourcentage, reflétant une plus grande inégalité des revenus.

**Graphique 2.22:** Distribution du revenu du travail dans les pays de l'OCI, par décile (2020)

**Graphique 2.23:** Écart de revenu entre les travailleurs dont le niveau de revenu se situe dans les 10 % les plus bas et les 10 % les plus élevés

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 OCI Développés En Dév. Non-OCI

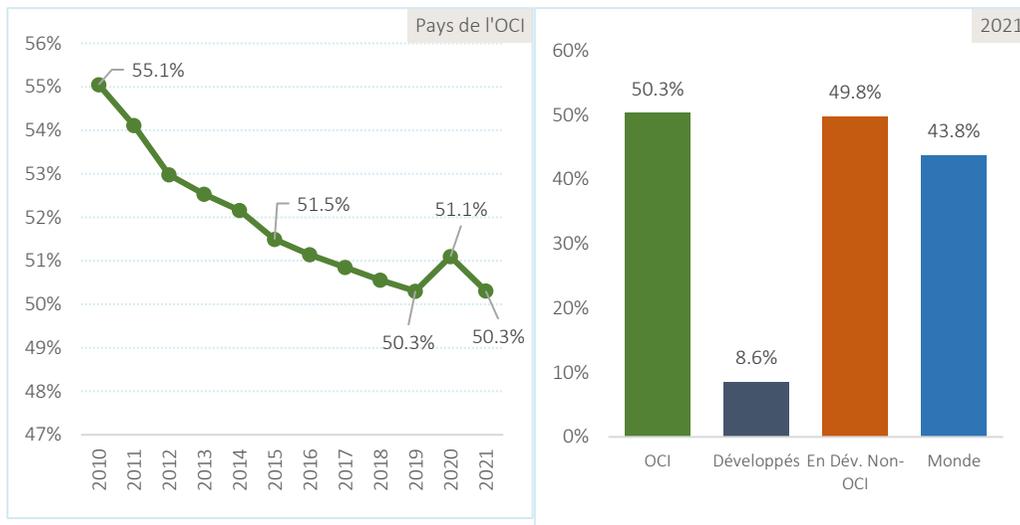
Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2021.

**2.4 Emploi vulnérable et informel**

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 employés (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.

**Graphique 2.24:** Part de l'emploi vulnérable



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022.

En 2010, les travailleurs salariés dans les pays de l'OCI représentaient 41,7%, les employés indépendants 38,1%, les travailleurs familiaux 17,0% et les employeurs 3,2%. Au fil des ans, la part des travailleurs salariés et des employeurs a augmenté, mais celle des travailleurs familiaux a diminué. En 2021, 46,2% des personnes employées étaient des travailleurs salariés, 38,4% indépendants, 11,9% travailleurs familiaux et 3,5% employeurs. Une proportion relativement plus élevée d'employeurs par rapport au monde (3,2%) indique une croissance de l'esprit d'entreprise dans les pays de l'OCI. Il est également positif d'observer qu'une plus grande partie de la population des pays de l'OCI a un emploi régulier avec des salaires et des rémunérations. Toutefois, il convient de noter que 88,1% des personnes employées dans les pays développés sont des travailleurs salariés.

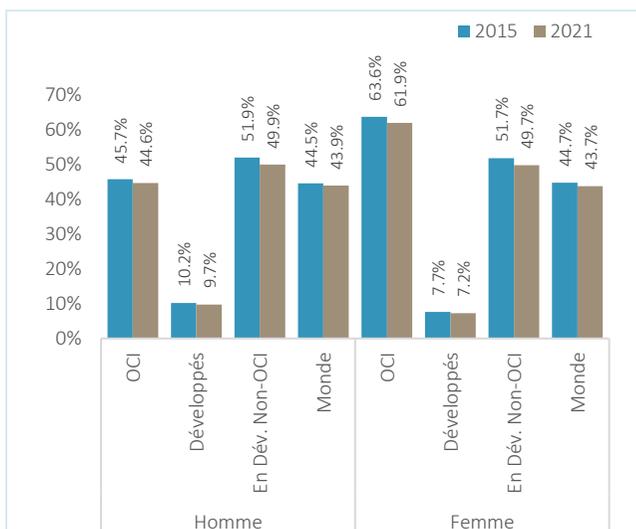
L'emploi vulnérable reflète le travail dans des conditions inappropriées et les personnes dans un emploi vulnérable ont un accès limité ou nul à la sécurité sociale ou à un salaire stable. Selon l'OIT, près de 1,44 milliard de personnes dans le monde occupaient un emploi vulnérable en 2021, ce qui représente près de 44% de l'emploi total. Avec les parts croissantes des salariés et des employeurs dans les pays de l'OCI, la part de l'emploi vulnérable a continuellement diminué pour atteindre 50,3% en 2021 comparativement à 55,1% en 2010 (graphique 2.24). Malgré cette amélioration, l'emploi vulnérable est nettement supérieur à la moyenne des pays développés (8,6 %). Les pays de l'OCI et les pays non membres de l'OCI avaient des taux similaires d'emploi vulnérable en 2021. 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 2.25, la part de l'emploi vulnérable pour les travailleurs femmes (61,9 %) dans les pays de l'OCI est significativement supérieure à la part des travailleurs hommes (44,6 %). Dans d'autres groupes de pays, cette part est légèrement plus élevée pour les travailleurs masculins. Au niveau régional au sein de l'OCI, la part de l'emploi vulnérable est la plus faible dans la région arabe (24,7%) et la plus élevée dans la région d'Afrique (79,4%). Dans tous les groupes de l'OCI, les travailleurs femmes sont plus vulnérables que les travailleurs hommes (graphique 2.26).

Au niveau des pays, les pays d'Afrique subsaharienne ont les proportions les plus élevées d'emplois vulnérables, atteignant jusqu'à 94,3 % au Niger, 91,3 % en Guinée et 90,6 % au Tchad en 2021 (graphique 2.27). Les pays de la région du Golfe ont généralement des parts inférieures de l'emploi vulnérable. Avec seulement 0,05 % d'emplois vulnérables, le Qatar offre les conditions les plus appropriées à ses travailleurs, suivi par le Bahreïn (1,0 %), le Koweït (1,1 %) et les Émirats arabes unis (1,7 %). Ces pays comptent également parmi ceux où la proportion d'emplois vulnérables est la plus faible au monde.

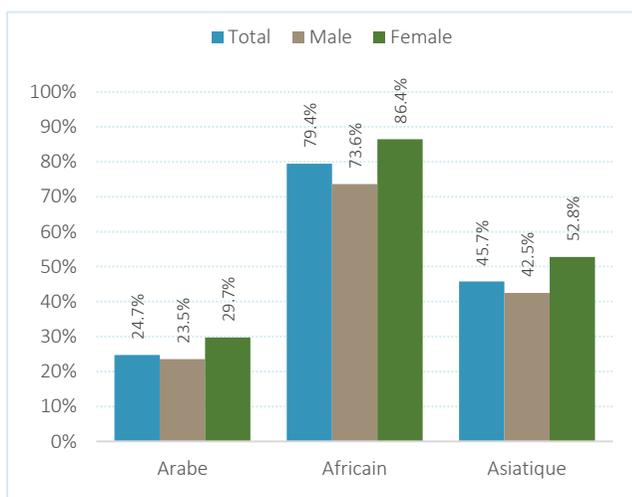
L'emploi informel est un autre défi auquel sont confrontés de nombreux pays de l'OCI. L'emploi informel, caractérisé par l'absence de contrats formels, de protection sociale et de reconnaissance juridique, a des conséquences importantes tant pour les travailleurs que pour les économies. Il peut entraîner des conditions de travail précaires et la vulnérabilité des travailleurs, qui n'ont pas accès aux prestations de

**Graphique 2.25:** Part de l'emploi vulnérable par sexe (2015 vs 2021)



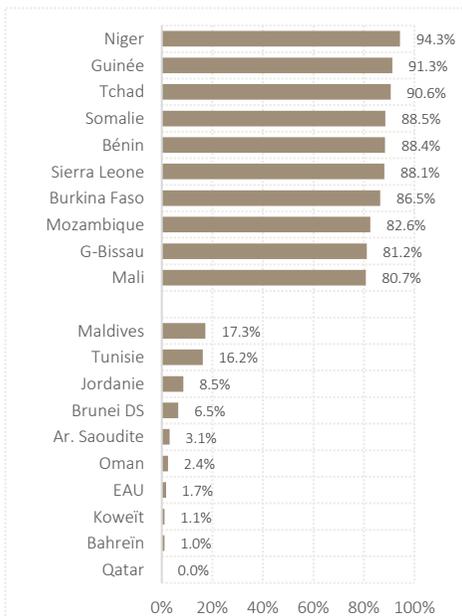
Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022.

**Graphique 2.26:** Part de l'emploi vulnérable dans les pays de l'OCI, par région (2021)



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022.

**Graphique 2.27:** Pays de l'OCI avec l'emploi vulnérable le plus élevé et le plus bas (2022)

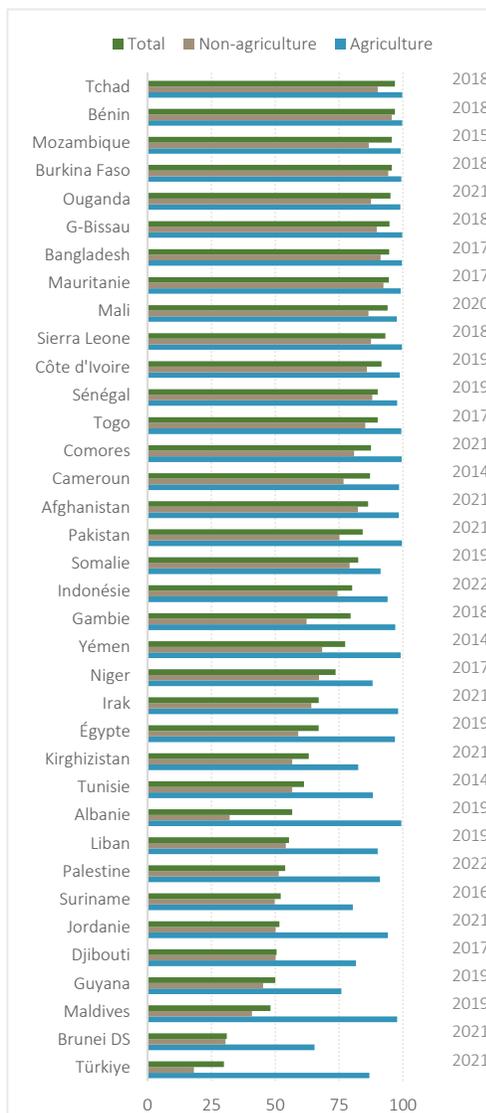


Source: Estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022.

Selon les dernières données disponibles, le taux d'informalité est le plus élevé au Tchad et au Bénin, avec 69,9 % dans ces deux pays. Ce taux est supérieur à 90% dans 11 autres pays de l'OCI. En fait, il n'y a que trois pays de l'OCI, sur les 36 pays de l'OCI pour lesquels des données sont disponibles, avec un taux d'informalité inférieur à 50%. Le taux le plus bas a été observé en Türkiye avec un taux de 29,9% (graphique 2.28). Les niveaux élevés d'emploi informel dans les pays de l'OCI posent de nombreux défis. Il constitue souvent une part importante de l'économie où les possibilités d'emploi formel peuvent être limitées. La prévalence de l'emploi informel peut entraver la croissance économique et la productivité, car elle est souvent associée à des niveaux d'efficacité plus faibles et l'informalité décourage l'investissement et l'innovation. En outre, le manque de contributions fiscales de la part du secteur informel réduit les revenus du gouvernement, limitant la disponibilité des fonds publics pour les

sécurité sociale et aux protections juridiques. Cela peut se traduire par des salaires bas, de longues heures de travail et une sécurité de l'emploi limitée, ce qui perpétue la pauvreté et entrave l'ascension sociale. Les travailleurs informels sont également plus susceptibles d'être exploités et n'ont que peu de possibilités d'avancement professionnel ou de développement des compétences.

**Graphique 2.28:** Proportion d'emplois informels dans l'emploi total, par secteur (%)



Source: Base de données des indicateurs du marché du travail des ODD de l'OIT (ODD 8.3.1).

services essentiels et les programmes de protection sociale.

Les pays de l'OCI ont besoin de politiques et d'interventions qui favorisent la transition de l'emploi informel à l'emploi formel. La formalisation du secteur informel peut conduire à une amélioration des normes du travail, à une meilleure protection des travailleurs et à un meilleur accès aux prestations sociales. Comme nous le verrons dans la sous-section suivante, les systèmes de protection sociale ont déjà une couverture plus faible dans les pays de l'OCI.

### 2.5 Sécurité et santé au travail et protection sociale

La sécurité et la santé au travail (SST) sont de la plus haute importance car elles garantissent le bien-être et la protection des travailleurs dans leur environnement de travail. Elle est essentielle pour prévenir les accidents, les blessures et les maladies liés au travail. En mettant en œuvre des mesures de sécurité, en dispensant une formation appropriée et en maintenant des conditions de travail sûres, les employeurs peuvent réduire de manière significative le risque d'accidents du travail et protéger les travailleurs. Cela permet non seulement de préserver la santé physique et mentale des employés, mais aussi d'améliorer la productivité en minimisant les interruptions de travail causées par les blessures et les maladies.

#### **ENCADRÉ 2.3:** Programme de renforcement des capacités de la santé et la sécurité au travail (OSH-CaB)



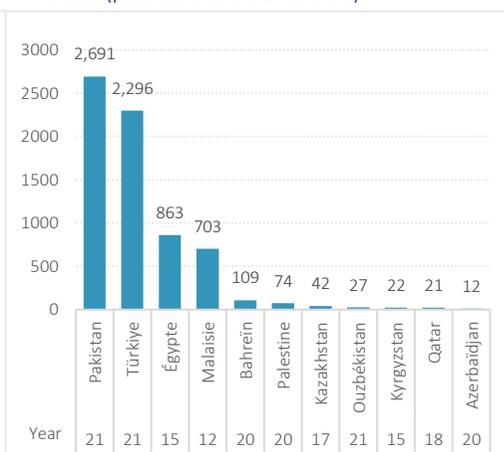
*La sécurité et la santé au travail (SST) a pour mission de préserver le bien-être, la sécurité et la prospérité des salariés sur leur lieu de travail. L'objectif primordial de la SST consiste à atténuer de manière proactive les risques potentiels. Au cours des cinq dernières décennies, de nombreux pays islamiques en développement ont donné la priorité à la gestion des risques et aux stratégies de prévention, en s'efforçant de garantir un environnement de travail sûr et sécurisé à toutes les personnes employées.*

*Avec cet objectif à l'esprit, le SESRIC a lancé le programme de renforcement des capacités en matière de santé et de sécurité au travail (OSH-CaB) en 2010, visant à soutenir les efforts des États membres de l'Organisation de la coopération islamique (OCI) dans l'amélioration des normes de sécurité et de santé sur le lieu de travail. Dans le cadre de cette initiative, le Centre orchestre des initiatives de renforcement des capacités, en utilisant diverses méthodes telles que des cours de formation, des ateliers et des visites d'étude adaptés aux exigences et aux capacités des institutions de santé et de sécurité au travail dans les États membres de l'OCI. Le programme SESRIC de renforcement des capacités en matière de santé et de sécurité au travail (OSH-CaB) englobe divers sujets conçus pour renforcer la sécurité et la santé sur le lieu de travail dans les États membres de l'OCI. Ces sujets couvrent divers domaines, notamment l'évaluation et la gestion des risques, les services de santé au travail, la planification des interventions d'urgence, la promotion des cultures de la sécurité, l'hygiène du travail et la mise en œuvre effective des normes internationales en matière de SST.*

*Entre 2010 et 2023, dans le cadre de ce programme, 51 activités de renforcement des capacités ont été organisées sur le thème de l'hygiène du travail, des règlements internationaux en matière de SST, de la sécurité au travail, etc.*

**Graphique 2.29a:** SST: Accidents du travail mortels (pour 100'000 travailleurs)


Source: Base de données de l'OIT sur les indicateurs du marché

**Graphique 2.29b:** SST: Accidents du travail non mortels (pour 100'000 travailleurs)


Source: Base de données de l'OIT sur les indicateurs du marché

Chaque année, on estime que 2,9 millions de travailleurs meurent dans le monde à la suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, et qu'au moins 402 millions de travailleurs sont blessés au travail. Les maladies liées au travail sont responsables de 81 % de tous les décès liés au travail, les décès dus à des accidents du travail représentant le reste (19 %) ((ILO, 2022). Les données individuelles des pays de l'OCI ne sont disponibles que pour quelques pays. En conséquence, l'Égypte enregistre un nombre relativement plus élevé d'accidents du travail mortels, suivie par la Türkiye et la Malaisie (graphique 2.29a). En termes d'accidents du travail non mortels, le Pakistan est le pays le plus touché avec 2691 accidents pour 100 000 travailleurs (graphique 2.29b).

Investir dans la SST est une situation gagnant-gagnant pour les employeurs et les employés. Non seulement elle protège le bien-être des travailleurs, mais elle améliore également la productivité des entreprises, réduit les coûts liés aux accidents et aux maladies et contribue à la prospérité économique générale. Selon l'OIT (2022), les accidents du travail et les maladies professionnelles entraînent une perte de 5,4 % du PIB annuel. Par conséquent, investir dans la SST peut générer d'importants avantages économiques pour les économies. En outre, la SST est un droit humain fondamental qui garantit le droit de chaque travailleur à un lieu de travail sûr et sain, créant ainsi une base pour la justice sociale et le développement durable.

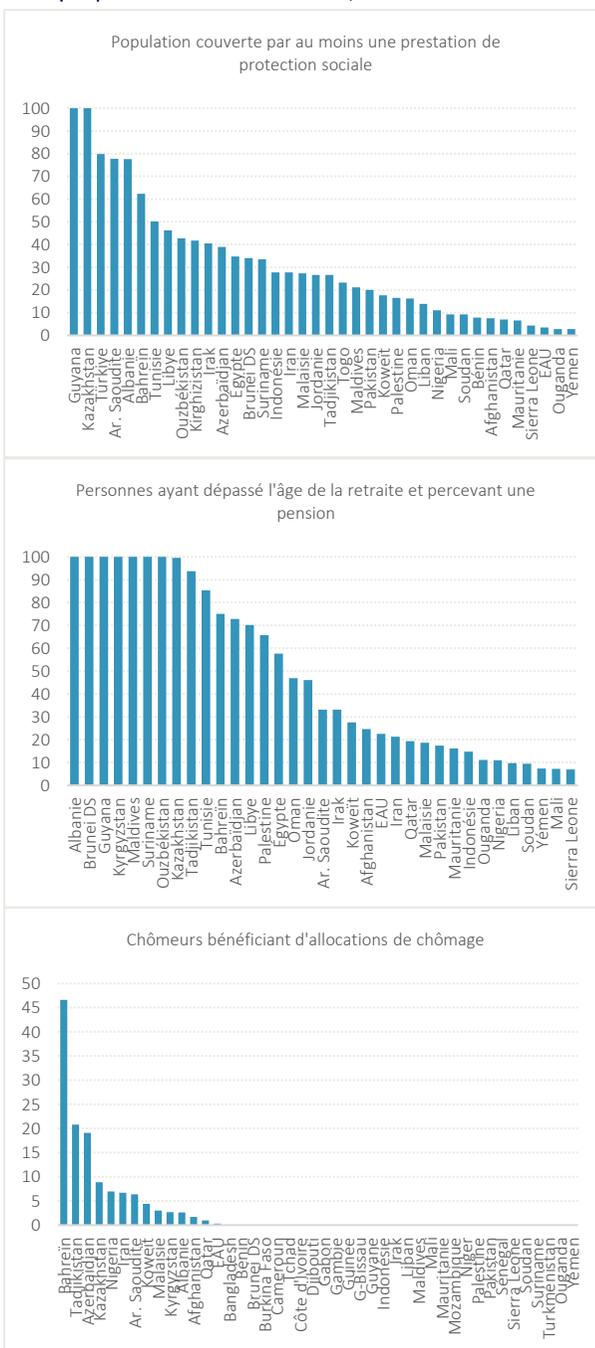
Les mesures de protection sociale sont essentielles pour les travailleurs, car elles constituent un filet de sécurité, garantissant leur bien-être et les protégeant contre les risques et les vulnérabilités. Ces mesures, telles que les allocations de chômage, la couverture des soins de santé, les pensions et l'aide à l'invalidité, offrent une sécurité financière pendant les périodes de chômage, de maladie, de vieillesse ou d'autres circonstances de la vie. La protection sociale favorise la justice sociale en réduisant la pauvreté, les inégalités et l'exclusion sociale, tout en renforçant la résilience des travailleurs, en leur permettant de maintenir un niveau de vie décent, d'accéder aux soins de santé et de prendre leur retraite dans la dignité. En procurant un

sentiment de sécurité et de stabilité, les mesures de protection sociale contribuent au bien-être général et à la stabilité économique des travailleurs, favorisant ainsi la cohésion sociale et le développement durable.

La portée des programmes de protection sociale, la couverture de ces programmes et les dépenses de protection sociale sont toutes très variées dans les pays de l'OCI. Selon la base de données des indicateurs du marché du travail des ODD de l'OIT, la proportion de la population couverte par au moins une prestation de protection sociale (à l'exclusion de la santé) est inférieure à la moyenne mondiale de 46,9 % dans 37 pays de l'OCI - avec moins de 10 % de la population couverte dans 13 pays de l'OCI (graphique 2.30a). Il n'y a que six pays de l'OCI où cette proportion est supérieure à la moyenne mondiale et seulement deux pays de l'OCI (Kazakhstan et Guyana) où 100% de la population est couverte par des programmes de protection sociale. En ce qui concerne les personnes ayant dépassé l'âge de la retraite et recevant une pension, sept pays de l'OCI ont une couverture de 100 %. Cependant, ce ratio est inférieur à 20% dans 13 pays de l'OCI sur 36 pays de l'OCI pour lesquels les données sont disponibles (graphique 2.30b).

L'un des indicateurs de protection sociale pour lequel les pays de l'OCI enregistrent des performances insuffisantes est la proportion de chômeurs bénéficiant d'allocations de chômage. Sur les 44 pays de l'OCI pour lesquels des données sont disponibles, 30 pays de l'OCI ne fournissent aucune

Graphique 2.30: Couverture de la protection sociale dans



Source: Base de données de l'OIT sur les indicateurs du marché du travail (ODD 1.3.1) & Base de données SESRIC OICStat.

prestation de chômage. Au Bahreïn, près de 45 % des travailleurs peuvent bénéficier d'allocations de chômage lorsqu'ils perdent leur emploi.

D'autre part, bien qu'elle ne soit pas couverte par la base de données de l'OIT, la Türkiye accorde une allocation de chômage basée sur un système d'assurance contributive en vertu de sa loi sur l'assurance chômage, qui garantit des allocations de chômage à tous les travailleurs qui ont perdu leur emploi contre leur propre volonté et sans aucune faute de leur part. De tels mécanismes peuvent être utilisés dans d'autres pays de l'OCI pour protéger les travailleurs contre la perte involontaire de leur emploi.

#### **ENCADRÉ 2.4:** Portail du réseau de sécurité et de santé au travail de l'OCI (OIC-OSHNET)



*Le réseau de l'OCI pour la sécurité et la santé au travail (OIC-OSHNET) est une plate-forme de l'OCI établie pour créer une coopération plus étroite entre les institutions nationales de sécurité et de santé au travail (SST) des États membres de l'OCI en partageant les connaissances, les expériences et les meilleures pratiques. Le Réseau a été lancé avec une réunion de lancement, organisée conjointement par le SESRIC et la Direction Générale de la Sécurité et de la Santé au Travail (DGOSH) de la République de Türkiye les 16-17 mai 2011 à Ankara, avec la participation des représentants des institutions nationales de la SST de 15 Pays Membres de l'OCI, à savoir, l'Albanie, le Bangladesh, l'Égypte, l'Irak, la Jordanie, la République Kirghize, le Liban, la Malaisie, le Maroc, Oman, le Pakistan, la Palestine, le Sénégal, la Türkiye et les Émirats Arabes Unis.*

*La création de l'OIC-OSHNET a été saluée par la première session de la Conférence islamique des ministres du travail tenue lors du 19e Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail le 10 septembre 2011 à Istanbul, en République de Türkiye. L'OIC-OSHNET vise à établir un réseau international pour le partage systématique d'informations et d'expériences dans le domaine de la SST entre les institutions nationales de la SST des États membres de l'OCI en vue d'améliorer la qualité des services et des normes de SST de ces institutions. Cette plateforme, mise à disposition par le SESRIC, joue un rôle essentiel dans l'avancement des normes de sécurité au travail dans les États membres de l'Organisation de la coopération islamique (OCI).*

*En outre, le SESRIC a récemment lancé la nouvelle version du portail OIC-OSHNET, qui est une plate-forme active et un centre de connaissances pour toutes les institutions nationales de SST et les professionnels dans nos pays membres. Grâce au portail OSHNET de l'OCI, les professionnels et les parties prenantes dans le domaine de la SST ont accès à une mine de connaissances, de recherches et de meilleures pratiques, encourageant la collaboration et le partage des connaissances entre les pays membres de l'OCI afin de garantir des environnements de travail plus sûrs et plus sains.*

## Chapitre 3

# PROGRES VERS LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE DE L'OCI POUR LE MARCHE DU TRAVAIL EN 2025

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

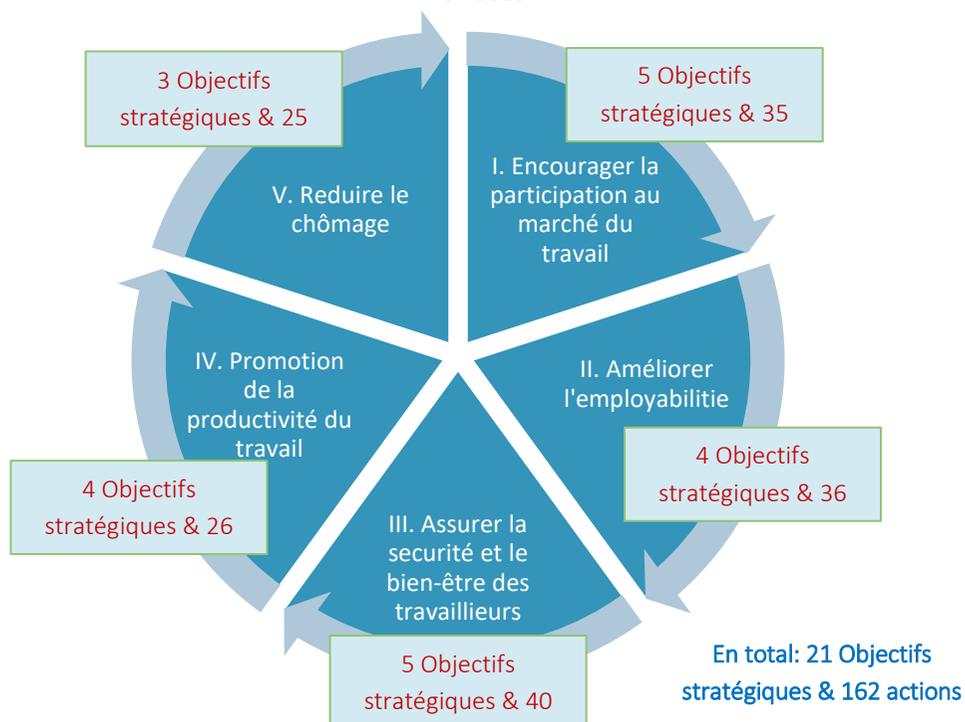
Compte tenu des défis de la politique du marché du travail rencontrés par les pays membres et la nécessité de renforcer la coopération pour relever certains de ces défis, la 3ème Conférence islamique des ministres du Travail a demandé au SESRIC de préparer une proposition de stratégie du marché pour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

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

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

Compte tenu de ce qui précède, le document de stratégie a proposé une approche de mise en œuvre où la mise en œuvre des actions repose sur des engagements au niveau national. Certains

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



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

Ce chapitre fournit une mise à jour sur le statut de la mise en œuvre des actions proposées par la Stratégie du Marché du Travail de l'OCI 2025. Il commence par une vue d'ensemble des principaux indicateurs de performance et se poursuit par un résumé des résultats de l'enquête. Le rapport d'avancement est préparé sur la base des résultats des trois enquêtes en ligne menées par le SESRIC. Les résultats de l'enquête montrent le taux d'achèvement des actions dans chaque domaine thématique au niveau de l'OCI, les pays de l'OCI les plus performants en termes d'achèvement des actions et leur volonté de partager les connaissances. L'édition précédente du Rapport du Marché du Travail de l'OCI comprenait également une section sur les meilleures pratiques dans différents domaines thématiques, telles que partagées par les pays membres (voir SESRIC, 2020).

### 3.1 Évaluation des indicateurs clés de performance

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

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

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

**Le taux de participation à la population active (TPPA)** dans les pays de l'OCI ne s'est pas amélioré au cours de la dernière décennie, principalement en raison des impacts négatifs de la pandémie de COVID-19. En 2022, le TPPA dans les pays de l'OCI était estimé à 56,2%, alors que ce ratio était de 61,0% dans les pays développés et les pays en développement non membres de l'OCI. La moyenne mondiale était de 59,8%. Apparemment, de nouvelles politiques sont nécessaires pour encourager la participation de la main-d'œuvre au marché du travail. Lorsque l'on considère les très faibles niveaux de participation des jeunes et des femmes, il devient évident qu'une attention particulière doit être accordée au soutien de la participation de ces groupes.

**L'écart entre les hommes et les femmes dans le TPPA** a diminué de 37,1 % en 2015 à 35,8 % en 2022. Cette évolution est principalement due à l'augmentation du TPPA des femmes. Il y a manifestement une tendance à la réduction de l'écart entre les sexes dans la participation au marché du travail, mais étant donné que l'écart entre les sexes est de 25,2 % dans le monde et de 12,0 % dans le groupe des pays développés, l'écart dans les pays de l'OCI reste considérablement important.

**Le ratio emploi/population (E2P)** n'a pas changé depuis 2010. Il a été mesuré à 52,9 % en 2010 et est resté stable au même niveau en 2019 après une légère diminution et une augmentation entre les deux. Avec la pandémie, ce ratio est tombé à 52,7 % en 2022. Cela montre que les mesures prises pour améliorer l'employabilité ne donnent pas les résultats escomptés en termes d'augmentation du taux d'emploi par rapport à la population.

**Le taux de pauvreté des travailleurs** (vivant avec moins de 3,20 USD par jour, PPA) dans les pays de l'OCI a diminué de 41,4 % en 2010 à 34,6 % en 2015 et 29,9 % en 2022, tandis que le taux d'extrême pauvreté, mesuré par le pourcentage de personnes employées vivant avec moins de 1,90 dollars de PPA (tel que défini dans l'indicateur 1.1.1 de l'ODD), a diminué de 16,6 % à 10,8 % au cours de la même période. Il y a une amélioration significative dans la réduction du taux de pauvreté des travailleurs dans les pays de l'OCI ; mais afin d'éliminer l'extrême pauvreté, les pays de l'OCI doivent accorder une plus grande attention à l'amélioration des conditions de vie de la population active.

**La productivité du travail**, mesurée comme la production par travailleur en prix internationaux constants basés sur la parité du pouvoir d'achat (PPA), est passée de 27 300 dollars des États-Unis en 2015 à 29 700 dollars des États-Unis en 2022 dans les pays de l'OCI. L'écart de productivité du travail entre l'OCI et les pays développés est resté important tout au long de cette période puisque la production par travailleur dans les pays développés est estimée à 107 200 dollars des États-Unis en 2022. Cela signifie qu'un travailleur moyen dans le groupe des pays de l'OCI ne produit que 27,7% de la production d'un travailleur moyen dans les pays développés. Des progrès ont été réalisés dans l'augmentation des niveaux de productivité, mais des efforts plus importants sont nécessaires pour réduire l'écart avec les pays développés.

**La part de la main-d'œuvre hautement qualifiée** a augmenté au fil des ans, reflétant les résultats des investissements réalisés dans le renforcement du capital humain dans les pays de l'OCI. Si l'on compare avec d'autres groupes de pays, les pays de l'OCI enregistrent une part plus faible d'employés à hautes compétences que celle du groupe des pays développés, tout en affichant

des parts similaires avec les pays en développement non membres de l'OCI. Cependant, les progrès réalisés par les pays en développement non membres de l'OCI ainsi que par les pays développés sont plus importants que ceux réalisés par les pays de l'OCI en ce qui concerne l'augmentation de la part des professions exigeant de hautes compétences. Cela montre que l'investissement réalisé dans le développement du capital humain est insuffisant.

La moyenne du **chômage total** était de 6,3% dans les pays de l'OCI en 2022, ce qui est plus élevé que son niveau en 2015 (6,1%). Alors que le taux de chômage moyen dans les pays de l'OCI était déjà en hausse, la pandémie de COVID-19 a encore exacerbé les perspectives. Il est évident que les politiques qui s'attaquent au problème du chômage ne donnent pas les résultats escomptés en termes de réduction du taux de chômage. Il est impératif de concevoir des politiques alternatives et de renforcer la coopération pour lutter contre le chômage dans les pays de l'OCI.

De même, **le chômage des jeunes** a connu une tendance à la hausse dans les pays de l'OCI au cours de la période considérée. En 2019, le chômage des jeunes dans les pays de l'OCI est estimé à 13,7 %, contre 13,8 % en 2015 et 12,3 % en 2010. Notant le fait que plus de 28% de la population des jeunes dans les pays de l'OCI ne sont pas dans l'éducation ou l'emploi, les pays de l'OCI ont besoin de créer des opportunités pour une meilleure éducation et des possibilités d'emploi pour éviter tout autre problème économique et social.

### 3.2 Enquête sur la mise en œuvres

Les enquêtes de mise en œuvre ont deux objectifs principaux. L'une consiste à observer la réalisation des actions suggérées par le document de stratégie et l'autre à identifier les possibilités de partage des connaissances et des expériences entre les pays membres. Pour mener la première enquête, le Secrétariat général de l'OCI et le SESRIC ont diffusé une note verbale aux pays membres en novembre 2018 leur demandant de nommer un point focal des institutions nationales pertinentes pour collecter des informations et des données fiables relatives à la mise en œuvre de l'enquête. Certains autres pays ont indiqué leurs points focaux lors de la 4ème Conférence islamique des ministres du travail qui s'est tenue à Djeddah, Royaume d'Arabie Saoudite. En conséquence, la première enquête a été menée entre décembre 2018 et mai 2019 avec la participation de 20 pays. La seconde a été menée entre octobre 2020 et mars 2021 avec 9 réponses. La dernière enquête a été lancée

**Tableau 3.2:** Pays ayant répondu aux enquêtes de mise en œuvre

	2019-20	2021-22	2023
Afghanistan	X		
Azerbaïdjan	X		
Bahreïn	X		
Cameroun	X		
Indonésie	X		
Irak			X
Jordanie	X	X	X
Koweït		X	
Malaisie		X	
Niger	X		
Nigéria	X	X	
Oman	X		
Palestine	X	X	
Qatar	X		
Ar. Saoudite	X		X
Sénégal	X	X	X
Sierra Leone	X		
Soudan	X	X	
Tunisie	X		X
Türkiye	X	X	X
Ouganda	X		
EAU	X	X	
Yémen	X		

en juin 2023. Pour chaque enquête, le SG de l'OCI a diffusé une note verbale pour demander aux États membres de répondre à l'enquête. Le tableau 3.2 fournit la liste des pays qui ont répondu aux enquêtes en partie ou en totalité.

Cette section fournit une brève analyse des résultats de l'enquête pour chaque domaine thématique. Le manque de participation empêche d'effectuer une analyse de l'évolution dans le temps. Par conséquent, dans l'analyse ci-dessous, seules les dernières réponses fournies par les États membres sont prises en compte. Dans l'ensemble, les résultats indiquent que des progrès significatifs ont déjà été réalisés dans la mise en œuvre des actions suggérées. Il existe également une forte volonté d'échanger des connaissances et des expériences en vue d'atteindre les objectifs stratégiques.

### **(i) Domaines thématiques**

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

#### *(1) Encourager la participation au marché du travail*

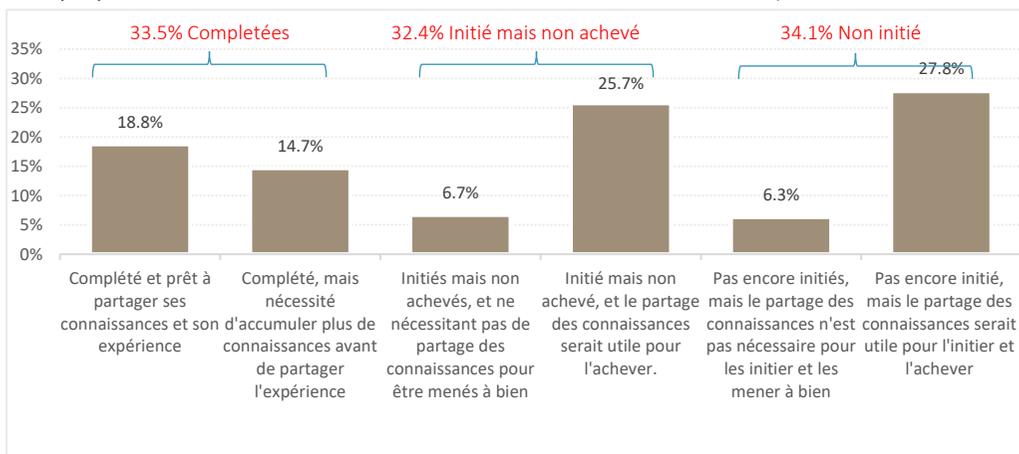
Considérant les taux de participation à la population active relativement plus faibles dans les pays de l'OCI, il est nécessaire d'accorder plus d'attention aux défis liés à l'inactivité du marché du travail. Relever ce défi pourrait contribuer à la réalisation d'une économie plus englobante et productive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

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

- **OS 1.1:** Améliorer les perspectives et les résultats du marché du travail (6 actions)
- **OS 1.2:** Promouvoir le développement des compétences en fonction des besoins du marché du travail (7 actions)
- **OS 1.3:** Mettre en œuvre des politiques inclusives pour améliorer la participation des femmes, des jeunes et des personnes âgées (9 actions)
- **OS 1.4:** Concevoir des politiques pour réduire l'écart entre la participation au marché du travail dans les zones urbaines et rurales (5 actions)
- **OS 1.5:** Concevoir des programmes et des politiques pour activer les potentiels des groupes vulnérables, y compris les handicapés, les ex-délinquants et les personnes déplacées sur le marché du travail (8 actions)

Les actions proposées dans le cadre de ce domaine thématique ont un taux de mise en œuvre plus élevé par les pays répondants. Au total, 33,5% de toutes les actions ont été menées à bien et dans beaucoup de ces actions, les pays membres sont en mesure de transférer leurs connaissances et leur expérience. 32,4% des actions ont déjà été lancées, mais 34,1% d'autres actions attendent d'être lancées. Dans 72,3% des actions, il y a une volonté de partager les connaissances et l'expérience entre les pays ayant répondu à l'enquête (graphique 3.1).

**Graphique 3.1:** État de la mise en œuvre des actions dans le domaine thématique 1



Source: Enquêtes de mise en œuvre de la stratégie du marché du travail de l'OCI par le SESRIC, 2019-2023.

#### ENCADRÉ 3.1: Réseau des Services d'Emploi Publics de l'OCI (OIC-PESNET)



Le SESRIC a établi le Réseau de Services d'Emploi Public de l'OCI (OIC-PESNET) conformément à la "Résolution sur la Coopération sur le Travail, l'Emploi et la Protection Sociale entre les États Membres de l'OCI" adoptée par la 2ème Conférence Islamique des Ministres du Travail tenue à Bakou, Azerbaïdjan, en avril 2013.

Dans le but de renforcer la qualité et l'efficacité des services publics d'emploi et d'améliorer l'accessibilité à ces services dans les États membres de l'OCI, l'OIC-PESNET s'efforce d'établir un réseau intra-OCI pour le partage systématique de l'information et de l'expérience entre les autorités publiques d'emploi des États membres de l'OCI. Ce Programme vise à:

- Conserver et utiliser les statistiques sur les accidents de travail pour promouvoir la prévention des risques professionnels dans les organisations et élaborer un plan d'action au niveau national.
- Promouvoir les ressources institutionnelles et humaines des services publics de l'emploi des États membres de l'OCI en encourageant l'échange d'experts.
- Améliorer les compétences techniques et les connaissances des participants sur l'intégration des technologies de l'information et des applications numériques dans les services publics de l'emploi en tant que solution pour améliorer l'efficacité des services.

Le SESRIC assume le rôle de Secrétariat de l'OIC-PESNET et mène un programme spécifique de renforcement des capacités, à savoir; le Programme de renforcement des capacités dans le domaine des services d'emploi publics (PES-CaB), pour soutenir les efforts des États membres de l'OCI dans le développement des capacités des ressources institutionnelles et humaines dans le domaine des services d'emploi publics.

## (2) Améliorer l'employabilité

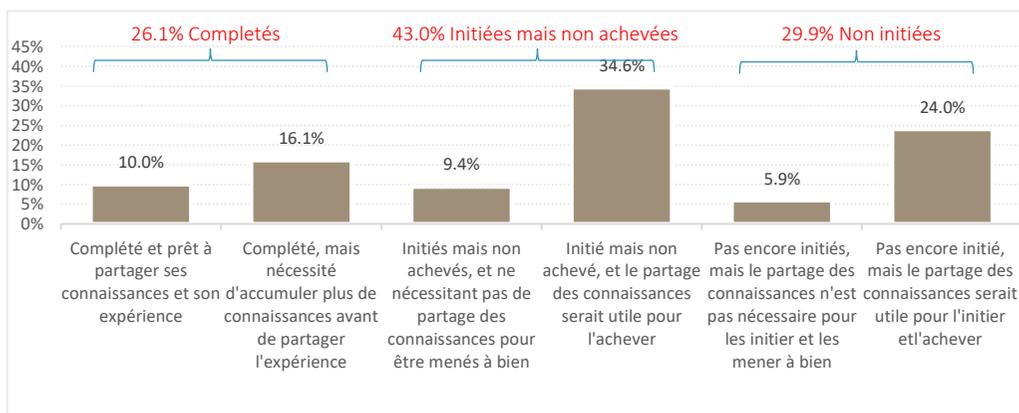
Le niveau de compétences et de qualifications d'une personne est un facteur critique dans l'amélioration de l'employabilité sur le marché du travail. Le développement des compétences est nécessaire pour améliorer l'employabilité, améliorer la productivité, permettre l'adéquation entre l'offre de compétences et les besoins des marchés du travail et faciliter l'adaptation aux changements technologiques et aux marchés. Pourtant, l'inadéquation des compétences est l'un des principaux défis auxquels sont confrontés les pays de l'OCI. Il peut y avoir différentes explications pour expliquer pourquoi le niveau de compétences des individus ne correspond pas au niveau de compétences requis sur le marché du travail, mais l'inadéquation des compétences est un phénomène malsain sur le marché du travail qui a des conséquences négatives importantes.

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

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

Selon les réponses à l'enquête, seulement 26,1% des actions ont été initialement réalisées par les pays membres ayant répondu, soit le taux de réalisation le plus faible parmi les cinq domaines thématiques. Dans 10% d'entre eux, les pays membres sont prêts à partager leurs connaissances et leur expérience. En outre, 44% des actions ont été lancées mais non achevées et, dans la majorité des cas, le partage des connaissances est considéré comme un instrument utile pour atteindre les objectifs. Enfin, près de 30% des actions n'ont pas été lancées du tout, mais la majorité des pays considèrent le partage des connaissances comme un élément important (graphique 3.2).

**Graphique 3.2:** État de la mise en œuvre des actions dans le domaine thématique 2



Source: Enquêtes de mise en œuvre de la stratégie du marché du travail de l'OCI par le SESRIC, 2019-2023.

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

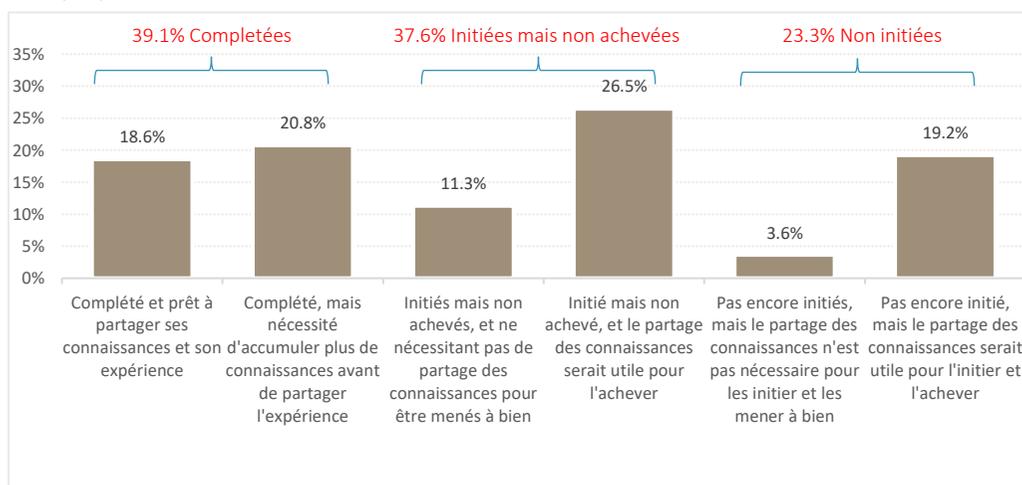
La sécurité et la santé au travail (SST) représentent un élément clé pour parvenir à des conditions de travail décentes et maintenir le bien-être des travailleurs. Il s'agit de protéger la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs. Une législation et des règlements appropriés, accompagnés de moyens adéquats d'application sont essentiels pour la protection de la sécurité et la santé des employés. En outre, environ 200 millions de travailleurs dans les pays de l'OCI vivent dans l'extrême pauvreté ou dans une pauvreté modérée avec moins de 3,10 dollars des États-Unis de revenu par jour, bien qu'ils aient un emploi.

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

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

Le taux d'achèvement le plus élevé a été indiqué dans ce domaine thématique par les pays répondants. 39,1% des actions ont déjà été réalisées et dans 20,7% des cas, ils sont prêts à partager leurs connaissances et leur expérience. 37,6% des actions ont été initiées par les pays membres et seulement 23,3% des actions n'ont pas encore été initiées. Cela reflète l'importance accordée à la protection de la sécurité et du bien-être des travailleurs. Dans 64,5% des actions, les pays sont prêts (18,5%) ou disposés à s'engager (46%) dans un échange de connaissances et de meilleures pratiques (graphique 3.3).

**Graphique 3.3:** État de la mise en œuvre des actions dans le domaine thématique 3



Source: Enquêtes de mise en œuvre de la stratégie du marché du travail de l'OCI par le SESRIC, 2019-2023.

### ENCADRÉ 3.2: Réseau de sécurité et de santé au travail de l'OCI (OIC-OSHNET)



Depuis sa création en 2011, le réseau de sécurité et de santé au travail de l'OCI (OIC-OSHNET) a joué un rôle central dans la promotion d'une collaboration renforcée entre les institutions nationales de sécurité et de santé au travail (SST) des États membres de l'OCI.

À la lumière de ce contexte, l'OIC-OSHNET, en tant que plate-forme de l'OCI, a été créé par le SESRIC et la Direction Générale de la Sécurité et de la Santé au Travail (DGOSH) de la République de Türkiye avec l'objectif principal de faciliter l'échange de connaissances, d'expertise et de meilleures pratiques dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail (SST). L'impulsion pour sa création peut être attribuée à la reconnaissance croissante par les États membres de l'OCI de l'importance de la promotion et de l'amélioration des normes de sécurité et de santé au travail. À l'instar de l'influence exercée par les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) et le programme de développement post-2015 de l'ONU dans le domaine des politiques de protection sociale, l'OIC-OSHNET s'efforce d'établir un réseau international dédié au partage systématique d'informations et d'expériences entre les institutions nationales de SST. Cet effort de collaboration vise à élever la qualité des services et des normes de SST fournis par ces institutions, faisant ainsi progresser la sécurité et la santé sur le lieu de travail dans les États membres de l'OCI.

#### (4) Promouvoir la productivité du travail

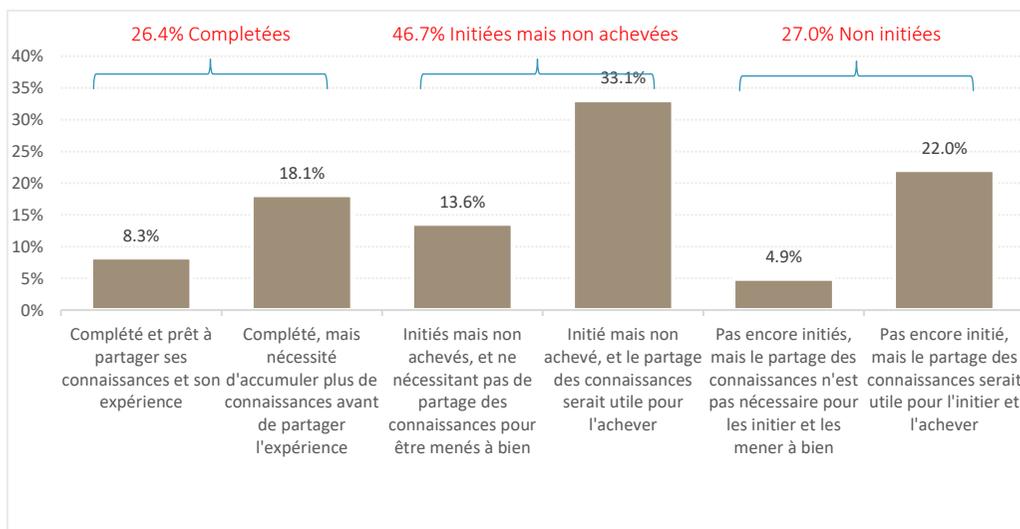
Les travailleurs des pays de l'OCI produisent en moyenne moins de biens et de services que leurs homologues dans le reste du monde. Cela implique que les pays de l'OCI ont un problème de productivité. Dans un contexte plus large, la productivité du travail peut être améliorée par diverses politiques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

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

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

Les actions liées à la promotion de la productivité du travail ont un taux d'achèvement de 26,4%. 46,7% des actions sont lancées mais non achevées. Dans l'ensemble, les pays ayant répondu à l'enquête ont indiqué qu'ils étaient prêts à s'engager avec d'autres pays membres dans l'échange de connaissances et d'expériences dans 63,4% des actions (graphique 3.4).

**Graphique 3.4:** État de la mise en œuvre des actions dans le domaine thématique 4



Source: Enquêtes de mise en œuvre de la stratégie du marché du travail de l'OCI par le SESRIC, 2019-2023.

### (5) Réduire le chômage

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

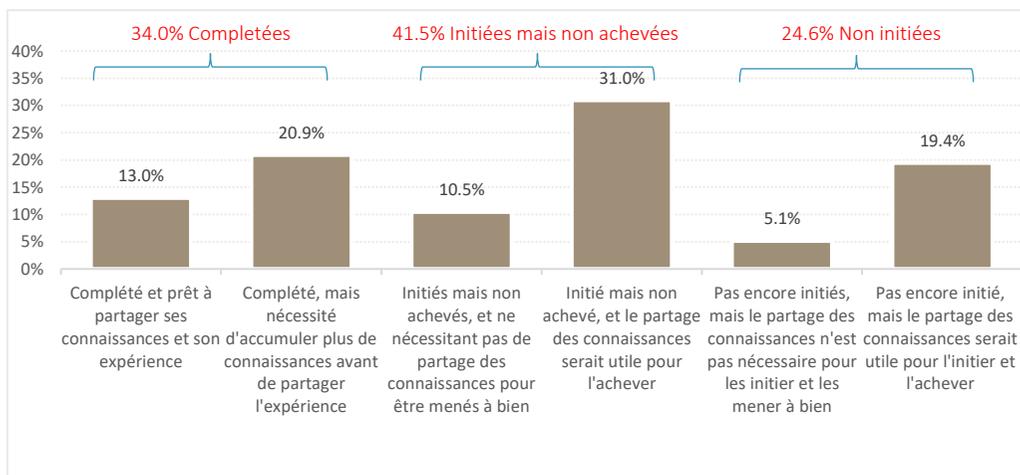
Dans ce contexte, trois objectifs stratégiques (OS) sont identifiés par le document de stratégie pour aider à réduire le chômage :

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

Des mesures visant à réduire le chômage ont déjà été prises par les pays répondants et 34% d'entre elles sont achevées. 41,5 % des actions sont lancées, mais dans 31 % des cas, il existe une demande de partage des connaissances pour les mener à bien. Après le domaine thématique 3, c'est le domaine où le taux d'achèvement ou d'initiation est le plus élevé. Seulement 24,6% des

actions n'ont pas encore commencé. Cela reflète également l'importance cruciale accordée à la lutte contre le chômage dans les pays de l'OCI (graphique 3.5).

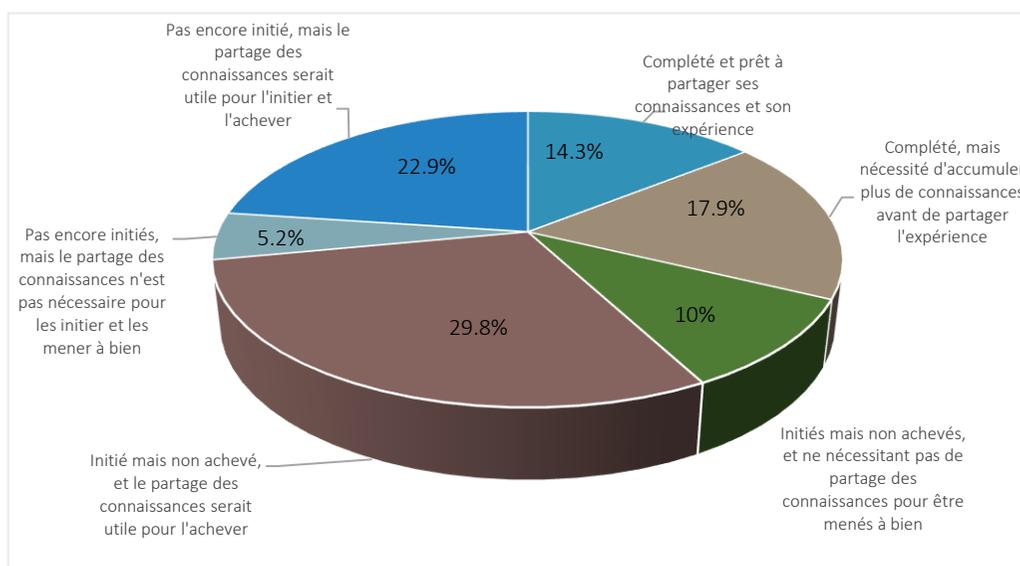
**Graphique 3.5:** État de la mise en œuvre des actions dans le domaine thématique 5



Source: Enquêtes de mise en œuvre de la stratégie du marché du travail de l'OCI par le SESRIC, 2019-2023.

Au total, 32,2% de toutes les actions ont été réalisées, 39,8% ont été lancées mais non terminées et 28% n'ont pas encore été lancées (graphique 3.6). En outre, dans 66,9% des cas, les pays sont disposés à s'engager dans une activité de partage des connaissances. Cela reflète des conditions initiales relativement solides pour avancer et atteindre les objectifs stratégiques suggérés dans le document de l'OCI sur la stratégie du marché du travail pour 2025.

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



Source: Enquêtes de mise en œuvre de la stratégie du marché du travail de l'OCI par le SESRIC, 2019-2023.

## Chapitre 4

# TRANSFORMATION SECTORIELLE ET EVOLUTION DE LA NATURE DU TRAVAIL

Au fur et à mesure que la technologie progresse, certaines tâches traditionnellement effectuées par l'homme deviennent automatisables. Cette évolution a des implications pour la main-d'œuvre et la société dans son ensemble. Cependant, il est important de reconnaître que l'automatisation ne signifie pas nécessairement le remplacement complet du travail humain. Au contraire, elle conduit souvent à une transformation des emplois et à la nécessité d'acquérir de nouvelles compétences. Les sociétés et la main-d'œuvre peuvent être mieux préparées à l'avenir numérique en faisant des prévisions opportunes sur les tâches les plus susceptibles d'être automatisées. Cette préparation implique d'identifier les compétences qui resteront utiles et demandées, même dans un environnement automatisé. Le fait de se concentrer sur la culture de ces compétences garantit que le travail humain reste une source constante de valeur économique.

Les compétences spécifiques qui seront très demandées peuvent varier d'une industrie à l'autre et d'un secteur à l'autre. Toutefois, certains domaines généraux sont susceptibles de revêtir une plus grande importance dans l'avenir du travail, notamment la pensée critique, la résolution de problèmes, la créativité, l'adaptabilité, l'intelligence émotionnelle et la culture numérique. Ces compétences sont souvent appelées "soft skills" et sont considérées comme essentielles pour naviguer dans un monde de plus en plus automatisé et technologiquement avancé. En outre, il sera nécessaire de disposer de personnes capables de comprendre les technologies émergentes et de les utiliser. Les compétences liées à l'analyse des données, à l'intelligence artificielle, à

l'apprentissage automatique, à la robotique et à la cybersécurité seront également essentielles pour exploiter le potentiel de croissance de l'innovation technologique.

Reconnaissant l'importance de préparer la main-d'œuvre à l'avenir du travail, les pays de l'OCI prennent également des mesures pour comprendre les défis et les opportunités et concevoir des politiques appropriées. Au niveau de l'OCI, les ministres/chefs d'organisations/représentants en charge de la transformation numérique dans les pays de l'OCI, participant à l'initiative/programme de coopération numérique de haut niveau du COMCEC, se sont réunis à l'occasion de la 38ème session du COMCEC à Istanbul en novembre 2022, pour discuter de l'agenda mondial sur la transformation numérique et de l'état actuel dans les pays membres et pour échanger des points de vue sur la façon d'assurer une coopération étroite entre les pays membres dans ce domaine important. Les participants ont convenu d'un certain nombre de domaines thématiques comme cadre de coopération dans le cadre de la coopération numérique de haut niveau, tels que la promotion de la coopération sur les questions numériques transversales, l'amélioration de la connectivité numérique et le développement des aptitudes et des compétences numériques. Ils ont également décidé de se réunir régulièrement dans le cadre du "Forum de haut niveau du COMCEC sur la transformation numérique" en vue de renforcer la coopération technique et la collaboration entre les autorités compétentes responsables de la transformation numérique dans les pays membres, ainsi que l'échange d'expériences, la conception de programmes et de projets conjoints dans les domaines thématiques susmentionnés.

À la lumière de l'attention croissante accordée au niveau mondial et de l'OCI à la montée de la numérisation et ses implications sur l'emploi, cette section examine brièvement l'importance croissante de la numérisation et de l'automatisation pour le monde du travail, puis fournit quelques discussions sur les compétences émergentes et en déclin associées à l'augmentation de la numérisation et de l'automatisation. La section conclut avec une évaluation générale sur l'allocation sectorielle de l'emploi dans les pays de l'OCI ainsi que des discussions sur les impacts sectoriels spécifiques de la numérisation et de l'automatisation.

#### **4.1 L'essor de la numérisation et de l'automatisation et leur impact sur les marchés du travail**

La numérisation sur le lieu de travail comprend l'adaptation d'une série de technologies numériques et d'applications qui progressent rapidement, notamment les outils de communication numérique, les technologies de l'information, la robotique et l'intelligence artificielle. Même si ce processus est en cours depuis plus de plusieurs décennies, la pandémie de COVID-19 a entraîné une augmentation du travail à distance et sur plateforme, accélérant la transformation numérique des lieux de travail traditionnels. Selon une enquête mondiale menée par le Forum économique mondial (WEF), plus de 85 % des grandes entreprises considèrent que l'adoption accrue de technologies nouvelles et d'avant-garde et la généralisation de l'accès au numérique constituent la principale tendance à la transformation des lieux de travail. En outre, plus de 75 % des entreprises envisagent d'adopter des fonctionnalités de big data, de cloud computing et d'IA au cours des cinq prochaines années (WEF, 2023). Pourtant, les opinions

concernant les avantages et les inconvénients de l'impact des technologies numériques sur les lieux de travail varient considérablement. Les attentes optimistes se heurtent aux inquiétudes, ce qui conduit à une discussion polarisée sur les effets potentiels sur les niveaux d'emploi et les conditions de travail.

La numérisation exige des entreprises qu'elles modifient leur mode de fonctionnement, en passant d'une organisation du travail à forte intensité de main-d'œuvre à des types d'organisation du travail plus axés sur la technologie. Ils peuvent entraîner le remplacement des humains par des robots ainsi qu'une modification du contenu des emplois et des compétences, des conditions de travail et des relations de travail. Plus récemment, l'intelligence artificielle (IA) a attiré l'attention sur les risques d'une numérisation complète du monde du travail. Les technologies numériques pourraient améliorer les conditions de travail en remplaçant les tâches répétitives, lourdes, à forte intensité de main-d'œuvre ou dangereuses, ainsi qu'en réduisant la charge de travail. Il pourrait également contribuer à améliorer les compétences, à accroître la qualité du travail et à créer de nouveaux emplois à plus forte valeur ajoutée, ce qui laisserait plus de temps pour des tâches stimulantes et le développement de carrière (EP, 2022).

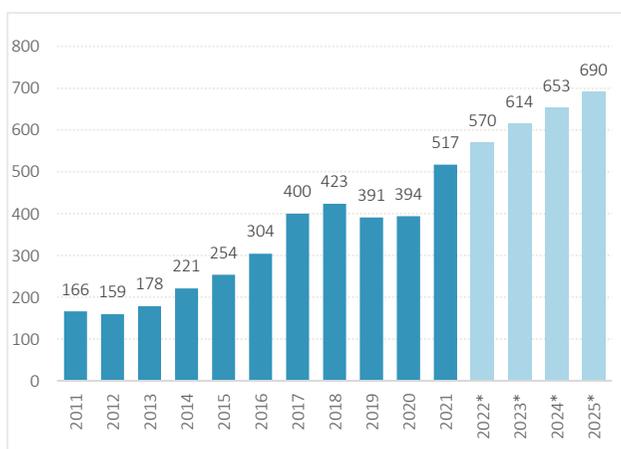
La numérisation n'affecte pas seulement des emplois entiers, mais a également un impact significatif sur la composition des emplois en modifiant les profils de tâches au sein de ceux-ci. Cette transformation dynamique au sein des professions peut être observée de différentes manières. Tout d'abord, certaines tâches au sein des profils professionnels existants peuvent disparaître en raison de l'automatisation ou de la nature changeante du travail dans un environnement numérique. La numérisation peut également modifier les tâches en numérisant les processus de travail manuels ou physiques. Il s'agit d'intégrer les technologies numériques dans les flux de travail traditionnels, en remplaçant les étapes manuelles par des outils et des plateformes numériques. Cela peut améliorer l'efficacité, la précision et la rapidité d'exécution des tâches. Enfin, la numérisation crée de nouvelles tâches et de nouveaux rôles professionnels associés aux technologies émergentes et à l'analyse des données générées par ces technologies. Cette évolution des profils de tâches au sein des emplois reflète l'adaptation et l'intégration continues des technologies numériques dans les processus de travail.

En outre, la numérisation peut affecter les niveaux de salaire sur le marché du travail, où les augmentations de la demande globale et de la productivité dues à l'adoption de technologies peuvent entraîner une hausse des salaires. Elle affecte également la demande et l'offre de compétences. De nouvelles compétences sont nécessaires pour les nouveaux emplois ou tâches, tandis que d'autres compétences perdront de leur pertinence sur le marché du travail à mesure que certains emplois et tâches verront leur demande diminuer. Dans l'ensemble, la numérisation offre un large éventail de possibilités sur le marché du travail pour les travailleurs plus qualifiés et ceux qui sont capables de s'adapter à l'évolution des besoins en matière de compétences. Les travailleurs routiniers peu qualifiés risquent toutefois de perdre leur emploi et devront maîtriser la transition vers l'ère numérique (Eurofound, 2021b ; Mandl, 2021). Le système éducatif doit anticiper les besoins futurs en matière de compétences et, conjointement avec le secteur des entreprises, adapter les programmes d'études afin de fournir le contenu requis en utilisant le mécanisme de transmission le plus approprié. Il est impératif que les travailleurs acquièrent de

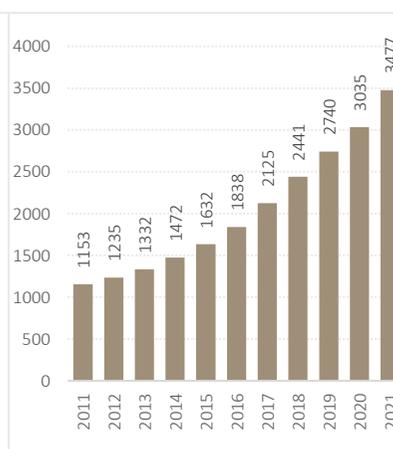
nouvelles compétences, telles que l'analyse de données, la résolution de problèmes et la maîtrise des technologies, pour répondre aux exigences changeantes du lieu de travail numérique (voir la section 3.2 pour plus de détails).

L'automatisation, quant à elle, désigne le remplacement de l'intervention humaine, en tout ou en partie, par l'intervention d'une machine ou d'un logiciel. Contrairement à la numérisation, les robots sont utilisés dans la fabrication depuis plus longtemps. Les progrès technologiques ont toutefois permis le déploiement d'une nouvelle génération de robots - stimulés par l'intelligence artificielle et l'apprentissage automatique - capables d'effectuer des tâches qui vont au-delà des mouvements répétitifs et discrets. La logistique commerciale, la construction automobile et l'industrie de la préparation des aliments sont quelques-uns des secteurs qui utilisent la robotique avancée de manière plus intensive (Eurofound, 2021a).

**Graphique 4.1a:** Installations annuelles de robots industriels (en milliers)



**Graphique 4.1b:** Stock opérationnel de robots industriels (en milliers)



Source: Fédération internationale de robotique. (\*) Prévu.

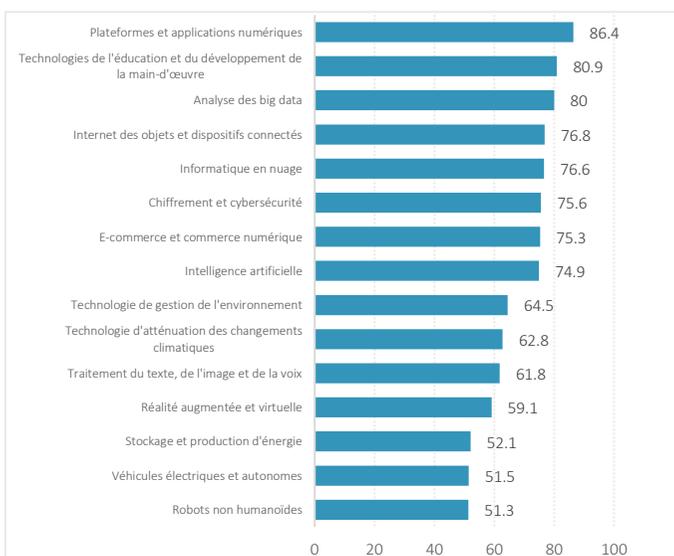
Parallèlement à l'automatisation croissante des processus de production, les installations de robots ont fortement augmenté pour atteindre plus de 517 000 unités en 2021, ce qui représente un taux de croissance de 31 % par rapport à l'année précédente (graphique 4.1a). Cette tendance devrait se poursuivre au cours de la période à venir et atteindre près de 700 000 d'ici 2025, selon la Fédération internationale de la robotique (IFR, 2022). Les cinq principaux marchés des robots industriels, à savoir la Chine, le Japon, les États-Unis, la République de Corée et l'Allemagne, représentaient 78 % des installations mondiales de robots, la Chine représentant elle-même 52 % des installations mondiales de robots en 2021. Les données montrent également que l'industrie électrique/électronique détient la plus grande part des nouvelles installations de robots en 2021, avec une part de 26,4 %, suivie par l'industrie automobile (23,1 %), tandis que l'industrie alimentaire ne représente que 3,1 %. Le stock de robots fournit également une indication relativement bonne des tendances actuelles en matière d'automatisation dans les industries, en particulier dans les chaînes de montage. Le stock opérationnel de robots industriels

estimé par l'IFR (2022) s'élevait à près de 3,5 millions d'unités, en augmentation de 14 % en moyenne chaque année depuis 2016 (graphique 4.1b).

L'adoption des technologies ne concerne pas seulement la robotique. En fait, les robots représentent une moindre importance par rapport à d'autres technologies. Selon le WEF (2023), les plateformes numériques et les applications sont les technologies les plus susceptibles d'être adoptées par les organisations interrogées, 86 % des entreprises prévoyant de les intégrer dans leurs activités au cours des cinq prochaines années (graphique 4.2). Le commerce électronique et le commerce numérique devraient être adoptés par 75 % des entreprises. Les technologies de l'éducation et de la main-d'œuvre occupent la deuxième place, 81 % des entreprises envisageant d'adopter ces technologies d'ici à 2027. L'adoption de robots, de technologies de stockage de l'énergie et de technologies de registres distribués est moins bien classée. Le WEF (2023) estime que l'adoption de la technologie et l'amélioration de l'accès au numérique créeront une croissance nette de l'emploi.

Comparée à la numérisation, l'automatisation est très controversée dans la littérature en ce qui concerne son impact sur le marché du travail. En général, l'impact de l'automatisation sur l'emploi est plus fort dans l'industrie manufacturière que dans les services, en raison de la part plus importante des tâches routinières et de la moindre dépendance à l'égard des tâches numériques. L'automatisation touche principalement les emplois qui impliquent des tâches routinières, ce qui concerne souvent les travailleurs peu qualifiés. Des professions telles que les opérateurs de lignes de production, les superviseurs et les conducteurs de chariots élévateurs dans l'industrie manufacturière connaîtront des changements, nécessitant une montée en compétences ou une requalification. De même, les emplois qui impliquent des tâches manuelles mais moins routinières, comme certains opérateurs de machines et assembleurs spécialisés, deviendront plus complexes, ce qui nécessitera un développement continu des compétences (Eurofound, 2021b). Toutefois, dans les secteurs de services tels que les soins de santé et les services d'urgence, l'automatisation devrait compléter le travail humain plutôt que de le remplacer. Cela signifie que les professions dans ces secteurs nécessiteront toujours des compétences humaines, mais que les travailleurs devront s'adapter à l'évolution du

**Graphique 4.2:** Adoption des technologies(2023-2027)



Source: FEM (2023). Technologies classées en fonction de la part des organisations interrogées qui sont susceptibles ou très susceptibles d'adopter cette technologie au cours des 5 prochaines années.

paysage technologique par le biais d'une formation continue et d'un renforcement des compétences.

### **Preuves empiriques de l'impact sur le marché du travail**

La littérature fournit diverses preuves de l'impact de la numérisation et de l'automatisation. Parmi les effets négatifs, citons les craintes d'une augmentation du chômage structurel et des inégalités, la réduction des possibilités d'emploi et les difficultés à trouver des travailleurs qualifiés pour un marché du travail en pleine évolution. Des inquiétudes se font également jour quant aux pertes d'emplois potentielles à court terme et à la nécessité d'acquérir de nouvelles compétences et de suivre de nouvelles formations. Parmi les conclusions positives, citons le potentiel d'augmentation du temps libre, ainsi que la reconnaissance du fait que le remplacement du travail humain par la technologie n'entraîne pas nécessairement une diminution des possibilités d'emploi globales. En outre, la numérisation et l'automatisation peuvent contribuer à l'augmentation de la productivité, au renforcement de la compétitivité et à la création de nouveaux emplois. Elles peuvent également avoir des implications économiques et environnementales positives, telles qu'une meilleure qualité, une sécurité accrue et des solutions respectueuses de l'environnement pour remplacer des emplois dangereux.

En examinant les emplois menacés par l'automatisation au cours de la dernière décennie et dans 21 pays, Georgieff et Milanex (2021) n'ont trouvé aucun élément en faveur d'une destruction nette d'emplois au niveau national. Tous les pays ont connu une croissance de l'emploi au cours de la dernière décennie. Toutefois, au sein des pays, la croissance de l'emploi a été beaucoup plus faible dans les emplois présentant un risque élevé d'automatisation (6 %) que dans les emplois présentant un risque faible (18 %). Acemoglu et Restrepo (2017) ont constaté qu'un robot supplémentaire réduit l'emploi global de trois à six emplois. Ce n'est pas le cas en Allemagne, où le déclin de l'emploi manufacturier entre 1994 et 2014 a été contrebalancé par une augmentation de l'emploi dans le secteur des services (Dauth et al., 2021). Il n'existe que peu d'études quantitatives examinant les conséquences des technologies et des applications de l'IA sur le lieu de travail. Tous ne trouvent aucune preuve claire des éventuels effets positifs de ces nouvelles technologies sur l'emploi (voir, par exemple, Acemoglu et al., 2022 ; Georgieff et Hye, 2021 ; Damioli et al., 2022).

La théorie économique (EP, 2022) confirme que les nouvelles technologies n'entraînent pas nécessairement un chômage technologique généralisé. Des mécanismes compensatoires, tels que la création de nouveaux emplois associés à la technologie, la réaffectation des ressources au sein des entreprises ou des industries, et l'augmentation de la demande des consommateurs due à la croissance de la productivité, peuvent contrebalancer l'impact initial de la technologie sur l'économie de main-d'œuvre (Acemoglu et Restrepo 2019). Ces mécanismes permettent d'expliquer pourquoi les progrès technologiques conduisent souvent à la création d'emplois et à une relation dynamique entre la technologie et l'emploi.

Malgré des données empiriques suggérant un point de vue plus nuancé, le débat public tend souvent à mettre l'accent sur le remplacement de la main-d'œuvre par les technologies d'automatisation plutôt que sur leur potentiel de création d'emplois. Ce biais est alimenté par des études qui estiment un risque élevé d'automatisabilité pour une part importante des emplois

dans les pays avancés (voir, par exemple, Frey et Osborne, 2017). Toutefois, d'autres études suggèrent que la proportion d'emplois potentiellement automatisables est beaucoup plus faible (Arntz et al., 2017 ; Nedelkoska et Quintini, 2018). Les récits négatifs concernant l'automatisation et ses effets perçus comme néfastes sur l'emploi sont répandus dans la science populaire, les articles de journaux et même dans certains domaines de la profession économique (voir Shiller, 2019 et Arntz et al., 2022 pour une vue d'ensemble). Ce discours unilatéral a contribué au pessimisme du grand public quant à l'impact de l'automatisation, ce qui contraste avec les opinions des experts qui reconnaissent une perspective plus équilibrée.

Exploitant un ensemble de données d'enquête contenant des informations sur la manière dont 11 000 travailleurs des économies de marché avancées et émergentes perçoivent les principales forces qui façonnent l'avenir du travail, Mulas-Granados et al. (2019) ont constaté que les travailleurs ont des sentiments plus positifs que négatifs à l'égard de l'automatisation, en particulier dans les marchés émergents. Ils ont constaté que les perceptions négatives de l'automatisation prévalent chez les travailleurs plus âgés, plus pauvres, plus exposés à la volatilité de l'emploi et originaires de pays où le taux de pénétration des robots est plus élevé. Les perceptions de l'automatisation sont positives chez les travailleurs ayant un niveau de satisfaction professionnelle plus élevé, un niveau d'éducation plus élevé et provenant de pays où la protection de la main-d'œuvre est plus forte. Les travailleurs qui ont une perception positive de l'automatisation ont également tendance à répondre qu'une rééducation et un recyclage seront nécessaires pour s'adapter à l'évolution rapide des exigences en matière de compétences. Il est donc essentiel de gérer les attentes des travailleurs concernant les nouveaux défis et les nouvelles opportunités pour qu'ils s'adaptent avec succès aux nouveaux environnements de travail.

En examinant comment les travailleurs s'adaptent aux investissements des entreprises dans les nouvelles technologies numériques, Genz et al. (2021) trouvent des preuves d'une meilleure stabilité de l'emploi et d'une plus forte croissance des salaires en réponse à l'adoption de la technologie numérique. Toutefois, les ajustements ne sont pas les mêmes pour tous les groupes de travailleurs : Les emplois d'experts liés aux technologies de l'information et comportant des tâches analytiques non routinières sont ceux qui bénéficient le plus de la mise à niveau technologique, ce qui coïncide avec des exigences professionnelles très complexes, mais pas nécessairement avec des compétences plus académiques. Cependant, Genz et Schnabel (2021) ont également mis en évidence des hétérogénéités substantielles dans les effets sur l'emploi en fonction des groupes de compétences, des tâches professionnelles accomplies et du sexe. Les travailleurs peu qualifiés, et surtout les travailleurs moyennement qualifiés de l'industrie manufacturière, souffrent de la baisse des salaires et des pertes de revenus cumulées causées par les robots (EP, 2022).

#### **Création de nouvelles formes d'emploi et de compétences**

La numérisation facilite les formes d'emploi non traditionnelles qui offrent une plus grande flexibilité. De nouveaux modèles d'emploi, tels que le travail mobile basé sur les TIC et les formes numériques de travail indépendant, connaissent un succès grandissant dans le monde entier (Charles et al., 2022). Le travail à distance est de plus en plus considéré par les employeurs et les employés comme une "nouvelle norme" dans les relations sur le marché du travail. Une enquête

du WEF a révélé que plus de 80 % des employeurs prévoient de numériser rapidement les processus de travail et que 44 % de leur personnel pourrait travailler à distance (WEF, 2020). La prévalence du télétravail varie considérablement d'un secteur à l'autre. Le télétravail est plus adapté aux secteurs des technologies de l'information et de la connaissance qu'à tout autre secteur. Les tâches sociales sont également de plus en plus souvent effectuées à distance grâce à la facilité des communications numériques, mais souvent avec une perte de qualité du service. Les professions manuelles ou basées sur des tâches physiques sont les moins adaptées au travail à distance. Étant donné que le télétravail s'appuie fortement sur les compétences numériques pour l'informatique en nuage et la collaboration en ligne, les travailleurs possédant de solides compétences numériques sont également mieux placés pour travailler à distance.

Les progrès de l'IA élargissent le champ des tâches pouvant être effectuées par des machines. Cela a entraîné la disparition des emplois impliquant des compétences de niveau moyen,

#### ENCADRÉ 4.1: GETIR - Une réussite en Türkiye

*Getir est le chef de file d'une nouvelle génération d'applications promettant la livraison rapide de courses en moins de 20 minutes. Lancée à Istanbul en 2015, l'application s'est répandue en Europe et aux États-Unis, et a donné naissance à tout un secteur d'applications inspirées de son modèle. Au fil du temps, elle a élargi son modèle commercial initial et a commencé à proposer d'autres services, notamment GetirMore, GetirFood, GetirWater, GetirLocals, GetirDrive, GetirJobs et GetirBiTaxi. Elle opère dans toutes les provinces de Türkiye, ainsi que dans 9 pays de 3 continents. Il a été téléchargé plus de 30 millions de fois et compte 3,5 millions d'utilisateurs actifs mensuels.*

*L'ascension de Getir s'est faite rapidement, son expansion en dehors de la Türkiye n'ayant commencé qu'au début de l'année 2021. Elle a été l'application de livraison la plus téléchargée en Europe en 2021, devançant Uber Eats et Deliveroo. Il a été étendu aux États-Unis à la fin de l'année 2021. Cette expansion rapide a fait monter en flèche la valorisation de Getir en 2021, passant de 850 millions de dollars au début de l'année à 7,5 milliards de dollars en juin. Elle était évaluée à 12 milliards de dollars en 2022. Pour conserver sa position de leader, Getir a racheté des concurrents plus petits, notamment Moov, Weezy et Gorillas. Gorillas a été le plus cher du lot, Getir ayant annoncé l'acquisition pour 1,2 milliard de dollars en décembre 2022. On estime que Getir est la plateforme de livraison rapide la plus populaire en Europe, représentant probablement plus de 40 % du marché.*

*Getir emploie 32 000 personnes dans le monde. Ses coureurs ne sont pas des travailleurs indépendants, comme c'est le cas pour la plupart des chauffeurs et des coureurs d'Uber et de DoorDash, mais ils sont embauchés par l'entreprise. Les employés bénéficient ainsi d'une meilleure protection sociale, ce qui constitue un exemple de réussite à l'ère de la numérisation.*

*Source: Site web de l'entreprise Getir et BusinessofApps.*

l'automatisation ayant remplacé les machines pour une grande partie des tâches routinières, quel que soit le niveau de compétence (OECD, 2013). D'autre part, les économies avancées ont connu une augmentation significative de la demande de travailleurs dans des emplois hautement qualifiés et non routiniers. Ces fonctions impliquent souvent de travailler avec de nouvelles informations, d'utiliser des compétences interpersonnelles et de résoudre des problèmes non structurés. En outre, on observe une certaine croissance de la demande de travailleurs dans des emplois peu qualifiés et non routiniers qui impliquent des activités telles que les soins et les services à la personne, qui sont difficiles à automatiser (OECD, 2016).

On estime également que les entrepreneurs numériques joueront un rôle essentiel dans la transformation économique et sociale, en particulier après la pandémie de COVID-19. En effet, les entrepreneurs numériques ont la capacité de faire face aux difficultés de l'entreprise grâce aux outils numériques et à l'innovation pour maintenir la croissance (Charles et al.,

2022). En outre, les modèles d'entreprise qui tirent parti de la connectivité numérique peuvent être à l'origine d'importantes réussites ayant des effets significatifs sur l'emploi (voir l'encadré 4.1).

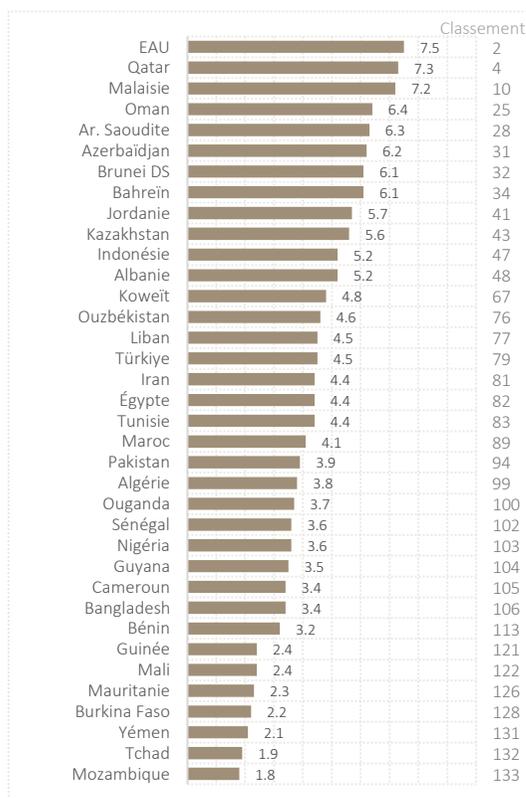
Parallèlement à cette transformation des activités économiques, les marchés du travail exigent déjà davantage de compétences numériques (Charles et al., 2022). Au Royaume-Uni et dans les pays de l'UE, plus de trois quarts des offres d'emploi requièrent des compétences numériques (EC, 2020). Dans des pays comme l'Australie, le Canada, la Nouvelle-Zélande, Singapour et les États-Unis, sept offres d'emploi sur dix en 2019 étaient des postes numériques. Une augmentation de la demande de main-d'œuvre compétente sur le plan numérique a été observée en Chine, en Indonésie, en Malaisie et au Mexique (APEC, 2020). Cependant, le monde entier, y compris les pays les plus avancés, connaît une pénurie de travailleurs qualifiés dans le domaine numérique. 57 % des entreprises de l'UE ont fait état de difficultés à trouver des spécialistes des TIC en 2018 (CE, 2020). Environ 42 % des citoyens européens ne possèdent pas les compétences numériques de base. En conséquence, l'UE a déjà alloué 127 milliards d'euros pour soutenir la transformation numérique au cours du processus de redressement post-COVID (EC, 2022). Des tendances similaires sont observées dans des pays en développement tels que le Brésil, la Chine, l'Indonésie et le Mexique (Feijao et al., 2021). Une étude récente de la SFI a révélé que la forte demande de compétences numériques créera 57 millions d'emplois au cours de la prochaine décennie et entraînera la création d'environ 114 millions d'opportunités de formation dans les cinq pays africains examinés (SFI, 2021). Une étude récente de la SFI a révélé que la forte demande de compétences numériques créera 57 millions d'emplois au cours de la prochaine décennie et entraînera la création d'environ 114 millions d'opportunités de formation dans les cinq pays africains examinés (IFC, 2021). Dans les pays du Conseil de coopération du Golfe (CCG), bien que la tendance soit à l'accroissement des compétences, les professionnels maîtrisant les technologies émergentes telles que le big data, l'analytique, la cybersécurité et le cloud computing demeurent insuffisants (PwC, 2017).

L'accélération des technologies avancées suscite une préoccupation majeure : elle a creusé le fossé numérique, connu sous le nom de "fracture numérique", entre les groupes de travailleurs, ce qui a des répercussions sur leur employabilité et leurs revenus. Des problèmes structurels font qu'il est difficile de combler ce fossé. Un rapport publié par le Fonds des Nations unies pour l'enfance (UNICEF) et l'Union internationale des télécommunications (UIT) en décembre 2020 a révélé que deux tiers des enfants en âge scolaire (soit 1,3 milliard d'enfants âgés de 3 à 17 ans) n'ont pas accès à l'internet à la maison (UNICEF/ITU, 2020). En outre, selon l'indice mondial des compétences numériques élaboré par une société de recherche privée en 2022 sur la base d'une enquête menée auprès de plus de 23 000 personnes interrogées dans 19 pays, près de 75 % des travailleurs du monde entier déclarent ne pas avoir accès aux ressources nécessaires pour acquérir les compétences numériques indispensables pour réussir sur le lieu de travail actuel et futur. Dans l'ensemble, les répondants ont obtenu 33 points sur un maximum de 100 à l'indice de préparation aux compétences numériques (Salesforce, 2022).

Les données les plus complètes sur le déficit de compétences numériques au niveau mondial sont fournies par le Digital Skills Gap Index (DSGI) de Wiley, qui repose sur six piliers : (1) les institutions

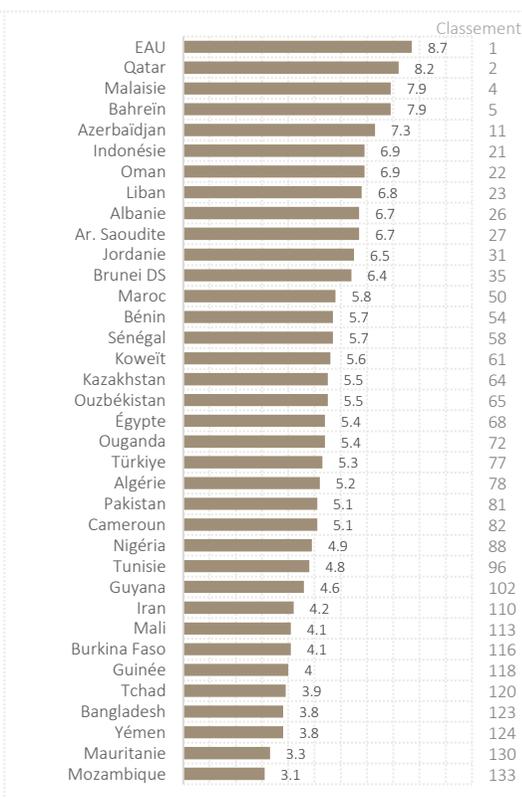
de compétences numériques, (2) la réactivité numérique, (3) le soutien gouvernemental, (4) l'offre, la demande et la compétitivité, (5) l'éthique et l'intégrité des données, et (6) l'intensité de la recherche. Il est construit sur la base de données de recherche primaire et d'indicateurs de recherche secondaire compilés à partir de diverses sources. Selon le DSGI, la plupart des économies ne parviennent pas à combler le fossé des compétences numériques. Pourtant, trois pays de l'OCI figurent parmi les dix premiers performants du monde, à savoir les Émirats arabes unis (2), le Qatar (4) et la Malaisie (10). D'autre part, parmi les 36 pays de l'OCI pour lesquels des données sont disponibles, cinq pays de l'OCI sont classés parmi les dix moins performants, démontrant la disparité entre les pays de l'OCI en termes de lacunes de compétences numériques (graphique 4.3a).

**Graphique 4.3a:** Score et classement de l'indice de déficit de compétences numériques (DSGI)



Source: Base de données Digital Skills Gap Index (DSGI) de Wiley couvrant 134 pays.

**Graphique 4.3b:** Sous-indice de la fracture numérique (offre, demande et compétitivité)



Source: Base de données Digital Skills Gap Index (DSGI) de Wiley couvrant 134 pays.

Sur les six piliers du DSGI, le sous-indice de la fracture numérique (offre, demande et compétitivité) est considéré comme le pilier le plus important, qui combine plusieurs indicateurs clés de la fracture numérique (et de son impact sur la compétitivité) : l'inadéquation entre les compétences numériques des employeurs et celles des demandeurs d'emploi, l'écart entre les sexes dans le domaine des STIM, la facilité à trouver/engager du personnel et l'accès aux talents

étrangers pour combler l'écart. Selon ce sous-indice, quatre pays de l'OIC dominent les cinq premiers classements, reflétant des actions gouvernementales fortes pour éliminer la fracture numérique parmi ses populations (graphique 4.3b).

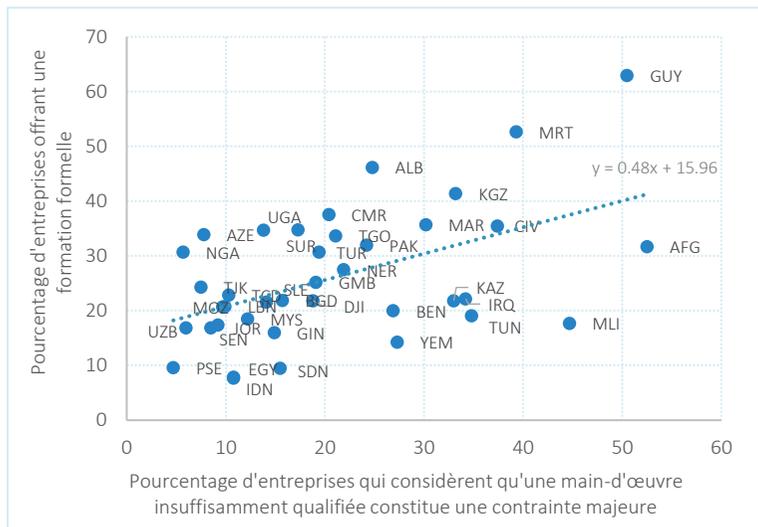
À cette fin, il est de la plus haute importance de former et de requalifier les travailleurs afin de les préparer aux changements découlant des nouveaux développements technologiques. Selon les enquêtes de la Banque mondiale sur les entreprises, la majorité des travailleurs se voit proposer une formation formelle par leur employeur (graphique 4.4). Compte tenu de l'important déficit de compétences constaté dans de nombreux pays, cela démontre soit une certaine incohérence dans les formations proposées, soit un manque de ressources supplémentaires pour apprendre en dehors du lieu de travail. Les entreprises dans au moins huit pays de l'OIC fournissent également une formation à plus de 50 % de leurs travailleurs, y compris la Turquie (73 %), le Bangladesh (70,4 %) et le Tadjikistan (68,2 %). Il est également prometteur d'observer que les entreprises dans les pays de l'OIC qui identifient la main-d'œuvre insuffisamment éduquée comme une contrainte majeure tendent à offrir plus de formation à leurs employés (graphique 4.5). Compte tenu des constatations empiriques selon lesquelles les travailleurs exerçant les professions les plus susceptibles d'être entièrement automatisées ont reçu moins de formation en cours d'emploi et en dehors de l'emploi que les travailleurs occupant des

**Graphique 4.4:** Proportion de travailleurs ayant bénéficié d'une formation formelle (%)



Source: Enquêtes de la Banque mondiale sur les entreprises. Dernière année disponible pour la période 2010-2020.

**Graphique 4.5:** Manque de main-d'œuvre qualifiée vs formation formelle



Source: Enquêtes de la Banque mondiale sur les entreprises. Dernière année disponible pour la période 2010-2020.

emplois non automatisables (Nedelkoska et Quintini, 2018), les entreprises et les gouvernements devraient encourager ces travailleurs à participer à des programmes de formation.

## 4.2 Compétences émergentes et en déclin face à la numérisation et à l'automatisation croissantes

La numérisation et l'automatisation croissantes entraîneront l'émergence de nouvelles compétences et le déclin de certaines compétences existantes. Les compétences liées à l'analyse des données, à l'intelligence artificielle, à la cybersécurité et au marketing numérique sont susceptibles d'être demandées. D'autre part, les tâches manuelles, la saisie de données de base et les compétences traditionnelles en matière de fabrication pourraient perdre de leur pertinence ou être automatisées. S'il ne suffit plus de posséder des compétences liées à l'emploi, les compétences liées à la technologie et à la numérisation deviennent de plus en plus importantes dans tous les secteurs. Les employeurs recherchent activement des candidats dotés de compétences numériques pour naviguer efficacement dans un paysage de plus en plus numérisé. Cependant, il existe une pénurie importante de talents disponibles pour les fonctions numériques, ce qui pose un problème aux entreprises pour trouver des personnes qualifiées. Il est important que les individus et les organisations s'adaptent, apprennent en permanence et acquièrent les compétences demandées pour prospérer sur un marché du travail en pleine évolution.

L'IA et l'apprentissage automatique sont au cœur des débats concernant les futures compétences requises sur le lieu de travail. Ces technologies et d'autres transforment effectivement le monde du travail, mais il existe encore des domaines où les nouvelles technologies ne remplacent pas les humains ou n'apportent pas de changements substantiels dans la manière dont les activités sont menées. Les compétences humaines telles que les capacités cognitives, l'empathie, la créativité, la communication et l'intelligence sociale en général sont très importantes pour l'accomplissement de nombreuses tâches. Par conséquent, les professions hautement cognitives et analytiques qui requièrent de la logique, de la pensée critique et des compétences en matière de résolution de problèmes seront plus demandées.

Selon le rapport sur *l'avenir de l'emploi 2023* du Forum économique mondial (WEF), environ 23 % des emplois devraient changer d'ici 2027, avec la création de 69 millions d'emplois et la suppression de 83 millions d'emplois (WEF, 2023). Environ un tiers des tâches (34 %) sont actuellement automatisées. Les conclusions du rapport s'appuient sur le point de vue de 803 entreprises - employant collectivement plus de 11,3 millions de travailleurs - réparties dans 27 groupes industriels et 45 économies de toutes les régions du monde. Par conséquent, les conclusions du rapport fournissent des indications importantes sur les attentes concernant les besoins futurs en matière de compétences.

Une conclusion importante du WEF (2023) est que les attentes concernant le remplacement du travail physique et manuel par des machines ont diminué, mais certaines capacités humaines, telles que le raisonnement, la communication et la coordination, devraient être davantage automatisables à l'avenir. Les organisations estiment aujourd'hui que 34 % de toutes les tâches liées à l'entreprise sont effectuées par des machines, les 66 % restants étant réalisés par des

humains. Ce rythme d'automatisation est en contradiction avec les attentes des répondants à l'enquête de 2020, selon lesquelles près de la moitié (47 %) des tâches professionnelles seraient automatisées au cours des cinq prochaines années. Les entreprises interrogées ont revu à la baisse leurs attentes en matière d'automatisation, avec 42 % des tâches d'ici à 2027, contre 47 % des tâches d'ici à 2025 selon les estimations de 2020.

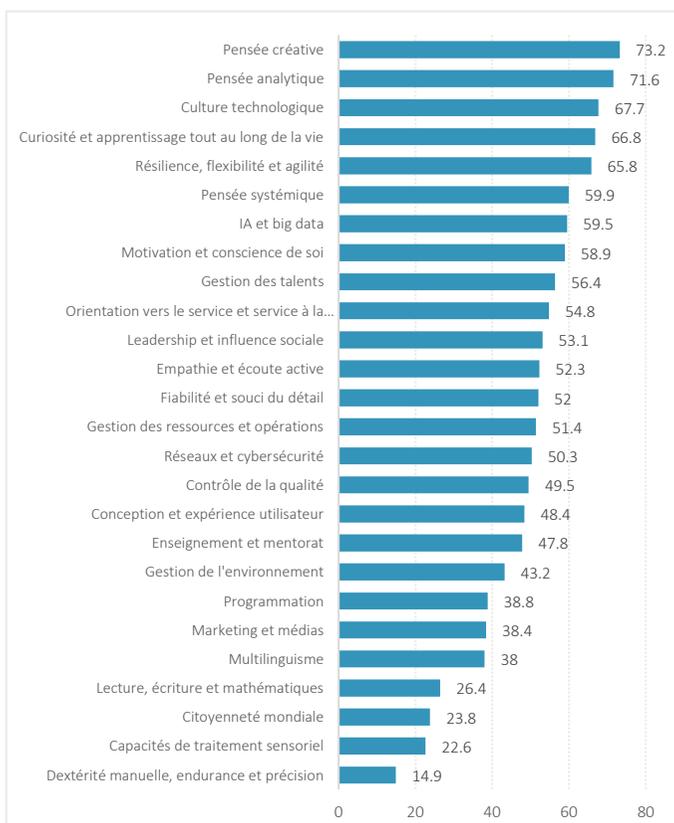
1. Esprit analytique	6. Maîtrise des technologies
2. Pensée créative	7. Fiabilité et attention au détail
3. Résilience, flexibilité et souplesse	8. Empathie et écoute active
4. Motivation et conscience de soi	9. Leadership et influence sociale
5. Curiosité et apprentissage tout au long de la vie	10. Contrôle de la qualité

Source: WEF (2023).

En 2023, les compétences les plus importantes pour les travailleurs seront la pensée analytique et la pensée créative (tableau 3.1). La pensée analytique implique la capacité d'analyser des informations, de résoudre des problèmes complexes et de prendre des décisions fondées sur des données. La pensée créative, quant à elle, consiste à générer des idées novatrices, à sortir des sentiers battus et à trouver des solutions uniques. La pensée créative est reconnue comme une compétence essentielle en raison de son rôle dans l'adaptation à des lieux de travail perturbés et dans la promotion de l'innovation. Cela souligne l'importance de la capacité des travailleurs à s'adapter, à être résilients, flexibles et agiles face à des circonstances changeantes.

Les compétences d'auto-efficacité telles que la résilience, la flexibilité, l'agilité, la motivation, la conscience de soi et la curiosité sont également très appréciées. Ces compétences reflètent la capacité d'un individu à s'adapter aux défis, à rester motivé, à être conscient de ses forces et de

Graphique 4.6: Compétences dont la demande augmente le plus(%)



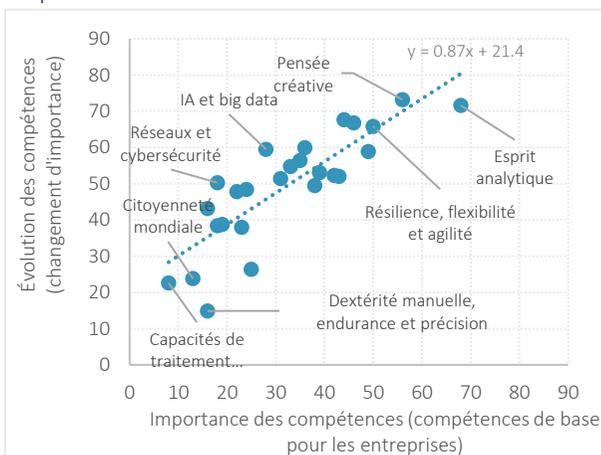
Source: FEM (2023). Part des organisations interrogées qui considèrent que les compétences gagnent ou perdent en importance, classées par différence nette.

ses faiblesses, et à avoir un désir permanent d'apprentissage et de développement personnel. La maîtrise des technologies est une autre compétence essentielle, qui vient avant la détermination et le sens du détail. À l'ère du numérique de nos jours, il est essentiel de bien comprendre les technologies et d'être capable de les exploiter efficacement pour réussir dans de nombreuses fonctions. Les dix premières compétences de base sont complétées par des attitudes et des compétences liées au travail avec les autres, telles que l'empathie, l'écoute active, le leadership, l'influence sociale et le contrôle de la qualité. Ces compétences soulignent l'importance de la collaboration, d'une communication efficace et de la capacité à travailler avec des équipes diverses.

Au cours des cinq prochaines années, les entreprises interrogées déclarent que ce sont les compétences cognitives qui gagneront le plus rapidement en importance, ce qui reflète l'importance croissante de la résolution de problèmes complexes sur le lieu de travail. La pensée créative gagnerait en importance un peu plus rapidement que la pensée analytique, ce qui témoigne de la valeur croissante des idées et des solutions innovantes (graphique 4.6). La maîtrise des technologies se classe au troisième rang des compétences de base dont la croissance est la plus rapide, ce qui met en évidence la dépendance croissante à l'égard des technologies dans divers secteurs. Les compétences en matière d'auto-efficacité sont considérées plus importantes que le travail avec les autres. Cela suggère que les entreprises reconnaissent l'importance de l'adaptabilité individuelle, de la résilience, de la flexibilité, de l'agilité, de la motivation et de la conscience de soi pour naviguer dans un environnement de travail en constante évolution.

D'un point de vue socio-émotionnel, la curiosité et l'apprentissage tout au long de la vie, la résilience, la flexibilité et l'agilité, ainsi que la motivation et la conscience en soi sont considérés comme les attitudes dont l'importance croît le plus rapidement. Ces attitudes soulignent la valeur d'un désir permanent d'apprentissage, d'adaptabilité et de développement personnel. En outre, les entreprises identifient la pensée systémique, l'IA et le big data, la gestion des talents, ainsi que l'orientation vers le service et le service à la clientèle comme faisant partie des 10 principales compétences en croissance. Ces compétences reflètent la nécessité d'une compréhension globale des systèmes complexes, la capacité à tirer parti de l'intelligence artificielle et du big data, des pratiques efficaces de gestion des talents et une approche centrée sur le client. Bien qu'aucune compétence n'ait été signalée comme étant en net déclin, une part importante des entreprises

**Graphique 4.7:** Compétences de base et évolution de leur importance



Source: FEM (2023). Part des entreprises pour lesquelles une compétence spécifique est une compétence de base pour les travailleurs par rapport à

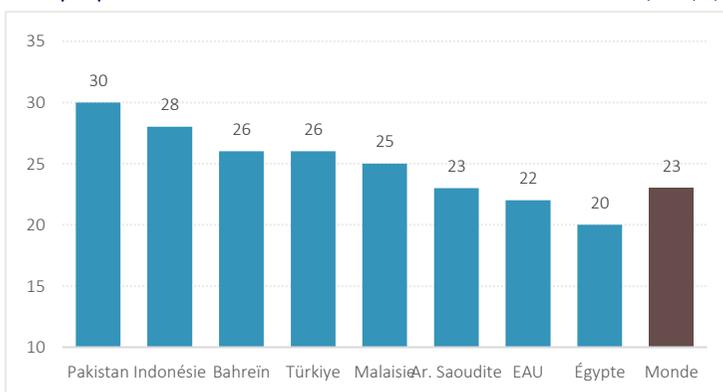
estime que la lecture, l'écriture et les mathématiques, la citoyenneté mondiale, les capacités de traitement sensoriel et la dextérité manuelle, l'endurance et la précision perdent de l'importance pour leurs travailleurs. Cela suggère que si certaines compétences gagnent en importance, d'autres peuvent perdre de leur pertinence ou devenir moins cruciales dans certains contextes. Il est important de noter que l'IA et le big data, ainsi que les réseaux et la cybersécurité devraient connaître la plus forte croissance en importance au cours de la période à venir (graphique 4.7). En conséquence, les spécialistes de l'IA et de la formation des machines, les spécialistes du développement durable, les analystes en intelligence économique et les spécialistes de la sécurité de l'information devraient être les emplois dont la croissance est la plus rapide.

Dans l'ensemble, les données de l'enquête indiquent l'importance croissante des compétences cognitives, en particulier de la pensée créative, ainsi que de la culture technologique, des compétences d'auto-efficacité et des attitudes socio-émotionnelles telles que la curiosité et la résilience. L'adaptabilité, l'apprentissage continu et l'accent mis sur les tendances émergentes telles que l'IA, le big data et le service à la clientèle sont également des domaines clés de la croissance sur la période 2023-2027 (WEF, 2023).

Une autre conclusion importante du rapport du WEF est que les employeurs estiment que 44 % des compétences des travailleurs seront altérées au cours des cinq prochaines années. D'ici 2027, 6 travailleurs sur 10 auront besoin d'une formation, mais actuellement, seule la moitié des travailleurs ont accès à des possibilités de formation suffisantes. La pensée analytique est la première priorité pour la formation des compétences entre 2023 et 2027, représentant 10 % des initiatives de formation en moyenne, suivie de la pensée créative, de l'IA et du big data. Environ deux tiers des entreprises prévoient un retour sur investissement dans l'année qui suit la formation, ce qui se traduit par des avantages tels que l'amélioration de la mobilité, l'augmentation de la satisfaction des travailleurs et la hausse de la productivité. En conséquence, le rapport estime à 23 % le taux de rotation structurelle du marché du travail pour les entreprises interrogées dans les différents secteurs et pays au cours des cinq prochaines années, le taux de rotation du marché du travail faisant référence au rythme de réaffectation des travailleurs et des emplois.

Les pays de l'OCI qui ont participé à l'enquête enregistrent des taux de rotation du marché du travail généralement plus élevés que la moyenne mondiale. Les mouvements de travailleurs les plus importants sont attendus au Pakistan (30 %), suivi de l'Indonésie (28 %), du Bahreïn (26 %), de la

**Graphique 4.8:** Roulement structurel de la main-d'œuvre sur cinq ans(%)



Source: FEM (2023).

Türkiye (26 %) et de la Malaisie (25 %). Alors que l'on s'attend à ce que la redistribution en Arabie saoudite soit identique à la moyenne mondiale, les Émirats arabes unis et l'Égypte devraient connaître un rythme plus lent de mouvements entre les emplois (graphique 4.8). L'amélioration des compétences (enseigner aux employés des compétences supplémentaires pour compléter leurs compétences préexistantes) ou la requalification (enseigner aux employés de nouvelles compétences (pas nécessairement liées à un ensemble de compétences ou de connaissances préexistantes) sont deux dimensions importantes du développement des compétences que les pays de l'OCI doivent prendre en compte dans leur adaptation à l'avenir du travail.

La capacité des pays en développement, y compris les pays de l'OCI, à exploiter les avantages du nouveau paradigme est incertaine en raison des limitations potentielles du capital physique et humain. Certains craignent que l'avenir du travail n'exacerbe les inégalités au sein des pays et entre eux, les travailleurs des pays en développement étant cantonnés dans des emplois peu productifs et n'ayant pas accès à la technologie (World Bank 2018 ; Ernst et al. 2019). Si les travailleurs de certains pays en développement peuvent disposer de technologies individuelles, telles que les smartphones, l'absence d'infrastructures essentielles, telles qu'un accès abordable à l'internet, peut entraver les avantages potentiels des avancées technologiques et amplifier les écarts au niveau de la productivité. Des mesures de soutien sont nécessaires pour accroître la productivité, améliorer la qualité de l'emploi et tirer pleinement parti des possibilités offertes par le nouveau paradigme numérique (Golman et Ernst, 2022).

### 4.3 Évaluation sectorielle de l'emploi dans les pays de l'OCI

Même si l'impact positif ultime du progrès technologique et de l'automatisation de la production sur la productivité est rarement contesté, il est difficile de savoir quels secteurs de l'économie créeront de nouveaux emplois et quelle sera la répartition des emplois nouvellement créés en fonction des niveaux de qualification. Compte tenu de la discussion ci-dessus sur les impacts potentiels de la numérisation et de l'automatisation sur les marchés du travail ainsi que l'augmentation et le déclin des compétences et des emplois, cette section fournit une perspective à plus long terme sur l'évolution de l'emploi sectoriel dans les pays de l'OCI en comparaison avec d'autres groupes de pays pour évaluer les tendances et l'adaptation de l'emploi par les principaux secteurs économiques et ainsi éclairer les discussions futures sur ce sujet.

#### **Agriculture, sylviculture et pêche**

L'automatisation remplace de plus en plus de tâches dans l'agriculture, tandis que les progrès de la biotechnologie donnent lieu au développement de souches de plantes qui améliorent les rendements et la résistance aux maladies. Ces innovations devraient stimuler la productivité dans le secteur agricole, entraînant une baisse de l'emploi dans les travaux manuels. L'impact de ces innovations sur l'emploi agricole peut être plus important dans les économies qui dépendent fortement de l'agriculture, comme le Burkina Faso, le Niger et le Mozambique, où plus de 70 % de l'emploi total, respectivement, se trouvait dans le secteur agricole en 2021. Le rythme de l'innovation dans le secteur agricole et l'impact de l'automatisation sur l'emploi dépendront du

coût du travail manuel dans les pays développés et émergents. Le coût relativement abordable du travail manuel influencera le taux d'adoption des technologies d'automatisation.

Partout dans le monde, la part de l'emploi dans l'agriculture, la sylviculture et la pêche a eu tendance à diminuer au cours des trois dernières décennies (graphique 4.9). Cette part dans les pays de l'OCI a chuté de 46,9% au cours des années 1990 à 35,0% au cours des années 2010 et a atteint 31,7% en 2021. La baisse de la part de l'emploi dans l'agriculture a été plus rapide dans les pays en développement non membres de l'OCI, qui ont chuté de 49,4% au cours des années 1990 à 33,2% au cours des années 2010 et a atteint

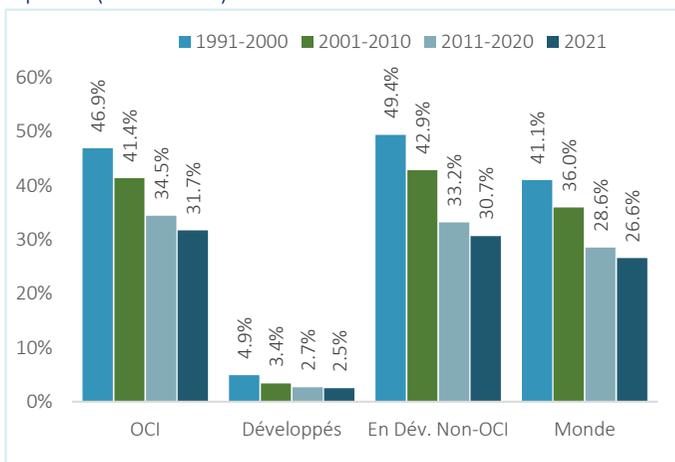
30,7% en 2021, ce qui est inférieur à la moyenne des pays de l'OCI. Cette part n'est que de 2,5 % dans les pays développés. À mesure que l'automatisation et les technologies avancées deviennent plus accessibles dans les pays de l'OCI, on s'attend à d'autres changements de l'agriculture vers les secteurs de la fabrication et des services au cours des années et décennies à venir. Pour soutenir ce processus, les pays de l'OCI doivent investir dans les compétences de la main-d'œuvre afin d'éviter les impacts économiques et sociaux négatifs de cette transformation.

#### Mines et carrières

Le secteur des mines et carrières est déjà largement automatisé. L'automatisation n'est pas seulement affectée par la structure du marché du travail, la disponibilité d'une main-d'œuvre bon marché ou l'effet de productivité économique qu'elle peut apporter, mais la sécurité qu'elle procure en prévenant les blessures potentielles liées à l'activité professionnelle est également considérée comme un facteur important. L'automatisation des opérations d'extraction minière et de carrière a en effet considérablement amélioré le confort, la fiabilité, la sécurité et la productivité. Les technologies automatisées présentent également des inconvénients par rapport aux systèmes manuels du secteur. Elle nécessite des investissements importants, des coûts de maintenance élevés ainsi que des exigences accrues en matière de formation des ressources humaines et d'adaptation à des systèmes complexes.

Les quatre révolutions industrielles qui ont suivi ont contribué à faciliter la transition vers l'automatisation ou le remplacement des personnes dans les pays développés. Bien que chaque révolution industrielle ait apporté sa contribution à la réduction de la main-d'œuvre nécessaire, la dernière en date, la quatrième révolution industrielle, a considérablement relancé l'automatisation de l'industrie minière dans les économies avancées (Rogers 2019). Des

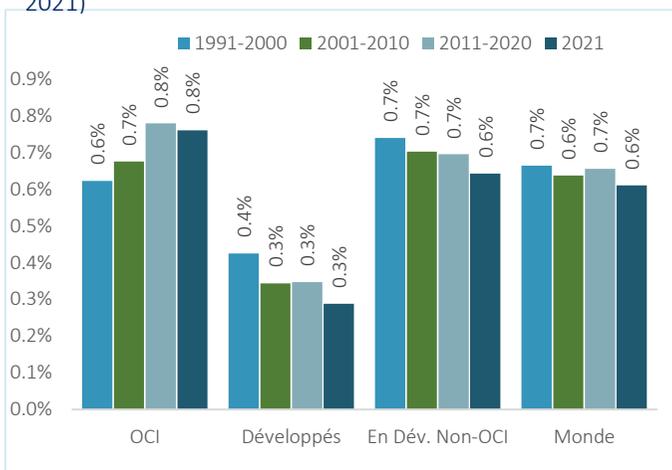
**Graphique 4.9:** Emploi dans l'agriculture, la sylviculture et la pêche (1991-2021)



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, nov. 2022.

investissements considérables ont été consacrés à la R&D dans le secteur minier. Toutefois, selon Rogers (2019), l'absence d'une approche holistique pour développer des normes industrielles en matière d'automatisation a limité le succès de l'automatisation du secteur. L'automatisation de certaines étapes et de certains aspects des activités minières et des carrières, qui entraîne le déplacement d'une partie de la main-d'œuvre, crée également de nouvelles possibilités d'emploi où la dextérité et les capacités créatives de l'homme sont requises.

**Graphique 4.10: Emploi dans les mines et carrières (1991-2021)**



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, nov. 2022.

La part de l'emploi est relativement faible et ne représente que 0,6 % de l'emploi total dans le monde (graphique 4.10). Cette part reste largement constante ou montre une légère baisse dans les pays non membres de l'OCI, mais elle a légèrement augmenté dans les pays de l'OCI au cours des trois dernières décennies. Il a atteint 0,8 % en 2021, mais reste supérieur à la moyenne mondiale (0,6 %) et à la moyenne des pays en développement non membres de l'OCI (0,6 %). Cela peut refléter la possibilité d'avoir un nombre proportionnellement plus élevé d'installations minières dans les pays de l'OCI ou de manquer d'infrastructures technologiques adéquates (ou les deux) pour réduire la contribution humaine aux activités extractives. Néanmoins, on s'attend à ce que l'automatisation réduise les besoins en ressources humaines dans les industries minières et les politiques nécessaires devraient être développées pour faciliter le déplacement de la main-d'œuvre de l'industrie minière vers d'autres secteurs de production.

### Secteur manufacturier

L'industrie manufacturière est probablement le secteur le plus touché par l'automatisation, car la plupart des emplois dans ce secteur sont routiniers et non cognitifs, et ainsi automatisables. Cependant, les fabricants et les différents propriétaires de production dans les pays de l'OCI où la main-d'œuvre est relativement moins chère peuvent ne pas être disposés à faire de gros investissements en capital pour remplacer les humains par des robots. Cependant, les pressions concurrentielles sur les marchés mondiaux, la réorganisation des chaînes de valeur mondiales, un meilleur accès au financement et aux investissements étrangers peuvent stimuler les investissements en matière d'automatisation dans les pays de l'OCI, avec des implications majeures sur les déplacements de la main-d'œuvre. Les emplois dans certains pays de l'OCI qui dépendent fortement de l'industrie manufacturière, tels que la Malaisie et la Türkiye où la valeur ajoutée de l'industrie manufacturière représente respectivement 24% et 22% du PIB, et de même

en Jordanie, Türkiye et Liban où les produits manufacturés représentent respectivement 75%, 74% et 61% des exportations de marchandises, en 2022, sont plus susceptibles d'être sensibles aux risques d'automatisation dans l'industrie manufacturière. Les pratiques de fabrication intelligente qui prennent de l'ampleur avec la numérisation, l'impression 3D et l'IA peuvent également conduire à une fabrication de masse automatisée de produits hautement

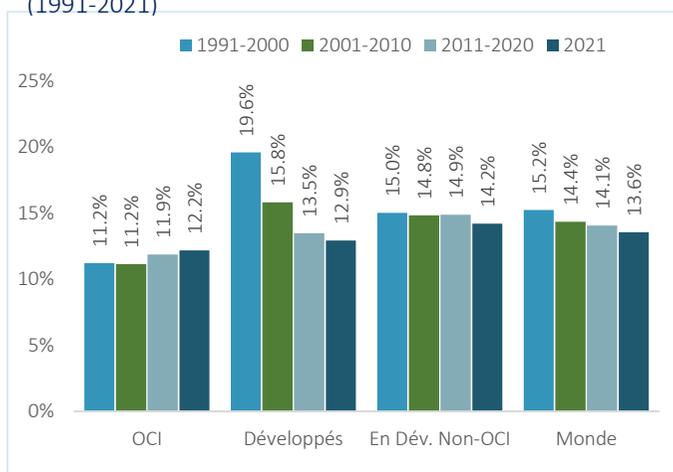
personnalisés de grande qualité à des coûts compétitifs (Lu et al., 2020). Dans le cas des pays de l'OCI, on pourrait s'attendre à ce que la production personnalisée de masse prenne le relais de la production à forte intensité de main-d'œuvre avant de passer à la fabrication intelligente ou à la production personnalisée de masse.

La part de l'emploi dans l'industrie manufacturière a diminué dans le monde, passant de 15,2 % dans les années 1990 à 14,1 % dans les années 2010 (graphique 4.11). La dernière valeur moyenne estimée est de 13,6 % pour le monde, 12,9 % dans les pays développés et 14,2 % dans les pays en développement non membres de l'OCI. Les pays de l'OCI ont employé une part plus faible de la main-d'œuvre dans le secteur manufacturier que d'autres groupes de pays, principalement en raison de capacités inadéquates dans les industries manufacturières. Toutefois, une augmentation est observée depuis les années 2000 et atteindra 12,2 % en 2021. Malgré cette augmentation, cette part reste inférieure à la moyenne des autres groupes de comparaison. Alors que la baisse de la part de l'emploi dans l'industrie manufacturière dans les pays développés reflète une plus grande automatisation des activités manufacturières, l'augmentation dans les pays de l'OCI peut refléter la croissance des activités manufacturières à forte intensité de main-d'œuvre. Cela est certainement bénéfique à court et moyen terme pour développer les compétences et améliorer la productivité, mais les stratégies à plus long terme devraient prendre en compte l'impact des technologies avancées pour atteindre et maintenir la compétitivité internationale des produits manufacturés.

### Services

Les industries de l'électricité et de l'énergie sont en cours de transformation grâce aux sources d'énergie renouvelables et aux technologies propres, l'accent étant mis sur l'analyse des données, l'Internet des objets et l'informatique en nuage (cloud computing). Bien que le travail manuel puisse diminuer dans ces secteurs, le facteur humain restera essentiel pour la

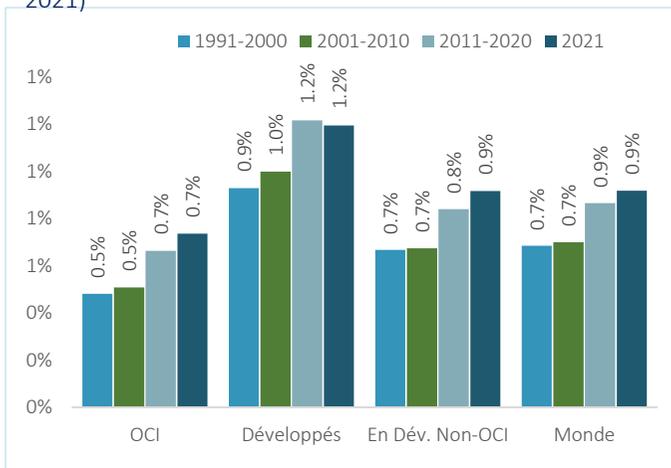
**Graphique 4.11: Emploi dans l'industrie manufacturière (1991-2021)**



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, nov. 2022.

coordination, le développement, la gestion et le conseil. Les secteurs de l'approvisionnement en eau, de la gestion des déchets et de l'assainissement connaissent une croissance constante en raison de l'expansion démographique, mais les tâches peu qualifiées dans le domaine de la gestion des déchets sont menacées par l'automatisation. Les travaux de haut niveau et les solutions spécialisées continueront d'être demandés, ce qui entraînera la création de nouveaux profils professionnels dans le domaine de l'ingénierie environnementale.

**Graphique 4.12:** L'emploi dans les services publics (1991-2021)



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, nov. 2022.

À cet égard, bien qu'ils représentent un niveau d'emploi total significativement bas, la part des services publics augmente légèrement dans de nombreuses régions du monde. La moyenne mondiale de l'emploi dans les services publics s'élevait à 0,9 % en 2021 (graphique 4.12). Cette part est de 1,2% dans les pays développés et de 0,9% dans les pays en développement non membres de l'OCI. Malgré les augmentations au cours des dernières décennies, cette part reste à 0,7% dans les pays de l'OCI. Certains pays de l'OCI, dont le Maroc, la Türkiye et les pays du Golfe, investissent de manière significative dans les énergies renouvelables et certains pays de l'OCI ont réalisé des progrès importants dans la gestion de l'eau. De nouvelles compétences apparaissent dans ces pays pour travailler avec des outils automatisés, mais de nombreux autres pays de l'OCI s'appuient sur des systèmes traditionnels à forte intensité de main-d'œuvre, en particulier dans le domaine de la gestion des déchets et de l'eau. Globalement, l'urbanisation croissante dans de nombreux pays de l'OCI nécessitera plus d'emplois dans le secteur des services publics à court et à moyen terme, mais des stratégies devraient être développées pour se préparer à la transformation du secteur à long terme.

## Construction

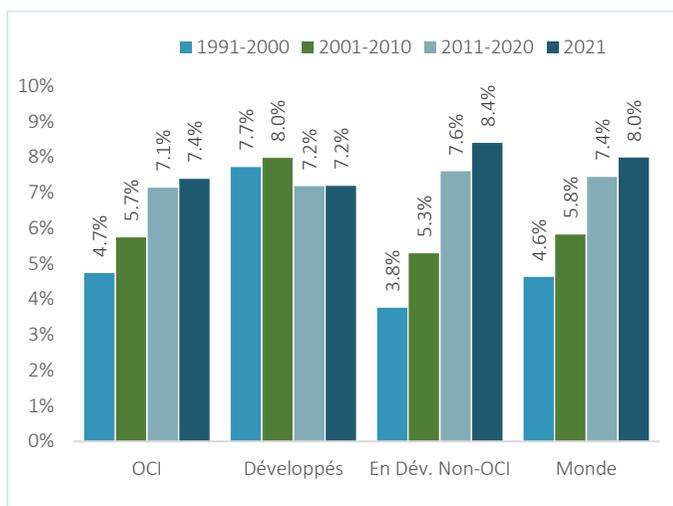
Les développements technologiques tels que l'impression 3D sont rapidement adoptés par de nombreuses entreprises de construction. Ces innovations, méthodes et techniques de construction ont le potentiel de transformer substantiellement l'industrie si les investissements en R&D se poursuivent. Les avantages attendus, tels que l'amélioration de l'efficacité, de la sécurité, du confort, des gains de temps et de main-d'œuvre, nécessitent l'application de l'automatisation et de la robotique à l'échelle de l'industrie. Toutefois, le secteur de la construction a été extrêmement lent à introduire des innovations en raison des "caractéristiques à multiples facettes des produits et de leur complexité, de leur long cycle de vie, de la diversité

des dimensions et de la matérialité, ainsi que de la nature fixe de la construction", selon Bock (2015). Dans l'ensemble, les besoins en travaux de construction resteront importants au cours des prochaines décennies, mais les travailleurs devront acquérir de nouvelles compétences pour utiliser les nouveaux outils mis au point pour améliorer l'efficacité et la maîtrise des travaux de construction.

À l'instar du secteur des services publics, la demande de travailleurs de la

construction augmentera compte tenu de la croissance démographique et de l'urbanisation dans les pays en développement. En outre, le secteur de la construction est l'une des principales destinations des investissements et reste un moteur de la croissance économique à court et à moyen terme. En effet, avec l'urbanisation croissante et les exigences croissantes d'investissement d'infrastructure dans les pays en développement de l'OCI et non-OCI ont favorisé l'emploi dans la construction, sa part dans l'emploi total a augmenté de 4,7% au cours des années 1990 à 7,1% au cours des années 2010 dans les pays de l'OCI et de 3,8% à 7,6% dans les pays en développement non membres de l'OCI. En 2021, le secteur représentera 8 % de l'emploi mondial, 7,4 % de l'emploi dans les pays de l'OCI et 8,4 % dans les pays en développement non membres de l'OCI (graphique 4.13).

**Graphique 4.13: Emploi dans la construction (1991-2021)**



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, nov. 2022.

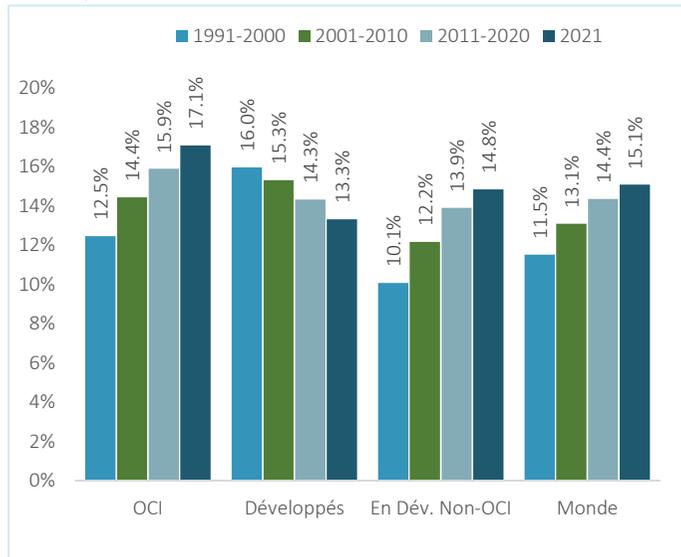
#### **Commerce de gros et de détail ; réparation de véhicules automobiles et de motocycles**

Avec l'importance toujours croissante du commerce électronique, des plateformes en ligne qui relient les producteurs aux entreprises de commerce de gros et de détail ou directement aux consommateurs, le secteur s'est considérablement transformé. Les plateformes en ligne se sont déjà considérablement développées et se sont répandues dans tous les pays et toutes les entreprises, dans les pays en développement comme dans les pays développés, dans les petites entreprises comme dans les sociétés transnationales, ce qui a entraîné une baisse significative de la part de la main-d'œuvre. L'utilisation de technologies robotiques dans les entrepôts de gros a également contribué au remplacement des travailleurs tout au long de la chaîne de valeur.

La baisse de la part de l'emploi dans les pays développés réaffirme les arguments ci-dessus, mais elle reste préoccupante dans le cas des pays en développement. La part du secteur est en constante augmentation dans les pays de l'OCI pour atteindre 17,1% en 2021 et 14,8% dans les pays en développement non membres de l'OCI (graphique 4.14). Toutefois, la transformation

numérique devrait avoir un impact plus tôt que prévu en faisant progresser les applications de commerce électronique et en généralisant leur utilisation, déjà exacerbée par la récente pandémie de COVID-19. Par conséquent, les politiques du marché du travail devraient être conçues en tenant compte de la probabilité croissante d'une diminution de la demande de main-d'œuvre dans le commerce de détail. Pourtant, ces emplois seraient remplacés par des services de livraison. D'autre part, le nombre moyen de véhicules à moteur par habitant est encore faible dans

**Graphique 4.14:** Emploi dans le commerce de gros et de détail; réparation d'automobiles et de motocycles (1991-2021)



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, nov. 2022.

les pays de l'OCI, la demande de main-d'œuvre dans la réparation des véhicules est susceptible de se maintenir à un niveau élevé avec l'augmentation du nombre de propriétaires de véhicules à moteur.

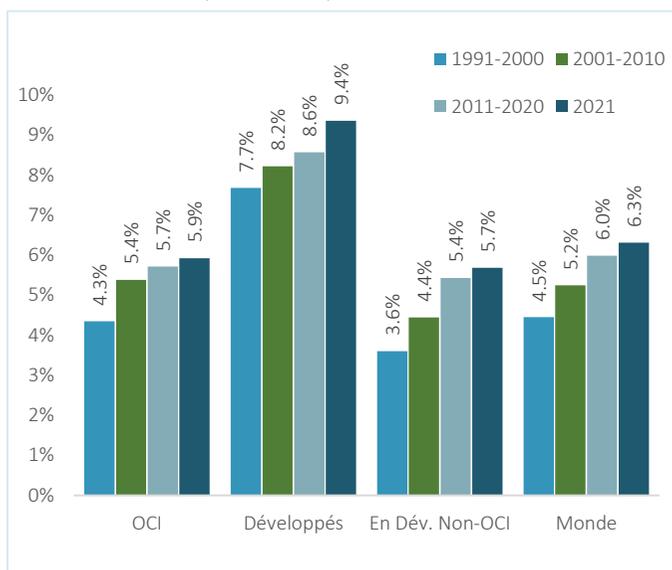
### Transport, stockage et communication

Les secteurs du transport et du stockage ont été transformés par l'industrie 4.0, avec des avancées dans la technologie sans conducteurs et le stockage dans le cloud. L'automatisation des travaux de transport a entraîné une diminution de la part de la main-d'œuvre, une tendance qui devrait se poursuivre (Autor et Salomons, 2018). Pour de nombreux travailleurs qui travaillaient auparavant dans des industries ou des services traditionnels, l'automatisation a entraîné inexorablement des pertes d'emploi. Toutefois, des compétences humaines telles que le leadership, l'esprit critique et la gestion de crise seront toujours nécessaires pour des postes tels que les pilotes, les chefs de train et les capitaines de navire. L'industrie du transport est également influencée par la disponibilité des big data, les progrès de l'intelligence artificielle et les évolutions de la croissance économique nationale. Par exemple, les chauffeurs de camions longue distance risquent désormais d'être remplacés par des camions sans conducteur, ce qui réduirait considérablement leurs perspectives de carrière. De même, l'industrie de l'information et de la communication est confrontée à une probabilité d'automatisation, ce qui nécessite des efforts de requalification pour adopter les nouvelles technologies.

Les statistiques de l'emploi reflètent l'importance croissante du secteur des transports et des communications. Sa part dans l'emploi total est en constante augmentation dans le monde entier

et les pays de l'OCI n'y échappent pas. Le secteur représente 5,9% de l'emploi total dans les pays de l'OCI en 2021, en hausse par rapport aux 4,3% des années 1990, ce qui est également plus élevé que la moyenne des pays en développement non membres de l'OCI. (Graphique 4.15). Dans les pays développés où les technologies de l'information et de la communication sont plus avancées et requièrent un plus grand nombre de travailleurs qualifiés, la part a atteint un niveau de 9,4 % en 2021. Au cours des années et des décennies à venir, le

**Figure 4.15:** Employment in Transport; Storage and Communication (1991-2021)



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, nov. 2022.

secteur pourrait nécessiter une main-d'œuvre plus qualifiée dans les pays de l'OCI, car les entreprises et les particuliers dépendent de plus en plus des systèmes et des outils TIC.

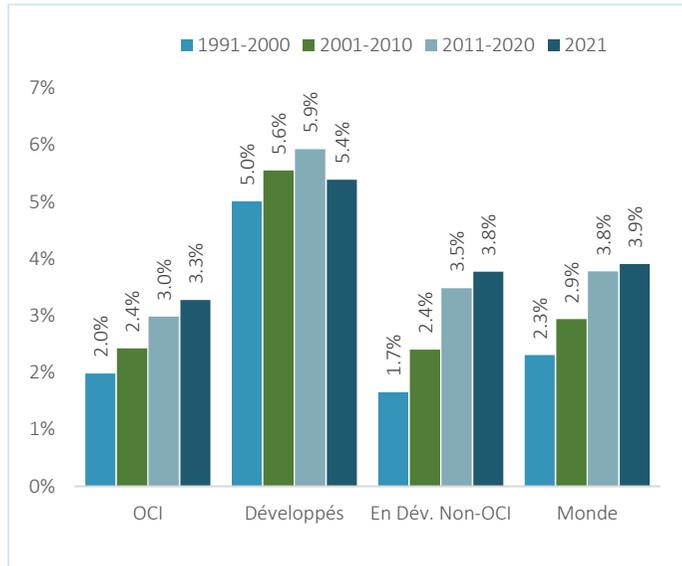
#### Activités d'hébergement et de restauration

L'automatisation, l'IA et les technologies robotiques sont introduites avec succès dans le secteur des voyages, du tourisme et de l'hôtellerie. Par rapport à d'autres industries, l'automatisation a davantage pour effet de remplacer le travail humain par des machines et des algorithmes dans les activités d'hébergement et de restauration. L'utilisation de kiosques en self-service et de systèmes de commande dans la restauration rapide a réduit le besoin de serveurs et de caissiers. De même, le nombre de réceptionnistes d'hôtel diminue en raison du développement des services de réservation en ligne. Dans de nombreux restaurants, les étapes du service et de la préparation des aliments ont été automatisées. Différentes technologies ont été introduites pour permettre aux clients de jeter un coup d'œil au menu, d'examiner la description de chaque aliment et boisson figurant sur le menu, de passer commande et de payer l'addition (Ivanov et al., 2017). Une autre évolution remarquable dans les activités de restauration est l'utilisation d'imprimantes 3D, qui permettent non seulement de créer un design individuel des aliments, mais aussi d'en personnaliser la valeur nutritionnelle (Botero-Murphy, 2016). Outre les imprimantes alimentaires 3D, les plats les plus couramment commandés, tels que les nouilles et les hamburgers, peuvent être préparés par des robots cuisiniers (Ivanov et al., 2017).

Le secteur est également associé aux activités touristiques, qui se développent assez rapidement au fil des ans. Par conséquent, la demande de main-d'œuvre dans les activités d'hébergement et de restauration a également augmenté au cours des trois dernières décennies pour atteindre 3,3

% dans les pays de l'OCI, 3,8 % dans les pays en développement non membres de l'OCI et 5,4 % dans les pays développés (graphique 4.16). Les mesures prises pour contenir la pandémie ont eu un impact important sur le secteur et les entreprises peuvent déjà envisager une prestation de services plus efficace avec des effectifs limités pendant et après la pandémie, qui a eu un impact particulier sur les pays développés. Cependant, le secteur devrait rester à forte intensité de main-d'œuvre pendant une période assez longue et absorber une part importante de la main-

**Figure 4.16:** Employment in Accommodation and Food Service Activities (1991-2021)



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, nov. 2022.

d'œuvre. Si la pandémie modifie considérablement le comportement des consommateurs en réduisant la demande de services d'hébergement et de restauration ou en diminuant les interactions interpersonnelles dans la prestation de services, des politiques pourraient être nécessaires pour requalifier la main-d'œuvre travaillant dans ce secteur.

**Activités financières et d'assurance**

L'automatisation n'a pas seulement touché les activités de routine, mais aussi les secteurs qui nécessitent des connaissances approfondies et le traitement de l'information, tels que la finance et l'assurance. L'introduction de technologies telles que les guichets automatiques, les services bancaires en ligne et les services bancaires mobiles a conduit à des opérations hautement automatisées, conviviales et efficaces dans le secteur financier. Cela a contribué à la croissance du secteur en termes de valeur du marché, de taille, de capacité et de réseau de proximité. Les professions du secteur de la finance et de l'assurance, telles que les analystes financiers, les négociateurs en bourse, les investisseurs et les banquiers, reposent sur une expertise professionnelle, des connaissances techniques et une vaste expérience. Cependant, une part importante de leur temps de travail, environ 50 %, est consacrée à la collecte et au traitement des données, qui peuvent être automatisés. De même, les agents d'assurance consacrent 43 % de leur temps à la collecte et au traitement des données tout en veillant à leur exactitude (Chui et al., 2016). L'automatisation de la collecte et du traitement des données est susceptible d'améliorer la productivité et de créer de la valeur ajoutée dans ces industries, mais peut réduire la demande d'emploi.

En raison du niveau plus élevé de développement du secteur financier, la part de l'emploi dans les activités financières et d'assurance est plus élevée dans les pays développés (3,8 %) par rapport à la moyenne des pays de l'OCI (1,0 %) et des pays en développement non membres de l'OCI (1,2 %), comme le montre le graphique 4.17. Cependant, alors que la part de l'emploi stagne dans les pays développés, où le secteur est très mature et sujet à une automatisation croissante, elle augmente dans

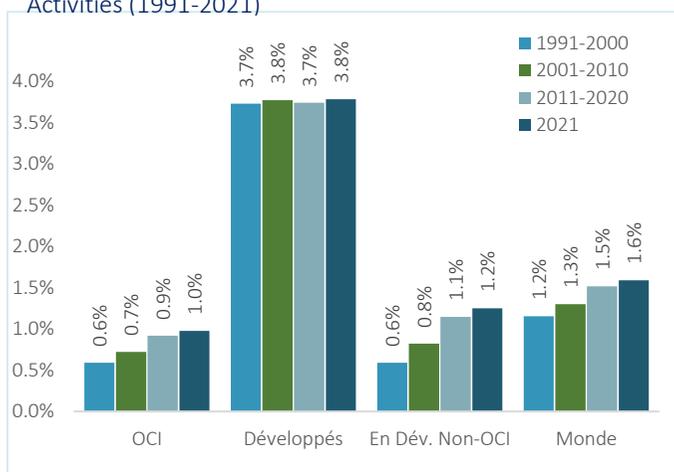
les pays en développement, où le secteur est encore en expansion pour fournir divers services financiers aux particuliers et aux entreprises qui n'ont qu'un accès limité ou inexistant à ces services. Par conséquent, à court et à moyen terme, on peut s'attendre à des emplois supplémentaires dans le secteur financier des pays de l'OCI, mais l'automatisation peut réduire la demande pour certaines fonctions au fur et à mesure que le temps passe.

#### Immobilier, activités commerciales et administratives

Au cours de la dernière décennie, l'immobilier a connu une croissance de valeur sans précédent, avec un taux de croissance annuel composé de 3 %. Les volumes d'investissement ont connu un taux de croissance annuel composé de 14 % en raison de la baisse record des taux d'intérêt, du niveau record des réserves et de la titrisation croissante de l'immobilier (WEF, 2021). Par conséquent, le secteur attire davantage de main-d'œuvre. Il existe différents emplois au sein de ces secteurs avec différents niveaux de potentiel de substitution ou d'automatisation. Dans l'ensemble, les estimations montrent que dans le secteur immobilier, environ la moitié de toutes les tâches professionnelles ont un potentiel d'automatisation (Dengler et Matthes, 2015). L'introduction de nouvelles technologies telles que la robotique, l'intelligence artificielle et l'apprentissage automatique dans le secteur immobilier transforme ses opérations.

L'avenir du travail dans le secteur des activités professionnelles, scientifiques et techniques dépend des compétences des travailleurs et du degré de risque d'automatisation. Le secteur englobe un large éventail d'activités qui requièrent une expertise scientifique ou technique, et les tâches impliquant un raisonnement et une prise de décision sont moins susceptibles d'être automatisées. De même, l'administration, les activités de services de soutien et la gestion devraient gagner en importance, car elles tirent parti des compétences sociales et s'adaptent à l'évolution de la nature du travail. Les futurs gestionnaires et administrateurs auront besoin de

**Figure 4.17: Employment in Financial and Insurance Activities (1991-2021)**

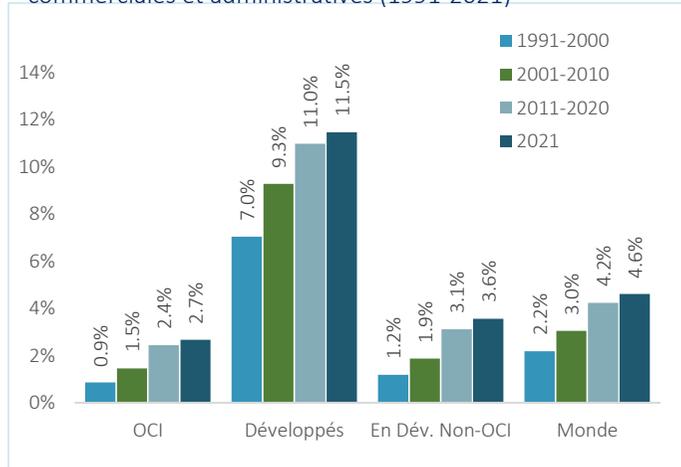


Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, nov. 2022.

connaissances et de compétences spécialisées pour diriger efficacement des organisations dans un environnement de travail complexe et changeant.

L'emploi dans les activités immobilières, commerciales et administratives est particulièrement important dans les pays développés et sa part a augmenté pour atteindre 11,5 % en 2021 (graphique 4.18). Les pays de l'OCI connaissent également une croissance de la part de l'emploi, qui a augmenté de 0,9% au cours des années 1990 à 2,4% au cours des années 2010. En 2021, sa part dans les pays de l'OCI est de 2,7%, alors que la moyenne mondiale est de 4,6%. Les emplois dans ces

**Graphique 4.18:** Emploi dans l'immobilier; activités commerciales et administratives (1991-2021)



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, nov. 2022.

secteurs sont étroitement liés au niveau de revenu d'un pays. Les pays à revenu élevé comptent davantage d'institutions publiques et privées, d'entreprises et d'organisations qui ont besoin d'une main-d'œuvre qualifiée dans les activités administratives et commerciales. Avec le développement des pays et l'apparition d'organisations plus sophistiquées, les besoins en compétences administratives augmenteront également. Par conséquent, la demande des pays de l'OCI pour des emplois dans ce secteur est susceptible d'augmenter au cours de la période à venir. Par conséquent, l'impact estimé de l'automatisation et de la numérisation sur les emplois associés sera limité dans le cas des pays de l'OCI.

### Administration publique et défense

Les gouvernements du monde entier adoptent de plus en plus les plateformes d'administration en ligne pour améliorer la gouvernance et fournir des services publics à l'aide des technologies numériques. Les technologies mobiles peuvent permettre un accès à distance à l'éducation, aux soins de santé et aux services sociaux, au bénéfice des personnes défavorisées, en particulier dans les zones rurales. Cependant, l'automatisation est susceptible d'affecter également le secteur de l'administration publique, car on estime que 20 % des emplois sont automatisables ; en particulier, les professions exigeant des niveaux d'éducation et de compétences moins élevés sont davantage substituables par l'automatisation (ILO, 2020c). En revanche, le secteur de la défense a été un centre d'innovation technologique et continuera probablement à développer des dispositifs et des systèmes révolutionnaires. Le secteur aura besoin d'une stratégie de main-d'œuvre pour attirer, perfectionner et retenir des talents diversifiés dotés de compétences numériques telles que l'intelligence artificielle et l'analyse de données, essentielles pour développer de nouvelles plateformes et de nouveaux systèmes à l'ère du numérique. Toutefois,

L'utilisation de l'IA dans l'administration publique et la défense suscite une inquiétude croissante (WEF, 2019).

L'administration publique représente une part importante de l'emploi salarié dans les pays en développement, et sa part augmente dans les pays en développement non membres de l'OCI. Cependant, la part cumulée de l'emploi dans l'administration publique, la défense et la sécurité sociale obligatoire est en baisse dans les pays de l'OCI. La réduction est faible mais notable, passant de 4,9 % dans les années 1990 à 4,7 % dans les années 2010, les dernières données disponibles faisant état d'une part de 4,5 % en 2021 (graphique 4.19). Alors qu'elle

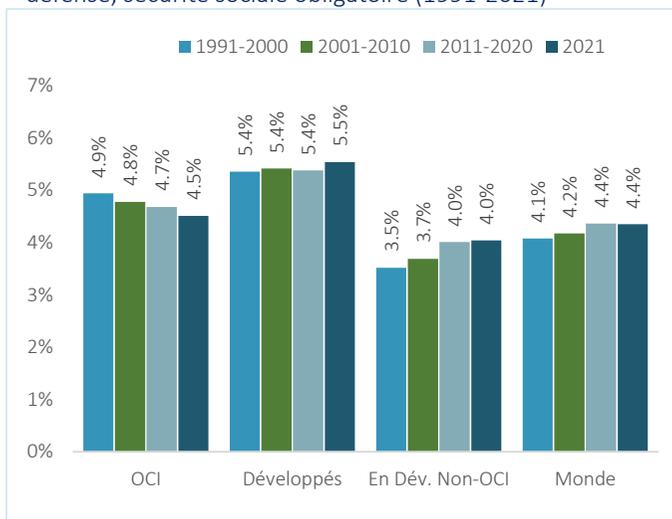
est restée stable dans les pays développés, la croissance de l'emploi dans les pays en développement non membres de l'OCI a fait grimper la moyenne mondiale de 4,1 % à 4,4 % au cours des trois dernières décennies.

### Éducation

La numérisation et le développement des plateformes d'apprentissage en ligne ont transformé les systèmes et les structures d'éducation dans le monde entier. Les prestataires de services éducatifs et les enseignants sont de plus en plus sollicités pour adapter les connaissances aux élèves en mettant en œuvre de nouveaux outils et méthodes technologiques. L'automatisation et la numérisation contribuent non seulement à améliorer la qualité de l'enseignement, mais aussi l'accès à celui-ci pour les étudiants. Selon le WEF (2023), les emplois dans le secteur de l'éducation devraient augmenter d'environ 10 %, ce qui se traduira par 3 millions d'emplois supplémentaires pour les enseignants de l'enseignement professionnel et les enseignants de l'université et de l'enseignement supérieur. Compte tenu de son importance pour le développement des capacités de la main-d'œuvre, environ 81 % des grandes entreprises mondiales envisagent d'adopter des technologies de l'éducation et de la main-d'œuvre d'ici à 2027.

Depuis les années 2000, il y a une tendance à la hausse de l'emploi dans l'éducation à la fois dans les pays de l'OCI et dans le reste du monde. En 2021, le taux d'emploi était de 5,1 % dans les pays de l'OCI, de 8 % dans les pays développés et de 4,5 % dans les pays en développement non membres de l'OCI (graphique 4.20). Le taux moyen dans les pays de l'OCI est proche de la

**Graphique 4.19:** Emploi dans l'administration publique et la défense; sécurité sociale obligatoire (1991-2021)

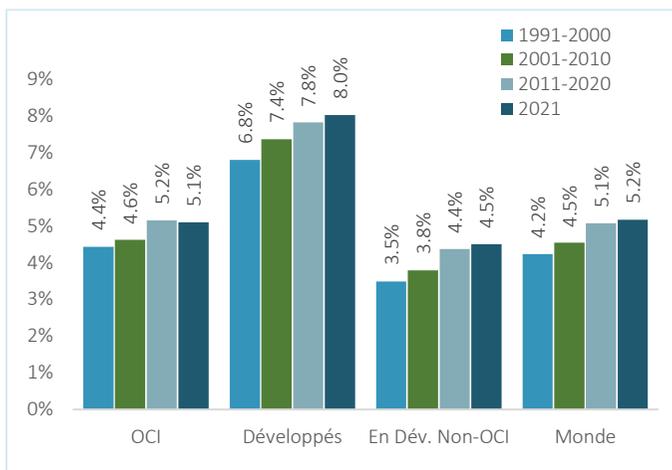


Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, nov. 2022.

moyenne mondiale, mais compte tenu des exigences de mise à niveau des compétences au cours des années et décennies à venir pour préparer la main-d'œuvre à la quatrième révolution industrielle et à la transformation numérique, et compte tenu également des niveaux relativement plus élevés du ratio élève-enseignant dans les pays de l'OCI (SESRIC, 2023b), il est nécessaire d'étendre le secteur de l'éducation et d'employer un plus grand

nombre d'instructeurs et de spécialistes de l'éducation pour répondre à la demande dans les pays de l'OCI. En outre, les enseignants et les spécialistes de l'éducation devraient être formés pour acquérir les connaissances les plus récentes sur les sources éducatives numériques et les méthodes d'enseignement.

**Graphique 4.20:** Emploi dans l'éducation (1991-2021)

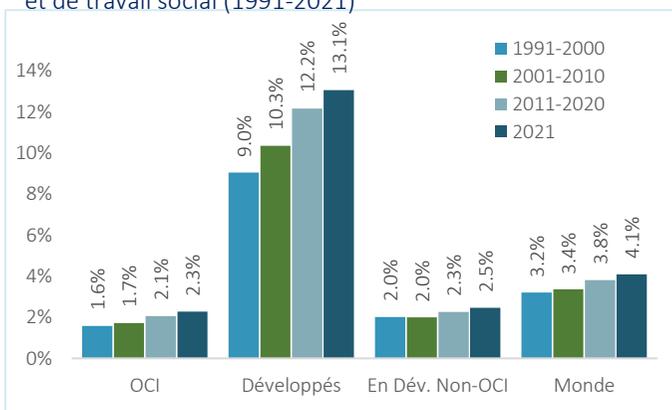


Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, nov. 2022.

**Santé humaine et activités de travail social**

Le secteur de la santé humaine et de l'action sociale a une probabilité technique d'automatisation, mais cette probabilité diminue pour les professionnels de la santé qui ont besoin de connaissances spécialisées, de formation et d'une interaction importante avec les patients et les clients. Certaines professions du secteur, comme les infirmières et les dentistes, ont des probabilités d'automatisation relativement faibles, avec moins de 30 % pour les infirmières et seulement 13 % pour les dentistes (Chui et al., 2016). En outre, les services médicaux souffrent d'une pénurie importante de ressources humaines, ce qui préserve l'importance du travail humain dans le secteur. Certaines activités du secteur, comme la préparation des

**Graphique 4.21:** Emploi dans les activités de santé humaine et de travail social (1991-2021)



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, nov. 2022.

aliments et la saisie des données, sont automatisables et pourraient améliorer l'efficacité, en particulier dans les pays disposant de ressources limitées en matière de soins de santé.

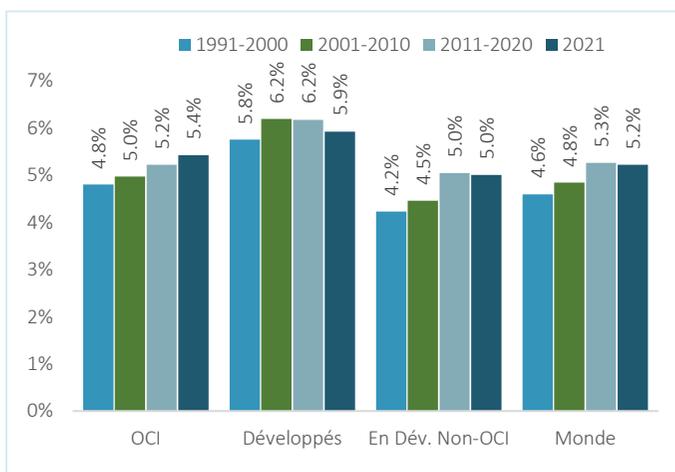
Avec la prospérité croissante et la demande de meilleurs services de santé, le nombre et la part des travailleurs sociaux et de santé augmentent partout dans le monde. L'amélioration des infrastructures sanitaires dans les zones urbaines et rurales et l'accessibilité aux services de santé, même dans les régions géographiquement et économiquement défavorisées, ont contraint les gouvernements à former davantage de travailleurs de la santé pour répondre à la demande de services de santé. La part de l'emploi a augmenté dans toutes les régions et la moyenne mondiale a atteint 4,1 % en 2021. Ce chiffre est resté à 2,3 % dans les pays de l'OCI et à 2,5 % dans les pays en développement non membres de l'OCI, malgré les améliorations enregistrées au cours des dernières décennies. Avec des capacités avancées en matière de services sociaux, cette part atteint 13,1 % dans les pays développés (graphique 4.21).

#### Autres services

Dans l'ensemble, l'emploi dans le secteur des services a été moins affecté par l'automatisation que dans les secteurs de l'agriculture ou de l'industrie manufacturière. Toutefois, dans le secteur des services, certaines professions présentent un risque d'automatisation relativement élevé et d'autres un risque d'automatisation faible. En particulier, les services de messagerie, les transports terrestres et les services de livraison de produits alimentaires sont très automatisables, tandis que les autres activités de services sont peu exposées au risque d'automatisation. Le secteur des arts, du divertissement et des loisirs bénéficiera de l'industrie 4.0, avec des opportunités pour des personnes hautement qualifiées, des artisans qualifiés et de nouvelles professions portées par des innovations technologiques. Dans le cadre des activités des ménages, les travailleurs domestiques sont moins susceptibles d'être automatisés en raison de la nature de leur travail non qualifié et faiblement rémunéré. En outre, de nouvelles professions apparaissent dans la catégorie des autres services et en général dans le secteur des services en raison de la numérisation, de l'automatisation et du savoir-faire technologique, telles que les gestionnaires de marque, les analystes de données, les conseillers et avocats en ligne, les consultants virtuels, les consultants en coaching et bien d'autres encore.

La part combinée de l'emploi dans ces activités de services a augmenté dans tous les groupes de pays. Les données de la dernière période reflètent une

**Graphique 4.22: Emploi dans les autres services (1991-2021)**



Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, nov. 2022.

très faible disparité entre les régions en termes de parts d'emploi. La part la plus faible en 2021 est observée dans les pays de l'OCI avec 5,4% et la part la plus élevée est observée dans les pays développés avec 5,9% (graphique 4.22). La moyenne mondiale et la moyenne des pays en développement non membres de l'OCI sont respectivement de 5,2% et de 5,0%.

Globalement, l'emploi diminue dans deux secteurs seulement dans les pays de l'OCI. La baisse dans le secteur de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche est conforme aux tendances mondiales, mais la baisse dans le secteur de l'administration publique et de la défense dans les pays de l'OCI est plutôt contraire aux tendances dans d'autres groupes de pays. Les parts d'emploi dans tous les autres secteurs restants augmentent dans les pays de l'OCI. Ces chiffres sont pour la plupart conformes aux tendances mondiales, à l'exception des secteurs manufacturier et minier, où une proportion plus faible de travailleurs est employée dans d'autres groupes de pays. L'augmentation de l'emploi dans le commerce de gros et de détail est également en ligne avec les pays en développement non membres de l'OCI, mais contraire aux développements dans les pays développés. Afin de compléter les discussions de ce chapitre, un tableau annexe est joint au rapport pour fournir des informations sur les caractéristiques des secteurs émergents dans le monde.

## Chapitre 5

# PLANIFICATION DE LA PROCHAINE GENERATION D'EMPLOIS ET DE POSTES DE TRAVAIL

À la lumière des transformations et des perturbations significatives que les technologies émergentes et l'automatisation apportent au marché du travail, il est impératif que les pays de l'OCI se préparent à l'avenir du travail. Ils peuvent atténuer les effets négatifs potentiels de ces changements et exploiter les possibilités qu'ils offrent en dotant de manière proactive les individus des compétences et des capacités nécessaires. Se préparer à l'avenir du travail permet aux individus de rester employables et adaptables sur un marché du travail en évolution rapide. En développant les bonnes compétences, telles que la pensée critique, la résolution de problèmes, la culture numérique et la créativité, les individus peuvent se positionner pour de nouvelles opportunités d'emploi et de nouveaux parcours professionnels. En outre, l'acquisition de ces compétences permet aux individus de naviguer dans le paysage numérique, de participer à l'économie numérique et d'accéder à des opportunités de travail à distance. Il permet aux travailleurs de faire preuve de résilience face à la perte d'emploi et encourage l'apprentissage tout au long de la vie et l'amélioration des compétences afin de rester pertinent dans leur domaine.

Dans une perspective plus large, la préparation de la prochaine génération de travailleurs est également cruciale pour la croissance économique globale et le bien-être de la société. Les pays qui accordent la priorité au développement des compétences et qui adaptent leurs marchés du travail aux progrès technologiques seront mieux placés pour attirer les investissements, favoriser l'innovation et rester compétitifs dans l'économie mondiale. En outre, le fait d'être préparé à l'avenir du travail contribue à réduire les inégalités et les disparités sociales. Il garantit que tous

les segments de la société ont accès à des emplois de qualité et ont la possibilité de participer à la transformation numérique, en empêchant l'aggravation de la fracture numérique.

Il est important d'éviter le piège qui consiste à concentrer notre attention sur les effets nets sur les marchés du travail. Le nombre net d'emplois perdus ou créés est une mesure artificiellement simple pour évaluer l'impact de la numérisation (BCG, 2021). Par exemple, la suppression de 5 millions d'emplois et la création de 5 millions d'emplois nouveaux auraient un impact négligeable sur les marchés du travail dans l'ensemble. Toutefois, cela entraînerait une énorme perturbation économique pour le pays. Le nombre total d'heures travaillées dans l'économie ne diminuera peut-être pas, mais il diminuera pour les personnes moins qualifiées. Nous devrions nous concentrer sur la manière de nous adapter à la nature changeante de la vie professionnelle.

Dans ce contexte, reconnaissant l'importance cruciale de se préparer à l'avenir du travail pour les individus, les sociétés et les économies, cette section met en évidence les principaux défis et opportunités découlant de l'adaptation à la nouvelle dynamique économique et fournit quelques lignes directrices aux pays de l'OCI sur la manière de mieux se préparer à cette transformation.

## 5.1 Défis et possibilités

L'essor de la numérisation et de l'automatisation sur le lieu de travail présente à la fois des défis et des opportunités. La numérisation et l'automatisation ont des conséquences différentes sur les tâches et les emplois. La numérisation fait référence à l'intégration et à l'utilisation de technologies et d'outils numériques dans divers aspects des processus de travail. Elle implique l'adoption de plateformes numériques, d'analyses de données, de technologies de communication et de flux de travail numériques afin d'améliorer la productivité, l'efficacité et la connectivité sur le lieu de travail. La numérisation peut améliorer les emplois existants, créer de nouveaux rôles et transformer la manière dont le travail est effectué. Elle exige souvent des travailleurs qu'ils acquièrent des compétences en matière de culture numérique et qu'ils s'adaptent aux progrès technologiques.

D'autre part, l'automatisation fait spécifiquement référence au remplacement du travail humain par la technologie ou les machines pour effectuer des tâches ou des processus auparavant réalisés par des humains. L'automatisation vise à rationaliser les opérations et à accroître la productivité en utilisant des technologies telles que la robotique et l'intelligence artificielle. Du point de vue du marché du travail, l'automatisation peut entraîner des déplacements d'emplois, car les tâches automatisables sont prises en charge par des machines ou des algorithmes. Cependant, elle peut également créer de nouvelles opportunités d'emploi dans des domaines tels que la maintenance, la programmation et la supervision des systèmes automatisés. À cet égard, la gestion de la transition et le renforcement des compétences des travailleurs deviennent essentiels face à l'augmentation de la numérisation et de l'automatisation.

Il est également important de garder à l'esprit que même les tâches qui semblent théoriquement faciles à automatiser peuvent rencontrer des goulets d'étranglement pratiques qui entravent ou retardent le processus d'automatisation. Cela signifie que toutes les tâches susceptibles d'être automatisées ne le seront pas immédiatement, et qu'il peut y avoir des complexités et des

limitations qui ont un impact sur la vitesse et l'étendue de l'automatisation. Le facteur critique de ce processus est la faisabilité technique, car la technologie nécessaire doit être développée, intégrée et adaptée à des activités spécifiques. Le deuxième facteur est le coût du développement et de la mise en œuvre des solutions d'automatisation, qui a une incidence sur l'analyse de rentabilité de l'adoption de ces solutions. La dynamique du marché du travail, notamment la disponibilité, la demande et le coût de la main-d'œuvre humaine, constitue le troisième facteur influençant l'adoption de l'automatisation. Le quatrième facteur concerne les avantages économiques potentiels, tels que l'augmentation de l'efficacité, l'amélioration de la qualité et les économies réalisées grâce à l'automatisation. Enfin, l'acceptation réglementaire et sociale peut affecter le taux d'adoption, même si l'automatisation se justifie d'un point de vue commercial. Compte tenu de ces facteurs, on estime qu'il faudra des décennies pour que les effets de l'automatisation sur les activités professionnelles actuelles se fassent pleinement sentir (MGI, 2017). Même si l'on s'attend à ce que l'impact soit progressif à un niveau macroéconomique au sein des secteurs ou des économies, les travailleurs individuels ou les entreprises peuvent ressentir plus rapidement les effets des perturbations induites par l'automatisation.

### *Défis*

Les pays de l'OCI sont confrontés à plusieurs défis pour s'adapter à la numérisation croissante sur le lieu de travail. Comme également discuté dans le SESRIC (2023a), il y a des disparités significatives entre les pays individuels de l'OCI en termes d'accès aux technologies numériques. Même si les défis peuvent varier en fonction du contexte spécifique, certains sont communs, notamment la fracture numérique, les lacunes en matière de compétences, l'économie informelle, l'environnement réglementaire, l'espace fiscal limité, les inégalités socio-économiques et les problèmes de cybersécurité.

**Fossé numérique:** L'un des défis les plus importants est le fossé numérique dans les pays de l'OCI. Ils sont souvent confrontés à un accès limité à une connectivité internet abordable et fiable, ainsi qu'à un manque d'infrastructure numérique. Comme discuté dans le SESRIC (2023a), la part des ménages avec l'accès à l'internet dans les pays de l'OCI est toujours en dessous de 50%. Cela crée une division numérique et des disparités dans l'accès à la technologie et aux compétences numériques entre les différents segments de la population, en particulier entre les zones urbaines et rurales. Il est essentiel de combler ce fossé pour garantir l'égalité des chances des particuliers et des entreprises dans l'économie numérique. Au sein de l'OCI, certains pays ont un niveau d'utilisation de l'internet extrêmement bas, en particulier en Afrique subsaharienne, ce qui nécessite un investissement important dans l'infrastructure et les compétences. La main-d'œuvre bon marché prévaudra dans ces pays où les technologies numériques sont hors de portée pour transformer les économies.

**Le déficit et l'inadéquation des compétences:** Un autre défi majeur empêchant les pays de l'OCI de bénéficier de la transformation numérique est la pénurie de compétences et le manque d'éducation adéquate. Les outils et les technologies numériques exigent des compétences et des qualifications plus élevées, mais comme le montre le graphique 2.4, le niveau moyen de

compétences dans les pays de l'OCI est bien en dessous de la moyenne des pays développés. De nombreux pays de l'OCI sont confrontés à des difficultés concernant la fourniture d'une éducation et d'une formation professionnelle de qualité qui permettent aux individus d'acquérir la culture numérique et les compétences techniques nécessaires. Par conséquent, les pays de l'OCI doivent combler les lacunes en matière de compétences pour s'assurer que les systèmes d'éducation et de formation sont alignés sur les exigences de l'ère numérique. Il est essentiel d'améliorer le système éducatif pour favoriser les compétences numériques et l'apprentissage tout au long de la vie afin de préparer la main-d'œuvre à l'évolution du marché du travail.

L'inadéquation des compétences est également une préoccupation majeure face à l'automatisation croissante, qui exige souvent un ensemble de compétences différent de celui traditionnellement requis par les industries à forte intensité de main-d'œuvre. L'écart grandissant entre les compétences exigées par le marché du travail automatisé et les compétences possédées par la main-d'œuvre est un défi qui empêche l'employabilité des travailleurs et leur capacité à tirer parti des nouvelles possibilités d'emploi. Comme dans le cas de la transformation numérique, l'automatisation croissante nécessite également des efforts globaux en matière d'éducation et de formation afin de doter les individus des compétences nécessaires pour l'avenir du travail.

**Déplacement d'emplois et chômage:** Une réponse inadéquate à la numérisation et à l'automatisation croissantes peut entraîner d'importants déplacements d'emplois et du chômage, en particulier dans les secteurs où les tâches routinières et répétitives peuvent être facilement automatisées. Une part importante de la main-d'œuvre dans les pays de l'OCI est employée dans des industries à forte intensité de main-d'œuvre, telles que l'agriculture et la fabrication à faible intensité de technologie (voir figure 2.7), qui sont susceptibles d'être automatisées. Les pertes d'emploi dans ces secteurs peuvent avoir un impact significatif sur l'emploi et la génération de revenus des travailleurs. Si des mesures politiques adéquates ne sont pas prises, la numérisation peut exacerber les inégalités existantes au sein des sociétés, où le manque d'accès à la technologie, aux compétences et aux opportunités pour les communautés défavorisées et vulnérables, y compris les femmes et les populations rurales, peut encore creuser le fossé socio-économique.

**Une marge de manœuvre budgétaire limitée et l'absence d'un environnement propice à l'investissement:** Sur un autre plan, la transformation numérique et l'adaptation de la robotique avancée nécessitent des investissements importants dans le développement des infrastructures. Cependant, l'espace fiscal limité ainsi que l'absence d'un environnement favorable aux investissements étrangers entravent l'adoption des technologies numériques et les investissements dans l'infrastructure numérique, ce qui se traduit par des capacités limitées d'accès aux capitaux pour les avancées technologiques ainsi que pour la recherche et le développement. De même, l'accès limité aux technologies d'automatisation avancées constitue l'un des défis majeurs dans les pays de l'OCI. Comme nous l'avons souligné dans le chapitre précédent, les investissements dans la robotique de pointe sont en augmentation, principalement dans les économies avancées et en Chine. Afin d'éviter les pertes de productivité dues à l'adoption limitée de l'automatisation, les pays de l'OCI doivent investir dans

l'infrastructure technologique, promouvoir le transfert de technologie et favoriser l'accès à des solutions d'automatisation abordables.

**Environnement réglementaire et cybersécurité:** Les défis actuels auxquels sont confrontés les marchés du travail de l'OCI, tels que l'économie informelle, le manque de protection sociale et l'accès inadéquat aux opportunités de formation formelle, sont susceptibles d'affecter la transition de la main-d'œuvre vers l'avenir du travail. Il faut pour cela des politiques de soutien et un environnement réglementaire. Les gouvernements doivent élaborer des politiques souples et adaptables qui favorisent l'adoption de l'automatisation tout en protégeant les droits des travailleurs et en garantissant des pratiques de travail équitables. En outre, des questions telles que la protection des données, la cybersécurité, les droits de propriété intellectuelle et les réglementations relatives au commerce électronique requièrent l'attention des gouvernements afin de créer un environnement propice aux entreprises numériques tout en garantissant le respect de la vie privée et la sécurité. Il est particulièrement important de répondre aux préoccupations en matière de cybersécurité et de respect de la vie privée qui résultent de la dépendance croissante à l'égard des technologies numériques, ce qui peut entraver la confiance dans les systèmes numériques et l'adoption de nouvelles technologies.

**L'évolution des chaînes de valeur mondiales:** La main-d'œuvre peu qualifiée constitue traditionnellement un avantage comparatif pour les économies en développement. L'une des préoccupations majeures des pays de l'OCI en matière d'automatisation est la possibilité de "délocalisation", où la production, en particulier la fabrication à forte intensité de main-d'œuvre, se déplace des pays en développement vers les pays développés. Cette évolution de la division mondiale du travail serait facilitée par l'automatisation des industries clés, qui ont servi de points d'entrée stratégiques pour les pays en développement sur les marchés mondiaux et qui emploient un grand nombre de travailleurs. L'automatisation du travail compromettrait l'avantage concurrentiel des pays de l'OCI (et des pays en développement non membres de l'OCI) fondé sur des coûts de main-d'œuvre inférieurs. La relocalisation offrirait aux entreprises chefs de file des chaînes d'approvisionnement mondiales des avantages tels que des coûts de transport moins élevés et des délais plus courts entre la conception, la production et les ventes finales, ce qui permettrait une production juste à temps. Bien qu'il n'y ait pas de tendance générale à la délocalisation à l'heure actuelle, des études empiriques récentes suggèrent que l'utilisation accrue de la robotique et des technologies d'automatisation dans les pays développés est associée à la délocalisation des chaînes de valeur mondiales (OIT, 2020c), ce qui pourrait entraîner de nouvelles pertes d'emplois dans les pays de l'OCI.

Pour relever ces défis, il faut une approche globale et coordonnée impliquant des investissements dans l'infrastructure numérique, l'éducation et le développement des compétences, des réformes politiques, des partenariats public-privé et un soutien ciblé aux populations vulnérables. La collaboration entre les décideurs politiques, les représentants du secteur privé, les établissements d'enseignement et la société civile est également essentielle. La coopération internationale et le partage des connaissances peuvent également jouer un rôle essentiel en aidant les pays en développement à relever ces défis et à exploiter le potentiel de la numérisation et de l'automatisation sur le lieu de travail.

## Opportunités

Si des mesures politiques sont nécessaires pour relever les défis dans le contexte de l'évolution du paysage économique mondial, il existe également des opportunités significatives qui doivent être prises en considération dans l'élaboration des politiques.

**Saut de puce:** De nombreux pays de l'OCI n'ont pas accès aux infrastructures traditionnelles pour le développement de la fabrication et de la technologie. Avec la diffusion des technologies avancées, ils ont la possibilité de sauter le pas du développement traditionnel des infrastructures et d'adopter directement les technologies les plus récentes. Ils peuvent contourner les technologies et les systèmes obsolètes, ce qui permet une mise en œuvre plus rapide des solutions numériques et une plus grande efficacité dans des secteurs tels que les télécommunications, l'énergie, les transports et les soins de santé. Par exemple, de nombreux pays d'Afrique et d'Asie n'ont jamais créé de système de téléphonie fixe, mais ont directement adopté la technologie mobile (UNDP, 2017).

Pour réaliser un bond en avant dans le contexte de la numérisation et de l'automatisation, les pays de l'OCI doivent donner la priorité à l'expansion des technologies mobiles et de l'internet, en garantissant un accès généralisé à une connectivité abordable pour les individus et les entreprises. Là encore, il est essentiel d'investir dans les compétences et l'alphabetisation numériques. Pour ce faire, il faudrait intégrer des programmes d'alphabetisation numérique dans les systèmes éducatifs et proposer des formations et des programmes professionnels. La promotion de l'innovation et de l'entrepreneuriat, l'encouragement des partenariats public-privé, le développement de systèmes de paiement numériques, la priorité donnée aux services publics numériques et la création d'un environnement politique favorable sont également des stratégies importantes pour tirer parti des technologies émergentes et dépasser les voies de développement traditionnelles. En mettant en œuvre ces mesures, les pays de l'OCI peuvent libérer le potentiel de transformation de la numérisation et de l'automatisation, et propulser leurs économies en avant.

**Modernisation industrielle et diversification économique:** L'automatisation et la robotique offrent aux pays de l'OCI la possibilité de moderniser leurs secteurs industriels, d'accroître leur productivité et de renforcer leur compétitivité sur les marchés mondiaux. Elle leur offre également la possibilité de diversifier leurs économies et de s'aventurer dans de nouvelles industries et de nouveaux secteurs. Si elles sont gérées avec succès, elles peuvent tirer parti des technologies d'automatisation pour favoriser l'innovation, stimuler la recherche et le développement et créer des solutions qui répondent aux défis locaux. Cela peut contribuer à la croissance économique, au progrès technologique et au développement d'industries basées sur la connaissance. Naturellement, cela aura des conséquences sur les marchés du travail. L'automatisation remplacera certains emplois répétitifs et peu qualifiés, mais elle peut créer de nouvelles opportunités d'emploi avec un ensemble différent de compétences requises. À cette fin, les pays de l'OCI doivent se concentrer sur les programmes de développement des compétences afin de doter leur main-d'œuvre des compétences techniques, analytiques et de résolution de problèmes nécessaires pour exploiter, entretenir et innover avec les technologies d'automatisation. Cela peut conduire à des emplois plus qualifiés et à de meilleurs résultats sur le marché du travail.

**Agriculture et développement rural:** Certains pays de l'OCI sont confrontés à des défis importants pour faciliter le développement rural, alors que les technologies numériques offrent des opportunités pour améliorer la productivité agricole et le développement rural. Compte tenu de l'importance relative du secteur agricole dans de nombreux pays de l'OCI, des solutions telles que l'agriculture de précision, la télédétection et les plateformes numériques d'accès au marché peuvent améliorer les pratiques agricoles, augmenter les rendements et mettre en relation les agriculteurs et les acheteurs. Ces progrès dans l'agriculture contribuent à la sécurité alimentaire, à la création de revenus et à la réduction de la pauvreté dans les zones rurales. Cela nécessite des investissements importants dans les infrastructures numériques rurales, telles que la connectivité à l'internet et les réseaux mobiles, afin de permettre aux communautés rurales d'accéder à l'information, aux ressources éducatives et aux services financiers, et de combler ainsi le fossé entre les zones urbaines et les zones rurales.

**Croissance et développement inclusifs:** La numérisation peut favoriser un développement inclusif en améliorant l'accès à l'éducation, aux soins de santé, aux services financiers et à l'information pour les populations défavorisées. Elle permet de travailler à distance, réduisant ainsi les barrières géographiques et offrant des possibilités d'emploi aux personnes vivant dans les zones rurales. La numérisation peut également créer de nouvelles opportunités d'emploi et promouvoir l'esprit d'entreprise en permettant l'émergence de start-ups numériques, de plateformes en ligne et d'industries basées sur les services. En outre, l'intégration des technologies d'automatisation peut aider les pays de l'OCI à optimiser l'utilisation des ressources et à renforcer la durabilité dans des secteurs tels que l'agriculture, l'énergie et le transport. À cette fin, les pays de l'OCI doivent créer un environnement favorable qui stimule l'innovation et l'adoption de la technologie, encourage l'esprit d'entreprise, renforce les petites entreprises et donne la priorité à l'inclusion numérique afin de tirer pleinement parti des avantages potentiels de la numérisation et des avancées technologiques.

**Amélioration de l'efficacité du gouvernement et des services sociaux:** La numérisation permet aux gouvernements des pays de l'OCI de renforcer la prestation de services, d'améliorer la transparence et de s'engager plus efficacement auprès des citoyens. Les initiatives d'administration en ligne, les systèmes d'identité numérique et les plateformes de services en ligne rationalisent les processus administratifs et améliorent l'accès aux services publics. La numérisation contribue également à la transparence, à la responsabilité et à la bonne gouvernance en renforçant la confiance du public. De même, l'automatisation peut être utilisée dans les services sociaux pour améliorer l'efficacité de la prestation des services publics, tels que les systèmes automatisés pour la protection sociale et la gestion des bénéficiaires. En tirant parti des technologies avancées, les pays de l'OCI peuvent améliorer la qualité et l'accessibilité des services publics, promouvoir la participation des citoyens et améliorer la gouvernance globale, ce qui se traduira par des gouvernements plus efficaces et plus réactifs.

D'autres opportunités découlent également de l'évolution du paysage économique mondial. Le commerce international et l'amélioration des technologies de communication facilitaient déjà le transfert de connaissances entre les pays, mais la numérisation renforce cette tendance en facilitant encore l'accès à l'information et au savoir-faire en matière de technologies et de systèmes avancés. En outre, les plateformes en ligne et les marchés numériques permettent aux

entreprises d'atteindre une clientèle plus large et de s'engager dans le commerce international sans les barrières traditionnelles de la distance et de la logistique. Les industries orientées vers l'exportation, les petites entreprises et les entrepreneurs ont ainsi la possibilité d'entrer en contact avec des clients et d'étendre leur présence sur le marché.

Il est évident que la numérisation et l'automatisation des lieux de travail offrent également d'importantes possibilités. Pour saisir ces opportunités, les pays de l'OCI doivent investir dans l'infrastructure, l'éducation et le développement des compétences, favoriser les écosystèmes d'innovation et créer des politiques et des réglementations de soutien. Ils devraient également donner la priorité à la collaboration et aux partenariats avec les fournisseurs de technologie, les organisations internationales et d'autres parties prenantes afin de tirer parti des connaissances et de l'expertise mondiales en matière de numérisation, d'automatisation et de robotique avancée.

## 5.2 Préparation à l'avenir du travail

Les analyses précédentes sur l'importance croissante de la numérisation et de l'automatisation dans les économies mondiales, les compétences émergentes et en déclin, et les défis et opportunités associés à l'intégration croissante des technologies numériques et automatisées dans les activités économiques ont montré des aperçus importants sur les défis auxquels les pays de l'OCI sont confrontés dans l'adoption d'un nouvel environnement. Les structures économiques, sociales et démographiques des différents pays de l'OCI présentent des caractéristiques distinctes, ce qui nous empêche de fournir des solutions uniformes sur la manière de se préparer aux défis émergents sur les marchés du travail. Toutefois, sur la base des défis communs et des opportunités émergentes, les recommandations suivantes sont formulées pour préparer la main-d'œuvre à l'avenir du travail.

**Planification, suivi et évaluation:** Les pays de l'OCI doivent avant tout préparer une planification stratégique de la main-d'œuvre. Afin d'éclairer le processus décisionnel, il est essentiel d'avoir accès aux données et informations les plus récentes sur les facteurs affectant les marchés du travail.

- a. Comprendre les tendances actuelles de l'offre et de la demande de main-d'œuvre ; identifier les lacunes qui existent dans certains emplois, secteurs et compétences, et prévoir les mesures qui seront nécessaires pour combler ces lacunes.
- b. Mettre en place des systèmes d'information sur le marché du travail afin de collecter et d'analyser des données sur les tendances de l'emploi, les lacunes en matière de compétences et les perspectives d'emploi.
- c. Soutenir la recherche et l'analyse sur l'impact de l'automatisation, de la numérisation et de la robotique sur le marché du travail.
- d. Utiliser l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes pour éclairer la prise de décision et établir des priorités dans les interventions
- e. Suivre et évaluer régulièrement les progrès des initiatives et des politiques liées à l'avenir du travail.
- f. Adapter les stratégies, le cas échéant, en fonction des tendances, défis et opportunités émergents

**Développement des compétences et de l'éducation:** Guidés par la planification stratégique de la main-d'œuvre, les pays de l'OCI devraient améliorer la qualité et la pertinence des systèmes d'éducation et de formation afin de doter les individus des compétences nécessaires pour le futur marché du travail. Il s'agit notamment de promouvoir la culture numérique, la pensée critique, la résolution de problèmes, la créativité et et l'entrepreneuriat. Une attention particulière devrait être accordée aux programmes de formation professionnelle afin d'offrir des compétences pratiques en adéquation avec les industries émergentes.

- a. Promouvoir la culture numérique ainsi que l'enseignement des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM), de la petite enfance à l'enseignement supérieur, afin de cultiver un vivier de talents possédant les compétences requises pour les industries émergentes
- b. Donner la priorité au développement des compétences numériques, y compris les compétences en codage, l'analyse des données, l'expertise en IA et le savoir-faire en matière de cybersécurité pour répondre à la demande d'emplois dans l'économie numérique
- c. Investir dans des programmes de formation professionnelle axés sur les compétences nécessaires aux industries émergentes
- d. Encourager l'apprentissage tout au long de la vie et les initiatives de requalification pour s'adapter à l'évolution des exigences professionnelles.
- e. Favoriser les partenariats public-privé pour aligner l'éducation et la formation sur les besoins de l'industrie

**Industrie et stratégies sectorielles:** La stratégie en matière de main-d'œuvre doit être complétée par des stratégies économiques globales. Face à la nature changeante des relations économiques internationales et des systèmes de production, il est essentiel pour les pays de l'OCI d'identifier les industries et les secteurs qui ont un potentiel de croissance dans leur propre contexte et d'aligner en conséquence les programmes d'éducation et de formation pour répondre aux besoins de compétences spécifiques au secteur.

- a. Promouvoir la diversification de l'économie en identifiant et en ciblant les secteurs stratégiques présentant un potentiel de croissance
- b. S'engager avec les leaders de l'industrie, effectuer des analyses du marché du travail et développer des stratégies ciblées pour promouvoir la création d'emplois et le développement des compétences dans ces domaines.
- c. Faciliter le commerce et l'investissement, et renforcer l'intégration économique régionale et internationale afin d'accéder à de nouveaux marchés et à de nouvelles opportunités
- d. Promouvoir le développement d'industries durables et vertes, telles que les énergies renouvelables, les technologies propres et les pratiques de l'économie circulaire.

**Politiques réglementaires et éthiques, et engagement des travailleurs:** La technologie évoluant rapidement, les pays de l'OCI devraient adopter des cadres réglementaires flexibles capables de s'adapter aux nouvelles tendances. Il s'agit notamment d'aborder les questions liées à la

protection des données, à la vie privée, aux droits de propriété intellectuelle et à la cybersécurité. Les gouvernements devraient également mettre en place des politiques qui favorisent l'engagement des travailleurs face aux destructions et aux créations d'emplois.

- a. Réviser et mettre à jour la législation et la réglementation du travail pour s'assurer qu'elles sont flexibles et adaptables à l'évolution des conditions de travail.
- b. Élaborer des réglementations et des lignes directrices éthiques pour traiter les questions émergentes telles que la confidentialité des données, l'éthique de l'IA et la cybersécurité.
- c. Encourager une utilisation responsable et éthique de la technologie pour protéger les droits des travailleurs et prévenir l'exploitation
- d. Encourager le dialogue social et la collaboration entre les employeurs, les organisations de travailleurs et le gouvernement pour relever les nouveaux défis du marché du travail.

**Innovation et entrepreneuriat:** Étant donné que la transformation des activités économiques apportera de nouvelles opportunités d'emploi et d'affaires, il est essentiel d'encourager les écosystèmes entrepreneuriaux en apportant un soutien aux start-ups, en favorisant les centres d'innovation et en promouvant l'éducation à l'entrepreneuriat. Cela permet de créer des opportunités d'emploi, de stimuler l'innovation locale et d'entretenir une culture de la créativité et de la prise de risque à l'ère de la numérisation et de l'automatisation.

- a. Favoriser un environnement propice à l'innovation, notamment en créant des pôles d'innovation, des pépinières d'entreprises et des parcs technologiques.
- b. Fournir un soutien financier et non financier aux start-ups et aux PME, y compris l'accès au capital, au mentorat et aux services de développement des entreprises.
- c. Simplifier les processus réglementaires et réduire les obstacles bureaucratiques au démarrage et à l'expansion des entreprises

**Marché du travail et protection sociale:** Afin de soutenir les travailleurs pendant la transition vers l'avenir du travail, les gouvernements devraient mettre en place ou renforcer leurs filets de sécurité sociale, y compris les allocations de chômage, l'aide au revenu et les programmes de reconversion pour les personnes touchées par l'automatisation ou le déplacement d'emplois.

- a. Mettre en œuvre des réglementations flexibles du marché du travail qui tiennent compte de l'évolution des modalités de travail, telles que le travail à temps partiel et le travail à distance.
- b. Renforcer les mesures de protection sociale afin de fournir un filet de sécurité aux travailleurs, y compris les allocations de chômage et l'accès aux soins de santé
- c. Renforcer les droits des travailleurs et garantir des salaires équitables, des conditions de travail sûres et une protection contre la discrimination.

**Infrastructure numérique et connectivité:** L'amélioration de l'infrastructure numérique et de la connectivité est un facteur important pour réduire la fracture numérique. Les gouvernements devraient investir dans une infrastructure numérique solide afin que les particuliers et les entreprises puissent participer efficacement à l'économie numérique. Cela permet aux individus d'avoir un meilleur accès aux ressources d'apprentissage en ligne, aux outils numériques et aux possibilités de travail à distance.

### ENCADRÉ 5.1: Amélioration de la santé et de la sécurité au travail (SST) en Mauritanie



*La République Islamique de Mauritanie, comme beaucoup d'autres nations de la région de l'OCI, est confrontée au problème des accidents du travail et des maladies professionnelles et s'efforce de surmonter leurs implications humaines et socio-économiques. À cet égard, l'Office National de la Médecine du Travail (ONMT) de Mauritanie a demandé l'assistance technique du SESRIC via le réseau de sécurité et de santé au travail de l'OCI (OIC-OSHNET) afin de développer un système de gestion de la sécurité et de la santé au travail.*

*La législation sur la sécurité et la santé au travail (SST), l'instruction technique de ses employés, y compris les formations et les simulations sur le lieu de travail, et le renouvellement de ses laboratoires conformément aux normes internationales.*

*Le projet en Mauritanie, facilité par SESRIC, vise principalement à améliorer les services de santé, en se concentrant sur l'amélioration de la santé maternelle et infantile. Le bénéficiaire de cette initiative est l'Office national de la santé au travail (ONMT), qui prend également en considération l'objectif de développement durable numéro 8, c'est-à-dire promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous, ainsi que le programme d'action 2025 de l'OCI ; 2.9 Emploi, infrastructure et industrialisation. Dans ce projet, le SESRIC est en partenariat avec des institutions et organisations pertinentes telles que l'Agence Turque de Coopération et de Coordination (TIKA), l'Office National de la Santé au Travail (ONMT) de Mauritanie, la Direction Générale de la Sécurité et de la Santé au Travail (DGOSH) du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale de la République de Turquie pour assurer la mise en œuvre réussie d'interventions sanitaires critiques, contribuant à l'amélioration durable des soins de santé en Mauritanie.*

*Entre 2016 et 2018, 5 activités, dont des réunions et des visites d'étude, ont été organisées dans le cadre de ce projet.*

- a. Investir dans le développement d'une infrastructure numérique abordable et fiable, y compris la connectivité à large bande
- b. Réduire la fracture numérique en élargissant l'accès aux outils numériques pour les personnes vivant dans des zones rurales ou isolées
- c. Soutenir l'adoption des technologies numériques par les entreprises, notamment par des incitations fiscales et des subventions.

**Opportunités démographiques et potentiel des jeunes:** La population des jeunes dans les pays de l'OCI offre une perspective unique pour exploiter les opportunités émergentes associées à la numérisation et à l'automatisation croissantes. Pour exploiter le potentiel de la jeunesse des pays en développement dans un contexte de numérisation et d'automatisation croissantes, les jeunes doivent être dotés des compétences techniques, des capacités de réflexion critique et de

l'adaptabilité nécessaires pour naviguer dans le paysage numérique. Il s'agit de s'assurer qu'ils peuvent saisir les opportunités d'emploi, contribuer à l'innovation et devenir des participants actifs dans l'économie numérique.

- a. Donner la priorité au développement des compétences numériques des jeunes en intégrant des programmes d'alphabétisation numérique dans les programmes scolaires, en proposant des programmes de formation spécialisés et en promouvant les plateformes d'apprentissage en ligne.
- b. Le mentorat et le soutien à l'entrepreneuriat pour les jeunes peuvent leur permettre de créer leurs propres entreprises numériques et de tirer parti de la technologie pour avoir un impact social et économique.

**Collaboration et partenariats:** Il est essentiel de favoriser la collaboration entre les gouvernements, les partenaires du développement, les organisations du secteur privé, les établissements d'enseignement et la société civile pour relever les défis et saisir les opportunités de l'avenir du travail. Il s'agit notamment d'élaborer des politiques, de partager des ressources et de créer des plateformes de dialogue et d'échange de connaissances.

- a. Favoriser la collaboration entre les gouvernements, l'industrie, les universités et la société civile afin d'identifier les nouvelles tendances en matière d'emploi, les besoins en compétences et les lacunes du marché du travail.
- b. S'engager dans des partenariats régionaux et internationaux afin de partager les connaissances, les meilleures pratiques et les ressources.
- c. Participer à des initiatives et à des plateformes mondiales afin d'influencer les politiques et les normes internationales liées à l'avenir du travail.
- d. Intégrer les principes du développement durable, tels que la durabilité environnementale et l'inclusion sociale, dans les stratégies pour l'avenir du travail.

En bref, pour tirer pleinement parti des avantages de la numérisation croissante et de la robotique avancée associées à la quatrième révolution industrielle, il est essentiel de donner la priorité aux programmes d'éducation et de formation qui favorisent l'acquisition de ces compétences. Les gouvernements, les établissements d'enseignement et les entreprises devraient collaborer pour offrir des possibilités de perfectionnement et de recyclage de la main-d'œuvre. Cela permet de s'assurer que les individus disposent des compétences adéquates pour s'adapter à l'évolution des exigences professionnelles et rester compétitifs sur le marché du travail. La capacité à prévoir les tâches et les compétences automatisables, et à cultiver les compétences qui resteront utiles, est essentielle pour préparer les sociétés et la main-d'œuvre à l'avenir. Enfin, il est important de noter que ces politiques doivent être adaptées au contexte et aux priorités spécifiques de chaque pays. Une mise en œuvre efficace des politiques nécessite une gouvernance solide, l'engagement des parties prenantes et des mécanismes de suivi pour garantir les résultats souhaités.

# ANNEXES

## Annexe 1 - Classifications des pays

### A. Principaux groupes de pays utilisés dans le rapport

#### Pays de l'OCI (56+1)

Code	Nom	Code	Nom	Code	Nom
AFG	Afghanistan	GUY	Guyana	PAK	Pakistan
ALB	Albanie	IDN	Indonésie	PSE	Palestine
DZA	Algérie	IRN	Iran	QAT	Qatar
AZE	Azerbaïdjan	IRK	Irak	SAU	Ar. Saoudite
BHR	Bahreïn	JOR	Jordanie	SEN	Sénégal
BGD	Bangladesh	KAZ	Kazakhstan	SLE	Sierra Leone
BEN	Bénin	KWT	Koweït	SOM	Somalie
BRN	Brunei Darussalam	KGZ	République kirghize	SDN	Soudan
BFA	Burkina Faso	LBN	Liban	SUR	Surinam
CMR	Cameroun	LBY	Libye	SYR	Syrie*
TCD	Tchad	MYS	Malaisie	TJK	Tadjikistan
COM	Comores	MDV	Maldives	TGO	Togo
CIV	Côte d'Ivoire	MLI	Mali	TUN	Tunisie
DJI	Djibouti	MRT	Mauritanie	TUR	Türkiye
EGY	Égypte	MAR	Maroc	TKM	Turkménistan
GAB	Gabon	MOZ	Mozambique	UGA	Ouganda
GMB	Gambie	NER	Niger	ARE	Émirats Arabes Unis
GIN	Guinée	NGA	Nigéria	UZB	Ouzbékistan
GNB	Guinée-Bissau	OMN	Oman	YEM	Yémen

\*L'adhésion à l'OCI est actuellement suspendue.

#### Pays développés\* (40)

Andorre	France	Lettonie	Saint Marin
Australie	Allemagne	Lituanie	Singapour
Autriche	Grèce	Luxembourg	République slovaque
Belgique	RAS de Hong Kong	Macao	Slovénie
Canada	Islande	Malte	Espagne
Chypre	Irlande	Pays-Bas	Suède
République Tchèque	Israël	Nouvelle-Zélande	Suisse
Danemark	Italie	Norvège	Province chinoise de Taiwan
Estonie	Japon	Portugal	Royaume-Uni
Finlande	Corée	Puerto Rico	États-Unis

\* Fait référence aux "économies avancées" telles que classées par le FMI. Dernière mise à jour avril 2022.

#### Pays en développement

Comprend tous les pays autres que ceux classés comme pays développés.

## B. Pays de l'OCI par classification géographique

### Région d'Afrique (17)

Bénin	Gabon	Mozambique	Togo
Burkina Faso	Gambie	Niger	Ouganda
Cameroun	Guinée	Nigéria	
Tchad	Guinée-Bissau	Sénégal	
Côte d'Ivoire	Mali	Sierra Leone	

### Région arabe (21+1)

Algérie	Jordanie	Oman	Syrie*
Bahreïn	Koweït	Palestine	Tunisie
Comores	Liban	Qatar	Émirats Arabes Unis
Djibouti	Libye	Ar. Saoudite	Yémen
Égypte	Mauritanie	Somalie	
Irak	Maroc	Soudan	

\*L'adhésion à l'OCI est actuellement suspendue.

### Région d'Asie (18)

Afghanistan	Guyana	Malaisie	Türkiye
Albanie	Indonésie	Maldives	Turkménistan
Azerbaïdjan	Iran	Pakistan	Ouzbékistan
Bangladesh	Kazakhstan	Surinam	
Brunei Darussalam	Rép. Kirghize	Tadjikistan	

## Annexe 2: Caractéristiques des secteurs émergents

Secteur émergent	Sous-secteur	Type d'activités / professions	Niveau de qualification de la main-d'œuvre	Capital requis	Intensité du travail	Potentiel d'absorption des travailleurs informels
Économie de la connaissance	IA, informatique en nuage, apprentissage automatique, IoT, big data	R&D, production, services associés (commerce de détail, opérateurs, réparation)	Élevé	Élevé	Bas	Bas
	Drones et détecteurs		Élevé	Élevé	Bas	Bas
	Agriculture 4.0		Moyen - Élevé	Élevé	Moyen - Bas	Moyen - Bas
	Industrie 4.0		Moyen - Élevé	Élevé	Bas	Bas
	Plateformes de travail en ligne	Reconnaissance de la parole et de l'image, cybersécurité, recherche de bogues	Moyen	Moyen	Bas	Moyen
Plates-formes de géolocalisation	Livraison, covoiturage, services à la personne (travaux domestiques et soins) et services à domicile (plomberie, électricité, jardinage)		Bas	Moyen - Bas	Élevé	Élevé
Économie verte	Solaire photovoltaïque	Ingénieurs, techniciens et opérateurs de fabrication, ingénieurs en R&D et en informatique, spécialistes du marketing et de la vente, professionnels et opérateurs de la logistique, ouvriers de la construction et du transport, personnel de gestion et de vente au détail.	Moyen - Élevé	Moyen	Moyen	Moyenne-faible
	Bio-carburants		Moyen - Bas	Moyen - Bas	Élevé	Moyen
	Vent		Élevé	Élevé	Moyen - Bas	Bas
	Bioéconomie	Agriculture biologique, agriculture régénérative, agroécologie, agriculture de conservation, pêche durable, fabrication de produits utilisant des composants d'origine biologique	Moyen	Bas	Élevé	Moyen
	Économie circulaire	Ramasseurs de déchets, responsables du recyclage	Bas	Bas	Élevé	Élevé
	Tourisme durable	Guides, rivières, restaurants familiaux, producteurs d'artisanat et artisans, exploitants paysagers, services de nettoyage, services de cuisine, éducateurs à l'environnement, naturalistes, photographes, journalistes et chercheurs.	Moyen - Bas	Bas	Élevé	Moyen - Bas
	Restauration des écosystèmes, écoconservation et adaptation au climat	Reboisement et boisement, éclaircissement des forêts, protection des pentes, conservation des sols et des eaux, revêtement des rivières et des ruisseaux, écluses et passerelles, et construction de digues.	Moyen - Bas	Bas	Élevé	Élevé
	Économie bleue	Énergie houlomotrice et marémotrice, production d'algues, restauration des écosystèmes marins, pêche durable	Moyen - Bas	Moyen - Élevé	Élevé	Élevé
Économie des soins	Employé de maison, soins aux personnes âgées, soins aux patients, garde d'enfants, cuisine, soins aux animaux domestiques		Bas	Bas	Élevé	Élevé
Économie orange	Créatif	Services professionnels aux entreprises, développeur de jeux vidéo, goûteur de jeux vidéo, conception graphique, animation virtuelle	Élevé	Moyen - Élevé	Moyen - Élevé	Moyen
	Culturel	Tourisme culturel, patrimoine, musique, art, littérature, mode, design, médias, radio, télévision, industrie cinématographique	Moyen - Élevé	Moyen - Bas	Élevé	Élevé

Source: Golman et Ernst (2022).

# REFERENCES

- Acemoglu, D., D. Autor, J. Hazell, P. Restrepo (2022). "Artificial Intelligence and Jobs: Evidence from Online Vacancies." *Journal of Labor Economics*. Volume 40, S1, April 2022.
- Acemoglu, D. and P. Restrepo (2017). "Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets." *NBER Working Paper* No. 23285 March 2017.
- Acemoglu, D. and P. Restrepo (2019). "Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor." *Journal of Economic Perspectives*. 33(2): 3-30.
- APEC (2020). APEC Closing the Digital Skills Gap Report: Trends and Insights; Perspectives on the Supply and Demand of Digital Skills and Degree of Digitalization. Asia-Pacific Economic Cooperation.
- Arntz M., S. Blesse, P. Doerrenberg (2022). The End of Work is Near, Isn't It? Survey Evidence on Automation Angst. ZEW Discussion Paper No. 22 - 036|08/2022.
- Arntz, M., T. Gregory, and U. Zierahn (2017). Revisiting the risk of automation. *Economics Letters* 159, 157-160.
- Autor, D., and Salomons, A. (2018). Is Automation Labor-displacing? Productivity Growth, Employment, and the Labor Share. NBER Working Paper No. w24871. National Bureau of Economic Research.
- BCG (2021). The Future of Jobs in the Era of AI. Boston Consulting Group.
- Charles, L., S. Xia and A.P. Coutts (2022). Digitalization and Employment: A Review. Organisation internationale du travail
- Chui, M., Manyika, J., Miremadi, M. (2016). "Where machines could replace humans-and where they can't (yet)." McKinsey Quarterly. July 2016.
- Damioli, G., Van Roy, V., Vertesy, D., Vivarelli, M., (2022). AI technologies and employment: micro-evidence from the supply side. *Applied Economics Letters*.
- Dauth, W., S. Findeisen, J. Suedekum, N. Woessner (2021). "The Adjustment of Labor Markets to Robots." *Journal of the European Economic Association*. Volume 19(6): 3104-3153, December 2021.
- Dellot B. and F. Wallace-Stephens (2017). The Age of Automation - Artificial intelligence, robotics and the future of low-skilled work. Royal Society for the encouragement of Arts, Manufactures and Commerce. UK.
- EC (2020). Digital Economy and Society Index (DESI) 2020. Brussels: Commission européenne.
- EC (2022). Digital Economy and Society Index (DESI) 2022. Brussels: Commission européenne.
- EP (2022). "Digitalisation and changes in the world of work: Literature Review." Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies. European Parliament. Luxembourg.
- Eurofound (2021a). The digital age: Implications of automation, digitisation and platforms for work and employment, Challenges and prospects in the EU series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2021b). *Digitisation in the workplace*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Feijao, C., I. Flanagan, C. Van Stolk, and S. Gunashekar (2021). The global digital skills gap - Current trends and future directions. The RAND Corporation.
- Frey, C.B. and M.A. Osborne (2017). "The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?" *Technological Forecasting and Social Change*, Volume 114: 254-280.
- Genz, S., Schnabel, C., 2021, Digging into the Digital Divide: Workers' Exposure to Digitalization and Its Consequences for Individual Employment. *IZA Discussion Papers* 14649.
- Genz, S., Terry, G., Janser, M., Lehmer, F., Matthes, B., 2021, How Do Workers Adjust When Firms Adopt New Technologies? *IZA Discussion Papers* 14626.
- Georgieff A. and A. Milanez (2021). *What happened to jobs at high risk of automation?* OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 255. OECD Publishing, Paris.
- Georgieff A. and R. Hye (2021). Artificial intelligence and employment: New cross-country evidence. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 265. OECD Publishing, Paris.
- Golman M. and C. Ernst (2022). Future of Work, Emerging Sectors and the Potential for Transition to Formality. Geneva: International Labour Organisation.
- IFC (2018). Digital Skills in Sub-Saharan Africa – Spotlight on Ghana. International Finance Corporation.
- IFC (2021). Demand for digital skills in sub-Saharan Africa. Key findings from a five-country study: Cote d'Ivoire, Kenya, Mozambique, Nigeria, and Rwanda. International Finance Corporation.
- ILO (2017). Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future. Geneva: International Labour Organization.

- ILO (2018). "Avoiding unemployment is not enough- An analysis of other forms of labour underutilization." ILO Stat Spotlight on Work Statistics. No: 4. August. Geneva: International Labour Organisation.
- ILO (2020a). *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs*. Geneva: ILO International Labour Organization.
- ILO (2020b). Social Protection for Migrant Workers: A Necessary Response to the Covid-19 Crisis. ILO Brief, 23 June 2020. Disponible sur le [lien](#).
- ILO (2020c). *Robotics and Reshoring: Employment Implications for Developing Countries*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2022). *Safety and Health at Work*. Disponible sur le [lien](#). Geneva: International Labour Organisation.
- ILO (2023a). *World Employment and Social Outlook - Trends 2023*. Geneva: International Labour Organisation.
- ILO (2023b). *ILO Monitor on the world of work. Eleventh edition*. 31 May 2023. Geneva: ILO International Labour Organization.
- ILO (2023c). *World Employment and Social Outlook*. Geneva: International Labour Organisation.
- Ivanov, S. H., Webster, C., Berezina, K. (2017). "Adoption of robots and service automation by tourism and hospitality companies." *Revista Turismo & Desenvolvimento*, 27(28), 1501-1517.
- Lu, Y., Xu, X., & Wang, L. (2020). "Smart manufacturing process and system automation—a critical review of the standards and envisioned scenarios." *Journal of Manufacturing Systems*, 56, 312-325.
- Mandl, I. (2021). *Employment impact of digitalisation*. 15 December 2021, Eurofound. Disponible sur le [lien](#).
- MGI (2017). *A Future That Works: Automation, Employment, and Productivity*. McKinsey Global Institute. McKinsey & Company.
- Mulas-Granados, C., R. Varghese, V. Boranova, A. deChalendar and J. Wallenstein (2019). *Automation, Skills and the Future of Work: What do Workers Think?* IMF Working Paper No: WP/19/288. International Monetary Fund.
- Nedelkoska, L. and G. Quintini (2018). *Automation, skills use and training*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 202. OECD Publishing, Paris.
- OECD (2013). *OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills*. OECD Publishing, Paris.
- OECD (2016). *Automation and Independent Work in a Digital Economy. Policy Brief on the Future of Work*. May 2016. OECD Publishing, Paris.
- PwC (2017). *Empowering the GCC Digital Workforce: Building Adaptable Skills in the Digital Era*. PricewaterhouseCoopers.
- Rogers, W.P., Kahraman, M.M., Drews, F.A. et al. (2019). "Automation in the Mining Industry: Review of Technology, Systems, Human Factors, and Political Risk." *Mining, Metallurgy & Exploration* 36, 607–631.
- Salesforce (2022). *Global Digital Skills Index: In-Depth Insights from 23,000 Workers*. San Francisco.
- SESRIC (2020). *OIC Labour Market Report 2020 – Progress towards the Implementation of the OIC Labour Market Strategy*. Ankara: Statistical, Economic and Social Research and Training Centre for Islamic Countries.
- SESRIC (2023a). *OIC Economic Outlook 2023 - The Rise of the Digital Economy and Bridging the Digital Divide*. Ankara: Statistical, Economic and Social Research and Training Centre for Islamic Countries.
- SESRIC (2023b). *Education and Scientific Development in OIC Countries*. Ankara: Statistical, Economic and Social Research and Training Centre for Islamic Countries.
- Shiller, R. J. (2019). *Narratives about technology-induced job degradations then and now*. NBER Working Paper No. 25536.
- UNDESA (2018). *World Youth Report: Youth and the 2030 Agenda for Sustainable Development* New York: United Nations Department of Economic and Social Affairs.
- UNDP (2017). *Harnessing the Positive Potential of Technology for an Inclusive Future of Jobs*. Seoul: UNDP Seoul Policy Center.
- UNICEF/ITU. (2020). *How many children and young people have Internet access at home? Estimating digital connectivity during the COVID-19 pandemic*. United Nations Children's Fund & International Telecommunication Union
- WEF (2019). *A Framework for Developing a National Artificial Intelligence Strategy* Centre for Fourth Industrial Revolution. Geneva: World Economic Forum.
- WEF (2020). *Future of Jobs Report 2020*. Geneva: World Economic Forum.
- WEF (2021). *A Framework for the Future of Real Estate*. Geneva: World Economic Forum.
- WEF (2023). *Future of Jobs Report 2023*. Geneva: World Economic Forum.
- World Bank (2018). *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*. Washington DC: World Bank.



**CENTRE DE RECHERCHES STATISTIQUES, ÉCONOMIQUES ET  
SOCIALES ET DE FORMATION POUR LES PAYS ISLAMIQUES**  
Kudüs Cad. No: 9, Diplomatik Site, 06450 ORAN, Ankara, Türkiye  
Téléphone : (90-312) 468 61 72-76 Fax: (90-312) 468 57 26  
Email: [cabinet@sesric.org](mailto:cabinet@sesric.org) Web: [www.sesric.org](http://www.sesric.org)