



La stratégie du marché du travail de l'OCI 2025

PARTICIPATION

PROTECTION

PRODUCTIVITE

PARTENARIAT

Adopté lors de la 4^{ème} Conférence Islamique des Ministres du Travail

21 - 22 février 2018, Djeddah, Royaume d'Arabie Saoudite



ORGANISATION DE LA COOPERATION ISLAMIQUE
LE CENTRE DE RECHERCHES STATISTIQUES, ECONOMIQUES ET
SOCIALES ET DE FORMATION POUR LES PAYS ISLAMIQUES
(SESRIC)



© avril 2018 | Centre de recherches statistiques, économiques et sociales et de formation pour les pays islamiques (SESRIC)

Kudüs Cad. No: 9, Diplomatik Site, 06450 Oran, Ankara –Turquie

Telephone +90-312-468 6172

Internet www.sesric.org

E-mail pubs@sesric.org

Tous droits réservés

Le matériel présenté dans cette publication est protégé par les droits d'auteur. Avec le crédit attribué au SESRIC, les auteurs donnent l'autorisation de voir, copier, télécharger et imprimer le matériel présenté à condition que ces matériaux ne soient pas réutilisés, sur n'importe quelle condition, pour des buts commerciaux. 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, SESRIC, à l'adresse susmentionnée.

La couverture est conçue par le département de la Publication, SESRIC

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



TABLE DES MATIERES

I. VISION DE L'OCI, POLITIQUE ET STRATEGIE DANS LE DOMAINE DU MARCHÉ DU TRAVAIL	1
A. Principales activités et initiatives prises au niveau de l'OCI	2
B. Aperçu général du document de stratégie.....	5
II. EXAMEN DES DEVELOPPEMENTS ET DES DEFIS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE L'OCI	7
A. Développements récents du marché du travail	8
B. Problèmes et défis liés au marché du travail basé sur l'enquête de SESRIC	18
III. DOMAINES DE COOPERATION.....	30
A. Encourager la participation au marché du travail.....	30
B. Améliorer l'employabilité	38
C. Assurer la sécurité et le bien-être des travailleurs	45
D. Promouvoir la productivité du travail.....	53
E. Réduction du chômage.....	58
IV. PLAN D'IMPLEMENTATION.....	64
RÉFÉRENCES	67
ANNEXE 1: LISTE DES INDICATEURS CLES DE PERFORMANCE (KPI) ET OBJECTIFS	68
ANNEXE 2: LISTE DES OBJECTIFS ET DES ACTIONS STRATEGIQUES.....	69



ENCOURAGER LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

ET

AMÉLIORER L'EMPLOYABILITÉ

ET

ASSURER LA SÉCURITÉ ET LE BIEN-ÊTRE DES TRAVAILLEURS

ET

PROMOUVOIR LA PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL

ET

REDUCTION DU CHOMAGE

21 OBJECTIFS STRATEGIQUES

162 ACTIONS



I. VISION DE L'OCI, POLITIQUE ET STRATEGIE DANS LE DOMAINE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les pays de l'OCI font face à de nombreux défis en ce qui concerne les développements du marché du travail. Les taux de chômage élevés, les faibles niveaux de compétences, le manque d'investissement dans de nouvelles compétences, le chômage informel élevé et la prévalence élevée de l'inadéquation des compétences sont quelques-unes des caractéristiques du marché du travail et les défis observés dans de nombreux pays de l'OCI. De plus, les analyses sur les marchés du travail de l'OCI montrent que le taux d'activité de la main-d'œuvre, le ratio emploi-population, la part de l'emploi dans le secteur des services et la part de la main-d'œuvre possédant un niveau d'enseignement supérieur sont inférieurs, mais le taux de chômage chez les femmes, la part de l'emploi précaire, la part de l'emploi dans l'agriculture, le taux d'inactivité, et la part de la main-d'œuvre bénéficiant d'une éducation de base sont plus élevés dans les pays de l'OCI par rapport aux pays développés et en développement non membres de l'OCI.

En 2016, 1,16 milliard de personnes dans les pays de l'OCI sont en âge de travailler (sur 1,77 milliard d'habitants), mais seulement 681 millions font partie de la population active. Les 480 millions restants restent économiquement inactifs. De plus, plus de 50 millions de personnes sur le marché du travail sont sans emploi. En d'autres termes, environ 54,3% de la population totale en âge de travailler ont un emploi, 4,3% sont au chômage et 41,3% sont inactifs, ou ne sont pas activement engagés sur le marché du travail, soit en travaillant, soit en cherchant du travail. Afin de faciliter la transition des personnes inactives vers le marché du travail dans les pays de l'OCI, il semble être particulièrement important de reconnaître et comprendre la nature diversifiée, complexe et profondément ancrée de l'inactivité économique et par conséquent concevoir les interventions nécessaires.

La structure du marché du travail d'une économie donnée reflète les capacités existantes dans la réalisation de la transformation vers des secteurs à productivité plus élevée. Une productivité plus élevée implique un bien-être plus élevé et de meilleures conditions de vie. Par conséquent, en améliorant les situations et les perspectives du marché du travail, les pays de l'OCI peuvent favoriser la performance économique et augmenter les niveaux de vie. Considérant le grand nombre de défis sur le marché du travail dans les pays de l'OCI, il y a eu plusieurs tentatives pour relever ces défis au niveau de l'OCI au cours de la dernière décennie. Des réunions régulières tenues au niveau ministériel de l'OCI et des décisions



pertinentes prises au cours de ces réunions pour coopérer à relever certains des défis critiques sont peut-être l'initiative la plus remarquable.

Dans ce contexte, l'OCI a développé avec succès le Cadre de coopération de l'OCI sur le travail, l'emploi et la protection sociale. Un programme exécutif pour la mise en œuvre du Cadre est également lancé en 2014, avec neuf domaines de coopération entre les États membres de l'OCI. De plus, les questions de travail dans l'OCI sont également soulignées dans le Programme d'Action Décennal de l'OCI: 2016-2025, en particulier l'objectif 2.9 a proposé les objectifs spécifiques pour l'emploi, l'infrastructure et l'industrialisation dans l'OCI.

En plus de cela, les institutions pertinentes de l'OCI jouent également un rôle actif dans le traitement de certaines questions importantes liées aux marchés du travail dans les pays de l'OCI. Par exemple, le SESRIC a mis en œuvre de nombreuses activités dans le cadre de son mandat, à savoir, les statistiques, la recherche, la formation et la coopération technique, axées sur les besoins des États membres ainsi que sur les objectifs généraux de l'OCI. Le Secrétariat général de l'OCI et ses institutions pertinentes mènent aussi certaines initiatives de sensibilisation au niveau de l'OCI en organisant une série de manifestations régionales, d'ateliers et de séminaires sur l'emploi des personnes, ainsi que de promouvoir l'échange des meilleures pratiques et politiques entre les États membres dans le domaine de l'emploi des personnes. Des informations plus détaillées sur les principales activités et initiatives prises au niveau de l'OCI sont fournies ci-dessous. La sous-section suivante fournit des informations générales sur le document de stratégie.

A. Principales activités et initiatives prises au niveau de l'OCI

Le Programme d'Action Décennal de l'OCI 2016-2025

Le Programme d'Action Décennal de l'OCI 2016-2025 (OCI-2025), adapté au 13^{ème} Sommet Islamique tenu à Istanbul du 10 au 15 avril 2016, vise à encourager la coopération pour l'échange d'expertise et de main-d'œuvre et à promouvoir le transfert de connaissances, expériences et 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. Plus précisément, l'objectif 2.9/v du TYPOA-2025 de l'OCI, intitulé «Travail, emploi et protection sociale», vise à

- Promouvoir l'échange d'informations et de bonnes pratiques ainsi que des stratégies, politiques et expériences dans les domaines de la sécurité et de la santé au travail, de l'emploi, de la protection sociale et des migrations en vue de promouvoir la prévention et le contrôle des risques professionnels (Objectif 2.9.14);
- Promouvoir la protection du travail, qui comprend des conditions de travail décentes, y compris les salaires, le temps de travail et la sécurité et la santé au travail, éléments essentiels du travail décent (Objectif 2.9.15);



- Améliorer la transparence de l'information sur les statistiques de l'emploi et promouvoir les programmes de formation professionnelle (Objectif 2.9.16).

Conférences Islamiques des Ministres du Travail et des Comités Directeurs

Dans de nombreux pays de l'OCI, il est nécessaire d'aborder les questions liées au marché du travail telles que l'emploi des jeunes et des femmes, l'esprit d'entreprise et l'inclusion sociale. Afin de renforcer la coopération dans le domaine du travail pour résoudre certains des problèmes communs rencontrés par les États membres de l'OCI, des réunions ministérielles régulières ont été entamées depuis 2011. La première réunion s'est tenue à Istanbul, en Turquie, en septembre 2011. La deuxième réunion s'est tenue à Bakou, en Azerbaïdjan, en avril 2013. La troisième réunion s'est tenue à Jakarta (Indonésie) en mai 2015 et la quatrième se tiendra à Riyad (Arabie saoudite) en février 2018.

Au cours de ces réunions, d'importantes décisions et résolutions ont été adoptées, y compris l'approbation du Cadre de l'OCI pour la coopération en matière de travail, d'emploi et de protection sociale, ainsi que le Programme exécutif pour la mise en œuvre du dit Cadre, création du Réseau de sécurité et de santé au travail de l'OCI (OIC-OSHNET) et du Réseau des services publics d'emploi de l'OCI (OIC-PESNET), création du Centre du Travail de l'OCI à Bakou et expansion du programme de Soutien à l'emploi des jeunes (YES) de la BID. De plus, les réunions ont décidé de mettre en place un Comité directeur pour suivre les résolutions ainsi que la mise en œuvre du Cadre de l'OCI pour la Coopération en matière de travail, d'emploi et de protection sociale.

Cadre de l'OCI pour la Coopération en matière de travail, d'emploi et de protection sociale

Le Cadre de l'OCI pour la Coopération en matière de travail, d'emploi et de protection sociale, adopté lors de la deuxième Conférence Islamique des Ministres du Travail à Bakou, vise à faciliter la collaboration et la coopération entre les États membres de l'OCI par certains moyens. Il comprend six domaines de coopération principaux: à savoir; 'Sécurité et santé au travail'; 'Réduire le chômage'; 'Projets de développement des capacités de la main-d'œuvre'; 'Travail des migrants étrangers'; 'Stratégie d'information sur le marché du travail'; et 'Protection sociale'.

La *Sécurité et la Santé au Travail (SST)* a été identifiée comme un domaine extrêmement important pour les pays en développement en général et pour les pays membres de l'OCI en particulier. L'objectif principal en matière de sécurité et de santé au travail (SST) est fondé sur quatre objectifs différents: (i) le maintien et la promotion de la santé et de la capacité de travail des travailleurs; (ii) l'amélioration de l'environnement de travail (iii) la protection contre les risques professionnels; et (iv) le développement des organisations du travail et des cultures de travail.

Réduire le chômage est également un défi crucial pour de nombreux pays de l'OCI. Le problème du chômage des jeunes prend rapidement des proportions dangereuses dans de nombreux pays à travers le monde, y compris les membres de l'OCI. Il existe également un risque important que la crise des emplois aient des conséquences sociales et économiques négatives durables.



Les *projets de renforcement des capacités de main-d'œuvre* sont considérés comme un troisième domaine de coopération dans le document du cadre. Il vise à renforcer et promouvoir la coopération entre les États membres dans le domaine de l'éducation et de la formation professionnelle et à assurer l'échange d'informations entre les institutions publiques de l'emploi, entre autres.

Le *contrat de travail des travailleurs migrants et étrangers* est également centré dans le document cadre. Les travailleurs contractuels migrants et étrangers en situation irrégulière sont généralement exposés à un risque élevé d'exploitation. **Dans ce contexte, le cadre vise à accroître les effets constructifs de la migration pour le développement et à accélérer le retour des cerveaux, entre autres.**

La *stratégie d'information sur le marché du travail* est mise en évidence dans le document cadre; il est nécessaire que les employeurs, les entreprises, les gouvernements et les autres parties prenantes aient accès à des informations précises sur le marché du travail. L'objectif principal est de fournir des informations pertinentes, précises et opportunes sur le marché du travail aux acteurs économiques pour leur permettre de prendre des décisions éclairées.

La *protection sociale* est un autre domaine de coopération indiqué dans le document cadre. La protection sociale joue un rôle important dans la promotion du bien-être humain et du consensus social à grande échelle, et favorise et est indispensable à une croissance équitable, à la stabilité sociale et à la performance économique. Il souligne la nécessité de mettre en œuvre des politiques globales, cohérentes et coordonnées de protection sociale et d'emploi pour garantir les services et les transferts sociaux, en accordant une attention particulière aux groupes vulnérables.

Vers la mise en œuvre du cadre, un programme exécutif a été préparé en 2014. Le programme proposait la mise en œuvre de neuf points, notamment des projets de coopération technique liés au développement de la SST, l'élaboration d'une politique d'application des concepts intégrés de SST pour les services d'inspection du travail et la coordination de l'organisation des statistiques du marché du travail.

Activités des institutions pertinentes de l'OCI dans le domaine du travail

Les institutions pertinentes de l'OCI, en particulier le SESRIC et la BID, ont joué un rôle actif dans la résolution des problèmes liés au travail et à l'emploi. Pendant que la BID a lancé d'importants projets sur l'amélioration de l'employabilité des jeunes, le SESRIC a été très actif dans l'organisation de programmes de formation et de renforcement des capacités, ainsi que dans la collecte de statistiques et la conduite de recherches régulières.

Le SESRIC a commencé à préparer un rapport complet sur les marchés du travail de l'OCI, analysant l'état actuel du marché du travail dans les pays de l'OCI et discutant certains aspects importants de la politique et des développements du marché du travail. En tant que premier rapport complet dans son domaine, le rapport 2015 sur le marché du travail de l'OCI a été soumis à la 3^{ème} session de la CIMT. Récemment, le rapport de l'OCI sur le marché du travail 2017 est prêt à être soumis à la 4^{ème} CIMT, mettant un accent particulier sur



l'encouragement de l'activité économique. Dans le domaine des statistiques, la base de données de l'OCI-Stat du SESRIC fournit des données sur plus de 20 indicateurs du marché du travail dans les catégories pertinentes.

Le SESRIC conduit également de nombreuses activités de renforcement des capacités et de formation, en particulier dans le cadre des initiatives OIC-OSHNET et OIC-PESNET. Sous l'OIC-OSHNET, plus de 25 activités ont été menées depuis 2011. Sous l'OIC-PESNET, deux réunions principales ont été organisées pour rassembler les hauts fonctionnaires des bureaux d'emploi publics des États membres de l'OCI. En plus de ces domaines très spécifiques, il existe des dizaines d'autres programmes de formation, des projets et des événements organisés par le SESRIC pour améliorer l'employabilité des personnes, en particulier les jeunes, dans les pays de l'OCI. En outre, la base de données des formateurs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail a été établie sous le portail OIC-OSHNET, par lequel les institutions ont accès à toute expertise pour y bénéficier dans les États membres de l'OCI.

B. Aperçu général du document de stratégie

Compte tenu des défis de la politique du marché du travail rencontrés par les États membres et la nécessité de renforcer la coopération pour relever certains de ces défis, la 3ème CIMT a demandé au SESRIC de préparer une proposition de stratégie du marché du travail pour la prochaine session de la conférence qui se tiendra en Arabie saoudite en 2017. Par la suite, le SESRIC a préparé et diffusé le projet de document de stratégie afin de recueillir les commentaires et les réactions des États membres. Sur la base des commentaires reçus des pays membres, le SESRIC a mis au point l'ébauche du document et l'a présenté lors de la deuxième réunion du Comité directeur en Indonésie en avril 2017.

Afin de préparer le document de stratégie, le SESRIC a effectué une évaluation préliminaire des principaux défis et obstacles dans le marché du travail de l'OCI sur la base des données et statistiques disponibles. Afin de pouvoir proposer des recommandations plus solides, le Centre a également approché les États membres pour fournir des informations plus détaillées sur les politiques existantes et prévues du marché du travail dans leurs pays en préparant une enquête sur le marché du travail en trois langues. Treize pays ont répondu au questionnaire. Les résultats de l'étude analytique et de l'enquête sur le marché du travail ont significativement contribué à la préparation de ce document. Un résumé des résultats de l'étude analytique et de l'enquête a été fourni dans la section suivante.

Finalisé lors de la dernière réunion du Comité directeur, le document de stratégie a identifié cinq domaines de coopération thématiques pour l'action stratégique. Ceux-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. Des actions spécifiques dans chaque domaine thématique, avec quelques explications supplémentaires sur ces domaines, ont été énumérées dans la section 3.

Un aspect important pour la réalisation de tels documents de stratégie globale est d'établir un mécanisme de mise en œuvre et de suivi efficace. Une modalité de mise en œuvre a été



proposée dans la section 4 du présent document pour faciliter la mise en œuvre et le suivi des actions identifiées dans chaque domaine thématique. La modalité accorde une attention particulière au transfert de connaissances et d'expériences dans des politiques et actions spécifiques du marché du travail.

Dans l'ensemble, cette stratégie vise à stimuler la coopération entre les États membres pour résoudre certains problèmes et défis communs liés aux marchés du travail. Il y a certainement un besoin pour une stratégie globale pour adresser les défis multiples et complexes rencontrés par les pays de l'OCI. Cela nécessite des actions sur de nombreux fronts, y compris la réglementation du travail, la création d'emplois, le développement des compétences, les prestations sociales et bien d'autres. À cet égard, cette stratégie vise à traduire la coopération dans ce domaine en actions concrètes pour promouvoir l'amélioration du niveau d'emploi, de productivité et de bien-être avec des réponses efficaces aux nouvelles exigences et demandes du marché du travail dans les pays de l'OCI.

La stratégie est également bien alignée avec l'objectif de développement durable-8 (ODD8), qui vise à promouvoir la croissance économique durable et inclusive, l'emploi et le travail décent pour tous. L'accroissement de la productivité du travail, la réduction du taux de chômage, surtout pour les jeunes, et promouvoir des politiques qui encouragent l'entrepreneuriat et la création d'emploi sont des éléments essentiels de la croissance économique durable et inclusive. Des mesures efficaces pour protéger les droits du travail, d'éradiquer le travail forcé, l'esclavage et la traite des êtres humains devraient également être prises pour atteindre l'objectif du plein emploi productif et un travail décent pour tous.

En fin, la stratégie repose sur quatre principes fondamentaux: **participation, protection, productivité et 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 ont peut-être déjà atteint certains des objectifs identifiés dans ce document, mais d'autres peuvent manquer 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.



II. EXAMEN DES DEVELOPPEMENTS ET DES DEFIS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE L'OCI

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

La structure du marché du travail d'une économie donnée reflète les capacités existantes dans la réalisation de la transformation vers des secteurs à productivité plus élevée. Comme souligné par SESRIC (2017), les faibles niveaux de compétences, le chômage élevé, le manque d'investissement dans de nouvelles compétences, le chômage informel élevé et la forte prévalence de l'inadéquation des compétences sont certaines des caractéristiques du marché du travail observées dans de nombreux pays de l'OCI. D'autres défis sont confrontés en raison des politiques économiques qui fournissent des incitations spéciales pour certains secteurs pour le développement, les politiques de l'éducation qui offrent des possibilités pour une part limitée de la population, les approches politiques qui n'aident pas à améliorer l'égalité d'accès aux services, ou les chocs externes qui limitent la capacité des pays à s'attaquer aux défis du marché du travail.

Les pays de l'OCI ont une croissance démographique relativement plus élevée et une proportion plus élevée de jeunes dans la population totale comparée à d'autres régions du monde, ce qui nécessite une conception de politiques spéciales pour créer des emplois et pour améliorer les compétences professionnelles de la main-d'œuvre afin de renforcer l'employabilité. Cependant, il y a de nombreux enjeux internes et externes qui rendent le travail des décideurs plus difficile. Si l'éducation et les politiques de développement du secteur privé sont certaines des questions critiques internes, la récente crise économique et financière est un exemple des défis extérieurs qui ont eu des effets néfastes et durables aux économies réelles en termes de contractions de la production, grands déficits et taux de chômage élevés. Bien que les effets néfastes de la crise sur l'économie réelle aient varié considérablement entre les pays et les régions, la forte augmentation des taux de chômage



dans le monde entier était la plus commune et la plus grave. Les travailleurs peu qualifiés, les jeunes et les employés ayant des contrats provisoires avec une protection restreinte de l'emploi ont beaucoup souffert.

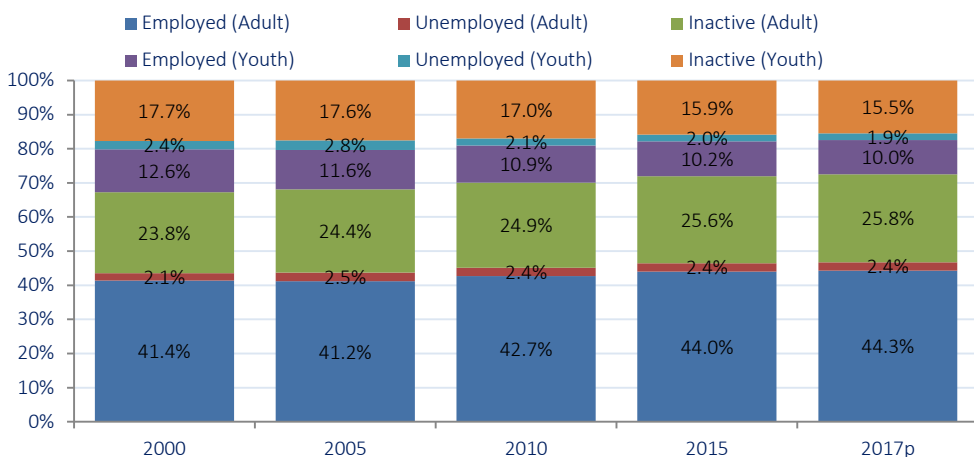
Toutes ces questions au niveau régional et mondial rendent les discussions sur les marchés du travail bien plus intéressantes. Cette section fournit un bref compte rendu des conditions du marché du travail dans les pays de l'OCI afin d'identifier les défis majeurs et de faciliter ainsi la conception des objectifs stratégiques et des actions dans la section suivante.

A. Développements récents du marché du travail

Le graphique 1.1 affiche les parts des employés, non-employés et des inactifs, ventilées par âge (jeunes et adultes) de la population totale.¹ Dans la population totale en âge de travailler, environ 54 % de personnes sont employées en 2016, 44,3 % sont adultes et 10 % sont des jeunes. La part des chômeurs ne représente que 4,3 % de l'ensemble de la population en âge de travailler (2,4 % des adultes et 1,9 % des jeunes). D'autre part, 41,3 % de personnes en l'âge de travailler sont inactives, ou ne participent pas activement dans le marché du travail, soit en travaillant ou à la recherche d'un emploi. Cela indique clairement que, bien que le chômage soit un problème grave, l'inactivité est encore plus grave. La part de la population inactives dans les pays en développement non membres de l'OCI est de 35,1 % et de 40,2% dans les pays avancés. Par conséquent, les pays de l'OCI ont besoin de mesures spéciales pour encourager les gens à entrer activement dans le marché du travail.

En ce qui concerne la part des pays de l'OCI dans le total mondial de la main-d'œuvre, le SESRIC (2017) prouve que les pays de l'OCI ont constamment augmenté leur part dans le

Graphique 2.1: Structure du marché du travail dans les pays de l'OCI (2000-2017)



Source: OIT, base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projeté)

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



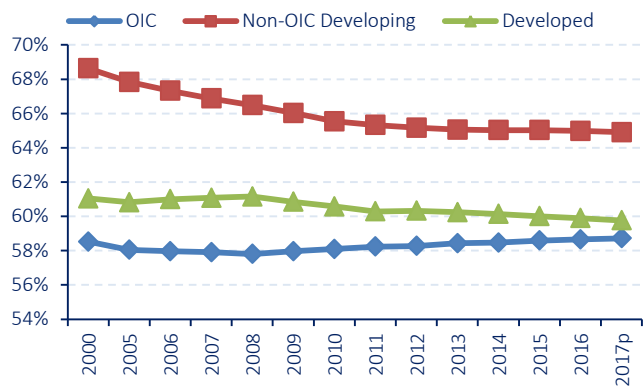
monde de 16,7 % en 2000 à 19,7 % en 2016 et ce pourcentage est prévu de s'améliorer à 20,6 % en 2020. D'autre part, l'augmentation de la part des jeunes travailleurs est encore plus frappante, avec une hausse de 20,7 % en 2000 à 25,8 % en 2016 et on s'attend à ce que ce pourcentage augmente jusqu'à 27,4 % en 2020. Cette tendance est en ligne avec l'augmentation de la part des pays de l'OCI dans la population active totale mondiale des jeunes (voir SESRIC, 2016 pour une discussion plus approfondie sur la structure de la population des pays de l'OCI). Par conséquent, il est essentiel pour les pays de l'OCI d'utiliser effectivement la taille relativement croissante de la main-d'œuvre des jeunes dans le développement économique.

Faible taux de participation à la main-d'œuvre

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 2.2, le taux de participation moyen à la population active dans les pays de l'OCI est constamment inférieur à celui d'autres groupes de pays. Toutefois, contrairement à d'autres groupes de pays, il suit une légère tendance à la hausse, qui s'élevait à 58,7% en 2016 comparativement à 62,8% dans le monde, 65% dans les pays non membres de l'OCI et 59,9% dans les pays développés.

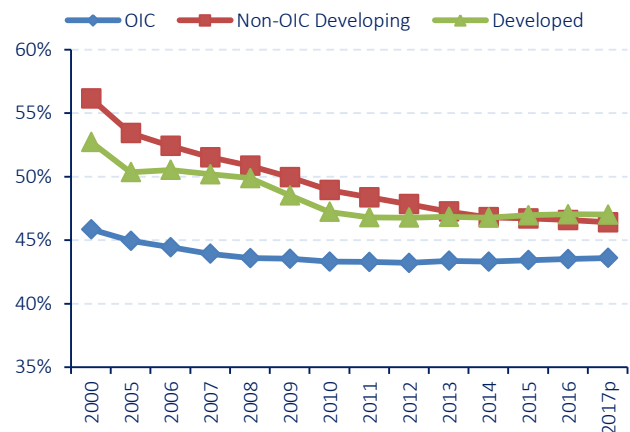
Bien que les pays de l'OCI aient enregistré une performance comparable à l'échelle mondiale en termes de taux de participation à la population active totale et des hommes, leur performance dans le cas du taux de participation des femmes à la population active est demeurée considérablement inférieure (voir SESRIC, 2017). Le taux de participation des femmes à la population active dans les pays de l'OCI a été enregistré à 39,6 %

Graphique 2.2: Taux de participation à la population active (2000-2017)



Source: OIT, base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projeté)

Graphique 2.3: Taux de participation des jeunes à la population active (2000-2017)



Source: OIT, base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projeté)



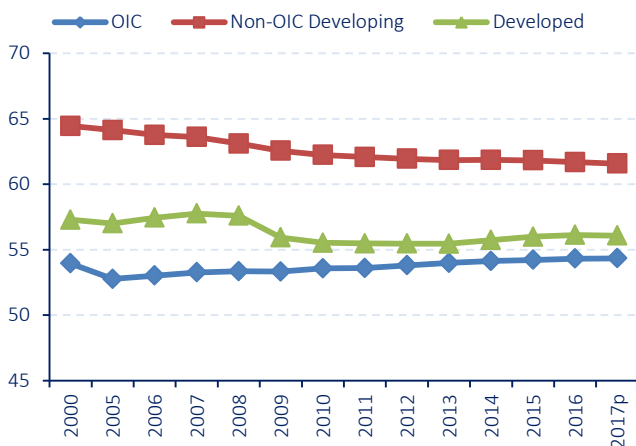
en 2016, ce qui est considérablement inférieur à la moyenne des pays en développement non membres de l'OCI (51,8 %) et la moyenne des pays développés (53 %).

En ce qui concerne les jeunes âgés de 15 à 24 ans, une tendance à la baisse est observée dans la participation à la population active dans tous les groupes de pays (graphique 2.3). Le taux de participation des jeunes à la population active, estimé à 45,8 % en 2016, est resté plus de 3 points de pourcentage en dessous du niveau d'avant la crise, comme de plus en plus de jeunes, frustrés de leurs perspectives d'emploi, continuent à abandonner le marché du travail. Dans les pays de l'OCI entre 2000 et 2016, la participation des jeunes à la population active a diminué de 45,9% à 43,5%, mais elle a baissé encore plus fortement dans d'autres groupes de 52,7% à 47% dans les pays développés et de 56,2% à 46,6% dans des pays en développement non membres de l'OCI. La moyenne mondiale a en conséquence baissé à 48,5% en 2016 par rapport à son niveau de 53,3% en 2000. Cette tendance s'explique en grande partie par la hausse de la participation des jeunes aux programmes d'éducation et de formation professionnelles, à l'allongement de la durée des études et aux politiques rigoureuses du marché du travail évitant le travail des adolescents.

Faible ratio emploi-population

Le ratio global de l'emploi-population (E2P) s'est élevé à 59,2% en 2016, un taux qui est toujours au-dessous du niveau d'avant la crise de 60,6%. Le ratio emploi-population pour les hommes au niveau mondial s'est élevé à 72 % et à 46,5% pour les femmes. Bien que le ratio E2P dans les pays de l'OCI ait augmenté, passant de 52,8 % en 2005 à 54,3 % en 2016

Graphique 2.4: Ratio emploi-population (2000-2017)



Source: OIT, base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projeté)

(graphique 2.4), une tendance inverse a été observée dans d'autres groupes de pays. Dans les pays en développement non membres de l'OCI, le ratio a diminué de 64,1% en 2000 à 61,7% en 2016, alors qu'il diminuait à 56,1% dans les pays développés de son niveau de 57% en 2005. En 2016, les pays de l'OCI ont réduit l'écart entre les pays développés de 1,8 points de pourcentage, ce qui est prometteur pour les pays de l'OCI.

Le ratio emploi-population pour les femmes ne représente que la moitié du ratio de la population des hommes dans les pays de l'OCI (SESRIC, 2017). En dépit d'une légère hausse du ratio pour les femmes, il est prévu d'atteindre seulement 35,9 % en 2017, tandis que le ratio pour les hommes devrait

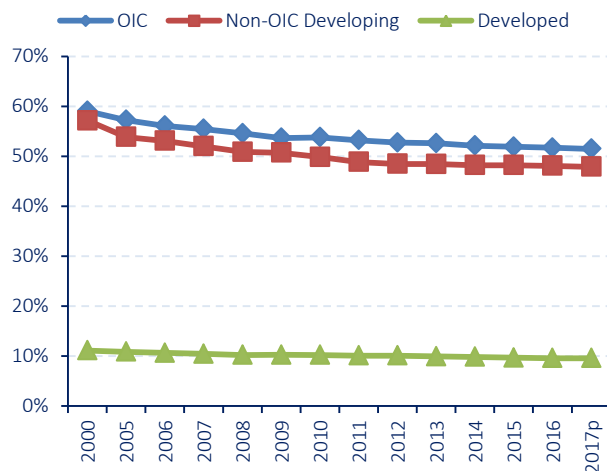


atteindre 72,4 % au cours de la même année. Dans d'autres groupes de pays, on n'observe pas une telle grande contradiction. L'écart entre les sexes est de 25 % dans les pays non membres de l'OCI, par contre il est seulement 13,1 % dans les pays développés.

Taux d'emploi vulnérable élevé

L'emploi vulnérable reflète le travail dans des conditions inappropriées et les personnes dans un emploi vulnérable ont un accès limité ou nul à la sécurité sociale ou à un salaire stable. Selon l'OIT, plus de 1,4 milliard de personnes étaient en situation d'emploi vulnérable en 2017, représentant près de 43 % de l'emploi total. Avec les parts croissantes des salariés et des employeurs dans les pays de l'OCI, la part de l'emploi vulnérable a continuellement diminué pour atteindre 51,7 % en 2016 comparativement à 59,1 % en 2000 (graphique 2.5). Les pays en développement non membres de l'OCI ont également fait preuve d'un succès similaire et ont réduit la part de l'emploi vulnérable de 9 points de pourcentage au cours de la même période. Dans l'ensemble, la part de l'emploi vulnérable demeure excessivement élevée dans les pays en développement.

Graphique 2.5: Emploi vulnérable



Source: OIT, base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projeté)

D'autre part, comme le montre le SESRIC (2017), les travailleurs de sexe masculin dans les pays de l'OCI ont fait des progrès importants depuis 2000 et ont fait preuve d'un niveau faible de vulnérabilité (46,5 %) en 2016 par rapport aux pays en développement non membres de l'OCI (48,1 %). Cependant, en dépit d'une certaine amélioration, le niveau de la vulnérabilité des femmes ayant un emploi reste à 62,5% en 2016, un taux qui est plus élevé que celui observé dans les pays en développement non membres de l'OCI (48%).

Part inférieure de l'emploi dans la fabrication et les services

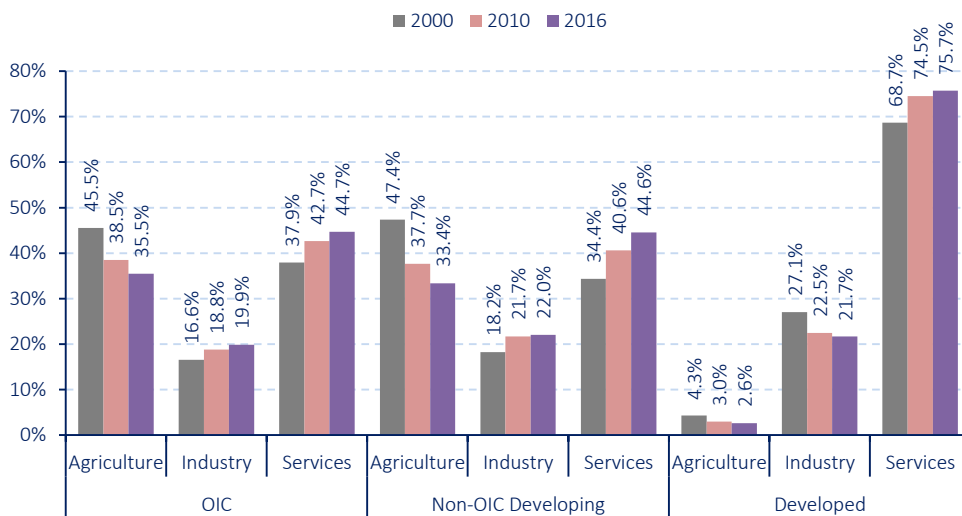
En rapport avec le développement économique, on voit généralement une variation dans l'emploi de l'agriculture aux secteurs de l'industrie et des services, avec une augmentation correspondante de salaire et de salariés et d'une diminution des travailleurs indépendants et familiaux. Quand le total d'emploi est ventilé en trois grands secteurs - agriculture, industrie et services² -, la part de l'emploi dans l'agriculture dans les pays de l'OCI (35,5 %) est

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



légèrement supérieure à la part dans les pays non membres de l'OCI (33,4 %), alors que seulement 2,6 % du total des travailleurs sont engagés dans des activités agricoles dans les pays développés à compter de 2016 (graphique 2.6). Le secteur industriel représente des parts similaires de l'emploi dans tous les groupes de pays, 19,9 % dans les pays de l'OCI, 22 % dans les pays non membres de l'OCI et 21,7 % dans les pays développés. 75,7 % de l'emploi total dans les pays développés est concentré dans le secteur des services, alors que cette part est d'environ 44,7 % dans les pays de l'OCI et 44,6 % dans les pays en développement non membres de l'OCI. De façon générale, dans les pays de l'OCI ainsi que dans d'autres pays en développement, tandis que la part de l'agriculture dans l'emploi total est en baisse, les parts de l'industrie et les services sont en hausse.

Graphique 2.6: Emploi par secteur



Source: OIT, base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projeté)

Les taux de chômage élevés

Selon le rapport de l'OIT, le taux de chômage devrait augmenter légèrement de 5,7 à 5,8% en 2017, ce qui représente une augmentation de 3,4 millions du nombre de chômeurs. En raison des incertitudes sur l'évolution économique mondiale, peu d'améliorations sont attendues dans le marché du travail au niveau mondial en 2018. L'incertitude et le manque d'emplois décents, en conséquence, contribuent à des troubles sociaux et à la migration dans de nombreuses régions du monde.

Selon les dernières données disponibles, les pays de l'OCI ont enregistré des taux de chômage moyens sensiblement plus élevés comparés au monde, aux pays développés et aux pays en développement non membres de l'OCI au cours de la période 2000-2017 (graphique

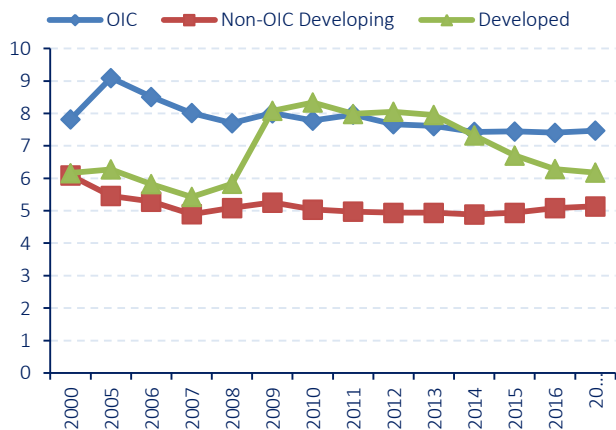
l'administration publique, le secteur financier et les services aux entreprises ; et les services personnels, sociaux et communautaires.



2.7). Depuis l'an 2000, le taux de chômage total dans les pays de l'OCI a varié entre 7,4 % et 9,1 %. Les taux de chômage élevés dans les pays développés à la suite de la crise financière en 2008 ont constitué la seule exception qui a vu le taux de chômage dépasser celui des pays de l'OCI au cours de 2009-2013. Après la crise financière mondiale, les taux de chômage dans les pays développés ont augmenté, passant d'un niveau inférieur à 6 % à plus de 8%. Depuis 2014, le taux de chômage moyen dans les pays développés est tombé en dessous des taux observés dans les pays de l'OCI et a atteint 6,3 % en 2016, par rapport à 7,4 % dans les pays de l'OCI. Le taux de chômage moyen dans les pays non membres de l'OCI est resté sensiblement plus faible (environ 2 à 3 %) que la moyenne de l'OCI tout au long de la période considérée, qui devrait se maintenir à 5,1 % en 2016.

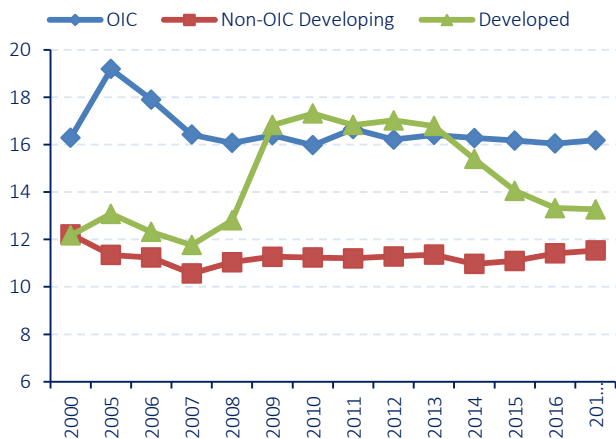
Les taux de chômage des hommes participants à la population active sont généralement plus bas que ceux des femmes dans tous les groupes de pays (SESRIC, 2017). En dépit des améliorations notable depuis 2005, le chômage des femmes dans les pays de l'OCI demeure le plus élevé avec 9,3% en 2017. On l'estime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

Graphique 2.7: Taux de chômage chez les jeunes (2000-2017)



Source: OIT, base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projeté)

Graphique 2.8: Taux de chômage chez les jeunes (2000-2017)



Source: OIT, base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projeté)



Taux de chômage des jeunes élevés

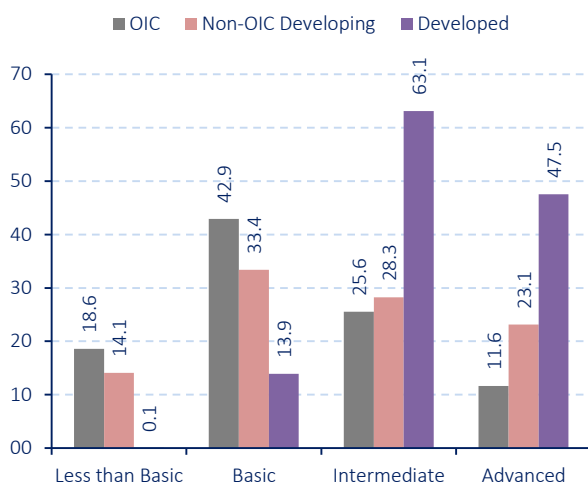
Les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) continuent de souffrir du manque d'accès à des possibilités d'emplois décentes à l'échelle mondiale. Selon les dernières estimations de L'OIT, le nombre de jeunes sans emploi dans le monde atteindra 71 millions en 2017. En conséquence, le taux de chômage des jeunes dans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

Les chiffres sur les taux de chômage des jeunes dans les pays de l'OIC ne sont pas très prometteurs. Le taux est demeuré constant au-dessus de 16 % et également bien au-dessus de la moyenne des pays en développement non membres de l'OIC et les pays développés depuis 2000. Après la crise financière qui a frappé les économies développées, le problème du chômage des jeunes dans ces pays est devenu encore plus pressant par rapport à celui des pays de l'OIC au cours de la période 2009-2013 (graphique 2.8). À partir de 2017, le chômage des jeunes dans les pays de l'OIC devrait rester à 16,2%, alors qu'il passera à 13,3% dans les pays développés et maintient son niveau à 11,5% dans les pays non membres de l'OIC.

Niveau de scolarité faible

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

Graphique 2.9: Niveau de scolarité de la population active (parts au total)



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

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 que être compétitif dans les marchés mondiaux. Le niveau de compétences de la main-d'œuvre est généralement classifié selon le niveau de scolarité spécifique qu'ils ont atteint. À mesure que la part de la main-d'œuvre ayant atteint un



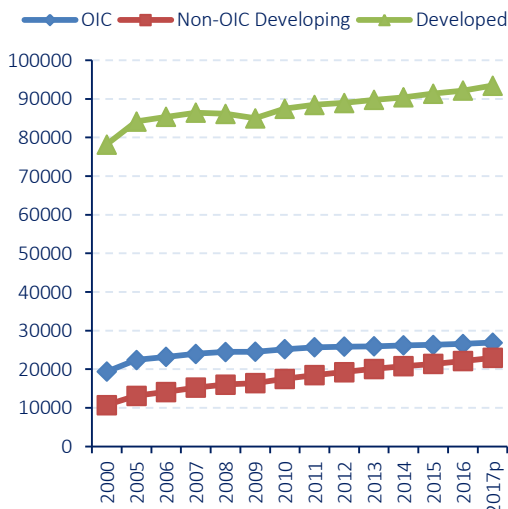
niveau secondaire et supérieur de l'enseignement augmente, aussi augmente la capacité d'adopter de nouvelles compétences et d'absorber de nouvelles connaissances.

Selon les dernières données disponibles, le niveau de scolarité de la population active dans les pays de l'OCI est relativement faible. Alors que 18,6 % n'ont même pas une éducation de base, 42,9 % de la population active n'a que l'éducation de base (graphique 2.9). Les parts de main d'œuvre ayant un niveau secondaire et supérieur de l'enseignement sont seulement de 25,6 % et 11,6 %, respectivement. Les pays en développement non membres de l'OCI ont une image légèrement meilleure, où les parts de main d'œuvre ayant l'éducation de niveau secondaire et supérieur sont 28,3 % et 23,1 %, respectivement. De nouveau, environ 14 % de la population active dans des pays en développement non membres de l'OCI n'a même pas terminé une éducation primaire. La part de main d'œuvre ayant atteint un enseignement supérieur dans les pays en développement non membres de l'OCI est environ 12 % plus élevée que celle dans les pays de l'OCI, qui fait une très grande différence en termes de qualité du marché du travail. Les pays développés, en revanche, sont bien dotés de main-d'œuvre qualifiée, où 63,1 % de toute leur main-d'œuvre a déjà terminé un niveau intermédiaire de l'enseignement et un autre 47,5 % a terminé le niveau secondaire de l'éducation.

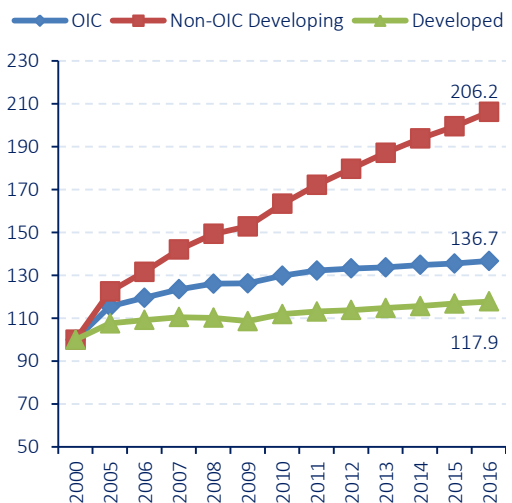
Faible productivité du travail

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

Graphique 2.10a: Productivité du travail
(PIB par travailleur, en dollar constant basé



Graphique 2.10b: Indice de productivité du travail



Source: OIT, base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projeté)



Au niveau mondial, la productivité du travail a connu une tendance à la hausse au cours de la période 2000-2017. Comme le montre le graphique 2.10a, la production par travailleur dans les pays de l'OCI a augmenté de 19 400 dollars des États-Unis en 2000 à 26 500 dollars des États-Unis en 2016, mesurée à prix internationaux constants, basée sur la parité du pouvoir d'achat (PPA). Cette tendance à la hausse n'a été affectée que par la crise financière en 2008 au cours de l'ensemble de la période à l'étude. L'écart de productivité du travail entre les pays développés et en développement est resté très élevé tout au long de cette période comme la production par travailleur dans les pays développés a été estimée à 93.400 dollars des États-Unis en 2017 contre à peine 22.900 dollars des États-Unis dans les pays en développement non membres de l'OCI et à 26.900 dollars des États-Unis dans les pays de l'OCI. Ceci signifie qu'un travailleur moyen dans le groupe des pays en développement non membres de l'OCI ne produit que 24,5% de la production d'un travailleur moyen dans les pays développés et un travailleur moyen dans les pays de l'OCI ne produit que 28,8 % de la production d'un travailleur moyen dans les pays développés.

Toutefois, lorsque le rendement des différents groupes de pays est évalué depuis 2000, on observe que les pays non membres de l'OCI ont apporté la plus importante amélioration aux niveaux de productivité du travail. En considérant l'an 2000 comme année de référence, le graphique 2.10b montre les améliorations aux niveaux de productivité dans les groupes de chaque pays. En atteignant une augmentation de 106,2%, les pays en développement non membres de l'OCI ont plus que doublé leur niveau de productivité du travail au cours de la période 2000-2016. D'autre part, les travailleurs dans les pays de l'OCI ne pourraient augmenter leur productivité que de 36,7%. Ce chiffre est de 17,9% dans les pays développés.

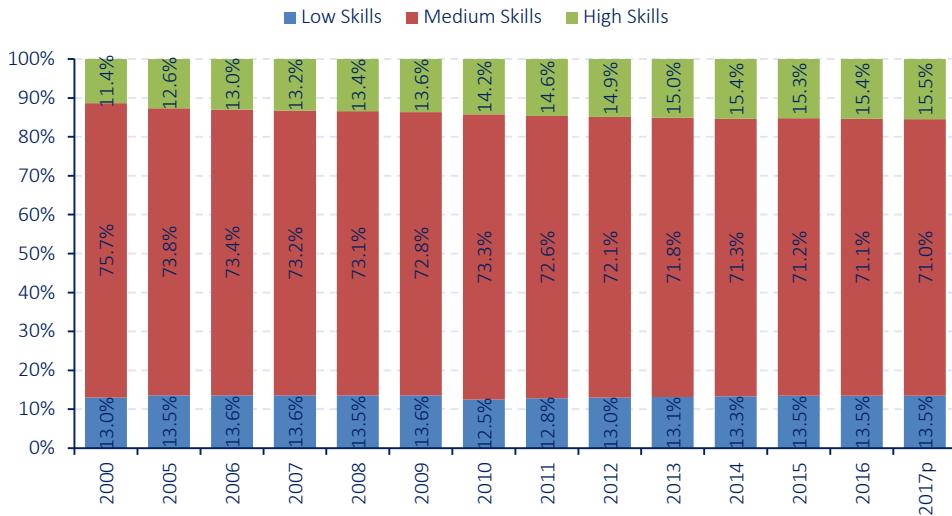
Faible niveaux de compétences

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

Le graphique 2.11 montre les niveaux de compétences des travailleurs dans les pays de l'OCI selon trois catégories : peu de compétences, compétences moyennes et compétences élevées. On constate que lorsque les personnes avec des compétences moyennes constituaient environ les deux tiers de toutes les personnes employées, cette part diminuait au fil du temps pour atteindre 71,1% en 2016 comparativement à 75,7% en 2000. D'autre



Graphique 2.11: Niveaux de compétences dans les pays de l'OCI (2000-2017)



Source: OIT, base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projeté)

part, les parts des personnes dotées de faibles et hautes compétences sont en augmentation. La part des personnes avec de faibles compétences dans l'emploi total a augmenté de 13% en 2000 à 13,5% en 2016 et la part des personnes hautement qualifiées augmentait de 11,4% à 15,5% au cours de la même période. En comparaison avec d'autres groupes de pays, les pays de l'OCI affichent une part plus faible des employés hautement qualifiés que le groupe des pays développés, mais des parts similaires avec les pays en développement non membres de l'OCI (SESRIC, 2017).

Taux de pauvreté des travailleurs élevés

Un autre aspect intéressant de l'analyse du marché du travail est l'analyse des personnes employées en ce qui concerne leurs niveaux de revenus ou leur classe économique. L'OIT fournit des estimations sur cinq catégories différentes de revenus³ La proportion de personnes occupant un emploi dont le revenu moyen est inférieur à 1,9 dollar américain diminue rapidement (SESRIC, 2017). Leur part est passée de 39,3% en 2000 à 19,6% en 2017. La part des personnes employées « modérément pauvres » a également affiché une tendance à la baisse et a atteint 21,4% en 2017 comparée à 22,6% en 2000.

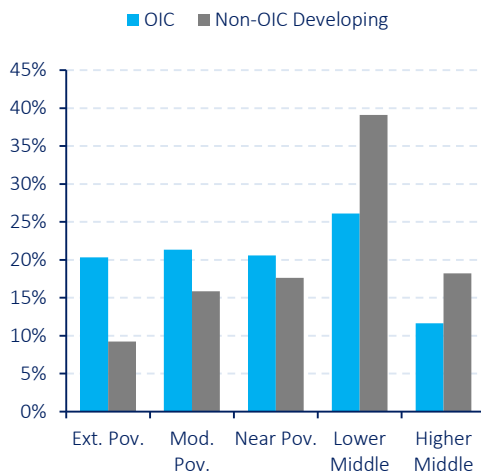
En comparaison avec les pays en développement non membres de l'OCI, cependant, on constate que les personnes employées dans les pays de l'OCI sont toujours plus pauvres que celles dans les pays en développement non membres de l'OCI (graphique 2.12a). En général, les parts des travailleurs ayant des niveaux de revenus

³ Ces groupes sont: Extrêmement pauvre (moins de 1,90 dollar, PPA); modérément pauvre (entre 1,90 et 3,10 dollars, en PPA); proche de la pauvreté (entre 3,1 et 5 dollars PPA); classe moyenne émergente (entre 5 et 13 dollars, PPA); et classe moyenne développée et plus (au-dessus de 13 dollars PPA).



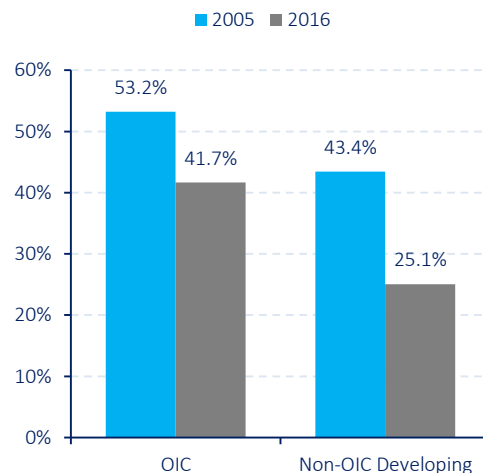
moyens inférieurs à 5 dollars des États-Unis sont plus élevées dans les pays de l'OCI et les parts des travailleurs ayant des niveaux de revenus moyens supérieur à 5 dollars des États-Unis sont plus élevées dans les pays non membres de l'OCI. Le taux de pauvreté des travailleurs (qui subsistent avec moins de 3,10 dollars des États-Unis par jour, PPA) dans les pays de l'OCI a diminué, passant de 53,2 % en 2005 à 41,7 % en 2016, alors qu'il a chuté de façon spectaculaire dans les pays non membres de l'OCI de 43,4 % à 25,1 % lors de la même période (graphique 2.12b). Par conséquent, les pays de l'OCI ont besoin d'accorder une plus grande attention à l'amélioration des conditions de vie de la population active.

Graphique 2.12a: Emploi par classe économique (2016)



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

Graphique 2.12b: Taux de pauvreté des travailleurs



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

Apparemment, les chiffres du chômage sous-estiment l'ampleur réelle des défis que pose le marché du travail puisqu'un grand nombre de personnes travaillent, mais ne gagnent pas assez pour se libérer de la pauvreté. En fait, environ 262 millions de travailleurs dans les pays de l'OCI vivent dans une extrême pauvreté (avec moins de 1,90 dollar des États-Unis par personne par jour) ou dans la pauvreté modérée (c.-à-d entre 1,90 et \$3,10 dollars des États-Unis), bien qu'ils soient employés. De plus, les jeunes présentent une incidence plus élevée de la pauvreté au travail que les adultes. Globalement, 37,7 % des jeunes travailleurs vivent dans la pauvreté extrême ou modérée en 2016, comparativement à 26 % de travailleurs adultes (OIT, 2017).

B. Problèmes et défis liés au marché du travail basé sur l'enquête de SESRIC

Le résumé des principaux indicateurs du marché du travail dans la sous-section précédente révèle que le taux de participation au marché du travail s'améliore lentement dans les pays de l'OCI; mais, avec un taux de participation féminine de 39,6%, les pays de l'OCI sont



considérablement en retard par rapport à la moyenne mondiale de 49,5%. Alors que la part des emplois vulnérables demeure excessivement élevée dans les pays de l'OCI, elle a continuellement diminué pour atteindre 51,7 % en 2016 comparée à 57,3 % en 2005 suivant une augmentation de la part des salaires des employés et employeurs.

En 2016, le taux de chômage total dans les pays de l'OCI est estimé à 7,4%, ce qui est plus élevé que la moyenne mondiale ainsi que les moyennes des pays en développement et des pays en développement non membres de l'OCI. D'ailleurs, le taux moyen de chômage chez les jeunes dans les pays de l'OCI est encore moins prometteur. Il est resté constamment au-dessus de 16 %, un taux qui est bien au-dessus de celui des pays en développement non-membres de l'OCI et des pays développés.

Globalement on constate que le taux d'activité de la main-d'œuvre, le ratio emploi-population, la part de l'emploi dans le secteur des services, la part de la main-d'œuvre possédant un niveau d'enseignement supérieur et les niveaux de compétences moyens sont faibles, mais le taux de chômage chez les femmes, la part de l'emploi précaire, la part de l'emploi dans l'agriculture, le taux d'inactivité, et la part de la main-d'œuvre bénéficiant d'une éducation de base sont plus élevés dans les pays de l'OCI par rapport à d'autres pays en développement et développés.

Afin de mieux identifier les défis rencontrés par les États membres, une enquête a été menée par le SESRIC pour la préparation de la proposition de stratégie du marché du travail de l'OCI (voir l'encadré 2.1). Il s'agit de questions principalement liées aux défis et aux politiques du marché du travail. Cette sous-section donne plus de renseignements sur les défis du marché du travail en fonction des résultats de cette enquête.

Encadré: 2.1: Enquête pour la préparation de la proposition de stratégie du marché du travail de l'OCI

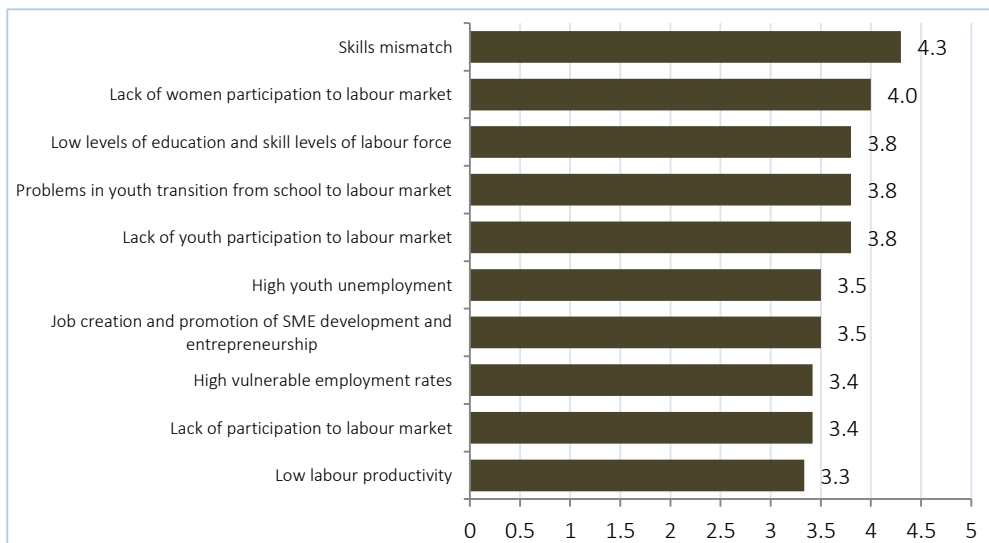
Dans le but de recueillir des données primaires et des informations sur les expériences et les pratiques des pays de l'OCI sur différents aspects des défis du marché du travail, le SESRIC a mené un sondage en ligne dans trois langues officielles en août 2017. Treize (13) pays ont répondu au questionnaire, notamment l'Azerbaïdjan, le Bangladesh, l'Indonésie, la Jordanie, le Kazakhstan, la Malaisie, la Palestine, le Qatar, l'Arabie saoudite, le Sénégal, le Togo, la Turquie et l'Ouganda. Les réponses de l'Ouganda étaient largement manquantes; par conséquent, elles sont exclues de l'analyse. Bien que le nombre de pays participants soit faible, ces pays représentent ensemble plus de 43% de la population active totale dans les pays de l'OCI. À cet égard, les analyses faites dans cette section en utilisant les résultats de l'enquête sont censées



Défis majeurs

Alors que certains défis sont faciles à identifier à partir des analyses fondées sur les bases de données disponibles au niveau international, d'autres sont difficiles à identifier. À cet égard, les répondants ont été invités à déterminer la gravité de certains défis potentiels dans leurs pays. Le graphique 2.13 montre les 10 principaux défis identifiés parmi les 31 défis potentiels énumérés dans le sondage. L'inadéquation des compétences est de loin le défi le plus critique identifié par les répondants. De même, les faibles niveaux d'éducation et les niveaux de qualification de la main-d'œuvre sont identifiés comme le troisième défi majeur.

Graphique 2.13: Les principaux défis du marché du travail



Source: Enquête de SESRIC sur le marché du travail. 5: Très difficile; 1: Cela ne représente pas un défi

Il y a trois défis parmi les dix principaux défis identifiés par les États membres qui sont liés à la participation au marché du travail. Alors que le manque de participation des femmes au marché du travail est identifié comme le deuxième défi le plus important, le manque de participation des jeunes est identifié comme cinquième et la participation globale au marché du travail est identifiée comme le 9ème défi le plus important par les pays participants.

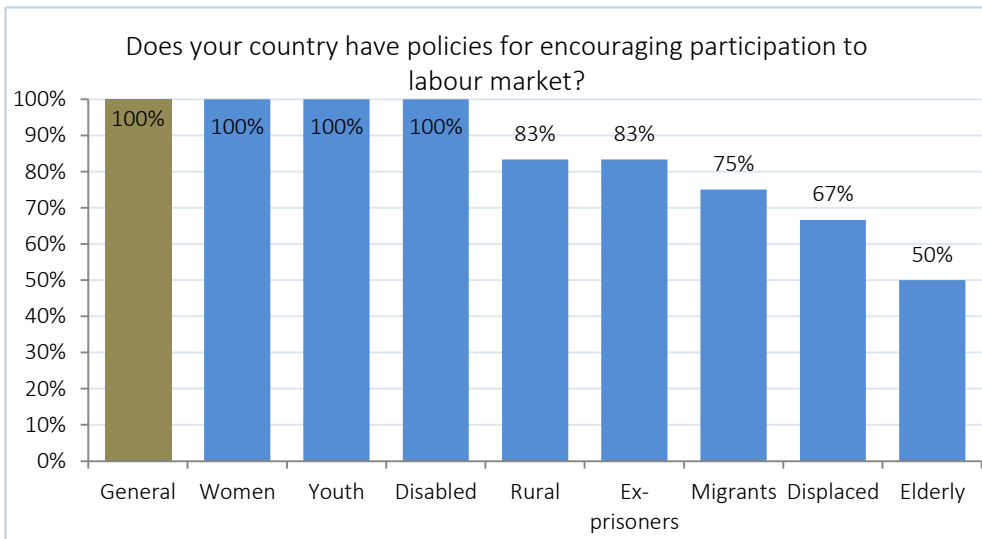
Trois problèmes directement liés à l'emploi des jeunes sont identifiés comme les 4ème, 5ème et 6ème grands défis. Ce sont des problèmes dans la transition des jeunes de l'école au marché du travail, le manque de participation des jeunes au marché du travail et les taux élevés de chômage des jeunes. La création d'emplois et la promotion du développement des PME et de l'entrepreneuriat, des taux d'emploi élevés et vulnérables et une faible productivité du travail figurent également parmi les principaux défis.



Participation au marché du travail

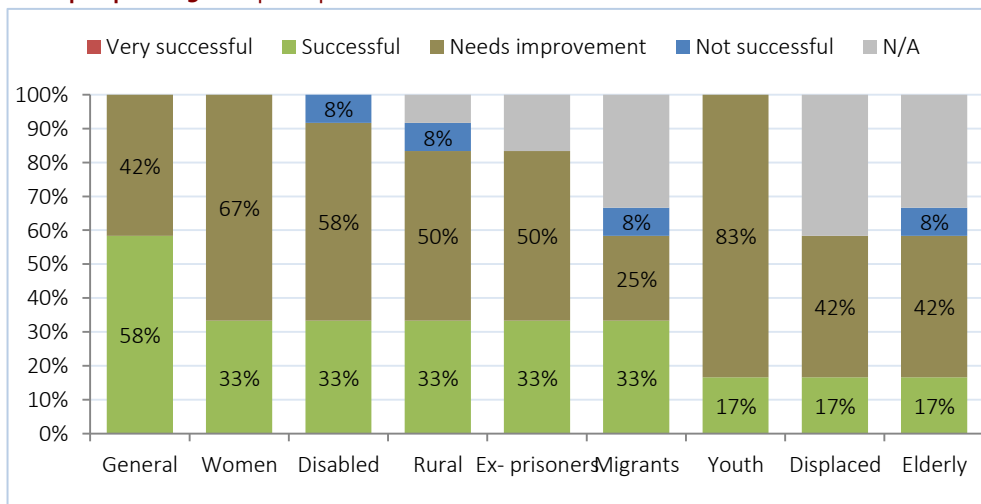
Malgré le fait que tous les pays participant à l'enquête ont des politiques pour promouvoir la participation à la population active (graphique 2.14), elle reste parmi les principaux défis dans les pays de l'OCI. Comme le montre le graphique 2.15, la plupart des pays considèrent que les programmes existants doivent encore être améliorés afin de mieux relever les défis liés à la participation au marché du travail. De plus, la majorité des répondants ont déclaré qu'ils bénéficieraient de la coopération de l'intra-OCI ainsi que internationale dans la conception et la mise en œuvre de ces politiques.

Graphique 2.14: Politiques de promotion de la participation au marché du travail



Source: Enquête de SESRIC sur le marché du travail.

Graphique 2.15: Les principaux défis du marché du travail



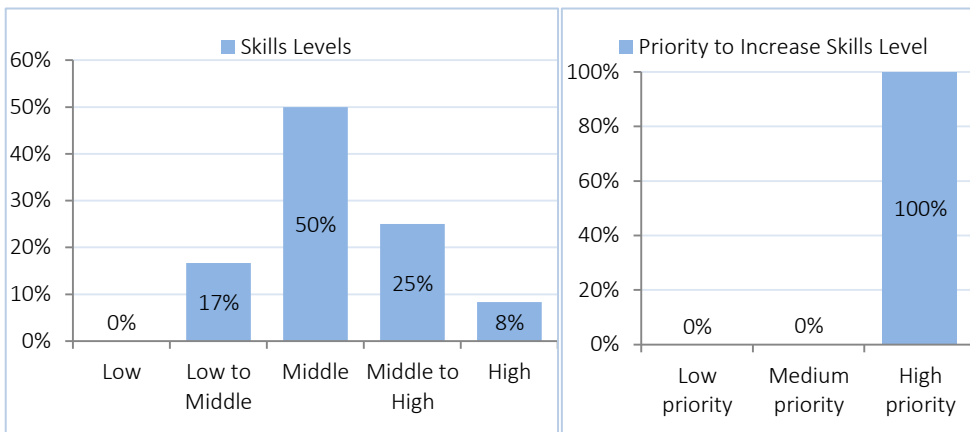
Source: Enquête de SESRIC sur le marché du travail.



Niveaux de compétences

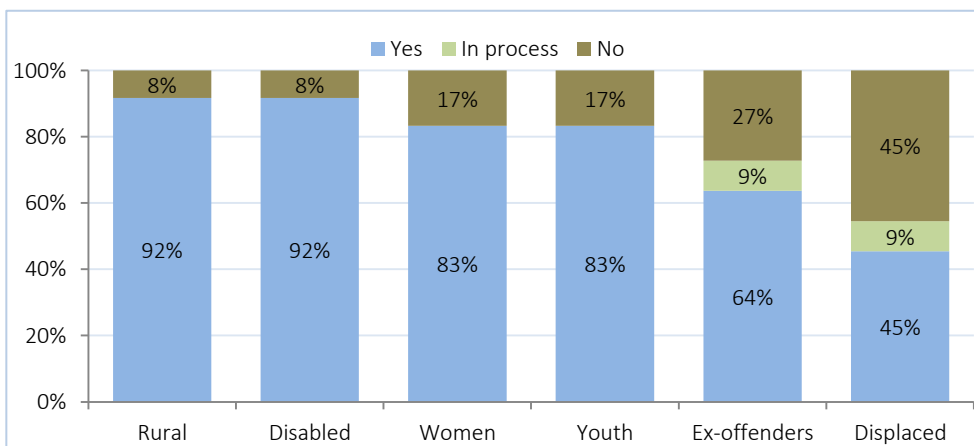
Le faible niveau de compétences a été identifié comme l'un des principaux défis par les pays répondants. Une étape importante pour relever ce défi consiste à disposer d'une base de données sur les compétences existantes dans le pays. La majorité des répondants ont déclaré que leur main-d'œuvre est de niveau intermédiaire ou de faible à intermédiaire. Néanmoins, tous les pays ont indiqué qu'il était hautement prioritaire pour eux d'augmenter les niveaux actuels de compétences (graphique 2.16). À cet égard, presque tous les pays ont des politiques de développement des compétences pour les populations rurales et handicapées (graphique 2.17). Encore une fois, la plupart des pays ont des politiques de développement des compétences pour les femmes et les jeunes. Le nombre de pays dotés de politiques de développement des compétences diminue dans le cas des ex-délinquants et des personnes déplacées.

Graphique 2.16: Composition du niveau de compétence de la main-d'œuvre



Source: Enquête de SESRIC sur le marché du travail.

Graphique 2.17: Politiques de développement des compétences



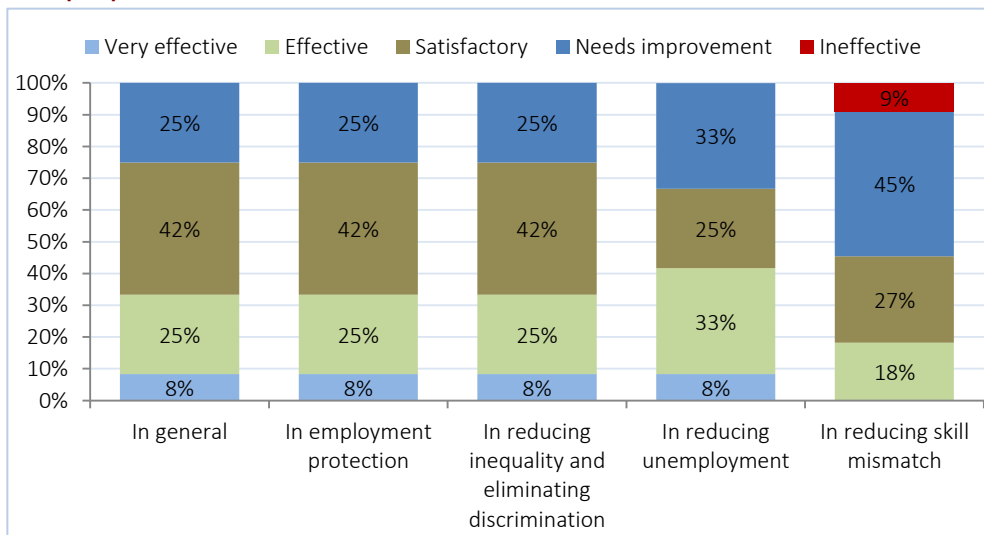
Source: Enquête de SESRIC sur le marché du travail.



De plus, 58% des répondants ont indiqué disposer d'un système national de reconnaissance des compétences. D'autre part, seulement 34% ont indiqué qu'ils ont ou en négociation pour avoir un mécanisme de reconnaissance des compétences bilatérales ou multilatérales avec d'autres États membres de l'OCI. De plus, un tiers des répondants ont indiqué ne pas disposer de mécanisme permettant de mesurer les besoins futurs en compétences dans leur pays.

En évaluant l'efficacité des institutions du marché du travail, la majorité des pays indiquent que les institutions du marché du travail ne sont pas assez efficaces pour réduire l'inadéquation des compétences (graphique 2.18). Cela indique que les institutions du marché du travail doivent être réformées pour relever le principal défi dans les pays de l'OCI.

Graphique 2.18: Efficacité des institutions du marché du travail



Source: Enquête de SESRIC sur le marché du travail.

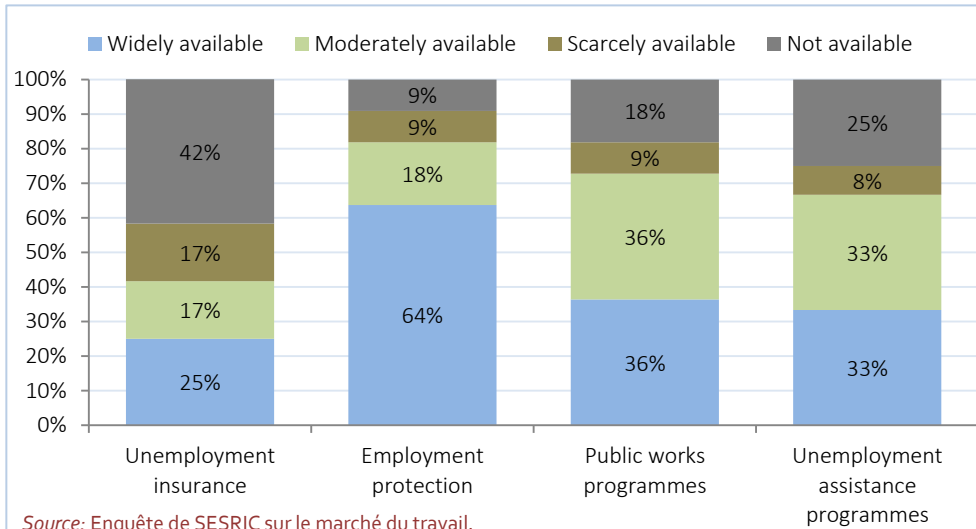
Protection sociale

Protéger la sécurité et le bien-être des travailleurs est d'une importance critique. Par conséquent, les gouvernements devraient élargir les mesures de protection sociale, relever les normes de sécurité et de santé au travail, prévenir la discrimination sur le lieu de travail et éliminer le travail des enfants et le travail forcé. Selon les résultats de l'enquête, il ressort plusieurs problèmes et défis liés à la promotion des mesures de protection sociale.

Le graphique 2.19 montre la disponibilité de différents types d'outils de protection sociale dans les pays de l'OCI. Alors que les régimes de protection de l'emploi sont plus largement disponibles, l'assurance-chômage est largement indisponible dans la majorité des pays de l'OCI. Les programmes de travaux publics et les programmes d'assistance au chômage semblent être modérément disponibles.

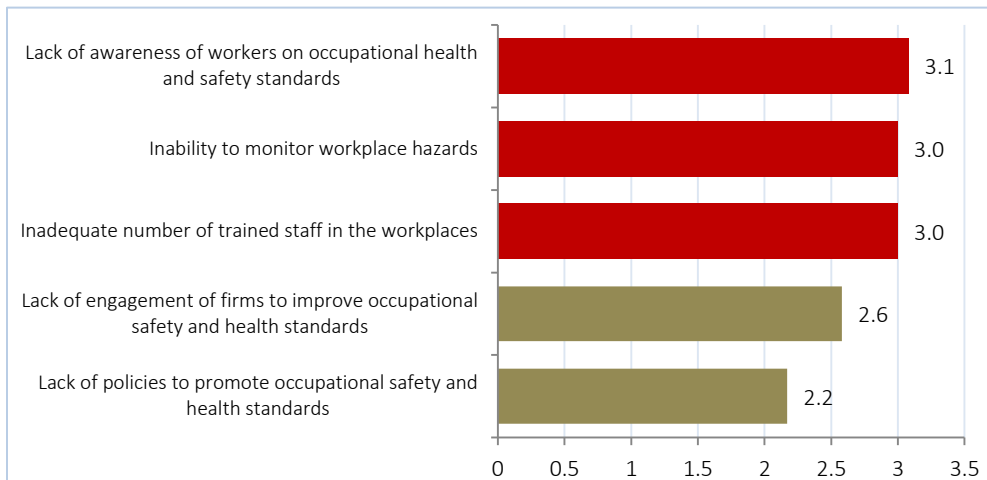


Graphique 2.19: Principaux types d'outils de protection sociale



La sécurité et la santé au travail (SST) est l'un des problèmes les plus importants de la promotion de la protection sociale dans les pays en développement. En raison de l'absence de systèmes adéquats de collecte de données, il n'est pas possible de mesurer le niveau actuel des accidents du travail et les dangers qui se passent en milieu du travail. Cependant, les personnes interrogées dans le cadre de l'enquête ont exprimé leurs préoccupations majeures quant à la promotion de la SST dans leur pays (graphique 2.20). Par conséquent, le manque de sensibilisation des travailleurs aux normes de sécurité et de santé au travail et l'incapacité de surveiller les risques sur le lieu de travail et le manque d'engagement des entreprises pour améliorer les normes de sécurité et de santé au travail figurent parmi les principales préoccupations.

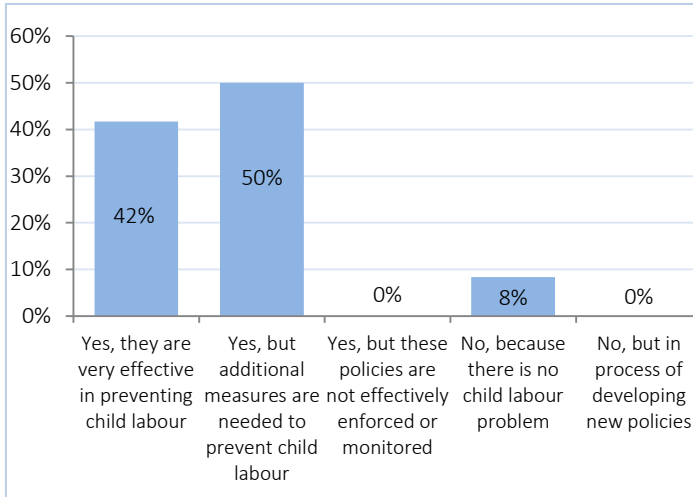
Graphique 2.20: Préoccupations majeures dans la promotion de la SST



Source: Enquête de SESRIC sur le marché du travail. 5: Une préoccupation très critique; 1: Ne représente

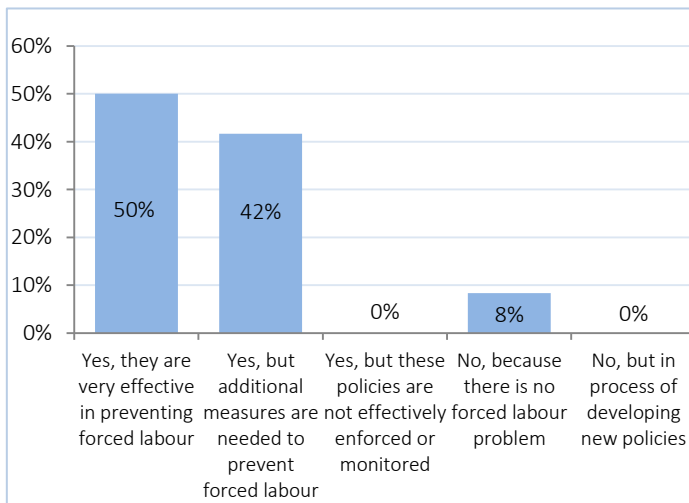


Graphique 2.21: Politiques visant à prévenir le travail des enfants



Source: Enquête de SESRIC sur le marché du travail.

Graphique 2.22: Politiques visant à prévenir le travail forcé



Source: Enquête de SESRIC sur le marché du travail.

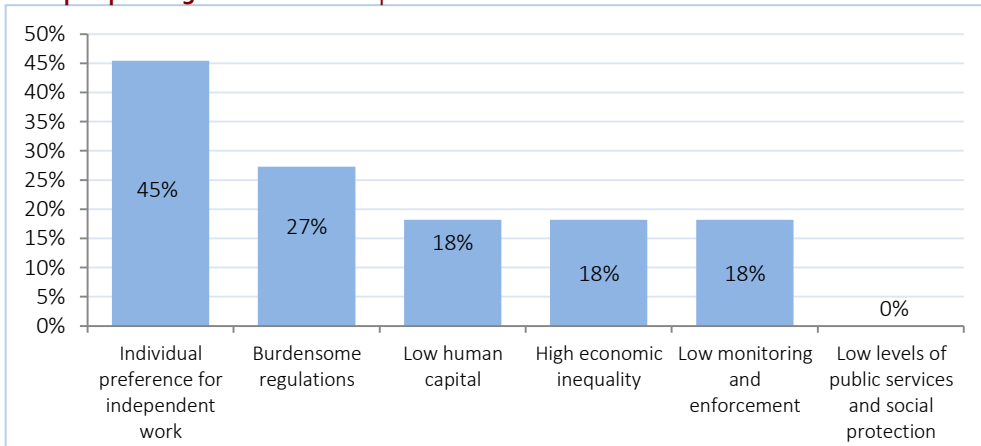
Un élément important de la protection sociale est la prévention du travail des enfants et du travail forcé. Un nombre significatif de pays indique que, bien qu'il existe des politiques spéciales pour prévenir le travail des enfants et le travail forcé, ils ont besoin de mesures supplémentaires pour les prévenir. (graphiques 2.21 et 2.22).

L'emploi informel est un phénomène répandu dans le monde en développement qui entrave les mesures de protection sociale. Il est à nouveau difficile de recueillir des statistiques sur l'ampleur de l'informalité sur les marchés du travail. Interrogés sur les principales raisons de l'emploi informel, un nombre significatif de répondants indiquent que la préférence individuelle pour le travail indépendant est la principale raison. Les réglementations onéreuses sont également indiquées comme la deuxième raison la plus importante (graphique 2.23).

En s'attaquant au problème de l'emploi informel, les pays mettent en œuvre des politiques diverses. Le graphique 2.24 montre la fréquence de certaines politiques mises en œuvre dans les pays de l'OCI. La création d'un cadre pour la transition de l'informalité à la formalité est la politique la plus largement mise en œuvre. La réduction ou l'élimination des incohérences entre la réglementation et les agences gouvernementales, l'augmentation des flux d'informations entre les agences et l'augmentation de l'application font également partie des autres politiques mises en œuvre pour résoudre le problème de l'informalité.

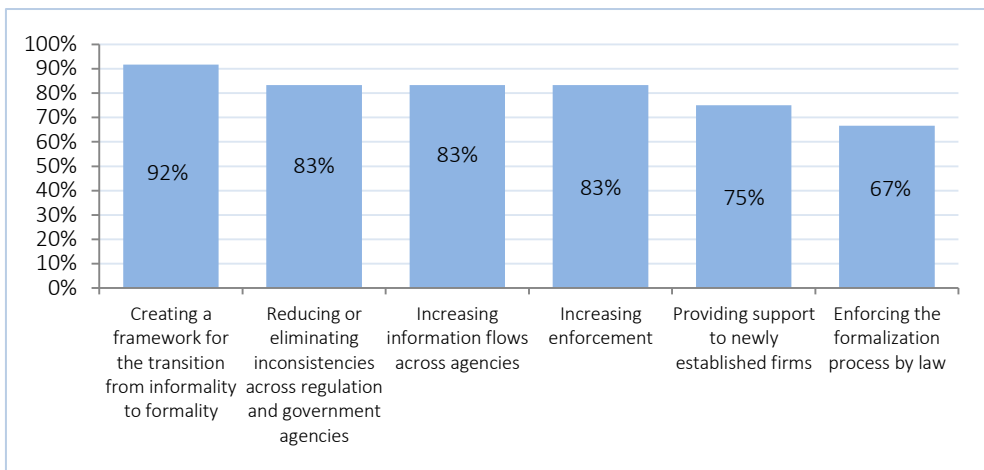


Graphique 2.23: Raisons de l'emploi informel



Source: Enquête de SESRIC sur le marché du travail.

Graphique 2.24: Politiques spéciales pour la réduction de l'emploi informel



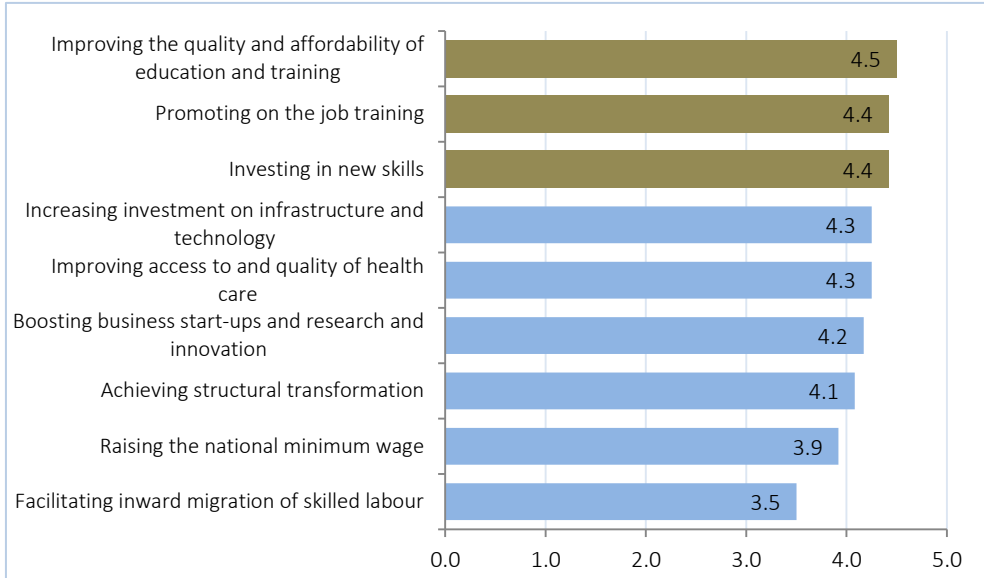
Source: Enquête de SESRIC sur le marché du travail.

Productivité du Travail

Comme indiqué dans la sous-section précédente, la faible productivité est l'un des défis les plus critiques dans les pays de l'OCI. Interrogés sur le niveau de productivité des travailleurs, la majorité des répondants ont indiqué que le niveau actuel de productivité du travail est à un niveau moyen. Un seul pays a indiqué qu'il était élevé et aucun pays n'a indiqué qu'il était très élevé. Il existe des mesures alternatives pour augmenter la productivité du travail. Selon les résultats de l'enquête, l'amélioration de la qualité et de l'abordabilité de l'éducation et de la formation est le facteur le plus important pour augmenter la productivité du travail dans les pays de l'OCI. La promotion de la formation en cours d'emploi et l'investissement dans de nouvelles compétences sont également considérées parmi les principaux instruments de politique visant à accroître la productivité du travail (graphique 2.25).

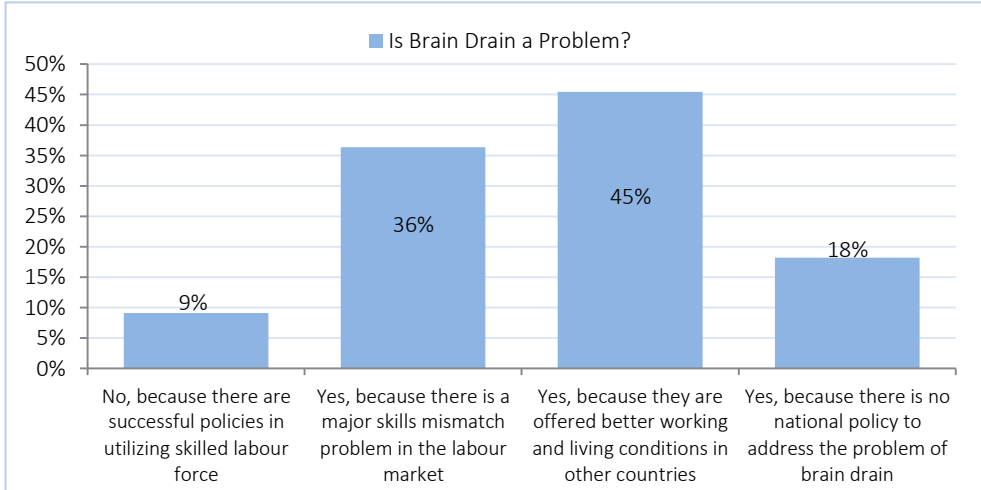


Graphique 2.25: L'importance des facteurs dans l'augmentation de la productivité du travail



Source: Enquête de SESRIC sur le marché du travail. 5: Très élevé; 1: Très faible

Graphique 2.26: Problème de fuite des cerveaux



Source: Enquête de SESRIC sur le marché du travail.

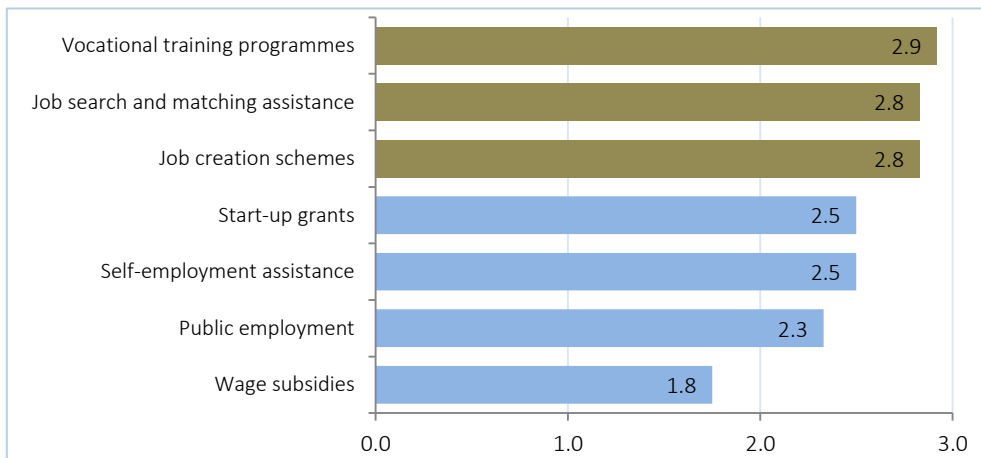
Un autre défi important qui entraîne également une baisse de la productivité sur le marché du travail est l'immigration de main-d'œuvre hautement qualifiée, ou communément appelée «fuite des cerveaux». Presque tous les pays indiquent qu'il existe un problème de fuite des cerveaux dans leur pays (graphique 2.26). Alors que certains d'entre eux l'expliquent par une inadéquation généralisée des compétences sur le marché du travail, d'autres soulignent les meilleures offres qu'ils reçoivent d'autres pays.



Chômage

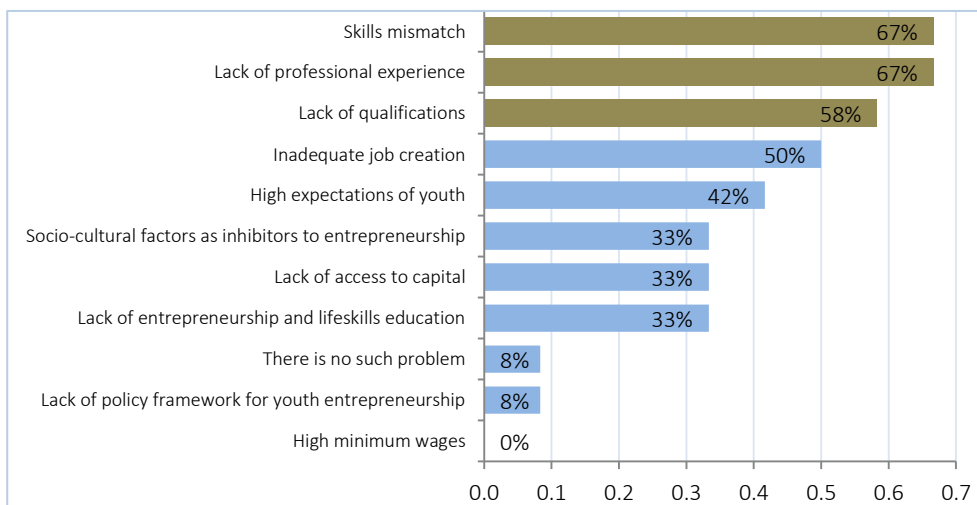
Les taux de chômage moyens dans le groupe des pays de l'OCI restent constamment au-dessus des moyennes globales. Afin de réduire le nombre de chômeurs, les pays de l'OCI mettent en œuvre différents programmes et politiques. Les programmes de formation professionnelle sont les principales politiques mises en œuvre dans les pays répondants de l'OCI. Les programmes d'aide à la recherche d'emploi et d'appariement et de mise en caisse d'emplois figurent également parmi les politiques prioritaires en matière de réduction du chômage (graphique 2.27).

Graphique 2.27: Principales politiques pour réduire le chômage



Source: Enquête de SESRIC sur le marché du travail. 3: Haute priorité; 2: Priorité moyenne; 1: Priorité faible.

Graphique 2.28: Causes du chômage chez les jeunes



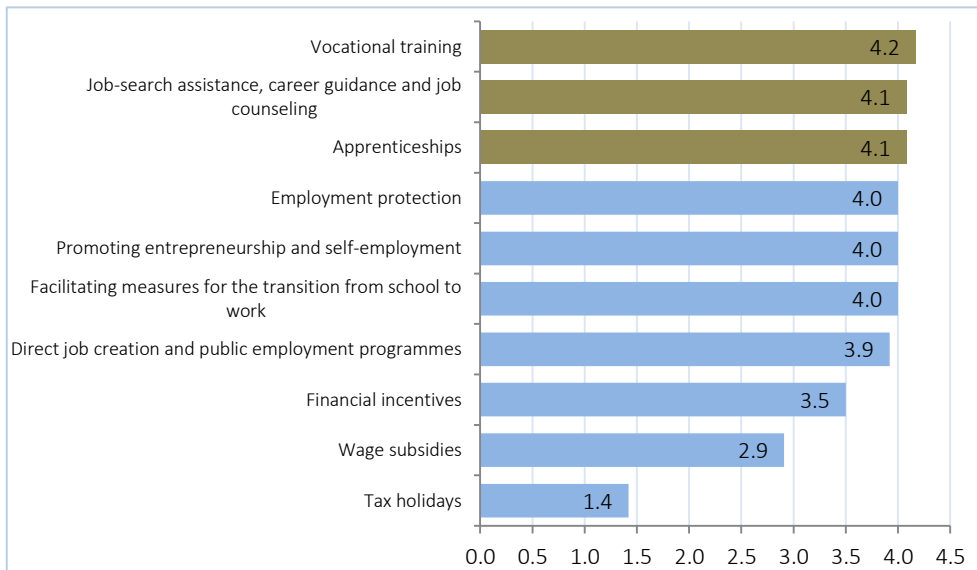
Source: Enquête de SESRIC sur le marché du travail.



Le taux de chômage des jeunes est une préoccupation particulière dans de nombreux pays de l'OCI. La majorité des répondants identifie l'inadéquation des compétences et le manque d'expérience professionnelle comme principales raisons du chômage des jeunes. Le manque de qualifications adéquates pour le marché du travail figure également parmi les principales raisons des taux élevés de chômage des jeunes. Cependant, l'absence de cadre politique pour l'entrepreneuriat des jeunes n'est pas considérée comme un problème majeur de chômage (graphique 2.28).

De même que les politiques visant à réduire les taux de chômage, la formation professionnelle, l'aide à la recherche d'emploi, l'orientation des transporteurs, l'orientation professionnelle et l'apprentissage sont les politiques les plus préférées pour lutter contre le chômage des jeunes. D'un autre côté, les politiques qui nécessitent une intervention financière comme les exonérations fiscales, les subventions salariales et autres incitations financières sont les politiques les moins préférées dans les pays de l'OCI (graphique 2.29).

Graphique 2.29: Importance des politiques pour la promotion de l'emploi des jeunes



Source: Enquête de SESRIC sur le marché du travail. 5: Très élevé; 1: Très faible



III. DOMAINES DE COOPERATION

Sur la base des défis majeurs et des problèmes observés dans les pays de l'OCI, cette section identifie cinq domaines principaux de coopération pour l'action stratégique. Dans ces domaines thématiques, 21 objectifs stratégiques et 162 actions sont identifiés.

A. Encourager la participation au marché du travail

Il y a diverses raisons pour lesquelles certaines personnes ne participent pas au marché du travail. 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 sont parmi les raisons majeures. En particulier, les perceptions négatives existantes sur certains groupes de personnes telles que les personnes âgées, les handicapés et les ex-délinquants les découragent d'être actifs sur le 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. Le coût social de l'exclusion du marché du travail peut être extrêmement élevé dans certains contextes. Les individus inactifs peuvent perdre leur confiance, motivation et respect de soi dans leur société et peuvent causer plus de misère sociale, parce qu'ils sont plus susceptibles de se livrer à des activités illégales et dommageables. Pire encore, l'inactivité économique peut déclencher des agitations sociales et être une source de conflit dans une société.

Néanmoins, le taux d'activité moyen des pays de l'OCI augmente lentement. Cependant, pour certains groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes âgées et handicapées dans les défis de la société sont toujours importants et les progrès sont limités. En particulier, l'écart important entre les taux d'inactivité des hommes et des femmes est toujours la cause qui réduit la contribution économique des femmes dans la croissance des pays de l'OCI. D'autre part, l'hétérogénéité existante entre les pays de l'OCI en termes de participation au marché du travail est également une indication de l'influence des facteurs régionaux tels que la culture, les perceptions, les rigidités du marché du travail, la stabilité économique et politique.



Dans l'ensemble, les pays de l'OCI doivent concevoir et mettre en œuvre des politiques pour réduire l'inactivité économique et encourager la participation parmi les groupes cibles qui sont susceptibles de contribuer à l'augmentation de la productivité économique et de la compétitivité à long terme.

Dans ce contexte, cinq objectifs stratégiques (OS) sont identifiés pour encourager la participation au marché du travail dans les pays de l'OCI:

- **OS 1.1:** Améliorer les perspectives et les résultats du marché du travail
- **OS 1.2:** Promouvoir le développement des compétences en fonction des besoins du marché du travail
- **OS 1.3:** Mettre en œuvre des politiques inclusives pour améliorer la participation des femmes, des jeunes et des personnes âgées
- **OS 1.4:** Concevoir des politiques pour réduire l'écart entre la participation au marché du travail dans les zones urbaines et rurales
- **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

Afin d'observer la performance au niveau de l'OCI en encourageant la participation au marché du travail, deux indicateurs clés de performance (KPI) sont identifiés:

- **KPI 1.1:** Taux de participation au marché du travail (toute la population)
- **KPI 1.2:** Écart entre les sexes dans le taux de participation au marché du travail

Les niveaux actuels et les cibles potentielles pour 2025 sont fournis dans le tableau 3.1 ci-dessous:

Tableau 3.1: Indicateurs clés de performance et objectifs pour encourager la participation au marché du travail

Code de KPI	Description de KPI	Réalisation de 2016	Objectif à 2025
KPI 1.1	Taux de participation au marché du travail (toute la population)	58,7%	63%
KPI 1.2	Écart entre les sexes dans le taux de participation au marché du travail	38%	30%

OBJECTIF STRATÉGIQUE 1.1: Améliorer les perspectives et les résultats du marché du travail

Les perspectives et les résultats du marché du travail sont des facteurs importants qui influent sur la décision des personnes d'être ou non attachées au marché du travail. En particulier, la possibilité d'avoir un emploi sur le marché du travail est un facteur de motivation pour de nombreuses personnes. Au contraire, l'existence de possibilités d'emploi limitées, qui peuvent être mesurées par le taux de chômage de longue durée, a plusieurs



impacts sur le bien-être et les perspectives des personnes en réduisant leurs perspectives. Un taux de chômage plus élevé réduit non seulement le bien-être économique, mais peut également être préjudiciable aux autres membres de la famille.

Les chômeurs sont également susceptibles de signaler une perte de confiance en eux-mêmes au fur et à mesure que la durée de la période de chômage s'étend. Cela s'accompagne généralement d'un taux d'inactivité élevé où les gens ne cherchent plus d'emploi en raison du manque d'offres d'emploi et préfèrent rester en dehors du marché du travail. Par conséquent, des politiques spécifiques devraient être élaborées pour cibler les personnes qui sont sur le marché du travail mais n'ont pas pu trouver des emplois appropriés pour une longue période de temps. En outre, en raison du manque de stabilité macroéconomique dans certains pays de l'OCI, la sécurité de l'emploi est une préoccupation majeure pour une grande partie de la main-d'œuvre. Par conséquent, il est essentiel d'améliorer les perspectives du marché du travail et de promouvoir ainsi la participation au marché du travail.

Mesures

Action 1.1.1: Accorder une attention particulière à la résolution du problème du chômage structurel en concevant des réformes du marché du travail bien structurées

Action 1.1.2: Effectuer les investissements nécessaires pour améliorer l'efficacité du marché du travail, par exemple en introduisant des outils de recherche d'emploi basés sur les technologies de l'information au niveau national

Action 1.1.3: Examiner l'efficacité des emplois dans le secteur public en élaborant des normes et des descriptions de travail en vue d'améliorer les perspectives et les résultats sur le marché du travail

Action 1.1.4: Investir dans l'éducation et la formation pour améliorer le niveau de compétences des personnes et améliorer leurs perspectives sur le marché du travail

Action 1.1.5: Améliorer les systèmes de sécurité sociale pour encourager la participation de la main-d'œuvre non qualifiée au marché du travail

Action 1.1.6: Partager et transférer les expériences des pays de l'OCI concernant les initiatives visant à réduire l'inactivité sur le marché du travail

OBJECTIF STRATÉGIQUE 1.2: Promouvoir le développement des compétences en fonction des besoins du marché du travail

De nombreux pays de l'OCI souffrent d'une certaine forme de problème d'inadéquation des compétences qui se traduit par un chômage structurel, une croissance économique et une productivité faibles à cause de la sous-utilisation de la main-d'œuvre et d'une main-d'œuvre découragée. Le problème de non-concordance des compétences qui prévaut dans les pays



de l'OCI soulève la question de savoir s'il y a une bonne adéquation entre les systèmes éducatifs existants et les besoins du marché du travail. L'inadéquation des compétences résulte généralement de politiques à courte vue qui ne peuvent prévoir l'évolution du marché du travail et les tendances à venir en matière de demande de compétences à moyen et à long terme. Bien que les politiques éducatives soient parmi les principales causes profondes de l'inadéquation des compétences, les politiques du marché du travail jouent également un rôle, par exemple en compliquant le processus de recherche d'emploi.

Afin d'éliminer les inefficacités du marché et d'améliorer les compétences, les pays de l'OCI doivent concevoir et mettre en œuvre un large éventail de politiques dans plusieurs domaines. Une bonne planification du système éducatif permettrait de prévoir le nombre de personnes dont les différents secteurs économiques et professions ont besoin. L'identification de secteurs plus compétitifs dans l'économie grâce à des études diagnostiques fournirait des indications sur le volume d'investissement requis dans différents types d'éducation, y compris les études de base, tertiaires et professionnelles. Investir dans des systèmes du marché du travail tels que des outils de recherche d'emploi centralisés et intégrés gérés par une institution publique contribuerait à réduire les coûts et à éradiquer l'inadéquation des compétences.

Mesures

Action 1.2.1: Mener des études diagnostiques pour évaluer le profil de la main d'œuvre inactive et comprendre les besoins de développement des compétences en fonction des besoins du marché du travail

Action 1.2.2: Revoir les programmes d'éducation en vue d'améliorer leur qualité et d'équiper les étudiants de compétences qui seront très demandées sur les marchés du travail

Action 1.2.3: Investissements hors échelle dans le système d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) pour les populations inactives

Action 1.2.4: Faire des réformes sur le marché du travail en vue de faciliter le transfert des compétences de base entre les différentes professions

Action 1.2.5: Encourager les employeurs à être plus inclusifs en embauchant des personnes ayant des antécédents scolaires diversifiés, à condition qu'ils possèdent les compétences de base nécessaires à l'exercice de leurs fonctions

Action 1.2.6: Améliorer le dialogue avec les représentants du secteur privé afin de fournir une formation en cours d'emploi en vue de faciliter le transfert de connaissances, en particulier pour les chômeurs de longue durée

Action 1.2.7: Assurer une bonne coordination entre les différentes institutions telles que les ministères de l'Éducation, du Développement, du Travail et de la Planification afin de minimiser les inefficacités, réduire le dédoublement des efforts et éliminer les différences entre les projections sur les tendances du marché du travail



OBJECTIF STRATÉGIQUE 1.3: Mettre en œuvre des politiques inclusives pour améliorer la participation des femmes, des jeunes et des personnes âgées

Certains groupes de personnes ont une tendance à participer aux marchés du travail relativement limitée, à la fois interne (santé personnelle, engagements personnels et responsabilités familiales) et externes (par exemple, législation et institutions du marché du travail). En particulier, les défis liés à l'âge et au genre découragent de nombreuses personnes à être actives sur les marchés du travail. De plus, certaines personnes sont découragées d'être actives sur le marché du travail en raison des attentes élevées des employeurs et de la probabilité d'enregistrer une performance insatisfaisante dans le travail.

Il est important d'avoir des politiques adéquates pour faciliter la transition de l'école au travail pour les jeunes actifs. Dans les cas où les systèmes d'éducation et de formation ne fournissent pas aux jeunes les compétences de base nécessaires pour travailler, même lorsqu'ils trouvent un emploi, ils peuvent sous-performer et perdre leur emploi. Par conséquent, les stratégies de développement des compétences devraient être conçues pour répondre aux besoins de groupes cibles spécifiques tels que les jeunes.

La participation des femmes à la vie active et aux activités économiques est également importante pour la croissance économique et le développement. Une proportion plus élevée de femmes économiquement inactives empêche non seulement les pays d'atteindre leur PIB potentiel mais déclenche également des disparités entre les sexes au sein de la société. Bien qu'il y ait une tendance à la baisse des taux d'inactivité de la population féminine dans les pays de l'OCI, il reste très élevé.

D'un autre côté, certains pays de l'OCI ont commencé à faire face au défi du vieillissement de la population et donc dans le processus d'élaboration de politiques pour mieux utiliser la main-d'œuvre âgée et les garder actifs sur le marché du travail. Bien que l'âge soit l'un des principaux obstacles qui entrave le succès de trouver un emploi pour les cadres supérieurs, d'autres obstacles tels que le manque de compétences, de confiance, l'insuffisance des qualifications, et les maladies de longue durée empêchent également l'emploi à long terme. Il est important de permettre à ces personnes de faire preuve de flexibilité dans leur travail pour tenir compte des considérations de santé et de diminuer ses exigences physiques.

Mesures

Action 1.3.1: Identifier les défis rencontrés par les femmes, les jeunes et les personnes âgées qui les découragent à être actifs sur le marché du travail

Action 1.3.2: Établir une feuille de route pour relever les défis auxquels les femmes, les jeunes et les personnes âgées sont confrontées

Action 1.3.3: Identifier les indicateurs statistiques existants et en développer de nouveaux afin de mesurer et d'examiner les progrès accomplis pour faire face aux facteurs qui découragent les femmes, les jeunes et les personnes âgées d'être actives sur le marché du travail



Action 1.3.4: Faciliter la transition de l'école au travail pour les jeunes en faisant la promotion de stages et de programmes de formation en cours d'emploi

Action 1.3.5: Envisager d'offrir des incitatifs financiers et non financiers aux femmes, aux jeunes et aux personnes âgées pour les aider à entrer sur le marché du travail

Action 1.3.6: Apporter les changements législatifs nécessaires pour encourager les personnes âgées ou retraitées à être actives sur le marché du travail, par exemple grâce à des modalités de travail souples, y compris des postes consultatifs, temporaires ou à temps partiel

Action 1.3.7: Renforcer la participation des femmes dans les activités économiques en favorisant leur éducation en vue de les doter des compétences nécessaires

Action 1.3.8: Faire en sorte que les dispositions du marché du travail soient biaisées en faveur du genre afin de créer un marché du travail plus favorable, en particulier pour les femmes

Action 1.3.9: Améliorer l'employabilité des seniors en adaptant les environnements de travail aux capacités physiques et mentales des personnes âgées, en proposant une formation et une éducation ciblées, et en adaptant les systèmes de sécurité sociale pour inciter les seniors à travailler

OBJECTIF STRATÉGIQUE 1.4: Concevoir des politiques pour réduire l'écart entre la participation au marché du travail dans les zones urbaines et rurales

En général, la population rurale est très vulnérable et fait face à des risques importants sur les marchés du travail en raison de ses actifs et de sa base de connaissances limités. Les enfants et les jeunes des zones rurales abandonnent généralement l'école et n'ont pas assez d'opportunités pour améliorer leurs compétences, même dans des contextes d'éducation et de formation informels. Ils ont souvent tendance à travailler dans l'emploi informel dans des emplois peu qualifiés et précaires.

En raison des perspectives limitées d'emplois décents dans les secteurs ruraux non agricoles, de nombreuses personnes quittent le marché du travail ou migrent vers les zones urbaines. Cependant, en raison de leurs compétences et capacités limitées, ils ne sont pas en mesure de rivaliser avec des résidents urbains relativement mieux éduqués. Sans trouver un emploi décent ou aller au-delà des emplois informels peu qualifiés et ainsi développer leurs actifs et leur base de connaissances, la population rurale et en particulier les jeunes ont tendance à rester inactifs sur les marchés du travail.

Le renforcement de la participation de la population rurale en améliorant leurs capacités individuelles doit recevoir une plus grande attention, en particulier dans les programmes de développement rural. Afin de réduire les disparités régionales et atténuer la pauvreté dans les régions rurales, la population devrait avoir accès à l'éducation et aux possibilités de



développement des compétences afin de créer une dynamique et un environnement productif dans les zones rurales. En permettant à la population rurale de développer ses compétences et connaissances, les gens auront la chance de profiter de nouveaux débouchés économiques dans l'agriculture ainsi que les organisations de la production agricole, même dans le marché du travail.

Mesures

Action 1.4.1: Concevoir et mettre en œuvre des programmes d'éducation ciblés pour améliorer les compétences des jeunes, des femmes et des adultes vivant dans les zones rurales

Action 1.4.2: Mettre en œuvre des politiques pour soutenir les jeunes vivant dans les zones rurales, qui ne sont ni dans l'éducation ni dans la formation, pour être actifs sur le marché du travail grâce à des incitations spéciales telles que des programmes de bourses et des récompenses financières

Action 1.4.3: Organiser des programmes de sensibilisation et de promotion pour les parents vivant dans les zones rurales sur l'importance de l'éducation des jeunes filles et garçons

Action 1.4.4: Assurer un meilleur fonctionnement des services publics de l'emploi dans les zones rurales et faciliter leur accessibilité, notamment par le biais de bureaux mobiles pouvant atteindre les zones reculées

Action 1.4.5: Élaborer des indicateurs de performance clés pour mieux surveiller les taux d'inactivité dans les régions rurales en tenant compte des conditions locales telles que le taux élevé d'emploi non officiel dans le secteur agricole.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 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

Les perspectives d'emploi des personnes handicapées, ex-délinquants et personnes déplacées devraient être améliorées grâce à des politiques ciblées car ces personnes sont plus susceptibles de connaître des résultats socioéconomiques défavorables en termes de résultats scolaires faibles, moins d'activité économique et d'emploi, mauvais résultat de santé et taux de pauvreté élevés. Une telle attitude négative les oblige généralement à rester à l'écart du marché du travail parce qu'elles ne seront pas employées en raison de leurs handicaps ou de leurs antécédents. Compte tenu du potentiel de ces personnes, leur permettre d'être inactifs sur les marchés du travail entraînerait des coûts socio-économiques élevés. Dans ce contexte, les politiques visant à les encourager et à les réintégrer dans le marché du travail apporteraient d'importants avantages sociaux et économiques à leurs sociétés. L'activation de ces personnes sur les marchés du travail les aide non seulement à



gagner un revenu et à subvenir aux besoins de leur famille, mais favorise également l'inclusion dans la société par la participation.

Les institutions du marché du travail sont très importantes pour créer un environnement favorable à l'activation des groupes vulnérables sur les marchés du travail. Par exemple, le manque de législations et de mécanismes nationaux pour protéger les droits fondamentaux des personnes handicapées au travail découragerait ces personnes d'entrer sur le marché du travail. D'autre part, des législations faibles contre la discrimination au travail seraient probablement associées à une plus grande probabilité de discrimination pendant le processus de recherche d'emploi et après le début du travail. À cet égard, les personnes déplacées ou les ex-délinquants seraient confrontés à un niveau élevé de discrimination sur les marchés du travail, même s'ils ont suffisamment de compétences pour les rendre suffisamment compétitifs. Par conséquent, la conception et la mise en œuvre d'instruments politiques sur le marché du travail pour protéger les droits des groupes vulnérables les encourageraient à participer au marché du travail.

Mesures

Action 1.5.1: Concevoir des programmes de formation spéciaux et encourager les personnes appartenant à des groupes vulnérables à améliorer leurs compétences et qualifications

Action 1.5.2: Organiser des programmes spéciaux d'éducation et de formation pour les handicapés, les ex-délinquants et les personnes déplacées afin de leur donner de nouvelles compétences dans des domaines appropriés

Action 1.5.3: Réviser et mettre à jour les législations pour mieux lutter contre la discrimination au travail basée sur les antécédents des personnes

Action 1.5.4: Améliorer la coordination entre les principales parties prenantes (par exemple le ministère de l'Éducation, le ministère du Travail et le ministère de la Santé) pour améliorer les perspectives d'emploi des personnes appartenant à des groupes vulnérables

Action 1.5.5: Sensibiliser les employeurs au potentiel des handicapés, des ex-délinquants et des personnes déplacées au travail

Action 1.5.6: Revoir les meilleures pratiques et les politiques mises en œuvre dans les pays de l'OCI pour encourager les personnes handicapées, ex-délinquants et déplacées à être actives sur le marché du travail

Action 1.5.7: Envisager de mettre en œuvre des programmes de la réadaptation à base communautaire pour mieux comprendre les personnes ayant des besoins spéciaux et les aider dans leur inclusion et intégration au le marché du travail

Action 1.5.8: Introduire des quotas spéciaux pour les demandeurs d'emploi avec quelques inconvénients pour augmenter leur employabilité et donc les encourager à être actifs



B. Améliorer l'employabilité

L'employabilité fait référence aux «compétences et qualifications portatives qui renforcent la capacité d'une personne à utiliser les possibilités d'éducation et de formation disponibles pour assurer et conserver un travail décent, progresser dans l'entreprise et entre les emplois et faire face à l'évolution des technologies et aux conditions du marché du travail» (OIT, 2004). 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. L'élaboration d'un cadre stratégique pour le développement des compétences comporte plusieurs aspects. 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. Compte tenu de l'évolution constante de la technologie et de l'introduction de nouveaux processus et systèmes de production, y compris l'industrie 4.0, il est également important de développer les capacités d'anticiper et de préparer pour les besoins en compétences de l'avenir. Aucune de ces questions n'a de priorité catégorique contre les autres et devrait faire partie d'une approche globale du développement des compétences. Cependant, selon les besoins et les priorités de chaque économie, une importance particulière peut être accordée à certaines questions lors de l'élaboration de programmes et de politiques de développement des compétences.

Les statistiques internationales et l'enquête sur le marché du travail du SESRIC révèlent que l'inadéquation des compétences est l'un des principaux défis auxquels sont confrontés les pays de l'OCI. Il pourrait 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. La non-concordance des compétences est un phénomène malsain sur le marché du travail qui a des conséquences négatives importantes. Au niveau macroéconomique, elle contribue au chômage structurel et réduit la croissance économique par une sous-utilisation de la main-d'œuvre et une réduction de la productivité. Au niveau de l'entreprise, l'inadéquation des compétences réduit la productivité et contribue à des taux élevés de rotation du personnel.

D'un autre côté, le fonctionnement efficace des marchés du travail et des institutions affecte de manière significative les résultats sur le marché du travail. Les marchés du travail devraient être suffisamment souples pour permettre aux travailleurs de se déplacer facilement afin d'obtenir le poste qui correspond le mieux à leurs compétences et qualifications. De plus, les gouvernements ont la responsabilité principale de l'éducation, de la formation préalable à l'emploi, des compétences de base et de la formation des chômeurs et des personnes ayant des besoins spéciaux afin d'améliorer la base de compétences et l'employabilité. Les partenaires sociaux peuvent contribuer à ce processus en fournissant une formation complémentaire et une expérience professionnelle. D'un autre côté, les individus doivent tirer parti des possibilités d'éducation, de formation et d'apprentissage



tout au long de la vie offertes par les institutions publiques et d'autres parties prenantes pour rester employables.

Dans ce contexte, quatre objectifs stratégiques (OS) sont identifiés pour améliorer l'employabilité:

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

Afin d'observer les performances au niveau de l'OCI en matière d'amélioration de l'employabilité, deux indicateurs clés de performance sont identifiés:

- **KPI 2.1:** Ratio emploi-population
- **KPI 2.2:** Part des dépenses publiques pour les PAMT

Les niveaux actuels dans ces indicateurs et les objectifs potentiels pour 2025 sont fournis dans le tableau 3.2 ci-dessous:

Tableau 3.2: Indicateurs clés de performance et objectifs pour améliorer l'employabilité

Code de KPI	Description de KPI	Réalisation de 2016	Objectif à 2025
KPI 2.1	Ratio emploi-population	54,3%	57%
KPI 2.2	Part des dépenses publiques pour les PAMT	??%	??%

OBJECTIF STRATÉGIQUE 2.1: Améliorer de façon significative la base de compétences de la main-d'œuvre pour améliorer l'employabilité

L'éducation de base, la formation professionnelle initiale et la formation permanente sont trois composants importants du développement des qualifications. L'éducation de base jette les bases de l'employabilité en donnant aux gens une base pour le développement des compétences individuelles. La formation professionnelle initiale est fournie pour permettre le développement des compétences professionnelles de base, des connaissances générales et des compétences professionnelles et pour faciliter la transition de l'éducation au travail. L'apprentissage tout au long de la vie permet aux individus d'adopter leurs aptitudes et compétences pour changer leurs exigences professionnelles.

Le perfectionnement des compétences ne peut être atteint qu'avec une éducation de base de qualité. Afin de garantir que les travailleurs acquièrent les compétences requises par les marchés du travail et les lieux de travail dans différents secteurs économiques, les activités



d'enseignement et de formation professionnels devraient être bien reliées au monde du travail pour un développement efficace des compétences. Cela nécessite un partenariat efficace entre les autorités publiques, les associations professionnelles et les institutions de formation. Il est également essentiel de mettre à disposition les informations relatives aux besoins du marché du travail afin d'aider les personnes à faire des choix plus éclairés en matière d'éducation et de formation.

Cependant, les pays à différents niveaux de développement économique sont confrontés à des défis et des contraintes différents dans leurs efforts pour améliorer la qualité et la pertinence des compétences afin d'améliorer la productivité et l'employabilité. Selon la structure et les qualifications professionnelles de la population et de la main-d'œuvre, chaque pays peut se concentrer sur différentes étapes de développement des compétences liées aux besoins de la main-d'œuvre. Pour l'employabilité tout au long de la vie, de nouvelles opportunités devraient être constamment offertes aux travailleurs pour leur permettre d'actualiser leurs compétences et d'en apprendre de nouvelles, mais il est assez difficile de répondre aux besoins des différents âges.

S'il est important de veiller à ce que l'éducation et l'apprentissage soient efficaces, durables et pertinents pour le monde du travail, il convient de noter que les ressources disponibles pour la formation et l'éducation publiques ne sont pas illimitées. Par conséquent, il est d'autant plus important de gérer efficacement ces ressources. Si le système éducatif n'est pas en mesure d'augmenter les capacités cognitives de la population, les pays peuvent faire face à des coûts économiques et sociaux encore plus élevés pour réduire l'écart entre les besoins et l'offre de compétences pertinentes.

Mesures

Action 2.1.1: Augmenter le niveau d'éducation, encourager les systèmes d'apprentissage en milieu de travail et améliorer la formation professionnelle

Action 2.1.2: Améliorer l'efficacité et l'efficience de tous les systèmes d'éducation et de formation en améliorant les qualifications et les compétences de la main-d'œuvre

Action 2.1.3: Comblent les faiblesses des systèmes d'éducation et de formation pour améliorer les résultats de l'apprentissage et réduire le nombre de jeunes quittant l'école prématurément

Action 2.1.4: Permettre à la main-d'œuvre de mieux anticiper et de répondre aux besoins en évolution rapide des marchés du travail dynamiques dans le contexte des changements technologiques et démographiques

Action 2.1.5: Offrir des opportunités de deuxième chance à ceux qui ont abandonné l'école ou qui n'ont jamais fréquenté l'école en offrant un programme souple et dynamique d'éducation générale intégrée, de formation professionnelle et d'expérience de travail.

Action 2.1.6: Développer des modalités de reconnaissance et de validation des aptitudes et compétences acquises en dehors de l'éducation formelle



Action 2.1.7: Veiller à ce que les individus et les groupes d'origines diverses et de statut social aient un accès égal aux opportunités de formation et de développement des compétences

Action 2.1.8: Partager et transférer les expériences concernant l'amélioration de la base de compétences de la main-d'œuvre parmi les pays de l'OCI

OBJECTIF STRATÉGIQUE 2.2: Concevoir et mettre en œuvre des politiques pour réduire l'inadéquation des compétences

De nombreux pays de l'OCI souffrent d'un grave problème d'inadéquation des compétences entraînant un chômage structurel, une croissance économique et une productivité faibles à cause de la sous-utilisation de la main-d'œuvre et d'une main-d'œuvre démoralisée. Le sérieux problème de disparité des compétences dans les pays de l'OCI soulève la question de l'alignement des systèmes éducatifs aux besoins du marché du travail. L'inadéquation des compétences peut survenir en raison d'une suréducation ou d'une sous-éducation. Les deux types d'inadéquation ne sont pas souhaités du point de vue de la politique économique. Les travailleurs peu instruits sont moins productifs parce qu'ils n'ont pas le niveau de compétences requis et, à ce titre, ils ajoutent moins de valeur à leur employeur et à l'économie. D'un autre côté, les personnes suréduquées ne sont pas en mesure de maximiser leur potentiel et de gagner le salaire qu'elles méritent. Les personnes suréduquées présentent un retour sur investissement plus faible pour le pays qui a dépensé des ressources importantes pour l'éducation et la formation.

Afin de surmonter les défis posés par la pénurie de travailleurs qualifiés, des politiques et des programmes efficaces doivent être mis au point et mis en œuvre pour une meilleure éducation et formation puisqu'ils sont des facteurs essentiels pour la préparation technologique afin d'accroître la productivité et la diversification des produits plus sophistiqués. L'amélioration de la productivité des entreprises, la mise à niveau des technologies, le développement de services à forte valeur ajoutée et l'obtention d'un statut plus compétitif dans l'économie mondiale nécessite l'assurance de ressources humaines mieux instruites et formées et leur adéquation aux besoins du marché du travail.

En outre, les compétences nécessaires sur le marché doivent être cartographiées avec précision en esquissant les qualifications et les compétences offertes sur le marché et en examinant la formation des compétences présentes et futures nécessaires dans les secteurs public et privé dans le cadre des politiques économiques actuelles. De nombreux pays peuvent avoir besoin d'améliorer leur capacité à anticiper les changements sur le marché du travail au fil du temps. L'importance de bonnes informations sur le marché du travail devrait être reconnue pour remédier aux déséquilibres actuels et futurs entre l'offre et la demande de compétences, identifier les carences en qualifications qui pourraient entraver la croissance de l'emploi et de la productivité et donner la priorité aux domaines dans lesquels les gens peuvent être encouragés à acquérir les compétences économiquement utiles pour le développement économique.



Mesures

Action 2.2.1: Évaluer et anticiper rapidement l'évolution des besoins de compétences pour différents métiers et secteurs et actualiser régulièrement les programmes de développement des compétences

Action 2.2.2: Fournir des informations en temps opportun à toutes les parties prenantes sur les industries en déclin et émergentes et leur donner la chance de prendre une décision rapide sur leurs priorités

Action 2.2.3: Aligner les systèmes éducatifs sur les besoins du marché du travail en rendant le système éducatif plus axé sur la demande

Action 2.2.4: Améliorer le système d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) et veiller à ce qu'il réponde aux besoins des jeunes et des employeurs

Action 2.2.5: Développer des indicateurs pour mesurer les niveaux de compétences de base en matière d'employabilité et investir dans le développement de ces compétences

Action 2.2.6: Assurer des données de bonne qualité sur les possibilités d'emploi respectives et les gains associés aux différents niveaux de qualification

Action 2.2.7: Développer un système de reconnaissance des compétences (SRS) pour identifier et vérifier les compétences et expériences acquises au travail, ce qui pourrait faciliter le passage à de nouveaux emplois faciles et confortables et permettre le passage de l'économie informelle à l'économie formelle

Action 2.2.8: Investir dans des programmes d'éducation de la deuxième chance pour les jeunes qui ont abandonné le système éducatif à un stade précoce pour s'assurer qu'ils possèdent les compétences de base en lecture et en calcul

Action 2.2.9: Impliquer les employeurs dans l'identification des compétences et des connaissances requises pour combler le fossé entre le système éducatif et le marché du travail

Action 2.2.10: Surveiller le succès des stagiaires sur le marché du travail et partager l'information avec les institutions d'éducation et de formation,

OBJECTIF STRATÉGIQUE 2.3: Concevoir et mettre en œuvre des politiques spéciales pour améliorer l'employabilité des groupes vulnérables

Les stratégies de développement des compétences devraient également être conçues pour répondre aux besoins de groupes cibles spécifiques, y compris les jeunes, les personnes âgées et les personnes vivant dans les zones rurales. Alors qu'une éducation de base de bonne qualité est fondamentale pour une adaptation facile à de nouveaux environnements grâce à une formation supplémentaire, les jeunes ayant des possibilités d'éducation et de formation professionnelles adéquates seraient mieux préparés pour une transition en



douceur de l'école au travail. L'adaptation des milieux de travail et des milieux de travail aux capacités physiques et mentales des travailleurs âgés et à une formation ciblée est nécessaire pour que les personnes âgées puissent continuer à travailler. Là encore, le manque d'accès à une éducation et à une formation de qualité constitue la principale contrainte à l'employabilité des populations rurales.

En plus de ces groupes, les perspectives d'emploi pour les personnes handicapées, les ex-délinquants et les personnes déplacées devraient être améliorées grâce à des politiques ciblées. Ces personnes sont plus susceptibles de connaître des résultats socio-économiques défavorables en termes de résultats scolaires plus faibles, moins d'activité économique et d'emploi, de mauvais résultats en matière de santé et de taux de pauvreté plus élevés. Leur intégration économique peut donc apporter d'importants avantages sociaux et économiques à leurs sociétés. L'emploi offre non seulement un revenu à ces groupes vulnérables, mais aussi des occasions de participation sociale.

Mesures

Action 2.3.1: Développer des mécanismes pour surveiller et évaluer les défis rencontrés par les groupes vulnérables dans l'obtention des compétences et qualifications nécessaires pour leur emploi

Action 2.3.2: Améliorer les données et les capacités de suivi pour suivre régulièrement l'éducation et l'emploi des groupes vulnérables

Action 2.3.3: Améliorer les perspectives d'emploi des personnes handicapées en révisant les politiques nationales d'éducation et d'emploi

Action 2.3.4: Assurer une coopération réussie entre les centres nationaux de l'emploi et les établissements de santé pour améliorer l'employabilité des personnes handicapées.

Action 2.3.5: Sensibiliser la société et les employeurs à surmonter certains défis tels que les normes sociales, les idées fausses, etc. qui entravent l'emploi des personnes handicapées, des personnes déplacées, des ex-délinquants et d'autres groupes vulnérables

Action 2.3.6: Promouvoir des programmes de réadaptation à base communautaire pour mieux comprendre les personnes ayant des besoins spéciaux et les aider dans leur inclusion et intégration dans la vie professionnelle

Action 2.3.7: Évaluer les besoins des délinquants en matière de formation professionnelle et fournir la formation et les conseils nécessaires à leur réintégration économique avant leur libération

Action 2.3.8: Établir une base de données sur les compétences des personnes déplacées afin de faciliter l'adéquation des employés avec les employeurs et les institutions qui dispensent des programmes de formation

Action 2.3.9: Dispenser des formations et des conseils aux personnes déplacées pour faciliter leur adaptation et leur réintégration économique dans un nouvel environnement



Action 2.3.10: Fournir des opportunités d'emploi spéciales aux réfugiés afin d'éviter la déformation de leurs compétences et d'atténuer leur privation économique.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 2.4: Améliorer le fonctionnement des marchés du travail et des institutions

Un marché du travail efficace est important dans l'allocation des capitaux humains à son utilisation la plus productive. En particulier dans les pays en développement, la capacité du marché à réaffecter les tâches entre secteurs (ou allant d'anciens secteurs aux nouveaux secteurs plus productifs) est essentielle dans le processus de la croissance. On croit depuis longtemps que le passage en temps opportun de l'agriculture à la fabrication et ensuite au secteur des services a un impact significatif sur les taux de croissance. D'autre part, un marché du travail flexible facilite l'ajustement aux nouvelles conditions économiques après les chocs qui peuvent survenir. L'efficacité et la flexibilité du marché du travail sont étroitement liées. L'efficacité conduit à une allocation du capital humain à ses utilisations les plus productives pendant les périodes régulières et la flexibilité conduit à une compensation rapide du marché pendant les périodes irrégulières par divers canaux. D'un autre côté, les frictions sur le marché du travail peuvent inhiber la croissance globale.

L'efficacité et la flexibilité des marchés du travail peuvent être atteintes avec des institutions du marché du travail qui fonctionnent bien. Ils sont fondamentaux dans la conception et la mise en œuvre d'instruments stratégiques essentiels sur le marché du travail. Les services publics de l'emploi (SPE) sont particulièrement importants pour rapprocher les demandeurs d'emploi des employeurs et assurer une bonne adéquation entre le poste vacant de l'employeur et les compétences du demandeur d'emploi. De plus, des lois et réglementations du travail efficaces, qui traitent les relations entre les travailleurs, les employeurs, les syndicats et le gouvernement, favorisent l'efficacité du marché du travail.

Mesures

Action 2.4.1: Assurer un meilleur fonctionnement des marchés du travail en améliorant les résultats des politiques actives du marché du travail

Action 2.4.2: Améliorer l'efficacité des marchés du travail dans la réduction de la segmentation du marché du travail⁴ et dans la promotion de la mobilité de la main-d'œuvre

Action 2.4.3: Veiller à ce que les institutions du marché du travail soient capables de créer, adapter et de développer de nouvelles méthodes et outils d'évaluation afin de refléter les compétences et aptitudes professionnelles essentielles des demandeurs d'emploi

Action 2.4.4: Améliorer l'efficacité des services publics de l'emploi en fournissant des services adaptés pour soutenir les demandeurs d'emploi, soutenir la demande sur le marché du

⁴ La segmentation du marché reflète la division du marché du travail en sous-marchés ou segments distincts, caractérisés par des caractéristiques et des règles de comportement différentes.



travail, mettre en place des systèmes de mesure du rendement et faciliter la reconnaissance des compétences acquises en dehors du système formel d'éducation et de formation

Action 2.4.5: Promouvoir la réforme institutionnelle dans les organismes publics de formation

Action 2.4.6: Encourager les mécanismes de coordination entre les principales parties prenantes dans le renforcement des solutions de compétences locales

Action 2.4.7: Veiller à ce que les institutions du marché du travail développent et tiennent à jour une base de données et diffusent en temps opportun des informations sur les emplois, les compétences, l'apprentissage et les possibilités de formation

Action 2.4.8: Sensibiliser concernant les services publics de l'emploi et améliorer l'accessibilité à ces services pour tous

C. Assurer la sécurité et le bien-être des travailleurs

La sécurité sociale est un outil important pour prévenir et réduire la pauvreté, les inégalités, l'exclusion sociale et l'insécurité sociale, pour promouvoir l'égalité des chances et pour soutenir la transition de l'emploi informel à l'emploi formel. Le droit à la sécurité sociale est, avec la promotion de l'emploi, une nécessité économique et sociale pour le développement et le progrès. Aujourd'hui, tous les pays du monde ont un programme de protection sociale. Cependant, 73% de la population mondiale continue de vivre sans couverture sociale adéquate (OIT, 2014). Cela signifie que, pour la grande majorité des personnes, le droit fondamental à la sécurité sociale n'est que partiellement réalisé ou pas du tout.

D'un autre côté, la sécurité et la santé au travail (SST) représentent un élément clé dans la réalisation de conditions de travail décentes et de 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. Par conséquent, la SST peut être garantie par un système adéquat et approprié.

La sécurité sociale est un investissement dans les personnes qui leur permet de s'adapter aux changements de l'économie et du marché du travail. Les systèmes de sécurité sociale agissent comme des stabilisateurs sociaux et économiques automatiques, aident à stimuler la demande globale en temps de crise et au-delà, et aident à soutenir la transition vers une économie plus durable. La transition vers l'emploi formel et la mise en place de systèmes de sécurité sociale durables se renforcent mutuellement.

Pourtant, un grand nombre de personnes travaillent, mais ne gagnent pas assez pour sortir de la pauvreté. En fait, environ 262 millions de travailleurs dans les pays de l'OCI vivent dans une extrême pauvreté (avec moins de 1,90 dollars des États-Unis par personne par jour) ou dans la pauvreté modérée (c.-à-d compris entre 1,90 et 3,10 dollars des États-Unis), bien



qu'ils soient en emploi. De plus, les jeunes présentent une incidence plus élevée de la pauvreté au travail que les adultes. Globalement, 37,7 % des jeunes travailleurs vivent dans la pauvreté extrême ou modérée en 2016, comparativement à 26 % de travailleurs adultes (SESRIC, 2017). En d'autres termes, les résultats sur le marché du travail ne sont pas assez prometteurs pour beaucoup de personnes qui ne les aident pas à échapper à la pauvreté et ne les aident pas à gravir les échelons du développement social.

Dans ce contexte, cinq objectifs stratégiques (OS) 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
- **OS 3.2:** Élargir les mesures de protection sociale pour tous
- **OS 3.3:** Prévenir la discrimination sur le marché du travail et sur le lieu de travail
- **OS 3.4:** Éliminer le travail des enfants et le travail forcé
- **OS 3.5:** Réduire l'emploi informel et promouvoir le travail décent

Afin d'observer le niveau de performance de l'OCI dans la protection de la sécurité et du bien-être des travailleurs, deux indicateurs clés de performance sont identifiés:

- **KPI 3.1:** Dépenses publiques de protection sociale en pourcentage du PIB
- **KPI 3.2:** Taux de pauvreté des travailleurs

Les niveaux actuels dans ces indicateurs et les objectifs potentiels pour 2025 sont fournis dans le tableau 3.3 ci-dessous:

Tableau 3.3: Indicateurs clés de performance et objectifs pour la protection de la sécurité et du bien-être des travailleurs

Code de KPI	Description de KPI	Réalisation de 2016	Objectif à 2025
KPI 3.1	Dépenses publiques de protection sociale en pourcentage du PIB	??%	??%
KPI 3.2	Taux de pauvreté des travailleurs	41,7%	15%

OBJECTIF STRATÉGIQUE 3.1: Assurer un lieu de travail sain et sans danger

La sécurité et la santé au travail (SST) concernent la reconnaissance, l'évaluation et le contrôle des dangers survenant sur le lieu de travail ou susceptibles d'avoir des effets négatifs sur la santé et le bien-être des travailleurs. La portée de la SST a évolué en réponse aux changements sociaux, politiques, technologiques et économiques dans le monde. Dans ce contexte, l'ampleur de l'impact mondial des accidents du travail et des maladies professionnelles, ainsi que des catastrophes industrielles majeures, en termes de souffrances humaines et de coûts économiques connexes, constitue depuis longtemps une source de préoccupation sur le lieu de travail, au niveau national et international. Selon les dernières estimations mondiales, 2,78 millions de décès survenant chaque année dans les pays sont attribués au travail. La mortalité liée au travail représentait 5% du total mondial des décès.



Au total, on estime que plus de 7 500 personnes meurent chaque jour; 1 000 d'accidents du travail et 6 500 de maladies professionnelles (Hämäläinen et al., 2017).

Les maladies professionnelles entraînent également des coûts énormes lorsque les travailleurs ne sont pas bien protégés contre la maladie et les blessures résultant de leur emploi. Il réduit la productivité des travailleurs et augmente les dépenses de santé. À cet égard, les accidents du travail et les maladies professionnelles entraînent une perte annuelle de 4% du PIB mondial (OIT, 2013). Pourtant, 98 % des accidents du travail et 100 % des maladies professionnelles sont évitées grâce à la mise en œuvre de pratiques saines de prévention, de signalement et d'inspection. Les employeurs sont également confrontés à des retraites anticipées coûteuses, à la perte de personnel qualifié, à l'absentéisme et à des primes d'assurance élevées en raison d'accidents et de maladies liés au travail. Par conséquent, tant pour des raisons humanitaires qu'économiques, il est important de renforcer les mesures de SST pour promouvoir la protection sociale et le bien-être des travailleurs dans les pays de l'OCI.

Mesures

Action 3.1.1: Mener des évaluations complètes des besoins, capacités et opportunités existants dans le domaine de la SST

Action 3.1.2: Développer de meilleures législations de l'infrastructure et les mécanismes d'inspection sur les lieux de travail pour réduire l'incidence des décès, blessures et maladies liés au travail et promouvoir une culture de prévention en matière de SST

Action 3.1.3: Développer des indicateurs de SST et des outils innovants pour améliorer la collecte de données fiables sur la SST ainsi que pour identifier et minimiser les accidents du travail

Action 3.1.4: Intégrer la SST dans les programmes d'enseignement et de formation professionnels

Action 3.1.5: Établir des procédures claires pour la gestion de la SST au travail d'après les lignes directrices de la SST de l'OCI, les normes nationales et internationales

Action 3.1.6: Améliorer les capacités pour éliminer ou réduire les risques pour la sécurité et la santé à la source et protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables

Action 3.1.7: Aider les entreprises à fournir un environnement de travail confortable et propice à la santé physique et mentale

Action 3.1.8: Soutenir les activités du Réseau de l'OCI pour la sécurité et la santé au travail (OIC-OSHNET) en promouvant les capacités institutionnelles et humaines des États membres de l'OCI et en établissant une coopération plus étroite pour le partage des connaissances, expériences et nouvelles technologies, mener des recherches et des formations conjointes, échange de bonnes pratiques et organisation de nouvelles initiatives, projets et programmes dans le domaine de la SST



Action 3.1.9: Promouvoir les lignes directrices de l'OCI sur les normes de sécurité et de santé au travail en vue de l'application des règlements et normes internationaux sur la SST

Action 3.1.10: Envisager la création d'un centre de l'OCI-OSH, une structure affiliée à l'OCI avec un budget alloué, à promouvoir une coopération plus active et plus harmonieuse en SST

OBJECTIF STRATÉGIQUE 3.2: Élargir les mesures de protection sociale pour tous

La protection sociale comprend l'ensemble des politiques et programmes conçus pour réduire la pauvreté et la vulnérabilité en promouvant des marchés du travail efficaces, en diminuant l'exposition des personnes aux risques et en renforçant leur capacité à se protéger contre les dangers et les pertes de revenus. Les programmes de protection sociale sont généralement regroupés en trois grandes catégories: l'assurance sociale, l'assistance sociale et les programmes relatifs au marché du travail.

L'assurance sociale est constituée de programmes financés par les travailleurs et leurs employeurs, qui couvrent les imprévus liés à la maternité ou au travail, tels que le chômage et les accidents du travail. L'assistance sociale fait référence aux ressources qui sont transférées à des personnes vulnérables sans autre moyen de soutien adéquat. Les programmes du marché du travail comprennent des programmes passifs du marché du travail tels que l'assurance-chômage et les indemnités de départ et des programmes actifs du marché du travail qui favorisent l'emploi, l'efficacité des marchés du travail et la protection des travailleurs. Les principales composantes et sous-composantes de la protection sociale incluent l'assurance sociale; les risques liés à la maladie, à la maternité, à la vieillesse, à l'accident du travail, à l'invalidité, aux survivants, aux allocations familiales et au chômage; assistance sociale; les transferts d'argent conditionnels; pensions sociales; l'alimentation scolaire; autres avantages (autres programmes alimentaires, avantages pour l'éducation); les programmes du marché du travail; développement des compétences et formation; et travaux publics et nourriture contre travail.

Comme indiqué dans le SESRIC (2015), seuls 10 pays de l'OCI ont une couverture juridique complète concernant 8 programmes d'assurance sociale ancrés dans la législation nationale tels que maladie, maternité, vieillesse, accident du travail, invalidité, survivants, allocations familiales et chômage. 20 pays de l'OCI ont une disposition légale limitée avec 5 à 6 programmes ancrés dans la législation nationale. En 2013, 41 pays de l'OCI n'ont pas de régime de prestations de chômage ancré dans la législation nationale. Cependant, 13 de ces pays versent des indemnités de licenciement aux travailleurs couverts par le code du travail, ce qui offre un niveau de protection limité à certains travailleurs (SESRIC, 2015). Sur les 15 pays de l'OCI qui ont des prestations de sécurité sociale en cas de chômage, l'assurance sociale publique est de loin le mécanisme le plus commun utilisé pour fournir une protection contre le chômage. Par conséquent, les pays de l'OCI doivent mettre en application des politiques pour élargir les mesures de protection sociale pour tous.



Mesures

Action 3.2.1: Élargir la portée et l'efficacité des politiques du travail actives et passives pour prévenir les privations de personnes en période de chômage, y compris les régimes de prestations de chômage

Action 3.2.2: Développer ou améliorer des systèmes complets de sécurité sociale et d'autres mécanismes de protection sociale

Action 3.2.3: Accorder une attention particulière à la protection sociale des groupes vulnérables, y compris les enfants, les adolescents, les personnes appartenant à des minorités, les personnes handicapées, les personnes déplacées, les migrants et les autres personnes déplacées de force à travers les frontières

Action 3.2.4: Améliorer la sécurité de l'emploi et protéger les travailleurs contre le licenciement abusif

Action 3.2.5: Assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en optimisant les aménagements du temps de travail pour permettre aux travailleurs de s'acquitter de leurs responsabilités familiales

Action 3.2.6: Respect de la négociation collective et de la liberté d'association pour tous les travailleurs

Action 3.2.7: Assurer une protection de la maternité conforme aux normes internationales pour préserver la santé de la mère et de l'enfant et assurer la sécurité de l'emploi

OBJECTIF STRATÉGIQUE 3.3: Prévenir la discrimination sur le marché du travail et sur le lieu de travail

Dans la vie professionnelle, l'inégalité de traitement des salariés ou des demandeurs d'emploi sans raison acceptable, au motif qu'ils appartiennent à un certain groupe, indique une discrimination. Cependant, toutes les personnes devraient bénéficier de l'égalité des chances et de traitement sur le marché du travail et sur le lieu de travail. Cela inclut l'accès aux services d'orientation professionnelle et de placement; l'accès à la formation et à l'emploi de leur choix; promotion en fonction de leur caractère individuel, de leur expérience et de leurs qualifications; la sécurité d'emploi; rémunération pour un travail de valeur égale; les conditions de travail, y compris les heures de travail, les périodes de repos, les congés annuels payés, la sécurité et la santé au travail, ainsi que les mesures de sécurité sociale et les avantages sociaux liés à l'emploi.

La diversité fait partie de la vie quotidienne. Le cœur de la gestion et de la valorisation de la diversité dans la vie professionnelle réside dans son exploitation en tant que ressource impliquant de nouvelles connaissances, perspectives et expériences. Les données disponibles indiquent qu'il existe certains obstacles à l'entrée de certains groupes sur le marché du



travail et qu'ils profitent également des divers services et opportunités du marché du travail. La non-discrimination ne peut être réalisée que si les préjugés et les stéréotypes sont reconnus et éliminés sur les lieux de travail.

Mesures

Action 3.3.1: Respecter, promouvoir et réaliser l'égalité des chances et de traitement pour les femmes et les hommes sans aucune discrimination

Action 3.3.2: Combattre la discrimination, les préjugés et la haine sur la base de la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'origine sociale, l'handicap, l'âge ou tout autre motif

Action 3.3.3: Renforcer la capacité nationale des systèmes d'inspection du travail et des mécanismes de règlement des litiges pour surveiller et mettre en œuvre les législations relatives à la non-discrimination au travail

Action 3.3.4: Faciliter l'accès équitable des femmes et d'autres groupes potentiellement discriminés aux emplois rémunérés pour favoriser l'autonomisation économique et l'égalité sur le marché du travail

Action 3.3.5: Assurer un traitement non discriminatoire et un environnement de travail sûr pour les travailleurs migrants dans tous les secteurs

Action 3.3.6: Prendre toutes les mesures possibles pour favoriser la compréhension et l'acceptation par le public des principes de non-discrimination

OBJECTIF STRATÉGIQUE 3.4: Éliminer le travail des enfants et le travail forcé

Tous les travailleurs ont le droit d'entrer et de quitter un emploi volontairement et librement, sans la menace d'une sanction, et en tenant compte des droits et responsabilités juridiques. La vulnérabilité d'un travailleur ne devrait pas être utilisée pour offrir des conditions d'emploi inférieures au minimum légal, et les employeurs devraient s'abstenir d'utiliser des pratiques qui restreignent la capacité d'un travailleur à mettre fin à son emploi, par exemple, imposer des pénalités financières aux travailleurs; retarder ou arrêter les paiements de salaires; ou menacer les travailleurs de violence, comme le soulignent les recommandations pertinentes de l'OIT.

De plus, les travailleurs ne peuvent être contraints de travailler pour rembourser une dette effectivement contractée ou héritée. Les mesures disciplinaires sur le lieu de travail ne devraient pas inclure des sanctions entraînant une obligation de travailler. Les travailleurs ne devraient pas être confinés, emprisonnés ou détenus de quelque façon que ce soit sur le lieu de travail ou dans des résidences gérées par l'employeur, pendant ou en dehors des heures de travail. Les travailleurs migrants doivent être traités équitablement, quel que soit leur



statut juridique, et bénéficier de conditions de travail non moins favorables que celles dont bénéficient les travailleurs domestiques.

Il est également inacceptable que les entreprises emploient des enfants dans des conditions de travail des enfants. Les entreprises de toutes tailles doivent s'assurer qu'elles n'utilisent pas le travail des enfants n'importe où dans leurs opérations. Cependant, dans de nombreux pays, la législation nationale autorise les enfants âgés de 13 à 15 ans (ou 12 à 14 ans) à effectuer des travaux légers allant jusqu'à environ 14 heures par semaine. Les enfants peuvent souvent faire un peu de travail tout en fréquentant l'école régulièrement. Cependant, il est difficile de décrire ce que l'on entend par "travail léger" et on lui donne rarement une définition légale. Il est important de s'assurer que les enfants ne travaillent pas plus que le nombre maximum légal d'heures par semaine.

Mesures

Action 3.4.1: Prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir, identifier et éliminer le travail des enfants

Action 3.4.2: Prendre des mesures immédiates et efficaces pour prévenir et éliminer les pires formes de travail des enfants telles que définies par l'OIT

Action 3.4.3: Promouvoir les possibilités d'éducation pour les enfants et réduire les coûts de la scolarité en abaissant ou en supprimant les frais de scolarité et autres dépenses connexes en tant que garantie contre les enfants victimes de travail forcé

Action 3.4.4: Fournir des services de protection sociale pour protéger les enfants et les groupes vulnérables

Action 3.4.5: Éliminer le travail forcé ou obligatoire, y compris la traite des personnes, par des efforts ciblés pour identifier et libérer les victimes du travail forcé

Action 3.4.6: S'attaquer aux causes profondes de la vulnérabilité des travailleurs au travail forcé ou obligatoire et mener des campagnes de sensibilisation

Action 3.4.7: Prendre des mesures de protection efficaces pour répondre aux besoins de toutes les victimes, tant pour l'aide immédiate que pour le rétablissement et la réadaptation à long terme

Action 3.4.8: Mettre en œuvre des programmes de formation professionnelle pour les groupes de population à risque afin d'accroître leur employabilité et les possibilités de revenus et de capacité

Action 3.4.9: Promouvoir la liberté d'association et la négociation collective pour permettre aux travailleurs à risque de s'affilier à des syndicats de travailleurs

Action 3.4.10: Améliorer la conformité des lois et des réglementations nationales du travail avec les normes internationales du travail ratifiées



OBJECTIF STRATÉGIQUE 3.5: Réduire l'emploi informel et promouvoir le travail décent

Comme le souligne la Recommandation de l'OIT concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, la forte incidence de l'économie informelle constitue un défi majeur pour les droits des travailleurs, notamment les principes et droits fondamentaux au travail et la protection sociale, conditions de travail décentes, le développement inclusif et la primauté du droit. Elle a également un impact négatif sur le développement des entreprises durables, les recettes publiques et le champ d'action des gouvernements, notamment en ce qui concerne les politiques économiques, sociales et environnementales, la solidité des institutions et la concurrence loyale sur les marchés nationaux et internationaux.

La plupart des gens entrent dans l'économie informelle non par choix, mais par manque d'opportunités dans l'économie formelle et en l'absence d'autres moyens de subsistance. En outre, les déficits de travail décent, notamment le déni des droits au travail, l'absence de possibilités suffisantes d'emplois de qualité, une protection sociale inadéquate et l'absence de dialogue social, sont les plus prononcés dans l'économie informelle. Le passage de l'économie informelle à l'économie formelle est essentiel pour parvenir à un développement inclusif et réaliser un travail décent pour tous.

L'informalité a de multiples causes, y compris la gouvernance et les questions structurelles, et les politiques publiques peuvent accélérer le processus de transition vers l'économie formelle, dans un contexte de dialogue social. Par conséquent, il est nécessaire de prendre des mesures urgentes et appropriées pour permettre la transition des travailleurs de l'économie informelle à l'économie formelle, tout en assurant la préservation et l'amélioration des moyens de subsistance existants pendant la transition.

Mesures

Action 3.5.1: Mener une évaluation nationale et un diagnostic des facteurs, caractéristiques, causes et circonstances de l'informalité

Action 3.5.2: Concevoir et mettre en œuvre des lois et règlements, des politiques et d'autres mesures visant à faciliter la transition vers l'économie formelle sur la base des études d'évaluation nationales

Action 3.5.3: Fournir des incitations pour une transition efficace vers l'économie formelle, y compris un accès amélioré aux programmes de financement, aux marchés, à la technologie, l'infrastructure, l'éducation et la formation

Action 3.5.4: Prendre les mesures nécessaires pour remédier aux conditions de travail dangereuses et insalubres souvent associées au travail dans l'économie informelle

Action 3.5.5: Mener des réformes d'entrée des entreprises pour faciliter la formalisation des micro et petites unités économiques en réduisant les coûts d'enregistrement et de conformité, et en améliorant l'accès aux services et la couverture de sécurité sociale



Action 3.5.6: Prendre des mesures pour lutter contre l'évasion fiscale et éviter les cotisations sociales, les lois du travail et les réglementations qui conduisent à une informalité plus élevée

Action 3.5.7: Incorporer un cadre politique intégré dans les stratégies ou plans de développement nationaux pour faciliter la transition vers l'économie formelle

D. 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. La croissance de la productivité est à son tour un facteur clé de la promotion de la croissance économique à long terme.

L'enseignement conventionnel est un instrument essentiel dans l'amélioration de la capacité de production d'une société. Une bonne éducation améliore les 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. Dans les pays en développement, les travailleurs qualifiés augmentent la capacité d'absorption du pays à travers l'acquisition et l'utilisation des connaissances et technologies étrangères, ce qui revêt une importance cruciale pour une diversification et un développement économiques réussis dans les pays membres de l'OCI. La littérature empirique documente le rôle de l'éducation dans l'augmentation de la productivité et l'efficacité de la force de travail en augmentant le stock cognitif de la capacité humaine économiquement productive est bien reconnue (voir SESRIC, 2016).

Il est important que le marché du travail affecte efficacement le capital humain à ses utilisations les plus productives afin d'améliorer la productivité et de faciliter la transformation structurelle. Le niveau de l'efficacité du marché du travail dépend de la vitesse à laquelle le marché du travail de la main-d'œuvre réaffecte la basse productivité vers de nouveaux secteurs plus productifs. Il est également avancé qu'en réduisant le temps passé par les travailleurs au chômage ou emploi sous-optimal, une augmentation de l'efficacité du marché du travail soulève la valeur des investissements des travailleurs en capital humain et les conduit à investir davantage dans l'éducation. Dans une économie en croissance, les entreprises investiront davantage dans les nouvelles technologies et les

besoins en main-d'œuvre pour acquérir rapidement de nouvelles compétences requises pour utiliser ces technologies.

L'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie contribuent de manière significative à promouvoir la productivité ainsi que les intérêts des individus, des entreprises, de l'économie et de la société dans son ensemble. Par conséquent, ils devraient faire partie intégrante des politiques et programmes économiques, fiscaux, sociaux et du marché du travail globaux visant à assurer une croissance économique durable, la création d'emplois et le développement social. Les gouvernements devraient donc investir et créer les conditions pour améliorer l'éducation et la formation à tous les niveaux. Cependant, de nombreux pays de l'OCI ont besoin de soutien dans la conception et la mise en œuvre de politiques d'éducation et de formation appropriées pour atteindre le développement humain, la productivité et la croissance économique.

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

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

Afin d'observer les performances au niveau de l'OCI en matière de promotion de la productivité du travail, deux indicateurs clés de performance sont identifiés:

- **KPI 4.1:** Productivité du travail (PIB par travailleur, constant 2011 en dollars des États Unis en PPA)
- **KPI 4.2:** Part de la main-d'œuvre hautement qualifiée

Les niveaux actuels dans ces indicateurs et les objectifs potentiels pour 2025 sont fournis dans le tableau 3.4 ci-dessous:

Tableau 3.4: Indicateurs clés de performance et objectifs pour encourager la participation au marché du travail

Code de KPI	Description de KPI	Réalisation de 2016	Objectif à 2025
KPI 4.1	Productivité du travail (dollar américain)	26 500	35 000
KPI 4.2	Part de la main-d'œuvre hautement qualifiée	15,4%	20%



OBJECTIF STRATÉGIQUE 4.1: Utiliser efficacement les capacités existantes

Tout investissement visant à améliorer les capacités existantes prendra du temps jusqu'à ce qu'il produise les résultats souhaités. L'investissement dans le capital humain nécessite notamment une perspective à long terme pour atteindre les capacités souhaitées sur le marché du travail. Par conséquent, tout en privilégiant toujours l'investissement dans le capital humain, il est important d'utiliser efficacement les compétences et les capacités existantes afin de progresser vers la croissance économique et la prospérité. De plus, les emplois dans le secteur public sont généralement considérés comme des emplois de moindre qualité et moins productifs. La productivité des employés dans le secteur public devrait être encouragée en augmentant leur motivation et en développant des mécanismes efficaces d'évaluation de la performance.

Mesures

Action 4.1.1: Faciliter le mouvement de la main-d'œuvre des activités de faible à haute productivité

Action 4.1.2: Fournir de meilleures informations sur les opportunités d'emploi dans les régions dynamiques pour les personnes dans les régions à faible taux d'emploi

Action 4.1.3: Mettre en œuvre des politiques spéciales pour promouvoir la productivité dans le secteur public

Action 4.1.4: Encourager une concurrence plus forte par la déréglementation des marchés afin d'atteindre plus d'efficacité et de productivité

Action 4.1.5: Développer des mécanismes pour retenir la main-d'œuvre qualifiée en offrant des opportunités de travail décent et pour atténuer l'impact négatif de la perte de personnes qualifiées par la migration

Action 4.1.6: Développer des modalités pour utiliser efficacement les travailleurs migrants sur le marché du travail

Action 4.1.7: Assurer le fonctionnement efficace des institutions du marché du travail dans l'adéquation des compétences

OBJECTIF STRATÉGIQUE 4.2: Promouvoir des programmes de formation en cours d'emploi et d'apprentissage tout au long de la vie

Le besoin de développer des compétences et de gérer les transitions entre les emplois augmente ensemble avec la transformation économique. L'investissement dans les compétences devrait être soutenu par des activités de conseil et d'orientation sur les futurs besoins et exigences en matière de compétences. L'apprentissage sur le lieu de travail est particulièrement important pour les emplois cognitifs qui impliquent la prise de décision, la résolution de problèmes, l'apprentissage par les pairs et l'application de nouvelles



connaissances. D'un autre côté, les schémas de travail de routine non seulement inhibent l'apprentissage mais, à long terme, ont un effet déqualificateur.

Pour qu'un employé reste employable et productif, il doit régulièrement mettre à jour ses compétences pour devenir plus compétent dans un domaine particulier. Plus les personnes sont hautement qualifiées, plus elles sont susceptibles de participer à des activités d'apprentissage. Cependant, les gens ont aussi tendance à moins apprendre tout au long de leur vie à mesure qu'ils grandissent, quel que soit leur niveau de qualification. Lorsque leurs compétences restent obsolètes, les travailleurs âgés réduisent leurs chances de rester employables. Il est donc essentiel d'encourager l'apprentissage tout au long de la vie pour aider les travailleurs à demeurer employables et productifs à tous les âges et pour que les industries réagissent aux nouvelles tendances du marché.

De même, pour qu'une entreprise croisse et devienne compétitive, elle devrait offrir un environnement de travail qui offre des possibilités d'apprentissage en cours d'emploi et d'application de nouvelles connaissances, aptitudes et compétences. Les entreprises peuvent manquer d'expertise pour transformer leur organisation du travail en une organisation qui stimule l'apprentissage et peut nécessiter un soutien externe. Dans de tels cas, les gouvernements peuvent soutenir les entreprises à travers des stratégies nationales et sectorielles de développement des compétences pour stimuler l'apprentissage en milieu de travail.

Mesures

Action 4.2.1: Soutenir les entreprises dans l'élaboration et la mise en œuvre de programmes de formation en cours d'emploi et de développement des compétences

Action 4.2.2: Assurer des données de bonne qualité sur les possibilités d'emploi respectives et les gains associés aux différents niveaux de qualification

Action 4.2.3: Renforcer la capacité des partenaires sociaux à contribuer à des politiques dynamiques d'apprentissage tout au long de la vie

Action 4.2.4: Ajuster les fondamentaux de la formation initiale aux besoins de compétences actuelles et futures

Action 4.2.5: Sensibiliser les employeurs et les employés au besoin de formation et de développement des compétences

Action 4.2.6: Guider les individus dans leur choix de formation et de carrière et promouvoir la reconnaissance et la transférabilité des compétences et des qualifications aux niveaux national et international

Action 4.2.7: Améliorer la qualité et l'accessibilité de l'enseignement et de la formation professionnels dans les secteurs émergents

Action 4.2.8: Faciliter l'apprentissage tout au long de la vie en élaborant un cadre national de qualifications qui soit sensible aux changements technologiques et aux tendances du marché du travail



OBJECTIF STRATÉGIQUE 4.3: Investir dans de nouvelles compétences

Les emplois futurs nécessiteront des niveaux d'éducation plus élevés et un mélange différent de compétences et de qualifications. De nouvelles compétences sont nécessaires non seulement pour améliorer l'employabilité de la main-d'œuvre, mais aussi pour accroître la productivité et la compétitivité des entreprises et atteindre des taux de croissance plus élevés. Dans ce contexte, le besoin de formation d'une main-d'œuvre compétente pour l'innovation devrait être bien privilégié pour promouvoir un développement axé sur l'innovation. En outre, les investissements dans les programmes techniques, d'enseignement et de formation professionnels dans les nouveaux secteurs émergents devraient être intensifiés et les entreprises devraient être encouragées à utiliser et à investir dans les nouvelles technologies. Étant donné que la majorité des emplois sont créés par des PME, il est important de faciliter le développement de stratégies de compétences et le processus de perfectionnement des compétences au sein de ces entreprises.

Il est également important de surveiller les tendances démographiques et les changements économiques mondiaux. Les améliorations technologiques peuvent augmenter la productivité et conduire à l'émergence de nouvelles industries. Cela peut nécessiter de nouvelles compétences pour de nouveaux emplois, mais aussi des pertes d'emplois dans les secteurs en déclin. L'intégration à l'économie mondiale grâce au commerce international offre un potentiel d'adhésion à la chaîne de valeur mondiale, mais peut également entraîner des défis importants pour les industries nationales. Dans les deux cas, l'amélioration de la capacité est nécessaire pour rester compétitif.

Mesures

Action 4.3.1: Veiller à ce que les marchés du travail réaffectent efficacement la main-d'œuvre des secteurs peu productifs aux nouveaux secteurs plus productifs

Action 4.3.2: Générer des incitations à investir dans de nouvelles compétences par divers mécanismes de récompense

Action 4.3.3: Encourager les entreprises en démarrage et la recherche et l'innovation à accroître la demande de nouvelles compétences qui soutiendraient la productivité et la croissance à long terme

Action 4.3.4: Développer des programmes novateurs d'apprentissage et de formation pour faciliter la diffusion de nouvelles compétences qui se sont révélées productives dans le contexte national

Action 4.3.5: Faciliter la migration vers l'intérieur de la main-d'œuvre qualifiée pour améliorer la qualité de la main-d'œuvre et transférer de nouvelles compétences

Action 4.3.6: Fournir des informations en temps opportun à tous les travailleurs et formateurs sur les industries en déclin et émergentes afin d'assurer l'acquisition précoce de nouvelles compétences



OBJECTIF STRATÉGIQUE 4.4: Investir dans une infrastructure physique et numérique durable

Il y a peu de valeur pour une entreprise d'avoir une main-d'œuvre mieux qualifiée ou pour que ses employés développent leurs compétences, si ces compétences ne sont pas utilisées. Afin d'utiliser les compétences existantes et nouvelles, il est nécessaire de créer un environnement de travail propice doté des outils et de l'infrastructure de base nécessaires. Si les capacités physiques ne sont pas adaptées à une utilisation efficace du capital humain, il ne sera pas possible d'atteindre une économie compétitive et une croissance durable. Une telle infrastructure offre aux entreprises un accès aux marchés locaux, nationaux et mondiaux, favorise la croissance, l'innovation et crée des opportunités d'emploi de qualité.

Mesures

Action 4.4.1: Encourager l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans l'apprentissage et la formation

Action 4.4.2: Identifier les besoins en infrastructure physique et numérique pour renforcer les capacités de la main-d'œuvre et développer des mécanismes pour répondre à ces besoins

Action 4.4.3: Veiller à ce que les programmes d'éducation et de formation préalable à l'emploi soutiennent le développement des compétences dans l'utilisation des nouvelles technologies et instruments

Action 4.4.4 Accroître les investissements dans les infrastructures pour accélérer la circulation des personnes et des biens, accroître la productivité et la compétitivité

Action 4.4.5: Améliorer la qualité, l'accessibilité et la durabilité des services d'infrastructure pour les entreprises

E. Réduction du chômage

Le chômage est resté l'un des problèmes les plus difficiles à travers le monde et les pays de l'OCI continuent d'avoir des taux de chômage moyens plus élevés que le reste du monde. En particulier, les taux de chômage de la main-d'œuvre féminine sont plus élevés que ceux des hommes. Les chiffres sur les taux de chômage des jeunes dans les pays de l'OCI ne sont pas non plus très prometteurs, car les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) continuent de souffrir intensément du manque d'opportunités d'emplois décents. En raison de la population relativement élevée des jeunes et des taux élevés de chômage des jeunes dans les pays de l'OCI, les jeunes chômeurs continuent à représenter un défi important dans les pays de l'OCI qui nécessite une intervention politique urgente.

à cet égard, 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. De façon plus essentielle, il est nécessaire que les politiques utilisent le potentiel productif de leur important atout, «jeunesse», afin d'atteindre une croissance plus élevée et des taux de pauvreté plus bas.

Les statistiques internationales et l'enquête sur le marché du travail du SESRIC révèlent que le chômage est parmi les principaux défis des pays de l'OCI et un facteur important qui limite la croissance économique pour rester sous son potentiel. Par conséquent, il est nécessaire d'identifier les défis spécifiques au pays qui favorisent le chômage structurel dans leurs pays respectifs et d'utiliser un large éventail de politiques du marché du travail, y compris les passives et les actives. Les politiques d'éducation, de santé et de sécurité sociale doivent également être alignées avec les politiques de l'emploi pour créer plus d'emplois et réduire le chômage, en particulier chez les personnes vulnérables et défavorisées.

Dans ce contexte, trois objectifs stratégiques (OS) sont identifiés pour réduire le chômage:

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

Afin d'observer les performances au niveau de l'OCI en matière de réduction du chômage, deux indicateurs clés de performance sont identifiés:

- **KPI 5.1:** Taux de chômage (total)
- **KPI 5.2:** Le taux de chômage des jeunes

Les niveaux actuels et les cibles potentielles pour 2025 sont fournis dans le tableau 3.5 ci-dessous:

Tableau 3.5: Indicateurs clés de performance et objectifs pour réduire le chômage

Code de KPI	Description de KPI	Réalisation de 2016	Objectif à 2025
KPI 5.1	Taux de chômage (total)	7,4%	6,0%
KPI 5.2	Le taux de chômage des jeunes	16,0%	12,0%

OBJECTIF STRATÉGIQUE 5.1: Développer les politiques actives du marché du travail pour réduire le chômage

Les politiques actives du marché du travail (PAMT) jouent un rôle important dans l'augmentation de l'emploi, l'amélioration de l'équité, le renforcement de la mobilité professionnelle et de la qualité de l'emploi et la réduction de la pauvreté. Elles peuvent être utilisées pour cibler des groupes spécifiques dans le but d'aborder les problèmes particuliers de ces groupes, y compris les jeunes, femmes, personnes handicapées, chômeurs de longue



durée et les migrants. Ils aident à créer de nouveaux emplois à moyen et long terme qu'en combinaison avec d'autres politiques publiques, comme les politiques industrielles, macro-économiques et éducatives.

Différents types de PAMT révèlent différentes structures de coûts et l'impact sur les marchés du travail y compris le chômage. En tant que l'outil le plus classique des PAMT, la formation est le type de programme le plus fréquemment mis en œuvre dans le monde, qui vise à améliorer les chances des personnes ayant des problèmes sur le marché du travail en raison du manque de compétences adéquates. Les programmes d'incitation du secteur privé visent à encourager les employeurs à embaucher de nouveaux travailleurs ou à maintenir des emplois fragiles, par exemple grâce à des subventions salariales. L'aide au travail indépendant est une autre forme de subvention de l'emploi dans le secteur privé, qui offre des subventions ou des prêts et parfois aussi un appui consultatif aux chômeurs qui créent leur propre entreprise. Les programmes d'aide à la recherche d'emploi visent à encourager les demandeurs d'emploi dans leurs efforts de trouver un emploi, d'augmenter l'efficacité de l'ensemble du processus de recherche et la qualité du jumelage des emplois qui en résultent. Les programmes d'emplois directs dans le secteur public se concentrent sur la création et la fourniture directes de travaux publics ou d'autres activités qui produisent des biens ou services publics.

Ces programmes ciblent généralement les groupes les plus défavorisés en vue de les maintenir attachés au marché du travail et prévenir la perte de capital humain durant une période de chômage. Comme les PAMT offrent une vaste gamme de solutions pour le chômage, les pays de l'OCI doivent faire une analyse soigneuse des coûts et bénéfices de chaque option politique en tenant compte des conditions du marché du travail local.

Mesures

Action 5.1.1: Mener des programmes réguliers de formation et de renforcement des capacités en fonction des besoins du marché du travail pour améliorer les compétences de la main-d'œuvre

Action 5.1.2: Mettre en œuvre divers types de programmes d'incitation du secteur privé, surtout s'il y a un secteur privé fort avec des perspectives d'emploi élevées

Action 5.1.3: Concevoir et mettre en œuvre des programmes d'aide à la recherche d'emploi en ligne et hors ligne en vue d'améliorer la correspondance entre l'employeur et l'employé et de réduire le temps et les coûts de recherche d'emploi

Action 5.1.4: Concevoir des programmes d'emploi direct efficaces dans le secteur public à la lumière d'études analytiques qui évaluent l'impact potentiel de ces programmes sur les taux de chômage de groupes spécifiques tels que les personnes handicapées ou les jeunes

Action 5.1.5: Évaluer régulièrement l'efficacité de diverses PAMT et évaluer les coûts relatifs pour l'introduction d'autres PAMT en considérant les avantages potentiels



Action 5.1.6: Examiner les PAMT mises en œuvre dans les pays avancés pour identifier les facteurs qui ont conduit à la réussite ou à l'échec de ces politiques dans la réduction du chômage

OBJECTIF STRATÉGIQUE 5.2: Implémenter des stratégies pour améliorer la création d'emploi

La construction d'un marché du travail qui favorise la création d'emplois dans les secteurs privé et public est essentielle pour maintenir des taux d'emploi élevés à long terme. Des politiques bien conçues créeraient de nouveaux emplois dans les secteurs existants et nouveaux en stimulant l'environnement des affaires. À cet égard, les politiques visant à améliorer le climat global des affaires et de l'investissement dans les pays de l'OCI joueraient un rôle clé pour adresser le problème structurel de chômage en créant de nouvelles occasions d'affaires et en favorisant de nouveaux investissements. L'amélioration du climat des affaires et de l'investissement dans les pays de l'OCI ne peut pas être réalisée seulement par des interventions du marché du travail. D'autres mesures politiques telles que la facilitation des échanges, le développement des infrastructures et le développement du capital humain sont également nécessaires pour améliorer l'environnement des affaires et des investissements susceptible de favoriser la création de nouveaux emplois, en particulier dans le secteur privé.

Dans de nombreux pays en développement, dont plusieurs pays de l'OCI, le secteur public reste le premier employeur en raison du sous-développement du secteur privé et de la faiblesse de l'entrepreneuriat. Cependant, les politiques visant à créer des emplois dans le secteur public sont généralement associées à un risque d'inefficacité. Par conséquent, les pays de l'OCI ne devraient pas créer de nouvelles positions dans le secteur public seulement dans le but de réduire le taux de chômage global, qui pourrait mener à un énorme fardeau financier public, inefficacité dans les services publics et le sous-emploi. L'accent devrait être mis sur l'allocation du capital humain existant de la manière la plus efficace dans le secteur public et l'amélioration de l'emploi basé sur les nécessités.

Mesures

Action 5.2.1: Mener des études pour suivre et évaluer les tendances et les opportunités de création d'emplois dans différents secteurs économiques

Action 5.2.2: Établir une base de données pour recueillir et rassembler des données sur la création d'emplois et faire des projections fondées sur des données factuelles sur le nombre d'emplois à créer pour stabiliser et réduire les taux de chômage à l'avenir

Action 5.2.3: Évaluer le climat global des affaires et des investissements en vue d'identifier les défis actuels et les goulots d'étranglement pour la création d'emplois



Action 5.2.4: Mener les réformes nécessaires pour éliminer les étapes inutiles et le haut niveau de bureaucratie dans les affaires qui peuvent limiter le rythme de la création d'emplois

Action 5.2.5: Investir dans l'infrastructure physique pour améliorer la compétitivité et favoriser de nouveaux investissements en vue d'améliorer la création d'emplois

Action 5.2.6: Envisager d'embaucher d'autres agents publics pour optimiser et améliorer la prestation des services publics, en particulier dans les secteurs critiques tels que la santé et l'éducation, si nécessaire

Action 5.2.7: Envisager l'introduction des systèmes de quotas d'emploi dans les secteurs privé et public en vue d'améliorer les perspectives d'emploi des groupes ciblés

OBJECTIF STRATÉGIQUE 5.3: Concevoir des programmes spéciaux pour réduire le chômage des jeunes et des femmes

Partout dans le monde, les taux de chômage des jeunes tendent à rester plus élevés que les taux de chômage des adultes. Les pays de l'OCI souffrent également des taux élevés de chômage des jeunes. Compte tenu de la part relativement élevée des jeunes dans la population totale dans la plupart des pays de l'OCI, il apparaît comme un facteur de risque important pour le développement socio-économique et la paix sociale. Les jeunes sans emploi peuvent être relativement plus ouverts à l'influence des opinions et des organisations radicales, et peuvent devenir dépendants aux drogues, au tabac, à l'alcool et à la technologie s'ils continuent à rester au chômage pendant longtemps.

Les perspectives et défis actuels du chômage des jeunes dans les pays de l'OCI exigent un plan d'action global qui implique toutes les parties prenantes, y compris les gouvernements, le secteur privé, les établissements d'éducation et les organisations de la société civile. Les causes du chômage varient d'un pays à l'autre en fonction des conditions politiques et socio-économiques actuelles de chaque pays, mais les plus critiques sont la création insuffisante d'emplois et l'inadéquation des compétences. Les emplois disponibles n'augmentent pas proportionnellement à l'augmentation de la population et la participation au marché du travail. Le défi auquel est confronté de nombreux chômeurs est le manque de compétences pour les emplois susceptibles d'être créés à mesure que l'économie se développe. L'inadéquation entre l'offre de qualifications et de compétences par la main-d'œuvre jeune et la demande des employeurs entraîne un chômage structurel.

De même, les chiffres indiquent que le taux de chômage des femmes dans les pays de l'OCI, en moyenne, est significativement plus élevé que le taux observé chez les hommes. La population féminine fait face à des obstacles relativement plus élevés dans l'accès aux établissements d'enseignement en raison des conditions socioéconomiques, de la culture, des traditions et des normes. De plus, dans certains pays de l'OCI, les droits sociaux des femmes qui travaillent sont relativement limités par rapport aux pays développés.



Néanmoins, des progrès significatifs ont été réalisés au fil du temps en termes de droits, tels que les congés de maternité, les congés de naissance payés et les services de garde d'enfants. La discrimination généralisée au travail décourage également les travailleuses. À cet égard, il est important de concevoir des politiques globales allant de l'éducation à la discrimination afin de réduire les taux de chômage des femmes.

Mesures

Action 5.3.1: Mettre en œuvre les politiques et offrir des incitatifs pour faciliter la transition de l'école au travail, en particulier pour les jeunes

Action 5.3.2: Concevoir des programmes d'apprentissage et étendre les services de recherche d'emploi et de conseil aux jeunes

Action 5.3.3: Promouvoir l'entrepreneuriat chez les jeunes et les femmes, et utiliser à la fois des mécanismes de financement conventionnels (par exemple des prêts, des crédits) et des mécanismes de financement non conventionnels (par exemple, la microfinance et la finance islamique) pour soutenir l'entrepreneuriat

Action 5.3.4: Améliorer les compétences des jeunes et des femmes par l'éducation et la formation professionnelle

Action 5.3.5: Concevoir des politiques pour réintégrer les jeunes et les femmes dans les établissements d'enseignement, surtout s'ils n'ont pas achevé l'éducation de base

Action 5.3.6: Encourager les mécanismes de coordination entre les principales parties prenantes dans la réduction du chômage chez les jeunes et les femmes

Action 5.3.7: Encourager les employeurs à embaucher plus de jeunes et de femmes en organisant des programmes de sensibilisation et en offrant certaines formes d'incitation

Action 5.3.8: Surveiller attentivement les tendances des indicateurs sur le chômage des jeunes et des femmes afin de préparer de meilleures réponses en cas de signes précoces de chocs négatifs sur le marché du travail

Action 5.3.9: Coopérer avec les organisations de la société civile spécialisées dans la mise à niveau des compétences des jeunes et des femmes et les questions d'emploi

Action 5.3.10: Examiner les mesures de sécurité sociale en vue de garantir les droits des femmes aux normes internationales telles que le congé de maternité et le soutien aux enfants

Action 5.3.11: Réviser les règles et réglementations existantes sur les marchés du travail dans une perspective d'égalité entre les sexes et concevoir des politiques efficaces pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe au travail

Action 5.3.12: Fournir une formation aux employeurs pour réduire la discrimination fondée sur le sexe au travail



IV. PLAN D'IMPLEMENTATION

Ce document de stratégie propose 21 objectifs stratégiques avec 162 actions dans cinq domaines thématiques différents. Il y a 2 indicateurs de performance clés (KPI) dans chaque domaine thématique dont un total de 10 indicateurs. La mise en œuvre effective des actions faciliteront la réalisation des objectifs dans 10 indicateurs de performance clés d'ici 2025. La stratégie ne fixe aucun objectif national ; toutes les objectifs sont au niveau de l'OCI. Intrinsèquement, la stratégie vise à atteindre les objectifs fixés au niveau de l'OCI en encourageant la mise en œuvre de certaines actions au niveau national et la promotion d'un partenariat pour faciliter l'application de ces mesures prises par tous les pays. Par conséquent, la stratégie nécessite l'amélioration de la collaboration et le partenariat pour l'améliorer des capacités collectives visant à répondre aux enjeux et défis courants.

Il est probable que tous les pays de l'OCI aient leurs propres programmes ou stratégies de marché du travail visant à répondre à leurs propres défis. Les gouvernements ont généralement une meilleure connaissance sur les causes des problèmes, leurs limites et les mesures requises pour relever les défis compte tenu des ressources existantes. Dans ce contexte, cette stratégie ne vise pas à imposer de nouvelles mesures visant à améliorer leurs propres conditions du marché du travail, mais de faciliter le partenariat entre les États membres de l'OCI à atteindre les objectifs nationaux. Elle favorise ainsi une action collective pour résoudre leurs problèmes communs et améliorer la collaboration dans des domaines politiques spécifiques.

Modalité de mise en œuvre

Comme également soulignée dans la section 1, cette stratégie est question de partenariat. Le caractère de ce document est d'identifier les pays qui réussissent bien dans les politiques du marché du travail très spécifiques et dans lesquelles d'autres ont besoin de l'expérience de partenaires externes, et puis de promouvoir le partenariat et le partage des connaissances entre les pays dans ces domaines politiques spécifiques.

Sur la base de la compréhension ci-dessus, la modalité suivante pour la mise en œuvre de la stratégie est proposée. La mise en œuvre d'actions se fera au niveau national. Certains pays seraient déjà entrain 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 effectue chaque année une enquête en ligne pour recueillir des informations sur les actions qui sont terminées, partiellement achevées ou pas encore lancées. En outre, le SESRIC demandera aux États membres s'ils sont prêts à transférer leurs connaissances et expériences dans les actions qu'ils ont terminées. Le SESRIC va également demander aux États membres qui n'ont pas commencé ou complété en partie une action spécifique s'ils sont prêts à tirer parti des connaissances et expériences d'autres États membres de l'OCI pour commencer ou compléter cette action.

Plus précisément, pour chaque action, le SESRIC va essayer de s'informer de ce qui suit de la part des États membres sur l'état de chaque action : À savoir s'ils ont

- **Terminé**, et prêts à partager leurs connaissances et expériences
- **Terminé**, mais ont besoin d'accumuler plus de connaissances avant de partager leur expérience
- **Commencé mais pas terminé**, et ils n'exigent pas de partage des connaissances pour terminer
- **Lancé mais pas terminé**, et un partage des connaissances serait utile pour terminer
- **Pas encore commencé**, mais n'exigent pas de partage des connaissances pour commencer et terminer
- **Pas encore commencé**, mais un partage des connaissances serait utile pour commencer et terminer

Ce processus aidera à produire deux résultats. Premièrement, il sera possible de suivre les progrès dans le temps sur le nombre de pays qui parviennent à mettre en œuvre les actions et dans quelle mesure ils contribuent à l'atteinte des objectifs dans les 10 KPI. Deuxièmement, il sera possible d'identifier les pays qui sont bons dans la mise en œuvre de certaines actions et prêts à transférer leurs connaissances et expériences ainsi que les pays qui reconnaissent que des connaissances et expériences externes d'autres pays de l'OCI devraient faciliter le commencement et l'achèvement des actions.

Après avoir identifié les pays qui considèrent le partage des connaissances et expériences utile pour leur processus mise en œuvre de la politique nationale, les institutions de l'OCI, y compris le SESRIC, faciliteront l'organisation d'activités de formation et de partage des connaissances, de programmes et d'ateliers pour les pays concernés. Ce processus servira le but de la stratégie dans l'amélioration de la coopération entre les États membres de l'OCI pour traiter des défis du marché du travail. Cela permettra également de bénéficier de la grande diversité observée dans la région de l'OCI en matière de connaissance et d'expérience du marché du travail.

Signalement

Sur la base des résultats des enquêtes annuelles, le SESRIC produira un rapport d'étape sur le processus de mise en œuvre du document de stratégie. Le SESRIC va immédiatement faire circuler la version électronique du rapport à tous les points focaux chaque fois qu'il est



finalisé. Il va également soumettre ces rapports aux réunions ministérielles ou aux réunions de comité directeur qui auront lieu au cours de cette année.

Le rapport d'étape montrera le taux de réalisation des actions menées dans chaque domaine thématique au niveau de l'OIC, les principaux pays de l'OIC en matière de réalisation des actions et de partage des connaissances, et une liste d'activités potentielles de partage des connaissances au cours de cette année, entre autres. Le rapport comprendra également une section sur les meilleures pratiques pour certaines actions ; si un État membre souhaite partager ses connaissances et son expérience, il peut fournir leur exemple de réussite au SESRIC sous forme rédigé pour être publié dans le rapport d'étape annuel.

Responsabilités

Le *SESRIC* sera peut être le principal organe technique pour surveiller, évaluer et communiquer les progrès. En plus de cela, il peut jouer un rôle de facilitateur dans le transfert des connaissances et expériences entre les États membres par le biais de diverses activités.

La *Banque islamique de développement* peut jouer un rôle de premier plan dans la mise en œuvre des programmes liés au partage des connaissances et expériences, dans le cadre de leur Programme de liaison inverse. Elle peut également apporter un soutien financier à des programmes de partage de connaissances facilités par d'autres institutions de l'OIC.

Une fois qu'il devient opérationnel, le *Centre du travail de l'OIC* peut assumer certaines des responsabilités prises par le SESRIC en facilitant la mise en œuvre de la stratégie.

Le *Secrétariat général de l'OIC* peut superviser l'ensemble du processus et faire les interventions nécessaires, chaque fois que nécessaire.

Les *États membres* devraient faciliter le contrôle et le mécanisme de mise en œuvre par la désignation des points focaux nationaux pour permettre la communication et fournir une réponse et des retours rapides aux enquêtes et autres demandes. Ils peuvent également envisager d'organiser des programmes de formation volontaire en contribuant au budget de ces programmes.

Quelle est la prochaine étape

Afin d'être en mesure de mener régulièrement l'enquête en ligne, il est nécessaire d'établir des points focaux dans chaque pays. Les communications concernant la formation et d'autres programmes de partage des connaissances seront réalisées à travers les mêmes points focaux.

La première étape sera une première enquête sur la situation actuelle des États membres dans la mise en œuvre des actions. Cela devrait être fait dans les trois mois suivant l'approbation du document de stratégie. Par conséquent, les États membres seraient invités à fournir leurs points focaux dans un délai de deux mois après l'approbation du document de stratégie.



RÉFÉRENCES

Hämäläinen, P., J. Takala and T. B. Kiat (2017), "Global Estimates of Occupational Accidents and Work-related Illnesses 2017," Workplace Safety and Health Institute, Singapore.

OIT (2004). Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195) Geneva. International Labour Office.

OIT (2013), *Prevention of Occupational Diseases*, Geneva: Organisation internationale du travail

OIT (2014), *World Social Protection Report 2014/2015*, Geneva: Organisation internationale du travail

OIT (2017), *World Employment and Social Outlook – Trends 2017*, Geneva: Organisation internationale du travail

SESRIC (2015), *OIC Labour Market Report 2015*, Ankara.

SESRIC (2016), *Education and Scientific Development in OIC Countries 2016*, Ankara.

SESRIC (2017), *OIC Labour Market Report 2017 – Encouraging Economic Activity*, Ankara



ANNEXE 1: LISTE DES INDICATEURS CLES DE PERFORMANCE (KPI) ET OBJECTIFS

Les niveaux actuels et les objectifs potentiels pour 2025 sont fournis ci-dessous pour chaque domaine thématique:

Code de KPI	Description de KPI	Réalisation de 2016	Objectif à 2025
A. Encourager la participation au marché du travail			
KPI 1.1	Taux de participation au marché du travail (toute la population)	58,7%	63%
KPI 1.2	Écart entre les sexes dans le taux de participation au marché du travail	38%	30%
B. Améliorer l'employabilité			
KPI 2.1	Ratio emploi-population	54,3%	57%
KPI 2.2	Part des dépenses publiques pour les PAMT	??%	??%
C. Assurer la sécurité et le bien-être des travailleurs			
KPI 3.1	Dépenses publiques de protection sociale en pourcentage du PIB	??%	??%
KPI 3.2	Taux de pauvreté des travailleurs	41,7%	15%
D. Promotion de la productivité du travail			
KPI 4.1	Productivité du travail (dollar américain)	26 500	35 000
KPI 4.2	Part de la main-d'œuvre hautement qualifiée	15,4%	20%
E. Réduire le chômage			
KPI 5.1	Taux de chômage (total)	7,4%	6,0%
KPI 5.2	Le taux de chômage des jeunes	16,0%	12,0%

* Les données doivent être fournies par les États membres.



ANNEXE 2: LISTE DES OBJECTIFS ET DES ACTIONS STRATEGIQUES

A. Encourager la participation au marché du travail	
Objectifs stratégiques	Mesures
OS 1.1: Améliorer les perspectives et les résultats du marché du travail	<i>Action 1.1.1:</i> Accorder une attention particulière à la résolution du problème du chômage structurel en concevant des réformes du marché du travail bien structurées
	<i>Action 1.1.2:</i> Effectuer les investissements nécessaires pour améliorer l'efficacité du marché du travail, par exemple en introduisant des outils de recherche d'emploi basés sur les technologies de l'information au niveau national
	<i>Action 1.1.3:</i> Examiner l'efficacité des emplois dans le secteur public en élaborant des normes et des descriptions de travail en vue d'améliorer les perspectives et les résultats sur le marché du travail
	<i>Action 1.1.4:</i> Investir dans l'éducation et la formation pour améliorer le niveau de compétences des personnes et améliorer leurs perspectives sur le marché du travail
	<i>Action 1.1.5:</i> Améliorer les systèmes de sécurité sociale pour encourager la participation de la main-d'œuvre non qualifiée au marché du travail
	<i>Action 1.1.6:</i> Partager et transférer les expériences des pays de l'OCI concernant les initiatives visant à réduire l'inactivité sur le marché du travail
OS 1.2: Promouvoir le développement des compétences en fonction des besoins du marché du travail	<i>Action 1.2.1:</i> Mener des études diagnostiques pour évaluer le profil de la main d'œuvre inactive et comprendre les besoins de développement des compétences en fonction des besoins du marché du travail
	<i>Action 1.2.2:</i> Revoir les programmes d'éducation en vue d'améliorer leur qualité et d'équiper les étudiants de compétences qui seront très demandées sur les marchés du travail
	<i>Action 1.2.3:</i> Investissements hors échelle dans le système d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) pour les populations inactives
	<i>Action 1.2.4:</i> Faire des réformes sur le marché du travail en vue de faciliter le transfert des compétences de base entre les différentes professions
	<i>Action 1.2.5:</i> Encourager les employeurs à être plus inclusifs en embauchant des personnes ayant des antécédents scolaires diversifiés, à condition qu'ils possèdent les compétences de base nécessaires à l'exercice de leurs fonctions
	<i>Action 1.2.6:</i> Améliorer le dialogue avec les représentants du secteur privé afin de fournir une formation en cours d'emploi en vue de faciliter le transfert de connaissances, en particulier pour les chômeurs de longue durée
<i>Action 1.2.7:</i> Assurer une bonne coordination entre les différentes institutions telles que les ministères de l'Education, du Développement, du Travail et de la Planification afin de minimiser les inefficacités, réduire le doublement des efforts et éliminer les différences entre les projections sur les tendances du marché du travail	



OS 1.3: Mettre en œuvre des politiques inclusives pour améliorer la participation des femmes, des jeunes et des personnes âgées	<i>Action 1.3.1:</i> Identifier les défis rencontrés par les femmes, les jeunes et les personnes âgées qui les découragent à être actifs sur le marché du travail
	<i>Action 1.3.2:</i> Établir une feuille de route pour relever les défis auxquels les femmes, les jeunes et les personnes âgées sont confrontées
	<i>Action 1.3.3:</i> Identifier les indicateurs statistiques existants et en développer de nouveaux afin de mesurer et d'examiner les progrès accomplis pour faire face aux facteurs qui découragent les femmes, les jeunes et les personnes âgées d'être actives sur le marché du travail
	<i>Action 1.3.4:</i> Faciliter la transition de l'école au travail pour les jeunes en faisant la promotion de stages et de programmes de formation en cours d'emploi
	<i>Action 1.3.5:</i> Envisager d'offrir des incitatifs financiers et non financiers aux femmes, aux jeunes et aux personnes âgées pour les aider à entrer sur le marché du travail
	<i>Action 1.3.6:</i> Apporter les changements législatifs nécessaires pour encourager les personnes âgées ou retraitées à être actives sur le marché du travail, par exemple grâce à des modalités de travail souples, y compris des postes consultatifs, temporaires ou à temps partiel
	<i>Action 1.3.7:</i> Renforcer la participation des femmes dans les activités économiques en favorisant leur éducation en vue de les doter des compétences nécessaires
	<i>Action 1.3.8:</i> Faire en sorte que les dispositions du marché du travail soient biaisées en faveur du genre afin de créer un marché du travail plus favorable, en particulier pour les femmes
	<i>Action 1.3.9:</i> Améliorer l'employabilité des seniors en adaptant les environnements de travail aux capacités physiques et mentales des personnes âgées, en proposant une formation et une éducation ciblées, et en adaptant les systèmes de sécurité sociale pour inciter les seniors à travailler
OS 1.4: Concevoir des politiques pour réduire l'écart entre la participation au marché du travail dans les zones urbaines et rurales	<i>Action 1.4.1:</i> Concevoir et mettre en œuvre des programmes d'éducation ciblés pour améliorer les compétences des jeunes, des femmes et des adultes vivant dans les zones rurales
	<i>Action 1.4.2:</i> Mettre en œuvre des politiques pour soutenir les jeunes vivant dans les zones rurales, qui ne sont ni dans l'éducation ni dans la formation, pour être actifs sur le marché du travail grâce à des incitations spéciales telles que des programmes de bourses et des récompenses financières
	<i>Action 1.4.3:</i> Organiser des programmes de sensibilisation et de promotion pour les parents vivant dans les zones rurales sur l'importance de l'éducation des jeunes filles et garçons
	<i>Action 1.4.4:</i> Assurer un meilleur fonctionnement des services publics de l'emploi dans les zones rurales et faciliter leur accessibilité, notamment par le biais de bureaux mobiles pouvant atteindre les zones reculées
	<i>Action 1.4.5:</i> Élaborer des indicateurs de performance clés pour mieux surveiller les taux d'inactivité dans les régions rurales en tenant compte des conditions locales telles que le taux élevé d'emploi non officiel dans le secteur agricole.
OS 1.5: Concevoir des programmes et	<i>Action 1.5.1:</i> Concevoir des programmes de formation spéciaux et encourager les personnes appartenant à des groupes vulnérables à améliorer leurs compétences et qualifications



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	<i>Action 1.5.2:</i> Organiser des programmes spéciaux d'éducation et de formation pour les handicapés, les ex-délinquants et les personnes déplacées afin de leur donner de nouvelles compétences dans des domaines appropriés
	<i>Action 1.5.3:</i> Réviser et mettre à jour les législations pour mieux lutter contre la discrimination au travail basée sur les antécédents des personnes
	<i>Action 1.5.4:</i> Améliorer la coordination entre les principales parties prenantes (par exemple le ministère de l'Education, le ministère du Travail et le ministère de la Santé) pour améliorer les perspectives d'emploi des personnes appartenant à des groupes vulnérables
	<i>Action 1.5.5:</i> Sensibiliser les employeurs au potentiel des handicapés, des ex-délinquants et des personnes déplacées au travail
	<i>Action 1.5.6:</i> Revoir les meilleures pratiques et les politiques mises en œuvre dans les pays de l'OCI pour encourager les personnes handicapées, ex-délinquants et déplacées à être actives sur le marché du travail
	<i>Action 1.5.7:</i> Envisager de mettre en œuvre des programmes de la réadaptation à base communautaire pour mieux comprendre les personnes ayant des besoins spéciaux et les aider dans leur inclusion et intégration au marché du travail
	<i>Action 1.5.8:</i> Introduire des quotas spéciaux pour les demandeurs d'emploi avec quelques inconvénients pour augmenter leur employabilité et donc les encourager à être actifs

B. Améliorer l'employabilité

Objectifs stratégiques	Mesures
OS 2.1: Améliorer considérablement la base de compétences de la main-d'œuvre pour améliorer l'employabilité	<i>Action 2.1.1:</i> Augmenter le niveau d'éducation, encourager les systèmes d'apprentissage en milieu de travail et améliorer la formation professionnelle
	<i>Action 2.1.2:</i> Améliorer l'efficacité et l'efficience de tous les systèmes d'éducation et de formation en améliorant les qualifications et les compétences de la main-d'œuvre
	<i>Action 2.1.3:</i> Combler les faiblesses des systèmes d'éducation et de formation pour améliorer les résultats de l'apprentissage et réduire le nombre de jeunes quittant l'école prématurément
	<i>Action 2.1.4:</i> Permettre à la main-d'œuvre de mieux anticiper et de répondre aux besoins en évolution rapide des marchés du travail dynamiques dans le contexte des changements technologiques et démographiques
	<i>Action 2.1.5:</i> Offrir des opportunités de deuxième chance à ceux qui ont abandonné l'école ou qui n'ont jamais fréquenté l'école en offrant un programme souple et dynamique d'éducation générale intégrée, de formation professionnelle et d'expérience de travail.
	<i>Action 2.1.6:</i> Développer des modalités de reconnaissance et de validation des aptitudes et compétences acquises en dehors de l'éducation formelle



	<p><i>Action 2.1.7:</i> Veiller à ce que les individus et les groupes d'origines diverses et de statut social aient un accès égal aux opportunités de formation et de développement des compétences</p> <p><i>Action 2.1.8:</i> Partager et transférer les expériences concernant l'amélioration de la base de compétences de la main-d'œuvre parmi les pays de l'OCI</p>	
OS 2.2: Réduire l'inadéquation des compétences	<p><i>Action 2.2.1:</i> Évaluer et anticiper rapidement l'évolution des besoins de compétences pour différents métiers et secteurs et actualiser régulièrement les programmes de développement des compétences</p> <p><i>Action 2.2.2:</i> Fournir des informations en temps opportun à toutes les parties prenantes sur les industries en déclin et émergentes et leur donner la chance de prendre une décision rapide sur leurs priorités</p> <p><i>Action 2.2.3:</i> Aligner les systèmes éducatifs sur les besoins du marché du travail en rendant le système éducatif plus axé sur la demande</p> <p><i>Action 2.2.4:</i> Améliorer le système d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) et veiller à ce qu'il réponde aux besoins des jeunes et des employeurs</p> <p><i>Action 2.2.5:</i> Développer des indicateurs pour mesurer les niveaux de compétences de base en matière d'employabilité et investir dans le développement de ces compétences</p> <p><i>Action 2.2.6:</i> Assurer des données de bonne qualité sur les possibilités d'emploi respectives et les gains associés aux différents niveaux de qualification</p> <p><i>Action 2.2.7:</i> Développer un système de reconnaissance des compétences (SRS) pour identifier et vérifier les compétences et expériences acquises au travail, ce qui pourrait faciliter le passage à de nouveaux emplois faciles et confortables et permettre le passage de l'économie informelle à l'économie formelle</p> <p><i>Action 2.2.8:</i> Investir dans des programmes d'éducation de la deuxième chance pour les jeunes qui ont abandonné le système éducatif à un stade précoce pour s'assurer qu'ils possèdent les compétences de base en lecture et en calcul</p> <p><i>Action 2.2.9:</i> Impliquer les employeurs dans l'identification des compétences et des connaissances requises pour combler le fossé entre le système éducatif et le marché du travail</p> <p><i>Action 2.2.10:</i> Surveiller le succès des stagiaires sur le marché du travail et partager l'information avec les institutions d'éducation et de formation,</p>	
	OS 2.3: Mettre en œuvre des politiques spéciales pour améliorer l'employabilité des groupes vulnérables	<p><i>Action 2.3.1:</i> Développer des mécanismes pour surveiller et évaluer les défis rencontrés par les groupes vulnérables dans l'obtention des compétences et qualifications nécessaires pour leur emploi</p> <p><i>Action 2.3.2:</i> Améliorer les données et les capacités de suivi pour suivre régulièrement l'éducation et l'emploi des groupes vulnérables</p> <p><i>Action 2.3.3:</i> Améliorer les perspectives d'emploi des personnes handicapées en révisant les politiques nationales d'éducation et d'emploi</p> <p><i>Action 2.3.4:</i> Assurer une coopération réussie entre les centres nationaux de l'emploi et les établissements de santé pour améliorer l'employabilité des personnes handicapées.</p>



	<p><i>Action 2.3.5:</i> Sensibiliser la société et les employeurs à surmonter certains défis tels que les normes sociales, les idées fausses, etc. qui entravent l'emploi des personnes handicapées, des personnes déplacées, des ex-délinquants et d'autres groupes vulnérables</p> <p><i>Action 2.3.6:</i> Promouvoir des programmes de réadaptation à base communautaire pour mieux comprendre les personnes ayant des besoins spéciaux et les aider dans leur inclusion et intégration dans la vie professionnelle</p> <p><i>Action 2.3.7:</i> Évaluer les besoins des délinquants en matière de formation professionnelle et fournir la formation et les conseils nécessaires à leur réintégration économique avant leur libération</p> <p><i>Action 2.3.8:</i> Établir une base de données sur les compétences des personnes déplacées afin de faciliter l'adéquation des employés avec les employeurs et les institutions qui dispensent des programmes de formation</p> <p><i>Action 2.3.9:</i> Dispenser des formations et des conseils aux personnes déplacées pour faciliter leur adaptation et leur réintégration économique dans un nouvel environnement</p> <p><i>Action 2.3.10:</i> Fournir des opportunités d'emploi spéciales aux réfugiés afin d'éviter la déformation de leurs compétences et d'atténuer leur privation économique.</p>
<p>OS 2.4: Améliorer le fonctionnement des marchés du travail et des institutions</p>	<p><i>Action 2.4.1:</i> Assurer un meilleur fonctionnement des marchés du travail en améliorant les résultats des politiques actives du marché du travail</p>
	<p><i>Action 2.4.2:</i> Améliorer l'efficacité des marchés du travail dans la réduction de la segmentation du marché du travail et dans la promotion de la mobilité de la main-d'œuvre</p>
	<p><i>Action 2.4.3:</i> Veiller à ce que les institutions du marché du travail soient capables de créer, adapter et de développer de nouvelles méthodes et outils d'évaluation afin de refléter les compétences et aptitudes professionnelles essentielles des demandeurs d'emploi</p>
	<p><i>Action 2.4.4:</i> Améliorer l'efficacité des services publics de l'emploi en fournissant des services adaptés pour soutenir les demandeurs d'emploi, soutenir la demande sur le marché du travail, mettre en place des systèmes de mesure du rendement et faciliter la reconnaissance des compétences acquises en dehors du système formel d'éducation et de formation</p>
	<p><i>Action 2.4.5:</i> Promouvoir la réforme institutionnelle dans les organismes publics de formation</p>
	<p><i>Action 2.4.6:</i> Encourager les mécanismes de coordination entre les principales parties prenantes dans le renforcement des solutions de compétences locales</p>
	<p><i>Action 2.4.7:</i> Veiller à ce que les institutions du marché du travail développent et tiennent à jour une base de données et diffusent en temps opportun des informations sur les emplois, les compétences, l'apprentissage et les possibilités de formation</p>
	<p><i>Action 2.4.8:</i> Sensibiliser concernant les services publics de l'emploi et améliorer l'accessibilité à ces services pour tous</p>



C. Assurer la sécurité et le bien-être des travailleurs

Objectifs stratégiques	Mesures
OS 3.1: Assurer un lieu de travail sain et sans danger	<i>Action 3.1.1:</i> Mener des évaluations complètes des besoins, capacités et opportunités existants dans le domaine de la SST
	<i>Action 3.1.2:</i> Développer de meilleures législations de l'infrastructure et les mécanismes d'inspection sur les lieux de travail pour réduire l'incidence des décès, blessures et maladies liés au travail et promouvoir une culture de prévention en matière de SST
	<i>Action 3.1.3:</i> Développer des indicateurs de SST et des outils innovants pour améliorer la collecte de données fiables sur la SST ainsi que pour identifier et minimiser les accidents du travail
	<i>Action 3.1.4:</i> Intégrer la SST dans les programmes d'enseignement et de formation professionnels
	<i>Action 3.1.5:</i> Établir des procédures claires pour la gestion de la SST au travail d'après les lignes directrices de la SST de l'OCI, les normes nationales et internationales
	<i>Action 3.1.6:</i> Améliorer les capacités pour éliminer ou réduire les risques pour la sécurité et la santé à la source et protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables
	<i>Action 3.1.7:</i> Aider les entreprises à fournir un environnement de travail confortable et propice à la santé physique et mentale
	<i>Action 3.1.8:</i> Soutenir les activités du Réseau de l'OCI pour la sécurité et la santé au travail (OIC-OSHNET) en promouvant les capacités institutionnelles et humaines des États membres de l'OCI et en établissant une coopération plus étroite pour le partage des connaissances, expériences et nouvelles technologies, mener des recherches et des formations conjointes, échange de bonnes pratiques et organisation de nouvelles initiatives, projets et programmes dans le domaine de la SST
	<i>Action 3.1.9:</i> Promouvoir les lignes directrices de l'OCI sur les normes de sécurité et de santé au travail en vue de l'application des règlements et normes internationaux sur la SST
	<i>Action 3.1.10:</i> Envisager la création d'un centre de l'OCI-OSH, une structure affiliée à l'OCI avec un budget alloué, à promouvoir une coopération plus active et plus harmonieuse en SST
OS 3.2: Élargir les mesures de protection sociale pour tous	<i>Action 3.2.1:</i> Élargir la portée et l'efficacité des politiques du travail actives et passives pour prévenir les privations de personnes en période de chômage, y compris les régimes de prestations de chômage
	<i>Action 3.2.2:</i> Développer ou améliorer des systèmes complets de sécurité sociale et d'autres mécanismes de protection sociale
	<i>Action 3.2.3:</i> Accorder une attention particulière à la protection sociale des groupes vulnérables, y compris les enfants, les adolescents, les personnes appartenant à des minorités, les personnes handicapées, les personnes déplacées, les migrants et les autres personnes déplacées de force à travers les frontières



	<p><i>Action 3.2.4:</i> Améliorer la sécurité de l'emploi et protéger les travailleurs contre le licenciement abusif</p> <p><i>Action 3.2.5:</i> Assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en optimisant les aménagements du temps de travail pour permettre aux travailleurs de s'acquitter de leurs responsabilités familiales</p> <p><i>Action 3.2.6:</i> Respect de la négociation collective et de la liberté d'association pour tous les travailleurs</p> <p><i>Action 3.2.7:</i> Assurer une protection de la maternité conforme aux normes internationales pour préserver la santé de la mère et de l'enfant et assurer la sécurité de l'emploi</p>
<p>OS 3.3: Prévenir la discrimination sur le marché du travail et sur le lieu de travail</p>	<p><i>Action 3.3.1:</i> Respecter, promouvoir et réaliser l'égalité des chances et de traitement pour les femmes et les hommes sans aucune discrimination</p>
	<p><i>Action 3.3.2:</i> Combattre la discrimination, les préjugés et la haine sur la base de la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'origine sociale, l'handicap, l'âge ou tout autre motif</p>
	<p><i>Action 3.3.3:</i> Renforcer la capacité nationale des systèmes d'inspection du travail et des mécanismes de règlement des litiges pour surveiller et mettre en œuvre les législations relatives à la non-discrimination au travail</p>
	<p><i>Action 3.3.4:</i> Faciliter l'accès équitable des femmes et d'autres groupes potentiellement discriminés aux emplois rémunérés pour favoriser l'autonomisation économique et l'égalité sur le marché du travail</p>
	<p><i>Action 3.3.5:</i> Assurer un traitement non discriminatoire et un environnement de travail sûr pour les travailleurs migrants dans tous les secteurs</p>
	<p><i>Action 3.3.6:</i> Prendre toutes les mesures possibles pour favoriser la compréhension et l'acceptation par le public des principes de non-discrimination</p>
<p>OS 3.4: Éliminer le travail des enfants et le travail forcé</p>	<p><i>Action 3.4.1:</i> Prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir, identifier et éliminer le travail des enfants</p>
	<p><i>Action 3.4.2:</i> Prendre des mesures immédiates et efficaces pour prévenir et éliminer les pires formes de travail des enfants telles que définies par l'OIT</p>
	<p><i>Action 3.4.3:</i> Promouvoir les possibilités d'éducation pour les enfants et réduire les coûts de la scolarité en abaissant ou en supprimant les frais de scolarité et autres dépenses connexes en tant que garantie contre les enfants victimes de travail forcé</p>
	<p><i>Action 3.4.4:</i> Fournir des services de protection sociale pour protéger les enfants et les groupes vulnérables</p>
	<p><i>Action 3.4.5:</i> Éliminer le travail forcé ou obligatoire, y compris la traite des personnes, par des efforts ciblés pour identifier et libérer les victimes du travail forcé</p>
	<p><i>Action 3.4.6:</i> S'attaquer aux causes profondes de la vulnérabilité des travailleurs au travail forcé ou obligatoire et mener des campagnes de sensibilisation</p>



	<p><i>Action 3.4.7:</i> Prendre des mesures de protection efficaces pour répondre aux besoins de toutes les victimes, tant pour l'aide immédiate que pour le rétablissement et la réadaptation à long terme</p> <p><i>Action 3.4.8:</i> Mettre en œuvre des programmes de formation professionnelle pour les groupes de population à risque afin d'accroître leur employabilité et les possibilités de revenus et de capacité</p> <p><i>Action 3.4.9:</i> Promouvoir la liberté d'association et la négociation collective pour permettre aux travailleurs à risque de s'affilier à des syndicats de travailleurs</p> <p><i>Action 3.4.10:</i> Améliorer la conformité des lois et des réglementations nationales du travail avec les normes internationales du travail ratifiées</p>
<p>OS 3.5: Réduire l'emploi informel et promouvoir le travail décent</p>	<p><i>Action 3.5.1:</i> Mener une évaluation nationale et un diagnostic des facteurs, caractéristiques, causes et circonstances de l'informalité</p> <p><i>Action 3.5.2:</i> Concevoir et mettre en œuvre des lois et règlements, des politiques et d'autres mesures visant à faciliter la transition vers l'économie formelle sur la base des études d'évaluation nationales</p> <p><i>Action 3.5.3:</i> Fournir des incitations pour une transition efficace vers l'économie formelle, y compris un accès amélioré aux programmes de financement, aux marchés, à la technologie, l'infrastructure, l'éducation et la formation</p> <p><i>Action 3.5.4:</i> Prendre les mesures nécessaires pour remédier aux conditions de travail dangereuses et insalubres souvent associées au travail dans l'économie informelle</p> <p><i>Action 3.5.5:</i> Mener des réformes d'entrée des entreprises pour faciliter la formalisation des micro et petites unités économiques en réduisant les coûts d'enregistrement et de conformité, et en améliorant l'accès aux services et la couverture de sécurité sociale</p> <p><i>Action 3.5.6:</i> Prendre des mesures pour lutter contre l'évasion fiscale et éviter les cotisations sociales, les lois du travail et les réglementations qui conduisent à une informalité plus élevée</p> <p><i>Action 3.5.7:</i> Incorporer un cadre politique intégré dans les stratégies ou plans de développement nationaux pour faciliter la transition vers l'économie formelle</p>

D. Promotion de la productivité du travail

Objectifs stratégiques	Mesures
<p>OS 4.1: Utiliser efficacement les capacités existantes</p>	<p><i>Action 4.1.1:</i> Faciliter le mouvement de la main-d'œuvre des activités de faible à haute productivité</p> <p><i>Action 4.1.2:</i> Fournir de meilleures informations sur les opportunités d'emploi dans les régions dynamiques pour les personnes dans les régions à faible taux d'emploi</p> <p><i>Action 4.1.3:</i> Mettre en œuvre des politiques spéciales pour promouvoir la productivité dans le secteur public</p> <p><i>Action 4.1.4:</i> Encourager une concurrence plus forte par la déréglementation des marchés afin d'atteindre plus d'efficacité et de productivité</p>



	<p><i>Action 4.1.5:</i> Développer des mécanismes pour retenir la main-d'œuvre qualifiée en offrant des opportunités de travail décent et pour atténuer l'impact négatif de la perte de personnes qualifiées par la migration</p> <p><i>Action 4.1.6:</i> Développer des modalités pour utiliser efficacement les travailleurs migrants sur le marché du travail</p> <p><i>Action 4.1.7:</i> Assurer le fonctionnement efficace des institutions du marché du travail dans l'adéquation des compétences</p>
<p>OS 4.2: Promouvoir des programmes de formation en cours d'emploi et d'apprentissage tout au long de la vie</p>	<p><i>Action 4.2.1:</i> Soutenir les entreprises dans l'élaboration et la mise en œuvre de programmes de formation en cours d'emploi et de développement des compétences</p> <p><i>Action 4.2.2:</i> Assurer des données de bonne qualité sur les possibilités d'emploi respectives et les gains associés aux différents niveaux de qualification</p> <p><i>Action 4.2.3:</i> Renforcer la capacité des partenaires sociaux à contribuer à des politiques dynamiques d'apprentissage tout au long de la vie</p> <p><i>Action 4.2.4:</i> Ajuster les fondamentaux de la formation initiale aux besoins de compétences actuelles et futures</p> <p><i>Action 4.2.5:</i> Sensibiliser les employeurs et les employés au besoin de formation et de développement des compétences</p> <p><i>Action 4.2.6:</i> Guider les individus dans leur choix de formation et de carrière et promouvoir la reconnaissance et la transférabilité des compétences et des qualifications aux niveaux national et international</p> <p><i>Action 4.2.7:</i> Améliorer la qualité et l'accessibilité de l'enseignement et de la formation professionnels dans les secteurs émergents</p> <p><i>Action 4.2.8:</i> Faciliter l'apprentissage tout au long de la vie en élaborant un cadre national de qualifications qui soit sensible aux changements technologiques et aux tendances du marché du travail</p>
<p>OS 4.3: Investir dans de nouvelles compétences</p>	<p><i>Action 4.3.1:</i> Veiller à ce que les marchés du travail réaffectent efficacement la main-d'œuvre des secteurs peu productifs aux nouveaux secteurs plus productifs</p> <p><i>Action 4.3.2:</i> Générer des incitations à investir dans de nouvelles compétences par divers mécanismes de récompense</p> <p><i>Action 4.3.3:</i> Encourager les entreprises en démarrage et la recherche et l'innovation à accroître la demande de nouvelles compétences qui soutiendraient la productivité et la croissance à long terme</p> <p><i>Action 4.3.4:</i> Développer des programmes novateurs d'apprentissage et de formation pour faciliter la diffusion de nouvelles compétences qui se sont révélées productives dans le contexte national</p> <p><i>Action 4.3.5:</i> Faciliter la migration vers l'intérieur de la main-d'œuvre qualifiée pour améliorer la qualité de la main-d'œuvre et transférer de nouvelles compétences</p> <p><i>Action 4.3.6:</i> Fournir des informations en temps opportun à tous les travailleurs et formateurs sur les industries en déclin et émergentes afin d'assurer l'acquisition précoce de nouvelles compétences</p>
<p>OS 4.4: Investir dans une infrastructure</p>	<p><i>Action 4.4.1:</i> Encourager l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans l'apprentissage et la formation</p>



physique et numérique durable	<i>Action 4.4.2:</i> Identifier les besoins en infrastructure physique et numérique pour renforcer les capacités de la main-d'œuvre et développer des mécanismes pour répondre à ces besoins
	<i>Action 4.4.3:</i> Veiller à ce que les programmes d'éducation et de formation préalable à l'emploi soutiennent le développement des compétences dans l'utilisation des nouvelles technologies et instruments
	<i>Action 4.4.4:</i> Accroître les investissements dans les infrastructures pour accélérer la circulation des personnes et des biens, accroître la productivité et la compétitivité
	<i>Action 4.4.5:</i> Améliorer la qualité, l'accessibilité et la durabilité des services d'infrastructure pour les entreprises

E. Réduire le chômage

Objectifs stratégiques	Mesures
OS 5.1: Élargir les politiques actives du marché du travail pour réduire le chômage	<i>Action 5.1.1:</i> Mener des programmes réguliers de formation et de renforcement des capacités en fonction des besoins du marché du travail pour améliorer les compétences de la main-d'œuvre
	<i>Action 5.1.2:</i> Mettre en œuvre divers types de programmes d'incitation du secteur privé, surtout s'il y a un secteur privé fort avec des perspectives d'emploi élevées
	<i>Action 5.1.3:</i> Concevoir et mettre en œuvre des programmes d'aide à la recherche d'emploi en ligne et hors ligne en vue d'améliorer la correspondance entre l'employeur et l'employé et de réduire le temps et les coûts de recherche d'emploi
	<i>Action 5.1.4:</i> Concevoir des programmes d'emploi direct efficaces dans le secteur public à la lumière d'études analytiques qui évaluent l'impact potentiel de ces programmes sur les taux de chômage de groupes spécifiques tels que les personnes handicapées ou les jeunes
	<i>Action 5.1.5:</i> Évaluer régulièrement l'efficacité de diverses PAMT et évaluer les coûts relatifs pour l'introduction d'autres PAMT en considérant les avantages potentiels
	<i>Action 5.1.6:</i> Examiner les PAMT mises en œuvre dans les pays avancés pour identifier les facteurs qui ont conduit à la réussite ou à l'échec de ces politiques dans la réduction du chômage
OS 5.2: Mettre en œuvre des politiques pour améliorer la création d'emplois	<i>Action 5.2.1:</i> Mener des études pour suivre et évaluer les tendances et les opportunités de création d'emplois dans différents secteurs économiques
	<i>Action 5.3.2:</i> Établir une base de données pour recueillir et rassembler des données sur la création d'emplois et faire des projections fondées sur des données factuelles sur le nombre d'emplois à créer pour stabiliser et réduire les taux de chômage à l'avenir
	<i>Action 5.3.3:</i> Évaluer le climat global des affaires et des investissements en vue d'identifier les défis actuels et les goulots d'étranglement pour la création d'emplois
	<i>Action 5.3.4:</i> Mener les réformes nécessaires pour éliminer les étapes inutiles et le haut niveau de bureaucratie dans les affaires qui peuvent



	limiter le rythme de la création d'emplois
	<i>Action 5.3.5:</i> Investir dans l'infrastructure physique pour améliorer la compétitivité et favoriser de nouveaux investissements en vue d'améliorer la création d'emplois
	<i>Action 5.3.6:</i> Envisager d'embaucher d'autres agents publics pour optimiser et améliorer la prestation des services publics, en particulier dans les secteurs critiques tels que la santé et l'éducation, si nécessaire
	<i>Action 5.3.7:</i> Envisager l'introduction des systèmes de quotas d'emploi dans les secteurs privé et public en vue d'améliorer les perspectives d'emploi des groupes ciblés
OS 5.3: Concevoir des programmes spéciaux pour réduire le chômage des jeunes et des femmes	<i>Action 5.4.1:</i> Mettre en œuvre les politiques et offrir des incitatifs pour faciliter la transition de l'école au travail, en particulier pour les jeunes
	<i>Action 5.4.2:</i> Concevoir des programmes d'apprentissage et étendre les services de recherche d'emploi et de conseil aux jeunes
	<i>Action 5.4.3:</i> Promouvoir l'entrepreneuriat chez les jeunes et les femmes, et utiliser à la fois des mécanismes de financement conventionnels (par exemple des prêts, des crédits) et des mécanismes de financement non conventionnels (par exemple, la microfinance et la finance islamique) pour soutenir l'entrepreneuriat
	<i>Action 5.4.4:</i> Améliorer les compétences des jeunes et des femmes par l'éducation et la formation professionnelle
	<i>Action 5.4.5:</i> Concevoir des politiques pour réintégrer les jeunes et les femmes dans les établissements d'enseignement, surtout s'ils n'ont pas achevé l'éducation de base
	<i>Action 5.4.6:</i> Encourager les mécanismes de coordination entre les principales parties prenantes dans la réduction du chômage chez les jeunes et les femmes
	<i>Action 5.4.7:</i> Encourager les employeurs à embaucher plus de jeunes et de femmes en organisant des programmes de sensibilisation et en offrant certaines formes d'incitation
	<i>Action 5.4.8:</i> Surveiller attentivement les tendances des indicateurs sur le chômage des jeunes et des femmes afin de préparer de meilleures réponses en cas de signes précoces de chocs négatifs sur le marché du travail
	<i>Action 5.4.9:</i> Coopérer avec les organisations de la société civile spécialisées dans la mise à niveau des compétences des jeunes et des femmes et les questions d'emploi
	<i>Action 5.4.10:</i> Examiner les mesures de sécurité sociale en vue de garantir les droits des femmes aux normes internationales telles que le congé de maternité et le soutien aux enfants
	<i>Action 5.4.11:</i> Réviser les règles et réglementations existantes sur les marchés du travail dans une perspective d'égalité entre les sexes et concevoir des politiques efficaces pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe au travail
	<i>Action 5.4.12:</i> Fournir une formation aux employeurs pour réduire la discrimination fondée sur le sexe au travail

