

**CADRE DE COOPERATION DE L'OCI
DANS LES DOMAINES DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DE LA PROTECTION SOCIALE**

CADRE DE COOPERATION DE L'OCI EN MATIERE DE TRAVAIL, D'EMPLOI ET DE PROTECTION SOCIALE

I. INTRODUCTION

1. La nécessité de relever les défis du développement dans les Etats membres de l'OCI a révélé au grand jour l'importance du développement des capacités humaines et l'impératif d'une solution aux questions liées au marché du travail, comme l'emploi des jeunes et des femmes, l'entrepreneuriat et l'intégration sociale. Les récentes crises économiques et financières ont frappé de plein fouet le marché du travail dans les pays membres de l'OCI. Des pertes d'emplois considérables ont été enregistrées dans plusieurs d'entre eux, en particulier là où l'économie dépend lourdement des exportations industrielles.
2. Conformément à l'engagement des dirigeants des Etats membres et au Programme d'Action Décennal (PAD) de l'OCI visant à renforcer la solidarité islamique face aux défis auxquels la Oummah islamique est confrontée, le Secrétariat général et ses institutions concernées ont identifié, en consultation avec d'autres parties prenantes, les domaines potentiels de collaboration à cet égard. L'objectif de cette coopération est de promouvoir le transfert des connaissances, des meilleures pratiques et des expériences ; d'entreprendre une action conjointe et de lancer des programmes de formation dans les domaines ciblés, afin de générer une amélioration effective et efficace des marchés du travail dans les Etats membres en termes de réduction du chômage, d'augmentation de la productivité du travail et d'amélioration de la santé professionnelle et de la sécurité sur les lieux de travail.
3. D'après les dernières données disponibles, dans les Etats membres de l'OCI le taux moyen de participation à la main d'œuvre dans la tranche d'âge située entre 15 et 64 ans s'élèverait à 60,4%, comparativement à la moyenne mondiale qui est de 64,8%, à la moyenne des pays en développement et à la moyenne des pays à revenu faible et intermédiaire, soit 65,6% et à la moyenne des pays à revenu élevé qui frise les 61,0%. Alors que le taux de participation des hommes dans les pays membres de l'OCI(78,9%)est comparable à la moyenne de 77,7% dans le monde, 79,5% dans les pays en développement, et 69,9% dans les pays à revenu élevé, leurs performances en termes de taux de participation de la main-d'œuvre féminine au marché reste assez bas, avec 41,6% contre une moyenne mondiale de 51,9%. Le Taux de participation de la main d'œuvre jeune est également resté faible, avec 32,8%, comparativement à la moyenne mondiale qui est de 39,8%, à la moyenne de 41,9% des autres pays en développement et à celle de 48,4% pour les pays à revenu élevé.
4. Compte tenu de la population jeune relativement importante dans les pays de l'OCI, les répercussions négatives des taux élevés de chômage parmi les jeunes sur le développement socio-économique des pays concernés sont réellement disproportionnées. Cette situation, combinée avec des taux élevés de chômage parmi la population féminine, continue à entraver les efforts visant à réduire la pauvreté dans les Etats membres de l'OCI. La cause profonde sous-jacente à maints autres fléaux sociaux pourrait également

être trouvée dans la persistance des forts taux de chômage. Ainsi, il est clair que le chômage, en particulier parmi les femmes et les jeunes, reste l'un des principaux défis économiques et sociaux auxquels sont confrontés de nombreux États membres de l'OCI.

5. Les causes du chômage dans les pays de l'OCI peuvent être attribuées aux lacunes du marché du travail, comme le manque d'opportunités, l'inadéquation des qualifications, la faible croissance de productivité, l'instabilité macro-économique, la saisonnalité des emplois, les disparités entre les exigences des employeurs et les caractéristiques du système éducatif, la faible qualité de l'enseignement et de la formation professionnelle, pour n'en citer que quelques-unes. En raison précisément de ces causes variées, le traitement du chômage exige habituellement des approches diversifiées, notamment parmi les différentes tranches d'âge et genres et requiert bien plus qu'un simple investissement sur l'amélioration des compétences. Les emplois non qualifiés handicapent toute amélioration de la productivité et entravent la croissance économique. Le manque d'expérience conjugué et une formation incompatible, d'autre part, désavantage la main-d'œuvre, même lorsqu'une forte croissance économique se traduit par des opportunités de recrutement accrues.
6. Compte tenu de cette situation, et considérant l'importance du rôle du marché de l'emploi dans les processus de développement socioéconomique des États membres de l'OCI, il est impératif d'explorer les voies et moyens à-même de booster la coopération entre les États membres dans cet important secteur. La coopération dans le domaine du travail entre les États membres de l'OCI exige des stratégies à long terme qui devraient se traduire à leur tour par des actions concrètes, susceptibles de doper la création d'emplois et la productivité en apportant une réponse efficace aux nouveaux besoins et aux demandes du marché du travail. Cela passe entre autres par des stratégies de communication conséquentes, de nouveaux outils efficaces et des modèles fonctionnels et organisationnels pour les services publics, y compris la mise à niveau des compétences de ces services publics, les échanges d'information sur les initiatives visant à intégrer les principes et les droits fondamentaux du travail dans les programmes scolaires; l'échange d'informations et de bonnes pratiques sur les réglementations et les législations des États membres, ainsi que les stratégies, les politiques et l'expertise dans le domaine de la sécurité, de la santé et des migrations, en vue de promouvoir une culture de la prévention et de la maîtrise des risques professionnels dans les États membres.
7. À cet égard, le cadre de coopération de l'OCI dans les domaines du travail, de l'emploi et de la protection sociale ne pourra que faciliter la collaboration et la coopération entre les États membres de l'OCI dans les six domaines de coopération suivants:
 - a) La santé et la sécurité au travail ;
 - b) La réduction du chômage ;
 - c) Les projets de développement des capacités de la main-d'œuvre ;
 - d) La main-d'œuvre migrante et les contrats de travail pour les immigrés ;
 - e) La stratégie de l'information et le marché du travail ;
 - f) La Protection sociale

8. Les États membres devraient ainsi mobiliser les ressources financières, techniques et logistiques pour la mise en œuvre du Cadre de coopération dans les domaines du travail, de l'emploi et de la protection sociale, afin de faciliter la participation de leurs institutions nationales à la mise en place de ce cadre de coopération. Les institutions compétentes de l'OCI et celles des organisations internationales et régionales devraient être également encouragées à jouer un rôle dans le processus de mise en œuvre de ce cadre de coopération.

II. DOMAINES DE COOPÉRATION

A) SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL(OSH)

Objectifs

9. La sécurité et la santé au travail ont été identifiées comme étant extrêmement importantes pour les pays en développement en général et les États membres de l'OCI en particulier. La sécurité et la santé au travail peuvent en effet être importantes pour des raisons morales, juridiques et financières. Les obligations morales impliquent la protection de la vie et de la santé des employés alors que raisons juridiques sont liées aux effets préventifs, punitifs et compensatoires des lois qui protègent la sécurité et la santé des travailleurs. La sécurité et la santé au travail peuvent également réduire les risques de blessures pour les travailleurs et atténuer d'autant les coûts liés à la maladie, y compris les soins médicaux, les congés de maladie et les prestations d'invalidité. La santé et la sécurité au travail peuvent induire des interactions entre de nombreux domaines, y compris la médecine du travail, l'hygiène du travail, l'ingénierie de la sécurité, la santé publique, le génie industriel, la chimie, et la santé physique et psychique des travailleurs. En matière de santé et de sécurité au travail, trois objectifs différents doivent être visés: (i) le maintien et la promotion de la santé et de la capacité de travail des travailleurs, (ii) l'amélioration de l'environnement du travail afin qu'il soit mieux adapté à la sécurité et à la santé, (iii) la protection contre les risques professionnels ; et (iv) le développement des organisations corporatives et de la culture du travail dans un sens favorisant la santé et la sécurité au travail et, ce faisant, la promotion d'un climat social positif, ce qui à son tour améliorerait la productivité des travailleurs.

Programmes d'action

- Mise en place d'un réseau interinstitutionnel fédérant les institutions de santé et de sécurité au travail des pays membres de l'OCI (déjà effectué et abrité par le SESRIC).
- Concevoir des programmes de renforcement des capacités en matière de santé et de sécurité au travail(le SESRIC a d'ores et déjà entrepris la mise en œuvre de ces programmes).
- Mettre en place une base de données pour les formateurs dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail (SESRIC).

- Exhorter le SESRIC, le Groupe de la BID et les institutions de la santé et de la sécurité au travail à coopérer dans le domaine de l'organisation d'activités se rapportant à la santé et à la sécurité au travail dans un objectif d'échanges d'expertises et de bonnes pratiques entre les Etats membres, y compris l'échange de programmes par les spécialistes de ce domaine.
- Identifier les partenaires potentiels internationaux et à l'échelle intra-OCI.
- Adopter et appliquer la réglementation et les normes internationales de santé et de sécurité au travail.
- Vulgariser les normes de la santé et de la sécurité au travail par rapport aux projets financés par les institutions pertinentes de l'OCI.
- Mettre en place un système d'information sur les indicateurs clé en matière de santé et de sécurité au travail, et d'échange d'information et d'expertise entre les Etats membres de l'OCI ;
- Elaborer une série de guides pratiques pour la prévention des risques professionnels.

Renforcement des programmes actuels de l'OCI

Réseau de l'OCI sur la santé et la sécurité au travail (OCI-OSHNET)

10. L'objectif de l'OCI-OSHNET est de susciter une coopération plus étroite pour le partage et l'échange de connaissances et d'expériences et de lancer des projets de recherche communs et des programmes de formation entre les institutions compétentes dans le domaine de la santé et à la sécurité au travail au sein des États membres de l'OCI. Les domaines de coopération future dans le cadre de ce programme comprennent la conception de programmes de renforcement des capacités en matière de sécurité et de santé au travail, l'établissement d'un réseau fédérant les établissements de santé et de sécurité au travail des Etats membres de l'OCI, la création d'une base de données sur les formateurs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail , et l'encouragement du SESRIC et des institutions de la santé et de la sécurité au travail à coopérer à l'avenir dans le domaine de l'organisation d'activités se rapportant à la santé et à la sécurité au travail.

B) REDUCTION DU CHOMAGE

11. Il est essentiel d'améliorer l'employabilité dans les pays membres de l'OCI à travers, entre autres, un meilleur usage de la politique du marché du travail, qui devrait cibler principalement et à la fois les personnes qui travaillent déjà et celles qui ne travaillent pas encore.

Ojectifs

12. Le chômage reste une source de préoccupation majeure tant au niveau national que mondial. La crise de l'emploi risque d'avoir à long terme des implications sociales et

économiques négatives. Le problème du chômage des jeunes est en train de prendre des proportions de plus en plus dangereuses dans de nombreux pays, et en particulier dans les pays en développement, dont les membres de l'OCI, car leurs économies et leurs systèmes éducatifs ne parviennent pas à absorber le flot grandissant de jeunes en quête d'emploi.

13. Le taux global du chômage est passé de 5,5 % en 2007 à 6,2 % en 2009 (Rapport de l'Organisation Mondiale du Travail sur les Tendances mondiales de l'emploi en 2011), et, en dépit de la croissance économique modeste en 2010 et 2011, ces taux ont été estimés à 6,1 et 6,0 %, respectivement, soit bien au-dessus du taux de 5,6 % de 2007. Le taux de chômage mondial des adultes (pourcentage de personnes en âge de travailler, soit 24 ans et plus) est passé de 4,0 % en 2007 à 4,7 % en 2009 avant d retomber en 2010 à 4,6.
14. Nonobstant, dans certains pays de l'OCI, le taux de chômage global reste élevé et tourne autour de 10 à 15 %, avec des taux de chômage considérablement plus élevés parmi les jeunes et les femmes, se situant dans certains cas, bien au-dessus de 20 %.
15. S'agissant de la situation dans les pays membres de l'OCI, et bien que les conditions du marché du travail varient considérablement, les questions suivantes sont considérées comme des problèmes communs à plusieurs de ces pays:
 - i. Une grande partie des emplois disponibles dans de nombreux pays de l'OCI sont soit des emplois informels de piètre qualité ou des emplois formels dans le secteur public;
 - ii. Insuffisance des liens entre les établissements d'enseignement, les entreprises et les agences d'emploi;
 - iii. L'inadéquation entre la palette des qualifications et capacités et les besoins du marché du travail reste prononcée;
 - iv. La difficulté pour les travailleurs de changer d'emploi les empêche de trouver des postes correspondant à leurs qualifications;
 - v. Le taux de chômage parmi les femmes et les jeunes reste élevé.
16. Les chômeurs nécessitent habituellement plus que le perfectionnement de leurs aptitudes professionnelles, car le chômage peut prendre différentes formes et chacune de ces formes peut exiger des réponses différentes. Il y a lieu d'élaborer des programmes visant à réduire le chômage cyclique, frictionnel, saisonniers et structurel. Parmi ces programmes, certains devraient consister à préparer les postulants à satisfaire aux exigences de compétence et de qualification requises pour les emplois disponibles; d'autres à créer des emplois correspondant aux compétences préexistantes chez les travailleurs.

Programmes d'action

- Développement de programmes intégrés pour soutenir la croissance des PME et des institutions de micro finance islamique, en vue d'améliorer l'auto-employabilité et le micro-entrepreneuriat des jeunes.
- Echange de meilleures pratiques dans la mise en œuvre des politiques efficaces et des programmes pour relever les défis de l'emploi informel, notamment en ce qui concerne l'intégration des travailleurs non déclarés en tant qu'employés réguliers.
- Echange de vues sur les options qui s'offrent pour étendre les prestations et la couverture des programmes à court et à long terme, y compris l'option de garantie d'emploi, basée sur les rapports de recherche des expériences internationales pertinentes et d'autres avis d'experts nationaux.
- Renforcement des liens entre les industries et les institutions d'éducation / formation pour veiller à ce que les compétences essentielles requises par les industries en matière de main-d'œuvre potentielle soient prises en compte dans les programmes d'éducation / formation.
- Amélioration de la transparence des informations sur les statistiques et les opportunités de l'emploi.
- Suivi de l'évolution des chiffres de l'emploi et des besoins réels du marché du travail en termes de professions et de compétences.
- Développer la coopération intra-OCI dans le domaine du conseil en matière de carrière.
- Fournir l'appui et l'assistance technique aux jeunes pour leur permettre d'accomplir leurs compétences professionnelles et mettre en place des mécanismes pour les demandeurs d'emploi pour tester et évaluer leurs compétences et capacités
- Encourager les Etats membres à se doter de stratégies nationales et de plans d'action pour l'emploi des jeunes et à entreprendre des études d'impact sur les politiques de l'emploi;
- Développer les outils de travail et de marketing du travail ainsi que les techniques de création des outils ;
- Mettre l'accent sur l'adoption de politiques spécifiques aux PME dans le cadre d'une stratégie de développement interconnectée avec la stratégie de développement de l'entrepreneuriat ;
- Encourager le partenariat du secteur privé dans le domaine de l'investissement en mettant l'accent sur l'accès des PME aux ressources financières ;
- Promouvoir les politiques de soutien en vue de faire passer les PME du secteur informel au secteur formel de l'économie ;
- Echanger les expériences des Etats membres dans le domaine de l'emploi des jeunes, et du développement des petites entreprises et créer la plateforme adéquate pour le « Bench Marking »;
- Promouvoir la protection sur les lieux de travail, ce qui implique des conditions de travail décentes, dont salaires, horaires de travail et santé et sécurité au travail, qui sont autant de composantes de tout travail décent ;
- Mettre en place les mesures de stimulation de l'emploi adéquates.

Renforcement des Programmes Existants de l'OCI

Programme de soutien à l'emploi des jeunes (YES)

17. La Banque islamique de développement (BID) a approuvé, au mois de février 2011, une aide au Programme emploi-jeunesse (YES) avec une enveloppe supplémentaire de 250 millions de dollars en plus du Plan d'Opération de 2012, pour soutenir les efforts de création d'emploi pour les jeunes dans les pays affectés du monde arabe. Le programme (YES) va ainsi adouber les opérations devant favoriser :(i) la création d'emplois; (ii) le

renforcement des capacités pour l'ajustement des compétences aux besoins du marché du travail ; (iii) le Programme (Éducation pour l'emploi), coordonné par le Groupe de la BID et le Centre International de Financement (IFC) relevant de la Banque mondiale. Ce programme, d'un montant de 250 millions de dollars US, se caractérise en outre par le fait que les coûts d'emprunt sont fixés à des conditions concessionnelles, reflétant les conditions de la crise macro-économiques des pays arabes les plus touchés.

Programme de développement des PME

18. L'objectif du Programme de développement des PME est d'aider les entreprises à améliorer leur compétitivité, à promouvoir le développement durable, à favoriser l'expansion du marché, à acquérir des compétences entrepreneuriales et à améliorer l'accès aux technologies appropriées et aux financements adéquats. Le programme comporte deux volets principaux. La première composante est la gestion des fonds des PME là où sont lancées des activités liées à la mobilisation des capitaux du marché en faveur des PME des pays ciblés, en favorisant le réseautage transfrontalier des capitaux destinés aux PME et en soutenant la circulation transfrontalière des meilleures pratiques vers ces pays. La deuxième composante est celle des Services-conseils aux PME qui se concentre sur les solutions à proposer aux autorités pour les aider à mieux gérer l'assistance technique dans les domaines de la réglementation, des banques et du renforcement des capacités.

Initiative régionale dans le cadre du Programme d'Éducation pour l'emploi.

19. La BID et le Fonds mondial de financement relevant de la Banque mondiale ont lancé, en avril 2010, une étude conjointe, d'un coût de 2 millions de dollars, sur l'Education pour l'Emploi de la jeunesse arabe. L'étude a identifié les dysfonctionnements dans trois domaines clés: (i) l'identification des lacunes du cadre existant, (ii) l'identification des liens entre le marché du travail au niveau du secteur privé et les établissements d'enseignement/formation, (iii) l'importance du rôle du secteur privé dans la réduction de ces lacunes et le renforcement de ces liens. L'étude a proposé les mesures suivantes pour combler les lacunes ainsi détectées: (i) amélioration de la qualité de l'éducation dans le monde arabe, (ii) réforme du système éducatif de manière à dispenser aux étudiants une combinaison savamment dosée de compétences et de qualifications, (iii) renforcement des liens déjà étroits qui existent entre le système éducatif et le marché du travail, (iv) création d'une base de données appropriée sur les opportunités d'emploi et de formation ; et (v) promotion des investissements privés dans le secteur éducatif.
20. Suite à la publication de l'étude, en Avril 2011, la BID et le Fonds mondial de financement ont officiellement lancé la mise en œuvre de l'Initiative pour l'emploi de la jeunesse arabe, pour la phase des cinq prochaines années, mettant à contribution le secteur privé qui est appelé à créer de nouveaux emplois et à améliorer les qualifications des jeunes et des femmes arabes demandeurs d'emploi. À cette fin, la BID a approuvé une enveloppe de 50 millions de dollars pour soutenir le développement et la mise en œuvre des plans nationaux au profit de la Jordanie, de la Tunisie, de l'Egypte et du Maroc.

C) PROJETS DE DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Objectifs

21. L'éducation constitue, en termes de processus de développement, le socle sur lequel repose une grande partie de notre bien-être économique et social. En augmentant la valeur et l'efficacité de la main-d'œuvre, elle contribue à faire sortir les pauvres de la pauvreté. L'éducation augmente également la productivité globale et la flexibilité intellectuelle de la population active. Elle permet au pays d'améliorer sa compétitivité sur un marché mondial qui se caractérise par l'évolution accélérée des technologies et des méthodes de production. En général, l'éducation augmente la productivité et la créativité des individus ; elle favorise également l'entrepreneuriat et le progrès technologique.
22. Dans le cadre du renforcement des capacités, nous citerons ci-après quelques exemples de domaines spécifiques à considérer de plus près: l'éducation et la formation professionnelle, l'amélioration de l'accès et de la qualité de l'enseignement supérieur, l'enseignement technique et professionnel, le développement de la main-d'œuvre compétitive dans les secteurs émergents, le développement des capacités scientifiques, la technologie et l'innovation, le développement des capacités dans l'enseignement technique et professionnel.
23. En ce qui concerne le renforcement des capacités dans les pays membres de l'OCI, les questions suivantes constituent des problèmes communs à un grand nombre d'entre eux au même titre que l'évaluation de la conformité des normes de l'éducation nationale aux standards internationaux du marché mondial du travail:
 1. Les liens entre les établissements éducatifs et les centres de recherche et de développement sont assez distendus;
 2. La carence et la mauvaise qualité de l'enseignement professionnel et de la formation maintiennent les travailleurs pauvres dans des emplois peu qualifiés, peu productifs et mal payés;
 3. Les compétences et les capacités des personnes instruites sont inadaptées aux besoins du marché du travail.
24. En outre, la mondialisation réduit l'écart entre les besoins en compétences de base et en compétences avancées, forçant les pays à couvrir un large spectre de formation, même avec un faible niveau de développement, pour rattraper les économies avancées et, partant, rester compétitifs.

Programmes d'action

- Renforcer et promouvoir la coopération entre les États membres dans le domaine de l'éducation et de la formation professionnelle par l'allocation de bourses d'études, l'échange d'expériences, les publications, l'organisation de la recherche, l'organisation de stages de formation, de séminaires et d'ateliers, notamment en ce qui concerne la mise en œuvre efficace des programmes du marché de la main d'œuvre active.
- Promouvoir les établissements nationaux d'enseignement professionnel supérieur pour former les enseignants et les formateurs dont les institutions de formation technique peuvent avoir besoin, ainsi que le personnel local devant être affecté à des tâches de supervision et de gestion sur le marché du travail.
- Encourager le SESRIC, l'Université islamique de technologie, le CIDC, le Groupe de la BID, l'ISESCO et la Chambre Islamique de Commerce et d'Industrie à promouvoir la coopération avec les institutions nationales des Etats membres de l'OCI dans le domaine des projets de renforcement des capacités.
- Développer un système pour assurer l'échange d'information entre les institutions publiques d'autonomisation et renforcement de leurs capacités institutionnelles
- Mettre en place un mécanisme spécial pour organiser les échanges académiques d'étudiants et d'enseignants.
- Promouvoir la reconnaissance mutuelle des diplômes et certificats.
- Encourager les organismes administratifs et de soutien à former des compétences techniques avancées et à promouvoir les activités technologiques et économiques au sein des technopoles.
- Encourager le développement de systèmes permettant la reconnaissance du professionnalisme à travers l'acquisition de l'expérience ;
- Encourager l'autonomisation des travailleurs, l'auto-emploi et les organisations syndicales des travailleurs en vue d'organiser des stages de formation professionnelle pour l'emploi durable de la main d'œuvre officielle et contractuelle.
- Réviser et actualiser les normes techniques et professionnelles en matière de formation en mettant l'accent sur le développement des "formations" polyvalentes pour une meilleure adaptabilité et une plus grande flexibilité de la part des jeunes et pour mieux coller aux progrès technologiques et l'évolution des outils de production sur le marché du travail au plan local et international.
- Elaboration et développement de normes et de cadres professionnels pour les compétences nationales.

Renforcement des programmes existants de l'OCI

Programme d'enseignement professionnel et de formation pour les Pays Membres de l'OCI(OIC-VET).

25. Le Programme d'enseignement professionnel et de formation pour les Pays Membres de l'OCI (OIC-VET) mis en œuvre par le SESRIC, offre un cadre très important de coopération pour améliorer la qualité de l'éducation et de la formation professionnelle dans ces pays. Le Programme a pour but de soutenir et d'améliorer les opportunités offertes aux citoyens des pays membres désireux de développer leurs connaissances et leurs compétences et de contribuer ainsi au développement socio-économique et à la compétitivité de leurs économies nationales.

26. L'éducation et la formation professionnelle comptent parmi les bonnes pratiques pouvant contribuer efficacement au renforcement des capacités et à l'amélioration des compétences de la population active. Elles peuvent aussi jouer un rôle essentiel dans la satisfaction de la demande réelle du marché du travail et aider les populations à augmenter leurs chances d'accéder à un emploi approprié. Les études empiriques montrent que la formation professionnelle augmente considérablement la probabilité pour les jeunes d'obtenir un emploi et de gagner des revenus plus élevés par rapport à ceux qui n'ont pas reçu une éducation ou une formation professionnelle adéquate.

Programme d'alphabétisation professionnelle pour la réduction de la pauvreté.

27. Lancé en 2008, ce Programme est une initiative en faveur des pauvres ; il vise en même temps à combler deux grandes lacunes auxquelles sont confrontés les populations rurales pauvres et les analphabètes par l'accès à l'éducation et aux services financiers. Le Programme est destiné à améliorer les opportunités d'emploi et à booster la productivité à travers: (i) l'alphabétisation fonctionnelle et l'amélioration des compétences des jeunes et des femmes, (ii) l'accès aux services de la micro-finance. S'inscrivant dans le contexte de la stratégie quinquennale (2008-2012), le VOLIP fait partie des programmes phares du Fonds de solidarité islamique avec un budget de 100 millions de dollars. A ce jour, un montant d'environ 43,63 millions de dollars US a été approuvé pour les quatre volets du Programme qui concernent la Mauritanie, le Niger, le Sénégal et le Yémen.

d) TRAVAILLEURS MIGRANTS ET NON-MIGRANTS

Objectifs

28. La migration internationale désigne tout mouvement transfrontalier de personnes d'un pays à l'autre pour des raisons personnelles, ou pour des motivations économiques et/ou politiques. La migration internationale se concentre principalement sur trois questions interdépendantes: 1) Qu'est-ce qui détermine la taille et la composition des flux d'immigrants vers un pays hôte particulier; 2) Comment les migrants parviennent-ils à s'adapter à l'économie du pays d'accueil ; 3) Quel est l'impact des migrants sur l'économie du pays d'accueil. Tout cela démontre que l'approche économique - en prenant pour hypothèse le fait que le comportement migratoire individuel est guidé par la recherche de meilleures opportunités économiques et que l'échange entre les différents acteurs est régi par le marché de la migration – peut nous donner un aperçu substantiel sur tous ces questionnements. En outre, les travailleurs migrants et contractuels étrangers en situation irrégulière sont exposés à un risque élevé d'exploitation sur le marché du travail ; bien que les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière soient théoriquement reconnus en termes de droits de l'homme et d'instruments de la législation du travail au niveau international, il serait intéressant de voir dans quelle mesure leurs droits fondamentaux sont réellement respectés et protégés. Les domaines couverts par ce travail de recherche englobent la santé, le logement, l'éducation, la couverture sociale, le statut des travailleurs, la qualité des conditions de travail, l'accès aux soins ainsi que les implications de la législation relative à l'immigration.

29. Les motivations personnelles des migrants vont de la quête de meilleures opportunités d'éducation à la recherche d'un climat plus favorable et offrant un meilleur niveau de vie. Les motivations économiques de la migration internationale, qui s'est particulièrement accélérée après la révolution industrielle, sont centrées sur la recherche d'emplois offrant de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail. Les motivations politiques de la migration internationale, due à l'instabilité croissante parmi les nations, ont boosté les flux migratoires depuis le début du 20^{ème} siècle dans la foulée de la première et de la deuxième guerre mondiales et des nombreux autres conflits régionaux.

Programmes d'action

- Démultiplier les effets constructifs de la migration pour le développement, dont une meilleure gestion de la migration et la promotion des droits des travailleurs migrants et contractuels étrangers ;
- Mettre en place un système de données statistiques précis sur les migrants.
- Échanger des informations et des données sur la migration, à travers des séminaires, conférences, programmes de formation, compte rendus, entre autres, afin de recueillir, analyser et diffuser des données statistiques fiables sur la migration et pour profiter au maximum des avantages consécutifs aux aspects multidimensionnels des migrations internationales et du développement, y compris l'échange d'information sur les services fournis à leurs diasporas respectives.
- Établir des règles et règlements communs pour veiller à ce que les flux migratoires aient lieu conformément aux règles établies et dans des conditions qui soient mutuellement avantageuses pour les pays concernés.
- Accélérer le gain de cerveaux en favorisant le retour de la diaspora (parce que capitalisé, il renvoie spécifiquement à la diaspora juive) dans le pays d'origine.
- Dans le cadre de la politique de l'emploi des étrangers, mettre en place une «Administration des travailleurs migrants en tant qu'organisme national d'autoréglementation pour coordonner les politiques exécutives dans le contexte de la stratégie de développement et un système de gestion des flux migratoires ».
- Améliorer la coopération entre les institutions pertinentes des pays d'origine, de transit et de destination.
- Faciliter la circulation des travailleurs entre les Etats membres à travers des mesures telles la délivrance du visa, les permis de résidence, les transferts de fonds des migrants et la signature de conventions bilatérales ;
- Favoriser l'échange d'Experts et de personnels entre les institutions pertinentes des Etats membres.
- Promouvoir l'élaboration d'une convention multilatérale de l'OCI portant entre autres sur les questions liées au travail et à l'emploi.

e) STRATEGIE D'INFORMATION ET MARCHE DU TRAVAIL

Objectifs :

30. Un système d'information efficace sur le marché du travail doit être mis en place car nécessaire pour les employeurs, les hommes d'affaires, les gouvernements et les autres acteurs ayant besoin de disposer d'une information actualisée sur le marché de l'emploi. Le principal objectif en est de fournir une information pertinente, précise et opportune sur le marché du travail aux acteurs économiques pour leur permettre de prendre la bonne décision en toute connaissance de cause. De ce point de vue ce n'est pas tant la quantité que la qualité de l'information qui compte.
31. En l'occurrence, les taux de chômage à travers les différentes régions et secteurs peuvent varier, même si des améliorations peuvent se produire au niveau du taux global de chômage dans un pays donné. L'information sur le marché du travail servira aux gouvernements et à la communauté des hommes d'affaires et des employeurs en tant qu'élément clé pour s'adapter à tout changement survenant à travers le pays. Avec l'aide d'un système d'information efficace sur le marché du travail, l'accès des gouvernements à une information précise pour leur permettre de planifier des initiatives spécifiques serait garanti.
32. Comme tout le monde le sait, les statistiques du chômage ne sont pas facilement accessibles. Dans le cas d'espèce et à cause du mode de compilation des statistiques, le problème du chômage caché se pose de lui-même. Dans de nombreux pays, ceux qui ne cherchent pas activement un job ne sont pas officiellement considérés comme des chômeurs en dépit du fait qu'ils le sont effectivement. De même, ceux qui sont éligibles aux avantages de la sécurité sociale mais ne travaillent pas ne sont pas comptabilisés parmi les chômeurs. Il est donc très important de développer une stratégie efficiente de l'information sur le marché du travail qui soit de nature à nous fournir des données exactes et précises. Pour que cette stratégie soit efficace et utile, l'information devra être régulièrement tenue à jour et révisée au fur et à mesure de l'évolution du marché du travail.

Programmes d'action

- Etablir une batterie d'indicateurs clés sur l'emploi
- Coordonner l'organisation de la collecte des données statistiques sur le marché du travail come défini ci-dessus
- Promouvoir la prise de conscience de l'importance de l'information sur le marché du travail par tous les acteurs
- Favoriser l'échange d'expériences en matière de surveillance et de suivi des marchés du travail ;
- Soutenir et encourager les Etats membres à se doter d'observatoires de l'emploi ;
- Mettre en place un réseau d'observatoires de l'emploi ;
- Mettre en place un système de classification professionnelle ;
- Augmenter l'accessibilité des données fiables et abordables sur l'emploi pour ceux, autres que les acteurs, qui ont besoin d'accéder à ce type d'information.

f) PROTECTION SOCIALE

Objectifs:

33. La protection sociale est couramment considéré comme un facteur décisif dans la promotion du bien-être humain et du consensus social à grande échelle, et comme propice et indispensable à une croissance équitable, à la stabilité sociale, à la performance économique et à la compétitivité.
34. Aujourd'hui, seulement 20 pour cent de la population mondiale bénéficient d'une couverture sociale, et plus de la moitié n'a pas de couverture du tout. Ces dernières catégories sont confrontées à des dangers sur les lieux de travail et ne bénéficient que d'une retraite et d'une assurance maladie médiocres ou inexistantes. Cette situation reflète la différence des niveaux de développement économique, avec moins de 10 pour cent des travailleurs des pays les moins avancés couverts par la sécurité sociale. Dans le cas des pays à revenu intermédiaire, les plages de couverture vont de 20 à 60 pour cent, tandis que dans la plupart des pays industrialisés, le ratio est proche de 100 pour cent.

35. Il est essentiel de promouvoir activement les politiques, de mettre en place des outils et une assistance adaptée en vue d'améliorer et d'étendre la couverture sociale à toutes les franges de la société et d'œuvrer à l'amélioration des conditions de travail et de sécurité au travail. La protection sociale consiste également à promouvoir l'accès aux services et aux transferts essentiels en termes de sécurité sociale et dans les domaines de la santé, de l'eau et de l'assainissement, de l'éducation, de l'alimentation, du logement, d'information sur l'épargne et l'assurance-vie. Cette exigence souligne la nécessité de mettre en œuvre des politiques de protection sociale et d'emploi complètes, cohérentes et coordonnées pour garantir des prestations de services et des transferts sociaux ininterrompus durant tout le cycle de vie, tout en accordant un intérêt particulier aux groupes vulnérables.

Programmes d'action

- Mettre en place une relation rationnelle et systématique entre les politiques de l'emploi et la protection sociale dans le cadre des plans de développement ;
- Encourager la création d'une banque d'autofinancement et d'un fonds d'allocation en partenariat pour soutenir financièrement les PME dans les États membres de l'OCI ;
- Concevoir une stratégie nationale de protection sociale permettant de garantir un minimum de protection à tous les travailleurs, y compris dans le cadre de l'auto-emploi ;
- Soutenir et encourager la coopération entre les institutions de sécurité sociale ; et
- Encourager la conclusion de conventions de sécurité sociale au niveau bilatéral

III. COORDINATION ET SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE

36. Pour la mise en œuvre de ce cadre de coopération, les mesures suivantes devront être prises :
1. Un comité de pilotage composé de 09(neuf) membres sera mis en place par les États membres au niveau des Hauts fonctionnaires. La composition de ce comité sera comme suit:
 - Un(1) Président
 - Deux(2) représentants pour le Groupe africain à l'OCI
 - Deux(2) représentants pour le Groupe arabe à l'OCI.
 - Deux(2) représentants pour le Groupe asiatique à l'OCI.
 2. Le pays qui assume la présidence de la Conférence islamique des ministres du Travail assume également la présidence du comité de pilotage, tandis que le Secrétariat Général sera appelé à faciliter tâche au Comité de Pilotage et à tout groupe de travail ou forum qui en est issu.
 3. Le pays ayant assumé la présidence de la précédente conférence islamique des ministres du travail et le pays devant accueillir la session suivante sont membres *ex-officio* du comité de pilotage.

4. Les représentants des organes subsidiaires de l'OCI concernés et des institutions spécialisées et affiliées participent aux réunions du comité de pilotage.
5. Les représentants de certaines organisations internationales compétentes, comme l'OIT, participent aux réunions du comité de pilotage.
6. Le comité de pilotage veille en collaboration avec le Secrétariat général de l'OCI au suivi de la mise en œuvre des résolutions et décisions de la conférence.
7. Le comité de pilotage est mandaté pour élaborer des programmes détaillés et quantifiés et des projets liés à la mise en place du Cadre de coopération. Ce cadre de coopération prendra en considération, entre autres, les objectifs suivants:
 - a. Définir une vision commune et des objectifs précis en matière de coopération entre les États membres dans le domaine du travail.
 - b. Développer des plans à court moyen et à long terme pour la coopération dans le domaine du travail parmi les États membres de l'OCI
 - c. Adapter si nécessaire les politiques et programmes communs dans le domaine du développement du travail aux changements et mutations qui s'opèrent dans le monde, tels que la montée du chômage, la migration, la protection des droits des femmes et des enfants etc.
8. Le comité de pilotage évalue tous les ans la mise en œuvre du Cadre de coopération dans les domaines du travail, de l'emploi et de la protection sociale_ et en fait rapport à la Conférence des ministres du Travail des États membres de l'OCI par le truchement du Secrétaire Général de l'OCI.
9. Le présent cadre de coopération entre en vigueur après son adoption par la Conférence des ministres du Travail des États membres de l'OCI et son approbation par le Conseil des ministres des affaires étrangères.

37. Adopté à Bakou, République d'Azerbaïdjan, le 26 avril 2013, par la Conférence des ministres du Travail des États membres de l'OCI.
