

Sous le Haut Patronage de Sa Majesté le Roi Mohammed VI



Troisième Forum International sur les Politiques Publiques de l'Emploi

Thème

*Promouvoir la croissance via des politiques
et institutions inclusives du marché du travail*

Actes du Forum

02 - 03 Mars 2016 - Marrakech - Maroc





SOMMAIRE

NOTE CONCEPTUELLE	1
PROGRAMME	2
OUVERTURE OFFICIELLE	3
TRAVAUX DES SESSIONS	4
CONCLUSIONS DU FORUM	5
CLÔTURE DU FORUM	6
LISTE DES INVITES	7



NOTE CONCEPTUELLE 1

INTRODUCTION ET CONTEXTE

La crise économique et financière mondiale a profondément et durablement heurté le marché du travail dans de nombreux pays. Le chômage et le sous-emploi restent élevés, et les jeunes rencontrent encore de grandes difficultés à s'insérer durablement sur le marché du travail, dans des emplois de qualité.

La crise a placé un nombre croissant de personnes à la périphérie du marché de travail et rendu l'accès à l'emploi encore plus difficile. L'inadéquation des compétences disponibles reste un phénomène commun, qui réduit le potentiel de croissance des économies. Alors même que la croissance de l'emploi reprend, la qualité des emplois créés reste souvent médiocre.

La question centrale du forum est de savoir quelles sont les politiques et les institutions du marché de travail qui permettent de promouvoir une croissance plus équitable et plus inclusive, entraînant une plus grande égalité des chances et une meilleure convergence des revenus vers des niveaux décents.

Dans les pays industrialisés, les effets de la crise sur le marché de travail interviennent sur des situations structurelles marquées par des situations de chômage affectant principalement les travailleurs les moins qualifiés, les migrants, les femmes avec de jeunes enfants et les personnes en situation d'handicap.

Dans les pays en développement, particulièrement ceux du Sud et de l'Est de la Méditerranée, les difficultés d'insertion se traduisent par un chômage élevé touchant surtout la fraction de la jeunesse la plus éduquée, et des emplois précaires, du sous-emploi et des sorties du marché du travail

(renonciation à la recherche d'emploi en situation de chômage) affectant les moins qualifiés et les femmes.

La crise économique a par ailleurs aggravé au sein des pays les disparités régionales. Elle a renforcé, de manière contrastée, les migrations de travail entre Etats et au sein des Etats. Elle a mis en relief les capacités de résilience inégales des Etats, des régions et des structures d'emploi face aux fluctuations de la demande.

Elle a mis au défi les outils d'intervention des Etats, des régions et des communautés locales pour faire face aux risques de retrait du marché de travail et de progression du chômage de la population active, en particulier des femmes et des jeunes.

Pour assurer l'inclusion dans le marché du travail, les Etats et les régions doivent adapter à la fois les politiques à portée structurelle (éducation, formation et santé, d'une part, développement et modernisation de secteurs productifs d'autre part), et les politiques à portée conjoncturelle visant à renforcer la résilience des structures d'emploi aux chocs économiques.

L'objectif du forum est de présenter et de débattre des expériences relatives aux politiques macroéconomiques et de politiques d'emploi qui combinent les interventions publiques et privées à même de réduire les disparités catégorielles et les disparités interrégionales.

Le forum devrait examiner les options de politiques en vue de faire face aux inégalités en matière de croissance inclusive et d'emploi.

DEROULEMENT DES TRAVAUX

Le forum se déroulera sur deux journées avec deux sessions plénières et quatre sessions parallèles traitant de thématiques spécifiques :

SESSION PLENIERE 1

Renforcer la croissance et le bien-être via des politiques et institutions inclusives des marchés de travail.

Garantir à toute personne de meilleures opportunités de participer activement au marché du travail est essentiel, étant donné le changement démographique rapide et la nécessité de soigner les plaies économiques et sociales laissées par la crise économique et financière mondiale.

Par conséquent, cette session plénière portera sur les façons de promouvoir une croissance plus inclusive et de lutter contre des inégalités grandissantes tout en stimulant les créations d'emploi et la croissance. Les principales questions abordées pourraient être : i) identifier les principaux obstacles qui empêchent les marchés du travail d'être plus inclusifs ; ii) comment les institutions et les politiques pourraient-elles lever ces obstacles tout en renforçant la croissance de l'emploi de qualité et respectueux des conditions de travail décentes ? iii) comment la croissance peut-elle réduire les inégalités entre les différents groupes sociaux et les régions?

SESSION PARALLELE 1

Combattre les handicaps confrontant l'insertion économique des jeunes sur les marchés du travail .

La réflexion devrait porter sur les politiques d'activation plus pertinentes et plus efficaces en direction des jeunes : la création d'emplois de meilleure qualité, l'investissement dans les compétences et la mise en place de services d'emploi inclusifs et efficaces, de systèmes

d'information et d'observation performants. L'objectif est de prévenir le chômage structurel, de réduire l'informalité et le sous-emploi et de donner espoir aux jeunes par le biais d'une croissance riche en emplois.

Les politiques de développement des compétences jouent un rôle crucial en améliorant la situation des individus sur le marché du travail et en stimulant la productivité et la croissance économique. Néanmoins, toutes les économies connaissent des problèmes d'inadéquation des compétences disponibles et de rareté de certaines compétences demandées sur le marché du travail.

Ce sont là des défis majeurs que doivent relever les systèmes d'éducation et d'apprentissage, dans une perspective de marché du travail : renforcer les systèmes de formation professionnelle et d'apprentissage afin de faciliter la transition de l'école à la vie active pour les jeunes, et améliorer la façon dont l'information sur l'évolution des besoins de compétences est collectée et utilisée.

En effet, des politiques d'activation efficaces peuvent aider à renforcer le potentiel productif de la population d'un pays, et contribuer à sa croissance économique, à sa cohésion sociale et à la soutenabilité de son système de protection sociale. Dans ce cadre, cette session se penchera sur les moyens de renforcer les politiques d'activation dans un contexte où les ressources disponibles pour les services de l'emploi et les programmes actifs du marché de travail peuvent être fortement contraintes.

SESSION PARALLELE2

Promouvoir une plus grande égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail .

Les femmes continuent de représenter une part importante, dans la plupart des pays, de la

population faisant face à des difficultés et des obstacles pour accéder à des emplois de qualité. Ces problèmes vont de la discrimination au manque de dispositifs de garde d'enfant pour les jeunes mères. La sous-utilisation des ressources que les femmes peuvent apporter au marché du travail représente un manque à gagner substantiel en termes d'opportunités économiques pour les femmes concernées, et pèse sur la croissance.

Par conséquent, cette session porterait sur les politiques visant à promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail, améliorer la qualité de l'emploi féminin, garantir une plus grande égalité entre hommes et femmes et un meilleur revenu pour les femmes sur le marché du travail, autant de questions qui restent, certes à des degrés différents, un défi majeur dans tous les pays.

SESSION PARALLELE 3

Les politiques et institutions du marché de travail face aux disparités intra et inter régionales

La persistance du chômage et du sous-emploi dans certaines régions des économies nationales et les causes sous-jacentes et de vulnérabilités au niveau régional et entre milieux urbain et rural peuvent affecter la capacité des pays à atteindre une croissance durable et équilibrée. Par ailleurs, l'évidence empirique montre que la croissance économique au niveau national ne se traduit pas toujours par des opportunités d'emploi à travers les régions et les localités.

La sous-utilisation du potentiel matériel et humain des régions périphériques peut aggraver les déséquilibres régionaux et donc les tensions sociales. Les jeunes des régions défavorisés migrent vers les villes les plus riches et occupent des emplois mal payés et souvent informels.

Les diplômés parmi eux, particulièrement les femmes et les plus diplômés des universités font face à un futur incertain.

La question est de savoir comment des stratégies et des politiques territoriales efficaces peuvent accroître le niveau de croissance, mieux partager ses fruits au niveau des revenus et de l'emploi des jeunes exclus du marché du travail.

La discussion devrait identifier les bonnes pratiques et les instruments qui permettent de réduire les inégalités de tous genres au niveau des marchés de l'emploi et accroître l'inclusivité inter régionale et intra régions.

SESSION PARALLELE 4

Inégalités et impacts des marchés du travail sur les travailleurs migrants.

La migration contemporaine est intrinsèquement liée au monde du travail. Elle peut avoir des effets positifs sur le développement social et économique aussi bien sur le migrant et sa famille que sur son pays d'origine ou de destination.

Cette session mettra l'accent sur la migration internationale avec un accent particulier sur les franges les plus vulnérables parmi ceux-ci. Au-delà des aspects politiques et de sécurité qui se posent, il s'agit plus particulièrement pour le forum d'examiner comment les politiques et les institutions du marché du travail peuvent assurer une inclusion et une protection suffisantes de ces travailleurs que ce soit dans les pays d'origine ou d'accueil.

SESSION PLENIERE 2

Synthèse et clôture du forum

Cette session est consacrée à la présentation d'une synthèse globale des travaux du forum suivie de la clôture officielle de l'évènement.



PROGRAMME 2

MERCREDI 2 MARS 2016

10h00 : ACCUEIL DES PARTICIPANTS

10h30-11h00 : SEANCE D'OUVERTURE

Mot de bienvenue : Abdeslam Seddiki, Ministre de l'Emploi et des Affaires Sociales, Maroc

- **M. Guy Ryder, Directeur Général de l'OIT**
- **M. Stefano Scarpetta, Directeur de l'Emploi, du Travail et des Affaires Sociales, OCDE**
- **Mme Marina delCoral, représentante du pays organisateur du 2ème forum international, Espagne**
- **M. Abdelilah Benkirane, Chef du Gouvernement, Maroc**

11h00 –11h30 : PHOTO OFFICIELLE

11h30-13h00 : SESSION PLENIERE I

RENFORCER LA CROISSANCE ET LE BIEN ETRE VIA DES POLITIQUES ET INSTITUTIONS INCLUSIVES DES MARCHES DU TRAVAIL

Président : Alfonso Navarettte Prida, Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale, Mexique

Rapporteur : Najib Ibn Abdeljalil, expert

Intervenant 1: Stefano Scarpetta, Directeur de l'Emploi, du Travail et des Affaires Sociales, OCDE

Intervenant 2: Raymond Torres, Conseiller Spécial des Questions d'Emploi et d'Avenir de Travail, OIT

Intervenant 3: Mohamed Boutata, Secrétaire Général du Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales, Maroc

Initiative Globale pour l'Emploi des Jeunes, Azita Berar, Directrice du Département des Politiques de l'Emploi, OIT

Discussions et débat

13h00-14h30 : COCKTAIL-DEJEUNER

14h30-16h00 : SESSIONS PARALLELES

SESSION PARALLELE 1 : INSERTION ECONOMIQUE DES JEUNES SUR LES MARCHES DU TRAVAIL

- Président** : Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie Sociale et Solidaire Luxembourg
- Rapporteur** : Ahmed Benrida, expert
- Intervenant 1** : Azita Berar, Directrice du Département des Politiques de l'Emploi, OIT
- Intervenant 2** : Stijn Broecke, Expert en Emploi des Jeunes, OCDE

Discussions et débat

SESSION PARALLELE 2 : PROMOUVOIR UNE PLUS GRANDE EGALITE ENTRE HOMMES ET FEMMES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

- Président** : Fatema Marouane, Ministre de l'Artisanat, de l'Economie Sociale et Solidaire, Maroc
- Rapporteur** : Aicha Laghdas, expert
- Intervenant 1** : Diego F. Angel-URdinola, Economiste Sénior, Banque Mondiale
- Intervenant 2** : Naoko Otobe, Département des Politiques de l'Emploi, OIT
- Intervenant 3** : Abdelhak ALLALAT, Directeur de la Comptabilité Nationale, Haut-Commissariat au Plan, Maroc

Discussions et débat

- 16h30-18h00** : VISITE DE LA VILLE
- 20h00** : DINER OFFICIEL

JEUDI 3 MARS 2016

- 9h30-11h00** : SESSIONS PARALLELES

SESSION PARALLELE 3 : POLITIQUES ET INSTITUTIONS DU MARCHE DU TRAVAIL FACE AUX DISPARITES INTRA ET INTER REGIONALES

- Président** : Zacharie Perevet, Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Cameroun
- Rapporteur** : Omar El Aloui, expert
- Intervenant 1** : Mohamed Chafiki, Directeur des Etudes et des Prévisions Financières au Ministère de l'Economie et des Finances, Maroc
- Intervenant 2** : Chantal Caritey, Chef de Projet Emploi et Territoire au Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, France

Discussions et débat

SESSION PARALLELE 4: INEGALITES ET IMPACTS DES MARCHES DU TRAVAIL SUR LES TRAVAILLEURS MIGRANTS

Président : Faiz Matiri, Directeur Général de l'Organisation Arabe du Travail
Rapporteur : Saad Belghazi, expert

Intervenant 1 : Carella Francesco, Conseiller Technique principal, migration de Travail, Afrique du Nord, OIT

Intervenant2 : Marina delCoral, Secrétaire Générale Chargée des Affaires de l'Immigration et de l'Emigration, Espagne

Intervenant 3 : Anis Birou, Ministre chargé des Marocains Résidents à l'Etranger et des Affaires de la Migration, Maroc

Discussions et débat

11h00-11h30 : PAUSE

11h30 - 13h00 : SESSION PLENIERE II

CONCLUSIONS ET CLOTURE DU FORUM

Sous la présidence de:

- M. Stefano Scarpetta, Directeur de l'Emploi, du Travail et des Affaires Sociales, OCDE
- M. Guy Ryder, Directeur Général de l'OIT
- M. Abdeslam Seddiki, Ministre de l'Emploi et des Affaires Sociales, Maroc

13h00-13h30 : POINT DE PRESSE

13h30 : COCKTAIL-DEJEUNER



OUVERTURE OFFICIELLE

ALLOCUTIONS

3

ABDESLAM SEDDIKI, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DES AFFAIRES SOCIALES, MAROC
Mot de bienvenue

- السيد رئيس الحكومة ؛
- السيد المدير العام لمنظمة العمل الدولية ؛
- أصحاب المعالي الوزراء أصحاب السعادة السفراء؛
- السادة رؤساء الوفود المشاركة في المنتدى ؛
- السيدات والسادة ممثلو المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء؛
- ضيوف المغرب الأعزاء؛
- حضرات السيدات والسادة.

يسعدني أن أرحب بكم في هذا المنتدى الثالث من نوعه حول السياسات العمومية للتشغيل. فبعد المكسيك ومدريد، ها نحن اليوم نتواجد في هذه المدينة الجميلة، مدينة مراكش المعروفة على الصعيد الدولي كإحدى المدن الكبرى التي تستقطب الزائرين من مختلف أنحاء المعمور.

وكون هذا المنتدى يحظى بالرعاية السامية لصاحب الجلالة الملك محمد السادس وبالرئاسة الفعلية لرئيس الحكومة فهذا دليل على الأهمية القصوى التي توليها بلادنا لهذا اللقاء وما ينتج عنه من توصيات، ويتميز هذا المنتدى بحضور نوعي كبير من خلال العدد الهائل من الوزراء والمستوى الرفيع لرؤساء الوفود، يمثلون أزيد من 50 بلدا من القارات الخمس، بالإضافة إلى ممثلين عن منظمات جهوية ودولية تعتبر من شركائنا المتميزين.

واسمحوا لي أن أوجه تحية شكر وامتنان إلى الشريكين الأساسيين في تنظيم هذا المنتدى، ألا وهما منظمة العمل الدولية في شخص مديرها السيد كاي رايدر (Guy Ryder) ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية في شخص كاتبها العام الذي تعذر عليه الحضور معنا نظرا لالتزاماته في اجتماع مجموعة العشرين الذي يقام حاليا بالصين.

ولم يكن لهذا المنتدى أن يلتئم في هذه الظروف وبهذا الحضور القوي لولا انخراط هاذين الشريكين وبصفة خاصة أصدقائنا في منظمة العمل الدولية الذين لم يدخروا جهدا للعمل المتواصل معنا من الناحية الأدبية واللوجستيكية لضمان نجاح هذا المنتدى.

فتحية خالصة وتقدير عالي للسيد المدير العام للمنظمة ومسؤوليها وأطرها.

حضرات السيدات والسادة،

نجتمع خلال يومين للتناظر في قضية جوهرية بالنسبة لبلداننا وشعوبنا ألا وهي إشكالية التشغيل ونقيضها البطالة التي أصبحت تشكل الشغل الشاغل لنا جميعا، لما لها من انعكاسات سلبية على حياة المواطنين واستقرار البلدان. «فالمسألة الجوهرية المطروحة على المنتدى تتمثل في معالجة وفهم السياسات ومؤسسات سوق الشغل التي من شأنها النهوض بنمو أكثر إنصافا وأكثر شمولية، وتحقيق تكافؤ الفرص وانتقائية أفضل للدخل في اتجاه مستويات لائقة» (الورقة التوجيهية).

وبعد هذه الجلسة الافتتاحية، سنلتقي في جلسة أولى عامة ستخصص لطرح الأسئلة ذات الطابع العام حول العلاقة بين النمو والتشغيل لننتقل إلى العمل في إطار ورشات وعددها أربعة وهي :

- الإدماج الاقتصادي للشباب في أسواق الشغل ؛
- النهوض بالمساواة بين الرجل والمرأة في سوق الشغل ؛
- سياسات ومؤسسات سوق الشغل في مواجهة الفوارق داخل وبين الجهات ؛
- الفوارق وتأثيرات أسواق العمل على العمالة المهاجرة.

وخلال هذه الجلسات، سنطرح على أنفسنا تساؤلات وإشكاليات العمل بصفة جماعية وفي إطار تفاعل إيجابي بين الخبراء والمسؤولين الذين سينشطون هذه اللقاءات، على تقديم الأجوبة أو على الأقل فتح مسالك واعدة لمواصلة التفكير، علما أنها إشكالية معقدة ذات امتدادات عديدة لا يمكن معالجتها في ندوة واحدة. وفي الأخير، مرة أخرى أجدد لكم الترحاب وأتمنى لكم مقاما طيبا في مدينة مراكش مع متمنياتنا الخالصة في أن تكمل أشغالنا بالنجاح لما فيه خير بلداننا وشعوبنا.

وشكرا على حسن استماعكم.

M. GUY RYDER, DIRECTEUR GENERAL DE L'OIT
Opening Remarks

**Distinguished Ministers,
Excellencies,**
Representatives of social partners,
Representatives of international organizations, academia,
Ladies and Gentlemen,

I am delighted to participate in this third edition of the International Forum on Employment, hosted under the patronage of his Majesty, organized by the Ministry of Employment and Social affairs of Morocco, to which ILO has lent its full support and collaboration.

The topic of the third forum is about employment policy and the role of public policy. I can not think of a more topical and at the same time a more challenging subject for debate and action.

The goal of full, productive, freely chosen and decent employment for all those who seek to work is a global priority, confirmed recently with the adoption of the new 2030 development agenda, and yet a distant reality in many countries in advanced, emerging and developing economies.

In 2015, the global economy grew at a slower pace than anticipated, driven by a dramatic slowdown in emerging and developing economies. The outlook for global growth is estimated at best to range around 3% over the next few years - well below pre-crisis levels, through an uncertain and volatile path that can be derailed further.

This continued economic weakness is posing significant challenges to the world of work. But we also know that growth alone is not the issue, patterns of growth that are job-rich, reduce inequalities and promote more inclusive societies, matter.

Our most recent estimates show that global unemployment is expected to rise by nearly 2.3 million in 2016 and reach over 200 million in 2017, with modest job growth in the United States and some Central and Northern European countries accompanied by strong losses in other advanced, emerging and developing economies. As I have had to underscore it, time and again, young women and men are more seriously and disproportionately affected by these trends, they are on average three times more likely to be unemployed than adults and in developing economies, young workers were found to be 1.5 times more likely to remain in poverty than adult workers.

Given such enduring shortage of decent jobs, people are even giving up looking for work. In 2015, the number of working-age individuals who did not participate in the labour market increased by some 26 million to reach over 2 billion.

In addition to quantity, the quality of jobs remains a pressing issue worldwide. Almost 1.3 billion people do not earn enough to lift themselves out of poverty. At the other end of the spectrum, it is estimated that the richest 1% will own more than 50% of global wealth in 2017, up from 44% in 2009.

Own-account workers and their contributing family members account for 1.5 billion people, over 46% of the world workforce. They are usually engaged in the informal economy, vulnerable conditions of work and life for themselves and their families, low productivity, and limited access to social protection.

Among those in wage employment, involuntary temporary or part-time work, casual forms of work, and lower participation rates are becoming more common especially among women and youth.

Trends in earnings from work are also of major concern. In many countries, real wages have not kept up with productivity, contributing to shrinking incomes and growing discontent among the middle class.

These trends risk locking many economies into a vicious circle, where high unemployment and under-employment put downward pressure on wages and household consumption, discourage private investment in the real economy and trigger sluggish trade and declining productivity.

We need action! A strong policy response to reverse these trends: increase productive investment, strengthen aggregate demand, sustain wage and employment growth, and fight inequality and exclusion. Robust national employment policies, based on strong public policies, private sector investment and public-private partnerships, and international cooperation are critical ingredients of the response.

We know that there is not a single magic bullet and no one-size solution that fits all situations, but we also know that there is plenty to do in different contexts to remove constraints, capitalize on opportunities and to adapt continuously to changing situations.

Quality job creation requires coherent and complementary interventions across a wide range of policy areas, ranging from macroeconomic, investment and sectoral approaches to labour market policies and institutions, skills development and targeted interventions. In their last discussion of employment policy at the International Labour Conference June 2014, the ILO's tripartite constituents, governments, employers and workers organization from over 185 countries have put forward a comprehensive framework that provides policy-makers with strategic guidance and a menu of options that can be adapted to country-specific circumstances.

I would like to highlight four issues- in headline form- that I think are relevant to the discussion at this forum:

First, given the trends and forecasts that I started with, it will be important to retain a very clear focus and priority of development and economic strategies on quality job creation by setting in motion a virtuous circle of higher aggregate demand, growing incomes, higher investments and growing productivity- a balanced and coherent strategy on the supply and demand side interventions.

Appropriate monetary and fiscal measures, public investment to crowd in private investments in infrastructure, policies that encourage economic diversification, are proven methods of creating jobs in the short term and increasing productivity, connectivity, and inclusion and reducing territorial disparities in the medium term.

In a recent study that ILO carried out in partnership with the European Investment Bank (EIB), in Morocco and a few other countries, we have shown how the employment potential of investments in key sectors of the economy remains underused and can be more fully and effectively realized.

Other policy priorities could include skills and employability policies that respond to the changing labour market needs and conditions, targeted strategies at the SMEs, activation strategies particularly addressing youth and women.

Improving quality of jobs and employment growth can be mutually reinforcing. Strengthening labour market institutions, including through effective employment services, wage setting mechanisms like minimum wages and collective bargaining; reducing labour market insecurity, achieving good working conditions and healthy workplaces; and adopting measures that support transition to the formal economy—the new ILO Recommendation R 204, adopted in 2015, through a strong tripartite consensus, provides useful and tailor made guidance in this respect;

Job creation and decent work opportunities are also the best option to address the root causes of labour migration and lowering the flows of population displacements that take place sometimes in the most dramatic conditions – as we have witnessed recently and we unfortunately continue to witness-.

Tackling labour migration is becoming a new dimension of employment policies in origin, and destination countries alike. Jobs and income earning opportunities are also necessary bridges to transit from conflict situations to peace, reconciliation and reconstruction.

Second, I want to stress the need for action and implementation of commitments and policies adopted, and evidenced-based analysis of results.

What is worse than inaction is lack of implementation and failure to allocate resources and deploy capacity. In this regard, I like to highlight the shared responsibility and complementary roles of government- through a whole of government approach to implement coherent public policies, the role of private sector in investment, enterprise development and job creation, and active engagement of social partners in promoting consensus on priorities and approaches.

In its assistance to countries engaged in formulating or reforming their national employment strategies, ILO emphasizes the importance of a policy process that includes accurate labour market diagnostics, solid policy design, and mechanisms for monitoring, coherence and coordination across a range of relevant different agencies and ministries– including labour, finance, industry, trade, education and others.

In this regard, the establishment of an Inter-ministerial Employment Committee to coordinate the implementation of the recently adopted national employment strategy in Morocco is a concrete example of a positive approach.

Successful public-private partnerships to boost investment in key sectors of the economy, or to promote vocational training or quality apprenticeship opportunities, support formalization of SMEs provide good practice examples that can inspire further action.

The ILO is continuously engaged in analyzing the evidence of such good practices and to disseminate the results as a practical way to assist its constituents in employment policy design and implementation. We look forward to the outcomes of this Forum as an occasion to broaden and share this knowledge, in particular in the specific priority issues retained for the break-out sessions: youth, gender equality, regional disparities and migrants.

Third, it will be important to use the full potential of social dialogue, as the backbone of employment policy.

Consultations with the social partners should be considered an integral part and parcel of a robust employment policy process. Policy dialogue and tripartism facilitate consensus on difficult or controversial issues and promote ownership of priorities and ultimate goals of the policy; contribute to transparency and legitimacy of action; engage all key partners' accountability for delivery and facilitate feedback about the effects of a given set of policy measures and the need for fine tuning or exit.

In some countries social dialogue is an established practice including for employment policy, in others, a practice to establish and to sustain.

The formulation of the recently adopted national employment strategy in Morocco was indeed a good example of social dialogue. I highly encourage the continuation of the process for its implementation. We know of several cases where policy reform went off track in the absence of proper consultation and dialogue.

A main part of the ILO's technical assistance efforts focus on building the capacities of tripartite constituents – government (ministries of labour but also other key ministries, employers' organizations and trade unions -) to participate in the most informed and productive manners in dialogue and consultation about employment policy design, implementation and monitoring.

Fourth and last, I wish to stress the need to leverage and broaden the scope for international coordination and partnerships.

A simultaneous set of stronger national employment policies with a strong focus on decent work would have positive spillover effects across countries, alleviating job gaps and social tensions while contributing to strengthening and rebalancing the global economy.

Such a policy response would be vital to achieve the newly adopted 2030 agenda of sustainable development goals (SDGs), including the Goal 8 of promoting sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all.

The ILO is committed to make decent work a central pillar of the international strategies for employment and growth in all forums – the 2030 Sustainable Development Agenda, follow-up on the Paris COP 21, the G20 and regional platforms. In this regard, we welcome and actively seek broadened partnership and collaboration with other international organizations OECD, the World Bank, and regional institutions such as the EC, African Union, ASEAN and regional development banks.

Just recently, at the ECOSOC Youth Forum, we launched the Global Initiative of Decent Jobs for Youth, the first UN system-wide effort- gathering 20 agencies- for the promotion of youth employment.

The Initiative aims at supporting national action for the implementation of the 2030 SDGs in particular the targets on youth, through multi-stakeholder partnerships and the scaling up of innovative interventions in areas such as green jobs, information technology, rural development and the transition to formality.

More details will be presented to you later this morning.

Priority on decent jobs creation, focus on action and implementation, social dialogue and partnerships, I believe, can go a long way in reversing the vicious circle of slow growth, rising inequalities and decent work deficits.

But we also know that rapid technological changes, demography, new work organizations, are fundamentally and structurally changing our economy, labour markets, nature of jobs, skills, at a pace and in so many different and sometimes uncharted ways- that we need to continuously expose our knowledge, understand and respond to change.

That is why through the ILO Centenary Initiative on the Future of Work, I have launched an invitation to all interested parties to engage in an open debate on this essential and existential topic of our times.

Finally, I wish to thank you for such a strong response to our joint invitation, with the Government of Morocco and OECD, to participate in this Forum to engage in candid dialogue on employment policy and to follow with resolve for action.

**M. STEFANO SCARPETTA, DIRECTEUR DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DES AFFAIRES
SOCIALES, OCDE**
Opening Speech

Your excellency the Head of Government of the Kingdom of Morocco,
Mr. Benkirane, Ministers, ladies and gentlemen,

It is a great pleasure to be here with you today and to be able to share the floor at the opening session of this important conference. Indeed, looking at the world today, I can think of few issues that are more pressing than that of strengthening employment growth and improving workers' access to productive and rewarding jobs.

I would like to thank the government of the Kingdom of Morocco for having organised this important event and for the invitation, together with our friends from the ILO, to be part of the organisation.

The recovery from the crisis remains incomplete and inequality has risen. For individuals, work has obvious economic benefits, but it also helps them stay connected with society, build self-esteem, and develop skills and competencies. Indeed, the job people hold is one of the most powerful determinants of their quality of life. At the same time, we know that societies with high levels of employment are also richer, more politically stable and healthier.

Promoting better labour market outcomes for all is therefore of critical importance and it sits at the heart of what the OECD stands for, which is to promote policies that will improve the economic and well-being of people around the world.

There are some encouraging, albeit timid, signs in the most recent labour market statistics. The jobs recovery is becoming more widespread and gaining momentum, putting unemployment on a declining path in most countries, including those hardest hit by the crisis. However, the OECD, in its interim assessment, points that global GDP growth in 2016 is projected to be no higher than in 2015, a mere 3%, itself the slowest pace in the past five years. Forecasts have again been revised down in light of disappointing recent data. Growth is slowing in many emerging economies with a very modest recovery in advanced economies and low prices depressing commodity exporters. Trade and investment remain weak. Sluggish demand is leading to low inflation and inadequate wage and employment growth. This protracted period of fairly slow recovery from the depth of the financial crisis has had very real costs in terms of foregone employment, stagnant living standards in advanced economies, less vigorous development in some emerging economies, and rising or persistently high inequality nearly everywhere. In OECD countries, the richest 10% of the population now earn 9.6 times the income of the poorest 10%; this ratio is up from 7:1 in the 1980s, 8:1 in the 1990s and 9:1 in the 2000s. Even in those emerging economies where inequality has fallen, like Chile or Brazil, inequality remains at staggeringly high levels (26.5:1 in Chile and 50:1 in Brazil). In Morocco, income inequality as measured by the Gini index stood at 40.9 in 2013 – which means Morocco ranked only 129th out of 187 countries in terms of income equality. In the most equal country, Norway, the Gini was 25.8 in 2013.

Youth are at a particular disadvantage

And there are important inequalities in the labour market as well, which in some cases have been accentuated by the crisis.

Youth are one of those groups for whom the current labour market situation is particularly dire. Many of the youth who finished their schooling during the crisis years and have struggled to gain a secure foothold in the labour market may be approaching the “make or break” point so far as being able to ascend the career ladder, and risk being scarred for their rest of their working lives. In the third quarter of 2015, the average youth unemployment rate across the OECD was 13.7% - but this hides considerable variation from 47.8% in Spain, to 7.4% in Germany. In Morocco, the youth unemployment rate stood at 27.9% in 2015.

Recent work at the OECD has shown that long-term career prospects are largely determined in the first ten years of working life. So investing in youth now is particularly important to build a more prosperous and inclusive future.

The OECD Youth Action Plan, which draws on years of OECD analysis of education, skills and youth-related employment policies, is intended as a guide for countries in putting together an effective policy package to improve labour market outcomes for youth.

The plan will be presented in some more detail in the upcoming parallel session on youth. Let me just say that countries will need to combine policies to boost inclusive growth and jobs in the short term, with actions on education, training and labour regulations over the medium-term with the goal of strengthening the “employability” of young people as well the creation of productive and rewarding jobs – quality jobs – through reforms to promote a vibrant economy.

Gender gaps remain important

Another key challenge for governments is to promote greater equality between men and women in the labour market. There has been progress in closing gender gaps, and the crisis has tended to affect men more than women.

That being said, substantial differences remain. Among G20 countries, for example, gender employment gaps range from just 6.8 and 7.6 percentage points in the Russian Federation and Canada, respectively, to 48.3 percentage points in Turkey, 62.2 in India and 71.2 in Saudi Arabia. We also know that women are less likely to work full-time than men, are less likely to progress in their careers and that there is a substantial gender wage gap. Women are also less likely to be business owners, they rarely own large businesses, and their earnings from self-employment are substantially lower than for men.

What is striking is that these gaps persist despite the fact that young women now tend to be more educated than young men. The continued marginalisation of women in the labour market therefore represents a tremendous waste of human capital, as well as of entrepreneurial resources. The G20 leaders took an important commitment to reduce the gender gap in labour force participation by 25% by 2025 and we at the OECD, with colleagues from the ILO, are assisting them in implementing the required policies.

Dealing with inter- and intra-regional disparities

Important inequalities in the labour market also manifest themselves at the regional level, where there are often large disparities between poor and rich places. Effective local development can help address these through a variety of policy interventions, ranging from skills to economic development, and from entrepreneurship to the social economy.

At the OECD, the Programme on Local Economic and Employment Development (LEED) has been advising governments and communities since 1982 on how best to respond to economic change and tackle complex problems in a fast-changing world. Its mission is to contribute to the creation of more and better quality jobs through more effective policy implementation, innovative practices, stronger capacities and integrated strategies at the local level.

However, the challenge faced by local economies has not been made easier by the global financial crisis and the protracted economic slowdown which has followed. Local government budgets have been cut back, national level funding streams and redistributive grants have diminished, and access to private capital has become more demanding.

Doing better for migrants

Finally, migrants are another group of individuals often found at the margins of the labour market. Even in countries such as Australia, Canada and New Zealand, which are generally perceived as successful in integrating immigrants, the labour market outcomes for recent arrivals are well below those of the native-born.

The integration of immigrants and their children is a major policy concern. Indeed, immigrants represent a sizeable segment of our population: almost one in five persons in OECD and EU countries is either foreign-born or native-born with at least one immigrant parent. The total immigrant population has grown by more than 30% since 2000, and is expected to grow further in virtually all countries.

The world is currently confronted with an unprecedented humanitarian refugee crisis, with its unacceptable human cost. While in the short-term the policy response has to do with proving asylum seekers and refugees with the much needed immediate support – food shelter physiological help – it is also important to involve those who are likely to stay in integration programmes. The OECD released last year a flagship publication “Settling In: indicators of Migrant Integration” which includes the first broad international comparison across all OECD countries of the outcomes for immigrants and their children. In late January, we organised with the UNHCR a high-level conference on the integration of refugees and published a report on “Making Integration Work – Refugee and others in need of protection”.

However, the challenges are not insurmountable. European and other OECD countries have made progress in integration. The majority of immigrants and their children are well integrated in labour markets and societies. But there is still much more that remains to be done. Successful integration means making the best use of the potential of immigrants and their children, to the benefit of both migrants and the host society.

Excellencies, ladies, gentlemen,

Successfully engaging individuals in the labour market is crucial, not only for improving their own well-being, but also for promoting stronger and more sustainable economic growth that promotes equality and social cohesion. Social tensions are visible across the globe. Citizens throughout the world are taking to the streets to voice their concerns and demands. It is therefore imperative to find solutions that foster economic growth in a more inclusive manner, where the gaps between the rich and the poor are less pronounced, and opportunities are shared more equally.

I look forward to discussions and the exchange of ideas and experiences that will take place over the next day and a half, and I wish you all a successful meeting.

**MME MARINA DEL CORAL, REPRESENTANTE DU PAYS ORGANISATEUR DU 2EME
FORUM INTERNATIONAL, ESPAGNE**
Intervención clausura
Opening Speech

Buenos días a todos.

**Sr. Guy RYDER, Director General de la Organización Internacional del Trabajo,
Sr. Stefano Scarpetta, Director de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE,
Sr. Alfonso Navarrete, Ministro de Trabajo y de la Seguridad Social de México,
Sr. Abdeslam SEDDIKI, Ministro de Empleo y Asuntos Sociales del Reino de Marruecos,
Señores Ministros, jefes de delegación, autoridades.**

Es un honor para mí volver a tomar la palabra, en nombre de la Ministra de Empleo y Seguridad Social del Reino de España, Doña Fátima Báñez García, en este Foro, para participar en su sesión de clausura. Coincido con mis compañeros de mesa en sus consideraciones sobre lo enriquecedores que han sido las reflexiones e intercambios de ideas y líneas políticas que hemos tenido la oportunidad de hacer a lo largo de estas dos jornadas.

En ellas hemos podido constatar que se han realizado avances en las políticas nacionales de empleo, pero que los Gobiernos nacionales hoy se siguen enfrentando a retos aún por superar, así como a nuevos escenarios, como el de la necesidad de establecer medidas que creen empleo con tasas de crecimiento económico bajas, evitándose con ello que los momentos bajos del ciclo económico incrementen las brechas sociales y consiguiéndose al mismo tiempo que el crecimiento económico sea verdaderamente inclusivo y motor de la cohesión social.

Estas jornadas han profundizado intensamente en la senda que juntos comenzamos en el mes de noviembre de 2013, en Ciudad de México, y que posteriormente continuamos en Madrid, en julio de 2014.

Hemos hablado de crecimiento del empleo, pero no de un crecimiento cualquiera:

- Una de las grandes ideas que me llevo de estas jornadas, y que desde luego desde España compartimos, es que el objetivo de crecimiento del empleo, y del empleo de calidad, no puede basarse únicamente en la realización de políticas de empleo, sino que debe fundarse en “Estrategias PARA el empleo”.

Es decir, el objetivo de crecimiento del empleo, y del empleo de calidad, debe estar presente no sólo en las políticas tradicionales de empleo, sino también en las más diversas políticas públicas impulsadas por distintos Departamentos ministeriales, y, principalmente, en las políticas de educación y en las políticas económicas.

- Otra idea es que estas estrategias no serán plenas ni equilibradas si no incluyen actuaciones específicas a favor de colectivos especialmente desfavorecidos en el marco del mercado laboral, por diversas circunstancias. Entre otros, mujeres, jóvenes, mayores de 45 años, discapacitados, inmigrantes... Es decir, las Estrategias PARA el empleo deben buscar un crecimiento de carácter inclusivo, que beneficie a todos.
- Por otro lado, estas Estrategias deben incluir afrontar la solución de los problemas que surjan a corto plazo, pero su principal orientación es el medio-largo plazo...
- Igualmente, deben ir acompañadas de instrumentos para su puesta en marcha (presupuesto y otros...), así como de medidas de evaluación que permitan valorar su eficacia y, en caso necesario, reorientar las acciones.

Finalmente, creo que en estas jornadas hemos sido conscientes de que los problemas son compartidos en parte, pero también de que las naturalezas de nuestros mercados laborales nacionales son diversas, por lo que no siempre las soluciones van a ser las mismas, aunque lo cierto es que los objetivos sí son.

Sin embargo, ello no implica que el tratamiento común de nuestros retos y problemas, y la aportación de experiencias de cada uno de nosotros, no sea útil.

Muy al contrario, este III Foro de Políticas Públicas de Empleo, ha mostrado, como lo hicieron las ediciones anteriores del Foro, que la reflexión conjunta nos ayuda a ver nuestros mercados laborales con otros ojos, lo que nos permite apreciar aspectos, retos y posibles soluciones, que por nosotros mismos no seríamos capaces de apreciar.

A ello se suma que nuestros mercados laborales están conectados a nivel regional e incluso global, como muestran las actuales cifras de movimientos migratorios a nivel mundial.

El desempleo, y en especial el desempleo de los jóvenes es el gran problema en nuestros países. Frena el crecimiento económico, frena el desarrollo demográfico, pone en riesgo el estado de bienestar y genera frustración y ruptura social.

Esta preocupación fue la que justificó el nacimiento de este Foro: el primero en el año 2013 en México...; el segundo en el año 2014 en Madrid; y hoy es Marrakech la capital mundial del empleo.

Las distintas ediciones de este Foro nos han permitido saber dónde estamos cada uno, conocer las experiencias de todos, y poner en relación lo que estamos haciendo con lo que recomiendan las organizaciones internacionales especializadas. Permiten que los máximos responsables de las políticas de empleo a nivel nacional pongamos en común circunstancias, problemas y posibles soluciones a uno de los mayores retos de las sociedades a nivel mundial: la búsqueda de un crecimiento generador de empleo y de empleo de calidad.

En estos tiempos de cambios e incertidumbres es especialmente necesario este Foro de reflexión, este encuentro de experiencias y esta llamada de concienciación sobre los grandes desafíos en el mundo del trabajo.

México, España y Marruecos, junto la OIT y la OCDE, compartimos la complicidad de haber acogido este foro, queremos seguir en ello y damos la bienvenida a nuevos anfitriones en este camino. Por otro lado, creemos que la labor de estos encuentros es esencial y debe tener continuidad en el tiempo, y que un adecuado seguimiento de sus resultados redundarán en una mayor utilidad de los trabajos que compartimos.

Bajo la orientación de la Organización Internacional del Trabajo y de la OCDE, los sucesivos países anfitriones podríamos trabajar juntos en este seguimiento e impulso. Ésta es nuestra propuesta.

Muchas gracias.

كلمة رئيس الحكومة الأستاذ عبد الإله ابن كيران
بمناسبة افتتاح أشغال المنتدى الدولي الثالث حول السياسات العمومية للتشغيل
مراكش، 2 مارس 2102

بسم الله الرحمن الرحيم، الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله وآله وصحبه ومن والاه،
السيد المدير العام لمنظمة العمل الدولية؛
السيد مدير التشغيل والعمل والشؤون الاجتماعية بمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية؛
أصحاب المعالي الوزراء؛
أصحاب السعادة السفراء؛
السيدات والسادة ممثلو المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء؛
حضرات السيدات والسادة؛
السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته،

إنه لمن دواعي السرور أن أشارككم اليوم افتتاح أشغال هذا
المنتدى الدولي الرفيع المستوى الذي ينظم بتعاون بين وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية
ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية،

تحت الرعاية السامية لصاحب الجلالة الملك محمد السادس حفظه الله،

في موضوع

«تعزيز النمو من خلال سياسات ومؤسسات دامجّة لسوق الشغل».

وإذ أرحب بضيوفنا الكرام، راجيا لهم من الله تعالى مَقاما طيبا ببلادنا، فإنني أنوه بهذه المبادرة المتميزة وأهني الجهات المنظمة
على اختيار هذا الموضوع، الذي يكتسي أهمية بالغة وراهنية أكيدة، والذي بات يورق الحكومات في مختلف دول العالم،
خصوصا في سياق الأزمة الاقتصادية وانحصار نسب النمو، وما يترتب عن ذلك من ظواهر اجتماعية خطيرة
من قبيل اتساع الفوارق الفتوية والإقصاء والتهميش والتطرف.
فالتشغيل كما تعلمون هو الآلية الرئيسية للاندماج الاجتماعي، والعامل الرئيسي لتحسين الظروف المعيشية والوقاية من الفقر
والهشاشة، والحفاظ على التماسك الاجتماعي .
ولا شك أن هذا اللقاء الدولي، الثالث من نوعه، والذي يجمع نخبة مرموقة من الفعاليات والخبراء، سيساهم في تسليط الضوء
بأسلوب علمي على الإشكاليات المطروحة وتبادل الآراء بين مختلف الفاعلين في مجال التشغيل،
والاستفادة من التجارب الفضلى في هذا الميدان.

حضرات السيدات والسادة،

أود في بداية كلمتي أن أؤكد على أمور أعتبرها في وقتنا الحالي جوهرية في التعاطي مع إشكاليات النمو والتشغيل والإدماج. فالعالم اليوم مترابط، والاستقرار على المستوى العالمي أصبح يتطلب حداً أدنى من العدل والمساواة بين الدول وداخل الوطن الواحد. فإذا كانت الحقبة الأخيرة قد تميزت بالأزمة المالية العالمية وما لها من انعكاسات اقتصادية واجتماعية فإنها تميزت أيضاً باستيقاظ الشعوب التي أصبحت تطالب بحقوقها في الثروة والتي لم تعد تقبل أن تتفجر عاجزة على الهامش خصوصاً والفرصة متاحة أمامها للتعبير والضغط والتعبئة الفاعلة بفضل التطور التكنولوجي الذي يسر للشباب بكل فئاته إسماع صوته. وأمام هذه الوضعية، فإن المسؤولية مشتركة. فالحكومات لها مسؤوليتها، والمقاومات ورجال الأعمال لهم مسؤوليتهم والنقابات لها مسؤوليتها. فإذا نحن لم نغير المقاربة، وإذا تمسكنا بمواقفنا وبمنطق الصراع، فإننا نعرض الديمقراطية للخطر ونبعد الرهانات الحقيقية عن الفضاء الديمقراطي علماً أننا نؤمن جميعاً أن الديمقراطية هي فرصتنا الوحيدة والحقيقية لتزدهر الشعوب ولتحقيق أكبر قدر أكبر من العدالة والتوازن.

لذا لا بد من النظر العميق في الإشكاليات المطروحة فيما يخص التشغيل وإدماج الشباب، فالأمر لا يتعلق فقط بسياسات النمو وبرامج التشغيل والتكوين، بل يتعداه إلى ضرورة ضمان حد أدنى من شروط العيش الكريم للجميع وهذا ما يسألنا جميعاً ويقتضي تقديم تنازلات من قبل الجميع، فوهم من يعتقد أننا يمكن أن نحافظ على الاستقرار العالمي والوطني مع الحفاظ على ما لدينا من مزايا ومواقع كما هي، بل إن تصحيح الاختلالات وتحقيق حد أدنى من العدالة من الشروط المسبقة لتحقيق مجتمع آمن ومستقر ومزدهر.

حضرات السيدات والسادة،

بالعودة إلى موضوع البطالة، فإنه لا يخفى عنكم أن هذه الظاهرة الاجتماعية مركبة، تحكمها وتؤثر فيها عدة عوامل. كما أن إحداث المزيد من مناصب الشغل اللائق، أصبح على رأس قائمة التحديات التي تواجه إعداد السياسات الاقتصادية والاجتماعية في معظم الدول، في ظل السباق المحموم نحو التنافسية الذي أضحى اليوم الأهم الأول للدول والمقاومات. وبالنسبة لبلادنا، فإنه على الرغم من الجهود المبذولة لتقليص حدة البطالة، خصوصاً في أوساط الشباب، فإننا لم نجد بعد المقاربات الصحيحة لمعالجة هذه الإشكالية بما يمكن من إدماج أوسع في سوق الشغل ويحافظ على تنافسية المقاومات والاقتصاد عموماً. وفي هذا السياق، فإننا لا زلنا نواجه جملة من التحديات منها الضغط الديموغرافي، والآثار المحدودة للنمو على إحداث فرص الشغل، وضعف ملائمة التكوين مع حاجيات السوق، وتواضع فعالية سياسات التحفيز على التشغيل.

وأود التأكيد بهذا الصدد، أن معالجة إشكالية التشغيل ينبغي أن تأخذ بعين الاعتبار طبيعة الواقع والسياق الخاصين بكل بلد. فإذا كانت الدول المتقدمة تعتمد أساساً على معيار خفض معدل البطالة لتقييم سياساتها في مجال التشغيل، فإن في الدول النامية عموماً وفي بلادنا على سبيل المثال يبقى هذا المؤشر بعيداً من أن يعكس بدقة لوحده واقع سوق الشغل، حيث أن الشغل الناقص والشغل الغير مؤدى عنه وضعف معدل النشاط تمثل عوامل تؤثر سلباً على الإنتاجية والنمو فضلاً عما تخلفه من هشاشة في أوضاع فئات واسعة تعد حسب الإحصاءات الرسمية مدمجة في سوق الشغل. كما أن مسألة التوازن اللازم بين مرونة سوق الشغل وحماية المشغلين ينبغي أن تراعى فيها الخصوصيات الاقتصادية والاجتماعية لكل بلد أو بالأحرى لكل جهة داخل البلد الواحد.

حضرات السيدات والسادة؛

لقد أدركت الحكومة الحالية، منذ توليها المسؤولية، بأنالمقاولة هي المحرك الأساسى للاقتصاد والتنمية، وأنه من أجل فسح المجال لها للاشتغال وإحداث الشغل المنتج لقيمة مضافة، لا بد لها من محيط ماكرو اقتصادي متوازن، وجو اجتماعي متماسك وآمن. ومن هذا المنطلق، فقد ركز العمل الحكومي على ثلاث أولويات كبرى، تتجلى في تعزيز الثقة في الاقتصاد الوطني وصيانة التوازنات الماكرو اقتصادية، وذلك عبر سلسلة من الإصلاحات والإجراءات، واستعادة التوازن الاجتماعي لمصلحة المواطن، ودعم المقاولة لفائدة التنمية، بما يمكن من رفع إشعاع النموذج المغربي وتقوية جاذبيته.

ففي جانب الإصلاحات الهيكلية عملت الحكومة على الرفع من وتيرة وزخم الإصلاح من خلال إطلاق حركية إصلاحات هيكلية همت منظومة العدالة، والمالية العمومية والنظام المالي، والمقاصة، والتقاعد، والخدمات الصحية، والجهوية، ... كما اتخذت الحكومة إجراءات مهمة من أجل استعادة عافية الاقتصاد الوطني، حيث تم تقليص عجز الميزانية من 2.2% من الناتج الداخلي الخام سنة 2102 إلى نحو 3.4% بحلول نهاية 2102، في أفق بلوغ 4.2% نهاية 2102 بحول الله. كما انتقل عجز ميزان الأداءات من 5.2% المسجلة سنة 2102 إلى أقل من 2.2% نهاية 2102 وعلى المستوى الاجتماعي، عملت الحكومة على اعتماد عدد من المبادرات الرامية لتصحيح التوازن الاجتماعي، والتوجه نحو تمكين الفئات الفقيرة والمحتاجة من الثروة الوطنية عبر إجراءات مباشرة، كالزيادة في الحد الأدنى للأجور (01% على سنتين)، واعتماد دعم الأرواح الحاضنة لأطفالهن اليتامى، وسن نظام التعويض عن فقدان الشغل، وتعميم نظام المساعدة الطبية ليشمل نحو 01 م لابين مستفيد.

كما تم تعميم التغطية الصحية على الطلبة مجانا والرفع من عدد وقيمة المنح الجامعية، وتخفيض أسعار أزيد من 0211 دواء، والزيادة في الحد الأدنى للمعاشات وتطبيق التزامات الحوار الاجتماعي التي تكلف ما يزيد على 02 مليار درهم. كما يتم العمل على إخراج نظامي الحماية الاجتماعية والتغطية الصحية لفائدة المستقلين، حيث أحيل مشروعا القانونين المحدثين لهما على البرلمان منذ حوالي شهر.

وبموازاة العمل على تصحيح الاختلالات الاجتماعية، تم اعتماد مجموعة من القرارات الهادفة إلى تحسين مناخ الأعمال، ودعم المقاولات الوطنية، وتحرير طاقات الإنتاج الوطني، وإعادة التوازن للنموذج التنموي لبلادنا.

حضرات السيدات والسادة،

لقد أولت المملكة المغربية اهتماما بالغا لتأهيل الترسنة القانونية المتعلقة بالعمل وملاءمتها مع المواصفات الدولية ذات الصلة. فقد صادقت بلادنا حتى الآن على 22 اتفاقية عمل دولية من بينها 2 اتفاقيات أساسية من أصل 2 تتعلق بمحاربة تشغيل الأطفال والمساواة بين الجنسين في العمل والنهوض بالمفاوضة الجماعية وكذا محاربة العمل الجبري. كما تم، في إطار استكمال الترسنة القانونية المتعلقة بالشغل، إعداد مشاريع قوانين تتعلق بـ «العمال المنزليين» و«ظروف العمل في القطاعات ذات الطابع التقليدي الصرف» و«الصحة والسلامة المهنية في القطاعين الخاص والعام. كما أن الحكومة، من منطلق قناعتها بكون إحداث فرص الشغل والحفاظ عليها هي مسؤولية جماعية، تعمل على استكمال إعداد مشروع القانون التنظيمي المتعلق بممارسة الحق في الإضراب، وفق منطق يوازن بين حماية الحقوق الأساسية للأجراء وتمكين المقاول من ممارسة نشاطها في جو مستقر وآمن. وسيتم بإذن الله عرض مشروع القانون على مسطرة الاستشارة والمصادقة خلال الأسابيع المقبلة.

واقناعنا منها بأهمية الحوار وانعكاساته الإيجابية على توفير الظروف الملائمة لتنمية مستدامة ومتوازنة، فإن الحكومة ظلت منفتحة وملتزمة بأسلوب الحوار مع الفرقاء الاقتصاديين والاجتماعيين باعتباره آلية لمعالجة القضايا ذات الاهتمام المشترك. وقد تعزز رصيد الحوار الاجتماعي بالمغرب بالتوقيع على عدة اتفاقيات اجتماعية ساهمت في تحقيق عدة منجزات سواء على مستوى حماية الحقوق والحريات النقابية أو على مستوى تحسين الدخل والحماية الاجتماعية للمأجورين، وكذا تحسين العلاقات المهنية واستتباب السلم الاجتماعي.

وقبل الختام أدعو هذه الثلة المتميزة من المشاركين إلى التفكير في موضوع السياسات العمومية للتشغيل بطريقة متحررة من القيود المسبقة للمساهمة في فهم أدق لهذه الإشكالية في كل أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والقانونية والمؤسسية وبلورة حلول واقعية تنهل من التجارب الفضلى وتراعي الخصوصيات المحلية وذلك لربح رهان التشغيل والتنافسية والتوازن المجتمعي.

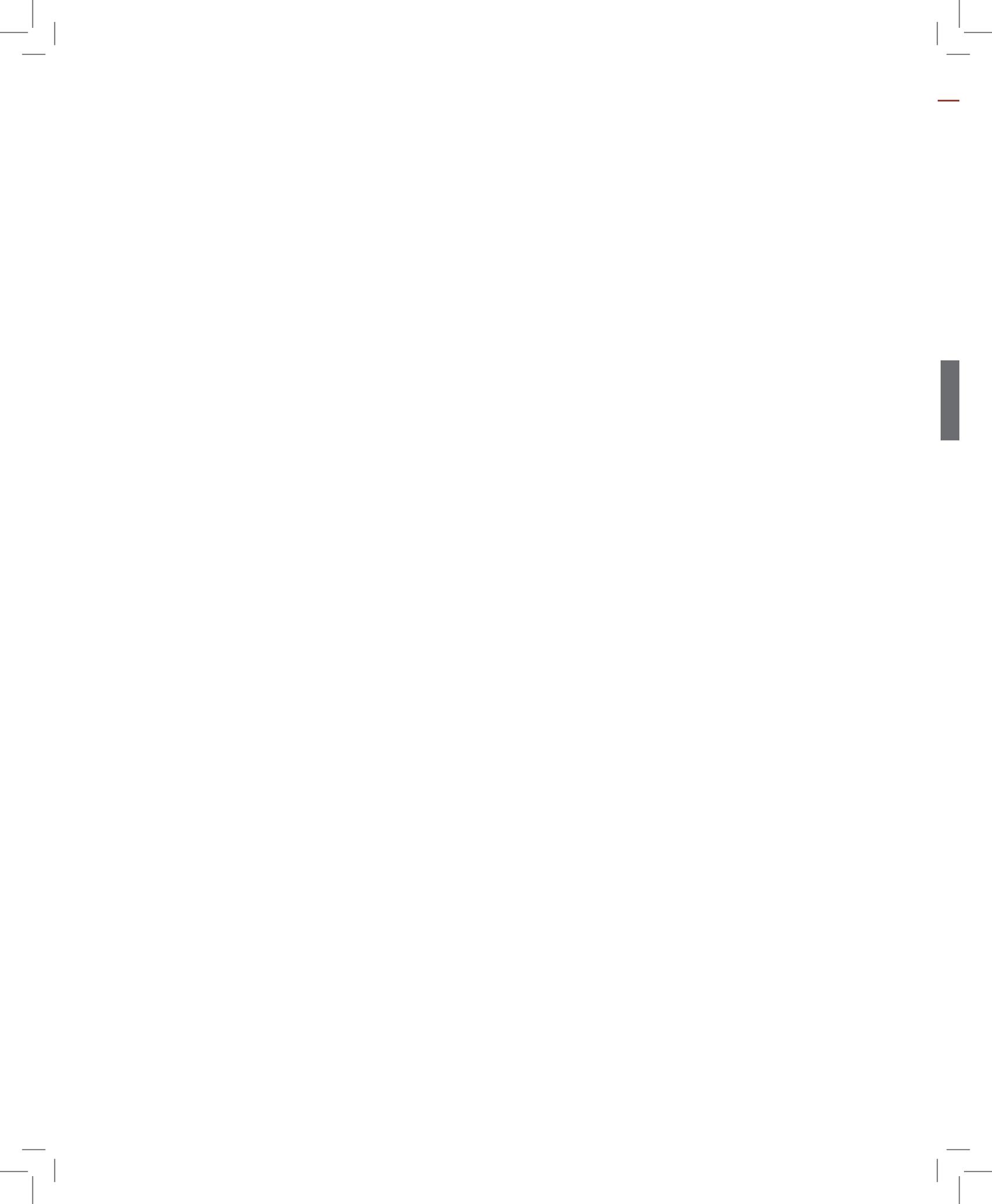
وأخيرا، أجدد شكري لجميع المشاركين في هذا المنتدى وللساهرين على تنظيمه، متمنيا التوفيق لأشغالكم. والسلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.



PHOTO OFFICIELLE



02 mars 2016
Hôtel les Jardins de l'Agdal, Marrakech





SESSIONS PLENIERES SESSIONS PARALLELES

4

SESSION PLENIERE I

THEME :
RENFORCER LA CROISSANCE ET LE BIEN ETRE VIA DES POLITIQUES
ET INSTITUTIONS INCLUSIONS DES MARCHES DU TRAVAIL

PRESIDENT : M. Alfonso Navarrete Prida Ministre Du Travail Et De la sécurité Sociale/MEXIQUE

RAPPORTEUR : M. NAJIB IBN ABDELJALIL, expert MAROC

INTERVENANTS

Nom & prénom & qualité	Pays/ Organisme
M. SCARPETTA STEFANO/ Directeur de l'Emploi, du Travail et des Affaires Sociales	OCDE
M. RAYMOND TORRES/ Conseiller Spécial des Questions d'Emploi et d'Avenir du Travail	OIT
M. MOHAMED BOUTATA/Secrétaire Général du Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	MAROC

- **PROBLEMATIQUE**

Depuis la fin des années 80 du siècle dernier, le processus de croissance économique s'est accompagné d'un accroissement des inégalités de revenu dans la plupart des pays du monde quel que soit leur niveau de développement. Les facteurs explicatifs sont variables selon les pays mais il est aujourd'hui admis que l'affaiblissement des institutions du marché du travail constitue un facteur important voire déterminant de ces tendances.

En effet, les sociétés équitables ne sont pas le résultat naturel des forces du marché. Au contraire, l'équité est créée par la société, plus précisément par les institutions comprenant les lois, les politiques et les pratiques qui gouvernent la société, son économie et en particulier son marché du travail.

Dès lors, construire des sociétés justes implique la mise en place d'institutions qui soutiennent la création d'emplois de qualité avec des salaires et des conditions de travail décentes appuyées par des politiques économiques et sociales destinées à promouvoir une croissance durable et équilibrée.

- **QUESTIONS SOUMISES AU DEBAT**

- Comment favoriser la création de l'emploi productif et de qualité par des politiques sociales et macroéconomiques efficaces?

- Comment donner leur place aux politiques sociales et de l'emploi dans la relance d'une croissance inclusive?

- Comment articuler au mieux les différentes politiques macroéconomiques, sectorielles, du marché du travail, de la protection sociale ainsi que celle de l'éducation et de la formation ?

- Comment faire en sorte que les institutions du marché du travail soient plus favorables aux groupes les plus vulnérables de la société tels que les jeunes, les femmes, les immigrés, les habitants des régions et localités les moins pourvues en ressources ?

- Quelles sont les voies les mieux adaptées pour renforcer et étendre des régimes de protection sociale inclusifs et efficaces?

- Quelle a été la contribution des partenaires sociaux et comment les progrès accomplis en matière de respect et d'exercice effectif des principes et droits fondamentaux au travail ont contribué à une croissance plus inclusive, plus forte et plus durable ?

- Quel rôle pour les programmes et les projets de coopération internationale mis en œuvre pour appuyer les politiques suivies s'il y a lieu ?

- **ECONOMIE DES INTERVENTIONS**

M.SCARPETTA a mis l'accent sur les éléments suivants:

1. L'inégalité forte et croissante des revenus dans beaucoup de pays dans le monde, développés ou en voie de développement. Cette inégalité est la plus élevée depuis 30 ans dans les pays de l'OCDE et elle est aussi croissante ;

2. Cette inégalité dans les revenus est due principalement par les inégalités caractérisant les résultats du marché du travail (taux d'emploi, qualité de l'emploi, précarité, sous-utilisation des compétences,...) qui pèsent sur la productivité et les salaires;

3. Avec des combinaisons politiques adéquates, les pays pourraient rendre le marché du travail plus efficace et moins inégalitaire. Malgré les adaptations aux spécificités de chaque pays, ces politiques devraient porter sur 4 domaines déterminants:

- Investir dans les compétences répondant aux besoins du marché du travail et serait source de gains de productivité, de revenus, d'inclusion; ce n'est pas encore le cas aujourd'hui, beaucoup de demandeurs d'emploi, formés restent en marge ;

■ Améliorer l'utilisation des compétences présentes : meilleure connaissance du marché du travail (O&D), meilleure adéquation des formations et des besoins du marché, favoriser l'évolution de l'informel vers le formel (plus inclusif) ;

■ Amener davantage de personnes sur le marché du travail par un cadre d'actions qui contribue simultanément à :

- Développer de nouvelles opportunités d'emploi par la réduction des barrières à l'offre d'emplois et la levée des barrières d'accès à l'emploi;
- Améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi (formation, assistance et services de placement,...);
- Renforcer la motivation des demandeurs d'emploi par des relations au travail plus confiantes.

■ Soutenir les institutions publiques de mise en œuvre de ces politiques et renforcer leur coordination avec les opérateurs privés et les organisations sociales;

4. Dans le cadre de ces politiques de perfectionnement des résultats du MT, un focus particulier doit porter sur les groupes à risque d'exclusion, en précarité, en emplois sans qualifications: jeunes, femmes, personnes âgées, enfants, handicapés,...);

5. Au-delà des interventions sur le marché du travail, d'autres politiques (économiques, fiscales, budgétaires, monétaires ...) sont également nécessaires pour favoriser la création d'emplois nouveaux.

M. TORESS RAYMOND a souligné de son côté l'importance et les conditionnalités de la croissance inclusive:

1. Croissance et bien-être (croissance inclusive) sont conditionnés par le travail décent (qualité, rémunération, protection sociale, dialogue social);

■ Travail décent impacte l'offre: Travail appareil productif efficace et entreprises compétitives (ex: Allemagne, USA, Inde);

■ Travail décent impacte la demande: Travail décent renforce les leviers de croissance de la demande (ex: Brésil, Chine, Maroc);

■ Travail décent impacte la distribution des bénéfices de la croissance: diminue les inégalités, renforce le dialogue social et la recherche de compromis dans le partage des fruits de la croissance. (ex: pays nordiques, Afrique du Sud, Mexique, Argentine,...).

2. Pour réaliser les bénéfices précités, des politiques inclusives du marché du travail doivent être mises en œuvre, en particulier:

■ Développer les services publics et les politiques actives d'emploi;

■ Développer la formation avec focus sur les plus défavorisés;

■ Lutter contre la précarité et inciter l'informel à « se formaliser »;

■ Financer équitablement et suffisamment la protection sociale ;

■ Rôle du dialogue international et des OI dans ce processus vertueux;

■ Mise en parallèle des bonnes pratiques et mise en lumière des politiques qui fonctionnent;

■ Renforcer la coordination des politiques d'emploi;

■ Renforcer le respect des normes fondamentales du Travail;

- Inclure la dimension emploi dans les accords de libre échange et d'investissement international;
- Inclure le phénomène migratoire dans la mondialisation économique et commerciale.

M. MOHAMED BOUTATA a mis en exergue l'expérience marocaine en matière d'élaboration d'une stratégie nationale pour l'emploi :

1. L'état des lieux de l'évolution du marché du travail durant la dernière décennie montre :

- le gap structurel entre offre et demande d'emploi;
- la situation précaire des femmes et des jeunes, y compris diplômés;
- l'importance croissante des sorties du marché de l'emploi des femmes;
- La portée limitée des politiques d'emplois et la faible coordination avec les politiques économiques et les stratégies sectorielles ;

2. Un scénario volontariste est apparu nécessaire pour fonder la stratégie nationale pour l'emploi qui s'est fixée 4 axes stratégiques pour une croissance inclusive et riche en emplois ;

- Une politique macroéconomique et des stratégies sectorielles, plus coordonnées, génératrices d'emplois et plus inclusives, ainsi qu'une dynamisation des demandes territoriales génératrices d'emplois locaux et de proximité;
- Une politique de consolidation et de valorisation du capital humain en termes de compétences et d'adéquation des aptitudes aux besoins du marché ;
- Une modernisation de la gouvernance du

MT et de coordination public-privé;

- Une consolidation institutionnelle au niveau national et territorial favorisant et accompagnant la création d'emplois.



ELEMENTS DE DEBAT

En préambule au débat, la parole a été donnée à **Mme Azita BERRAR** – Directrice des Politiques de l'emploi – OIT pour faire part à l'assistance du programme récemment adopté – février 2016 de manière participative par toutes les instances des nations unies et intitulé: Initiative globale pour l'emploi des jeunes et ce, dans le cadre des objectifs mondiaux de développement durable de 2030.

1. Cette initiative engage un partenariat mondial qui vise à améliorer les perspectives économiques des jeunes qui arrivent sur le marché du travail ;
2. Elle se veut un partenariat unique entre les gouvernements, le système des Nations Unies, les entreprises, les institutions académiques, les organisations de jeunesse et d'autres groupes visant à se mobiliser pour créer de nouvelles possibilités et de nouvelles pistes vers un emploi de qualité dans l'économie mondiale;
3. Le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, formé des 29 dirigeants des institutions de l'ONU, a adopté cette initiative comme une priorité de premier ordre ;
4. Cette initiative comporte 4 piliers :
 - Mobiliser les organismes dans le cadre d'une alliance pour appuyer aux plans politique et technique les politiques d'emploi en faveur des jeunes;
 - Soutenir les politiques d'emploi des jeunes au niveau régional, national et international;

■ Développer les mécanismes de partage des politiques d'emploi réussies à travers le monde via des plateformes accessibles;

■ Développer les mécanismes de financement.

Plusieurs questions ont été posées et peuvent être synthétisées comme suit :

1. Quels pronostics de l'OIT et de l'OCDE sur l'évolution de la crise de l'emploi sur les années à venir ?

2. Quelles politiques du Gouvernement Marocain pour augmenter le nombre de création d'emploi par point de croissance du PIB ?

3. Devant le non succès des politiques d'emplois préconisées jusqu'à présent dans les pays africains; Que peut proposer l'OIT/OCDE aux pays africains pour réduire le chômage?

4. Compte tenu de la mondialisation et des spécificités régionales; l'OIT et l'OCDE peuvent-elles penser des solutions certes globales mais également régionales compte tenu des degrés d'intégration présents; cas du Maghreb ?

5. Compte tenu de l'expérience de l'OIT, de l'OCDE, sur quelles variables (qui ont le mieux marché) peut-on agir pour améliorer l'emploi :

■ Coûts et Productivité ?

■ Flexibilité ... ?

Les éléments de réponse apportés par les intervenants se résument comme suit :

M. TORRES:

• La complexité de la mondialisation, l'importance croissante des chaînes de valeur mondiales, le rôle déstabilisateur de la finance mondiale rendent difficiles le pronostic;

• L'espoir est dans le regain d'autonomie des pays en matière de politiques d'emploi, les réformes et les innovations qu'il faut partager. On peut accepter un optimisme sur le long terme, si les obstacles à court terme sont atténués.

• La vraie réponse aux spécificités africaines est la diversification de l'économie de l'Afrique, et l'intégration régionale; ainsi que le renforcement institutionnel.

M. SCARPETTA:

• Besoin en actions coordonnées au niveau international pour relancer la croissance inclusive (G20);

• Inviter les sociétés multinationales à mieux s'acquitter de leur devoir fiscal;

• Revoir les modèles de croissance vers plus d'emplois;

• Consolider les institutions au niveau national et international et développer des visions à MLT et moins courttermistes.

Mme BERRAR:

• Souligne d'abord le déficit dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi, en particulier dans les PVD;

• Les SNE sont obligatoirement transverses et multisectorielles et imposent en conséquence une cohérence avec les politiques économiques;

• Les investissements productifs public et privés doivent être accompagnés d'investissements dans les compétences humaines;

• Ne pas oublier les créations d'auto-emplois, qui représentent un point important de la résorption du problème du chômage.



MR. STEFANO SCARPETTA
Director, Employment,
Labour and Social Affairs,
OECD

Stefano Scarpetta is Director for Employment, Labour and Social Affairs at the OECD. He joined the OECD in 1991 and held several positions in the Economics Department and in his current Directorate. He led several large-scale research projects, including: «Implementing the OECD Jobs Strategy»; the «Sources of Economic Growth in OECD Countries»; and contributed to others including “The Policy Challenges of Population Ageing” and “The Effects of Product Market Competition on Productivity and Labour Market Outcomes”. From 2002 to 2006 he worked at the World Bank, where he took over the responsibility of labour market advisor and lead economist. In this capacity, he coordinated a Bank-wide research program of Employment and Development and contributed extensively to the Bank’s investment climate assessments. He returned to the Economics Department of the OECD in November 2006 where he became the head of the Country Studies Division in charge of Japan, Korea, China, India, Mexico, Portugal, Denmark and Sweden. From March 2008 to June 2010, he was the editor of the OECD Employment Outlook and the Head of the Employment Analysis and Policy Division of the Directorate of Employment, Labour and Social Affairs (DELSA). He became the Deputy Director of DELSA in June 2010 and in May 2013 has become Director. He has published extensively in academic journals, including in the American Economic Review, The Economic Journal, Economic Policy and The International Journal of Industrial Organisation. He edited several books in the fields of: labour economics and industrial relations; economic growth; and industrial organisation. He is the co-director of the programme of work on Employment and Development at the Institute for the Studies of Labour (IZA, Bonn, Germany); Research Fellow of IZA; Member of the expert group on the minimum wage in France; Member of the Executive Board of the CAED (Comparative Analysis of Enterprise Data) network and member of the Scientific Committee of the DARES (French Ministry of Labour). Mr. Scarpetta holds a Ph.D. in Economics from the Ecole des Hautes Etudes en Science Sociales (EHESS), Département et Laboratoire d’Economie Théorique Appliquée (DELTA) in Paris and a Master of Science in Economics from the London School of Economics and Political Science.

Plenary session: Promoting inclusive labour markets –intervention by Stefano Scarpetta (OECD)

Your excellency Mr. Benkirane, Head of Government of the Kingdom of Morocco, Ministers, Ladies, Gentlemen,

The topic addressed in this session is probably one of the most important issues that policy makers currently face around the world.

Income inequality is high in many countries, and often even rising. While in the OECD area income inequality is relatively low compared to other parts of the world, it is at its highest level in 30 years. As I mentioned during my opening speech, the richest 10% of the population in OECD countries now earn 9.6 times the incomes of the poorest 10% - a ratio which is up from 7.1 in the 1980s. In many emerging and developing economies, the situation is even worse with ratios of top to bottom incomes of 20-30 times.

For many years, **the world was not too worried about this rise in income inequality.** In fact, many economists even argued that some level of income inequality was a “necessary evil” to foster risk taking, investment activities that are an essential part of the process of technological progress, innovation and productivity and economic growth. Moreover, social mobility was perceived to smooth inequalities if not within at least across generations. So inequality was perceived as a temporary phenomenon and eventually, it was thought, income would trickle down to the poorest echelons of society.

A protracted period of strong economic growth in many emerging economies has indeed allowed bringing millions of people out of extreme poverty with major improvements in well-being. But the trickle-down effect has clearly shown its limits in the advanced economies and it is also weakening in some of the emerging economies.

The experience of the last few decades and the research that has flourished on the topic of inequality have also shown that **inequality, contrary to being a by-product of growth, may actually be bad for long-term economic growth.** One of the main mechanisms for this is that high levels of inequality hinder the ability of not just the poorest 10 but actually the bottom 40% of people to invest in quality education. When we look at the education outcomes – years

of schooling, level of education and most importantly the actual skills of people – we find that those from relatively low socio-economic background have lower outcomes than those from median and higher backgrounds. But the gap increases significantly in countries with high level of income inequality. According to one estimate, the rise in inequality observed between 1985 and 2005 in 19 OECD countries knocked 4.7 percentage points off their cumulative growth between 1990 and 2010.

In addition to lowering growth, we also know that **inequality reduces upward social and intergenerational mobility;** that it is associated with a wide range of health and social problems (including higher crime); and that it lowers social cohesion and trust.

While much talk in the media, as well as in academic and policy circles has been about the rise of the top 1%, I believe that an equally (if not more) important phenomenon is the rising distance between the lower 40% and the rest of society. It is this gap, in particular, which is dragging down GDP growth.

The higher level of unemployment and under-employment of the past 7-8 years resulting from the global financial and economic crisis and often weak recovery and, in particular, their strong concentration among the low skilled, the youth and other disadvantaged groups, are further affecting the ability of lower income people from realising their human capital potential. Given that earnings are the largest component of household income, it is these inequalities in labour market outcomes that are driving trends in income inequality.

My colleagues at the ILO have estimated that the number of unemployed people across the world reached 197 million in 2015, which is 27 million higher than pre-crisis levels. Only in the OECD, after seven years from the onset of the crisis, we still have 8 million more unemployed than before the crisis. Around the world, this astronomical figure of unemployment hides the fact that many others who are not even in the labour force and that, among the employed, many are in very low paid and precarious if not dangerous jobs in the informal, un-regulated sector. Moreover, in more advanced economies, evidence from the OECD Survey of Adult Skills shows that high levels of mismatch and skills underutilisation reduce both productivity and wages.

The series of facts I have just run through paint a rather gloomy picture. However, the good news is that we know quite a bit about what policies can help countries promote more inclusive labour markets and societies that are efficient and yet less unequal. Let me just elaborate on four of these policy areas which I see as being critical to achieving more inclusive labour markets.

The first of these is the continued importance of **investing skills**. While it is true that significant progress has been achieved in providing access to, and improving the quality of, education and training around the world, too many individuals still lack the skills that are needed in today's labour market. In Morocco, for example, gross enrolment ratios in lower secondary education have increased from around 50% at the beginning of the millennium to nearly 100% now. However, at upper secondary level, the latest estimates put this ratio at just over 50%. Without an adequate level of foundation skills, people are going to find it very hard to get a firm foothold in the labour market. For example, the OECD Survey of Adult Skills shows that, across the countries which participated in the survey, the highest-skilled individuals are nearly 40% more likely to be in employment than the least-skilled individuals and that, when in employment, they also have higher wages.

However, it is not just a question of blindly raising skill levels. It is about **investing in those skills that are needed by employers**. High levels of skills mismatch in many countries help explain why, for example, university graduates are more likely to be unemployed than those with lower level skills. Countries therefore need to invest in good labour market information systems, and make sure that such information is turned into useful insights to guide the decision of individuals about their education path as well as the choices of education and training institutions, employment and labour mobility policies and practice.

A second challenge is to **improve the use of the skills that already exist**. There are at least two aspects to this. On the one hand, it is about helping the millions of workers who are stuck in low-productivity, informal jobs. Oftentimes, policies are just needed to make both firms and workers recognise the benefits of formalisation. Sometimes, however, the cost of formality may be a barrier and, where this is the case, it should be lowered. This requires actions not only, or mainly, in the labour market but rather across a range of

policy areas from product market regulations to tax systems that discourage many entrepreneurs to formalise their activity and see it flourishing. Finally, better enforcement is needed to ensure that employers and workers comply with the law.

But even among those who are employed in the formal sector, more can be done to help employers better use the skills that they have at their disposal. Indeed, in the past, skills policies have tended to focus disproportionately on the supply side. More recently, however, there has been an increasing awareness that demand-side issues (i.e. how employers use skills) may be just as important as how skills are developed in the first place. For example, while Japan ranks top among the OECD countries that participated in the survey of adult skills, it performs rather poorly in terms of how these skills are used and ranks only 10th out of 22 countries. In the United States, we observe the opposite pattern: ranking near the bottom in terms of numeracy proficiency, the United States ranks 3rd of 22 countries in terms of the use of numeracy skills. And OECD research shows that there is a clear link between skills and productivity. Measures are therefore needed that help managers identify effective work and organisational practices, and encourage them to innovate and adopt new technologies and practices that complement the existing skills base.

A third challenge is to **help more people to move into jobs in the first place**, which can be achieved through the development of comprehensive and effective **activation frameworks**. The OECD has recently suggested that such a framework should rest on three pillars: **motivation, employability and opportunities** - which themselves need to build on a solid foundation of well-functioning labour market institutions.

Starting with the first of these pillars, **people need to be motivated to work**. Most jobless people are keen - some are desperate - to find work, but some may become disillusioned with the prospect of finding an appropriate job, especially after an extended period of fruitless searching. Keeping motivation high also means making sure that work pays and tackling disincentives to work that may arise in unemployment and related benefits by making these benefits, where feasible, conditional on availability for work.

However, where a rapid return to work is unlikely, additional support is needed to **increase employability**, including counselling, training, or participation in active labour market programmes. These make up the **second pillar of activation**.

Finally, bringing people into employment also means **expanding the set of available employment opportunities** - which is what the third pillar of activation consists of. This involves addressing demand-side barriers through actively engaging and assisting employers in hiring and retaining workers as well as lifting the barriers to participation by, for example, improving childcare arrangements and tackling health and other social problems.

Delivery of these three key elements - motivation, employability and opportunities - has to be managed by effective and efficient labour market institutions which form the cornerstone of any activation strategy. The institution with the central role in connecting people with jobs is of course the **public employment service**, but effective public-private partnerships in placement and training of job seekers should also be explored as they can, under the right circumstances, produce positive outcomes.

While the discussion so far has focused on policies to improve labour market outcomes in general, a particular focus should be on those groups that are most at risk of labour market exclusion or low-quality employment. These groups vary from country to country, but generally include women with young children, older and long-term unemployed, youth with few qualifications and low-skilled workers generally, as well as people with a disability or a mental disorder. Each of these groups will face a different set of employment barriers, and policies will therefore need to be specific and responsive to client needs. But I will leave the detailed discussion of these policies to the next sessions of this Forum, which will address youth employment, gender inequalities, regional disparities, as well as the topical issue of migrant workers.

Excellencies, Ladies, Gentlemen,

Rising inequalities around the world, the magnitude of the recent crisis, and the social uprisings that we have observed in many countries in recent years are all calling for a serious reflection on the policies that we should pursue. In the past, I am afraid the dominant policy approach was one that focused on

short-term growth assuming that the benefits would trickle down to all segments of society and thus reinforce the productivity base. Unfortunately such approach has shown its limits with large and often growing shares of our people left behind. And we know that, while bad for social cohesion, high and growing inequality is also bad for economic growth and important aspects of well-being. Economic growth should not be an end in itself, rather it should be a means to improve societal well-being.

It is now high time to build a new policy agenda for stronger, more resilient, inclusive and sustainable growth. And building more inclusive labour markets should form a cornerstone of this new agenda.



MR. RAYMOND TORRES
Special ILO Special Adviser,
Employment Issues and
Future of Work

He is editor of the World Employment Social Outlook report, the annual flagship publication of the department. Before that, Raymond Torres was Head of the OECD Employment Analysis and Policy Division. He was editor of the OECD Employment Outlook, and in charge of the reassessment of the OECD Jobs Strategy at the Directorate for Employment, Labour and Social Affairs.

He has authored several studies on labour markets, international trade, economic growth and core workers' rights, is Policy Fellow at the IZA Research Institute and Lecturer at the University of Geneva.

Before joining OECD, Mr Torres was Assistant Professor in micro-economics at University of Paris I, where he did a thesis in mathematical economics and econometrics. He has worked as an economist in the OECD Economics Department, where he was in charge of various analyses on investment determination and growth and, subsequently, as member of a country Desk.

Between 1997 and 1999, he joined the International Labour Office (ILO), as Head of a Task Force on the Social Dimensions of Globalisation, and now he is a special ILO Special Adviser, Employment Issues and Future of Work.

Recent publications include:

- ILO World Employment Social Outlook reports 2015
- ILO World of Work reports 2008 to 2014
- OECD Employment Outlook 2004 to 2007

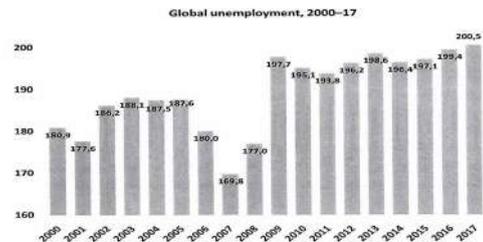
Reinforcing growth and well-being through inclusive labour markets

Raymond Torres, ILO

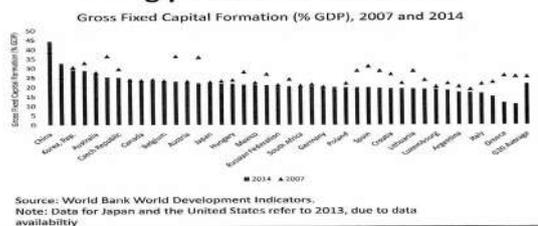
Outline of presentation

- Key challenges in the world of work: need for growth, jobs and equity
- Tackling the challenges through traditional policy tools
- Areas where novel emphasis is needed

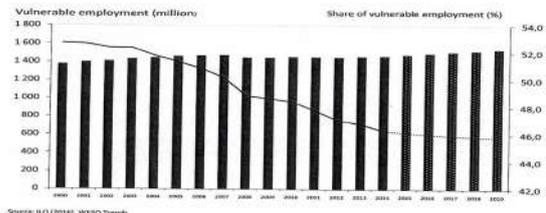
Global employment outlook is deteriorating



Falling productive investment



Vulnerable employment no longer declining



Distribution of employment status, by country income group, latest available



Source: ILO Research Department.

Key policy requirements

- Supporting jobs and equity simultaneously:
 - growth with wider inequality would be both socially unsustainable and bad for the world economy
- Take into account new technology and unstable financial environment
 - goal is to extent protection to new forms of work
 - Importance of expansion of small businesses

Traditional policy tools

- Support to jobseekers
 - Comination of benefits with active labour market policies (Canada, European countries, Australia, Latin American recent experiences, Morocco upcoming job strategy)
 - Effective public employment services
 - Target programmes: youth, lone parents, long-term unemployed
- Employment programmes

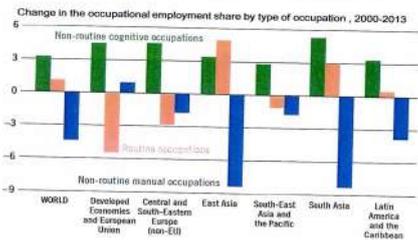
Traditional policy tools

- Social protection
 - Cash programmes (Mexico, South Africa, India, Republic of Korea, Ethiopia)
 - Extension of health and pensions (China)
- Role of taxation, hampered by international tax competition : key role of G20 and international coordination

Areas where novel efforts are needed

- Active labour market policies geared towards job stability
- Tackling working poverty: role of minimum wages
- Skills provided beyond initial education and beyond single enterprises
- Regulations that help formalise employment and protect all forms of work
- New engines of job creation: growth of small enterprises; emerging sectors

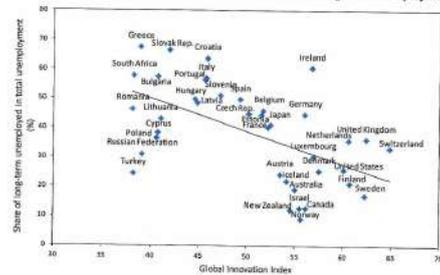
Non-routine occupations on the rise



Source: ILO World Employment and Social Outlook – Trends, January 2015

Innovation and long-term unemployment

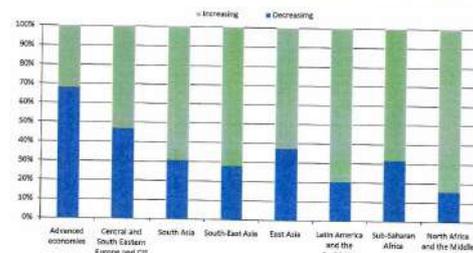
Link between countries' innovation systems and incidence of long-term unemployment, 2014



Source: ILO Research Department based on The Global Innovation Index – Cornell University, INSEAD, WIPO and OECD Statistics

Different trends in labour regulations

Share of EPL reforms increasing/decreasing protection by region, 2008-2014



Source: ILO (2015) Labour market reforms since the crisis: Drivers and consequences

Areas where novel efforts are needed

- New role of social dialogue to address change and instability
- International policy coordination to promote upward adjustments
 - Regional integration agreements
 - Role of ILO, OECD and G20

=> ILO initiative on the Future of Work



MR MOHAMED BOUTATA
Secrétaire Général du Ministère
de l'Emploi et des Affaires Sociales,

Secrétaire Général du Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales, il a précédemment exercé la fonction de chef de cabinet du Ministre de l'emploi et des affaires sociales et de secrétaire général par intérim de ce Ministère. M. Boutata est titulaire du Diplôme des Etudes supérieures de Doctorat en économie de l'Université Mohammed V -Agdal- et du Doctorat (PHD) de l'Université du Colorado-Boulder -USA-.

Parallèlement à ses fonctions de professeur d'économie et de Sciences de gestion à l'Université Mohamed V, il a, à son actif, de nombreuses publications, études et consultations auprès d'organismes publics et privés nationaux et internationaux en particulier dans les domaines en relation avec les questions de l'emploi et de la jeunesse.

Parmi ses publications, on citera notamment «L'emploi et la formation professionnelle dans l'économie marocaine coloniale et post coloniale 1912-1986 », «Le troisième millénaire de notre jeunesse : les défis de l'emploi et des compétences». Il a, par ailleurs, apporté sa contribution et son expertise aux travaux du Conseil National de la Jeunesse et de l'Avenir et de nombreuses associations professionnelles et institutions de la société civile marocaines.

الاستراتيجية الوطنية للتشغيل (2015-2025)

1 لماذا إستراتيجية وطنية للتشغيل؟

2 عناصر التشخيص

3 المقاربة والمنهجية المعتمدة

4 الأهداف ورافعات العمل الاستراتيجي

5 آليات التنفيذ

لماذا إستراتيجية وطنية للتشغيل؟

المستجدات

- اعتماد مشروع مجتمعي مدعوم سياسيا على أعلى مستوى في الدولة
- الاستقرار السياسي والتقدم المحرز في مجال الديمقراطية والتنمية البشرية المستدامة
- الاندماج الاجتماعي والتشغيل المنتج واللائق
- الإستراتيجيات القطاعية واستراتيجية الاستثمار وتأهيل البنيات التحتية الأساسية
- التأثيرات الإيجابية للتعاون الدولي
- سياسة محاربة كافة أشكال الفقر

القفزة النوعية للسياسة العمومية في مجال التشغيل

- المبادرات السابقة (المجلس الوطني للشباب والمستقل - المناظرة الوطنية الأولى للتشغيل 1998 - مبادرات التشغيل 2005)

تتبع التشغيل
السياسة الإردية لإعانة التشغيل
حماية سوق التشغيل

لماذا إستراتيجية وطنية للتشغيل؟

قضية التشغيل

- معقدة ومتشعبة
- تعدد المتدخلين والفاعلين
- ذات بعد أفقي في السياسات العمومية (الاقتصادية-الاجتماعية-البيئية-...)

التوجهات على المستوى الدولي

- الميثاق الدولي من أجل التشغيل
- المكتسبات التشريعية في ظل الائتلافية القانونية مع الاتحاد الأوروبي
- المعايير الدولية (الاتفاقية رقم 122)

تقييم السياسة العمومية للتشغيل

- محدودية السياسة التي تم نهجها
- تجزؤ الإجراءات ومحدودية مجال التطبيق
- إن التشغيل شهد معالجة تغلب عليها المقاربة الظرفية على حساب الرؤية الإستراتيجية

عناصر التشخيص

- إحداث 137.000 منصب شغل سنويا كمتوسط سنوي (2000-2013) يزيد من 300.000 منصب سنويا
- نمو اقتصادي نو مستوي تشغيل ضعيف
- تأ نقطة مئوية من PIB تؤدي إلى خلق حوالي 29.000 منصب شغل (2000 - 2012)
- يشكل الشباب 19,3% (دخولهم من طائفتي العمل كقوة عاملة) وهي مستوي عال (18,8%)
- تتسبب البطالة الشبابية لأحد 604 من مجموع المقفلين

التباين الكبير بين مستوى طلب وعرض فرص الشغل

ضعف دينامية إحداث مناصب شغل

تفشي البطالة ذات طابع هيكلية وخصوصا لدى الشباب (2013)

عناصر التشخيص



المقاربة والمنهجية المعتمدة

السياسة العمومية للتشغيل لم تتمكن من عكس السيناريو الحالي

- التركيز على إتكالية تدبير مرحلة الحصول على أول شغل بالنسبة لأجمالي الشهادات (غير حاصلين سياسة غير متجذرة/ضعف التناغم والالتفافية بين رافعات السياسات العمومية (التكوين، خلق فرص الشغل، التشريع...)) وبين مستويات القرار (المركزي، الجهوي، الإقليمي والمحلي)
- إحداث فئة جريضة من الشغلون من السياسة العمومية (غير حاصلين الشهادات - النساء - ...)
- هتاتة سوق الشغل
- نظام حكامه يستعصى عليه استجاب وفهم واقع سوق الشغل بتجزؤاته وتحديته

ضرورة نهج سيناريو إرادي جديد مبني على أساس العمل المنتج واللائق

- استمرار السياسة العمومية على النهج الحالي قد يكون مسدداً أخطار تهدد التماسك الاجتماعي
- أسبق لزاماً حمل التشغيل الهدف المشترك الأول في الخيارات التنموية والاقتصادية والاجتماعية

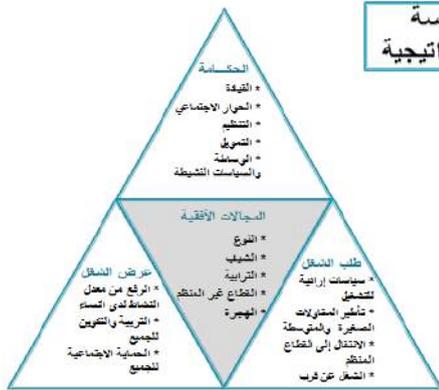
المقاربة والمنهجية المعتمدة



أهداف الإستراتيجية الوطنية للتشغيل 2015-2025

- نمو أكثر إحداثاً لمناصب الشغل
- 200.000 منصب شغل لكل نقطة من الناتج الداخلي الخام، أي 200.000 منصب شغل سنوياً
- عكس الاتجاه التنازلي لمعدل النشاط لدى النساء
- 44% عوض 30% في أفق 2025 (السلكة البالغة 15 سنة فما فوق)
- حماية اجتماعية وخدمات التشغيل لفائدة أكبر عدد من العاملين

هندسة الاستراتيجية



رافعات العمل الاستراتيجي



1 إتحاش إحداث مناصب الشغل



2 تتميم الراسمال البشري



3

تحسين فعالية البرامج التشغيلية للتشغيل وتعزيز الوساطة في سوق الشغل



4

تطوير إطار حكامرة سوق الشغل



آليات التنفيذ / قيادة الاستراتيجية

الإستراتيجية الوطنية للتشغيل كضربة حكومية برمتها



امتداد على المستوى الترابي لكافة أجهزة القيادة

آليات التنفيذ / عملية التخطيط



آليات التنفيذ / الأجراء





MS. AZITA BERAR AWAD
Director of the Employment Policy
Department, ILO

Ms. Azita Berar Awad is the Director of the Employment Policy Department which leads ILO's action for promoting full, productive, decent and freely chosen employment. The mission includes support to the development and implementation of comprehensive employment frameworks, integrating economic, labour market and skills policies that promote more and better jobs, maximize the employment impact of economic growth, investment and development strategies and make them inclusive, gender sensitive, and sustainable.

The mission also includes global advocacy for promoting employment and decent work as central concerns of the global development agenda and for developing partnerships with multilateral and regional institutions that aim at generating more and better employment opportunities. Ms. Berar has been leading the advisory work, research and technical cooperation in the relevant fields of pro-employment macro-economic policies, poverty reduction strategies innovative employment creation schemes, youth employment, informal economy and transition to formality and employment-intensive approaches.

She holds post graduate degrees in Development Economics and Political Science from the Graduate Institute of International Studies, Geneva and is the author of numerous publications.

Comme il a été souligné ce matin, l'emploi des jeunes, est une priorité mondiale- il y peu ou pas de pays – qui ne soit concernée par la crise de l'emploi des jeunes, sous ses divers aspects: hausse du chômage, baisse de la qualité des emplois, transition de l'école vers la vie active de plus en plus longue et précaire, et éloignement d'une partie des jeunes du marché du travail.

Nous aurons l'occasion d'aborder ces questions plus en détail, cet après-midi dans le groupe de travail qui y est dédié.

Ce matin, j'aimerais vous faire part d'une nouvelle Initiative Mondiale sur l'emploi décent pour les jeunes qui vise à réunir et amplifier les actions en faveur de l'emploi des jeunes.

Il y a quatre ans que la Conférence internationale du Travail réunie à Genève en juin 2012, a tiré la sonnette d'alarme, et a lancé un appel urgent pour une action ciblée sur la crise de l'emploi des jeunes, qui ont montré une vulnérabilité particulière non seulement à la crise financière et au ralentissement économique mondiale, mais aussi aux changements structurels en cours sur le marché de travail. Cet Appel à agir, a déclenché une prise de conscience et a donné lieu à de multiples actions, travaux de recherches, engagements et partenariats au niveau national, régional et international avec plus ou moins d'envergure, de succès ou de suivi.

Riche de ces enseignements et de cette expérience, pendant le processus d'élaboration de nouvel agenda mondial pour le développement, et à la demande expresse du Conseil des chefs des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS), l'instance suprême de coordination

du système des Nations, un groupe de travail a été créé pour travailler sous l'égide de L'OIT, sur la thématique de l'emploi des jeunes. Ce groupe de travail a proposé une stratégie pour une Initiative mondiale pour l'emploi décent pour les jeunes qui tente à remédier aux lacunes par une action massive et coordonnée. L'initiative a été adoptée en Novembre 2015 et sa salué cette initiative qu'il a qualifié d'un partenariat exemplaire et concret en appui aux *Objectifs de développement durable 2030 ODD*.

Cette initiative, formellement introduite par le Directeur General du BIT au nom de l'ensemble du system des Nations Unies, plus de 20 agences qui en font partie, au Forum mondial des jeunes

L'Initiative mondiale sur l'emploi décent pour les jeunes constitue aujourd'hui la proposition de partenariat la plus exhaustive et inclusive à la crise de l'emploi des jeunes.

La stratégie

Pour renforcer l'action en faveur de l'emploi des jeunes, la stratégie de l'Initiative mondiale prévoit quatre piliers interdépendants:

- **Réunir l'ensemble des partenaires clés: Alliance stratégique multipartite**

Le cœur de ce dispositif est constitué à ce jour, de 20 agences des Nations Unies qui se sont engagés de mettre leurs efforts en commun, de mobiliser les partenaires respectifs. Mais il ne s'agit que du cœur de ce dispositif, cette alliance stratégique est une invitation ouverte à tous les principaux acteurs de l'emploi des jeunes, aux décideurs politiques au plus haut niveau, les autorités publiques, le secteur privé, des représentants des partenaires sociaux, des représentants des milieux universitaires, parlementaires et des organisations de jeunesse. Y sont également invitées les institutions régionales. Il s'agit ainsi de créer un forum représentatif des acteurs clés qui servira à renforcer le plaidoyer à l'échelle mondiale, à orienter vers plus de cohérence et de

convergence et d'accroître l'impact et l'étendue des activités qui favorisent l'emploi des jeunes.

- **Le principal objectif : Intensifier des actions menées à l'échelle nationale et régionale en faveur de l'emploi décent pour les jeunes**

L'initiative va promouvoir des interventions multidisciplinaires, évolutives et innovantes dans un ensemble de domaines d'actions et de thématiques par le biais de vastes partenariats et d'actions communes au niveau national et régional, à la fois sur la demande et l'offre, sur la création d'emploi, sur la qualité et les droits. Elle appuiera les priorités nationales de développement dans ce domaine, et leur proposera un appui qualitatif.

- **Un mécanisme global de gestion des connaissances afin de renforcer les capacités d'agir en diffusant de manière continue et accessible les connaissances Mécanisme de gestion des connaissances sur l'emploi décent pour les jeunes**

Un mécanisme de gestion des connaissances permettra de faciliter le partage des connaissances et des expériences, le renforcement des capacités et l'apprentissage par les pairs, notamment à travers des mécanismes de coopération Sud-Sud et triangulaire. Il soutiendra l'expérimentation et l'évaluation des programmes d'action, encouragera le développement et la mise en œuvre de stratégies innovantes, et diffusera largement des données probantes, des lignes directrices et des outils pour la réplique des réponses efficaces et évolutives.

- **Mise en place des Modalités de mobilisation des ressources en appui à la mise en place de L'agenda du développement 2030**

L'Initiative mobilisera des ressources nationales ainsi que des fonds régionaux et mondial, pour soutenir des actions innovantes à fort impact qui pourront être reproduites à plus grande échelle.

Cette Initiative s'appuie sur une série de principes tels que le respect des droits de l'homme, l'application des normes internationales du travail et la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, et adopte une approche multidimensionnelle et multisectorielle pour s'assurer que les jeunes dans différents contextes et situations bénéficient d'un soutien coordonné.

Il s'agit d'un agenda global, une invitation à tous les acteurs à conjuguer leurs efforts, sa globalité, en ce qui concerne les axes d'interventions sur la demande, l'offre du travail décent, en y intégrant, en réorientant les multiples initiatives en cours.

Non seulement, l'Initiative mondiale constitue un effort, concret pour la réalisation du Programme de développement durable pour 2030, en particulier son objectif 8 – « promouvoir une croissance économique, soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous » – et d'autres objectifs relatifs à l'emploi des jeunes, elle vise à mettre un mécanisme *tourné vers l'avenir, et vers l'innovation et la créativité à relever les défis*.

Les prochaines étapes serviront à mettre en place ces différents piliers, à mobiliser et concrétiser les formes du partenariat et d'engagements : Une invitation ouverte d'appui politique, technique et d'engagements sur les quatre piliers qui forment cette Initiative.

SESSION PARALLELE 1

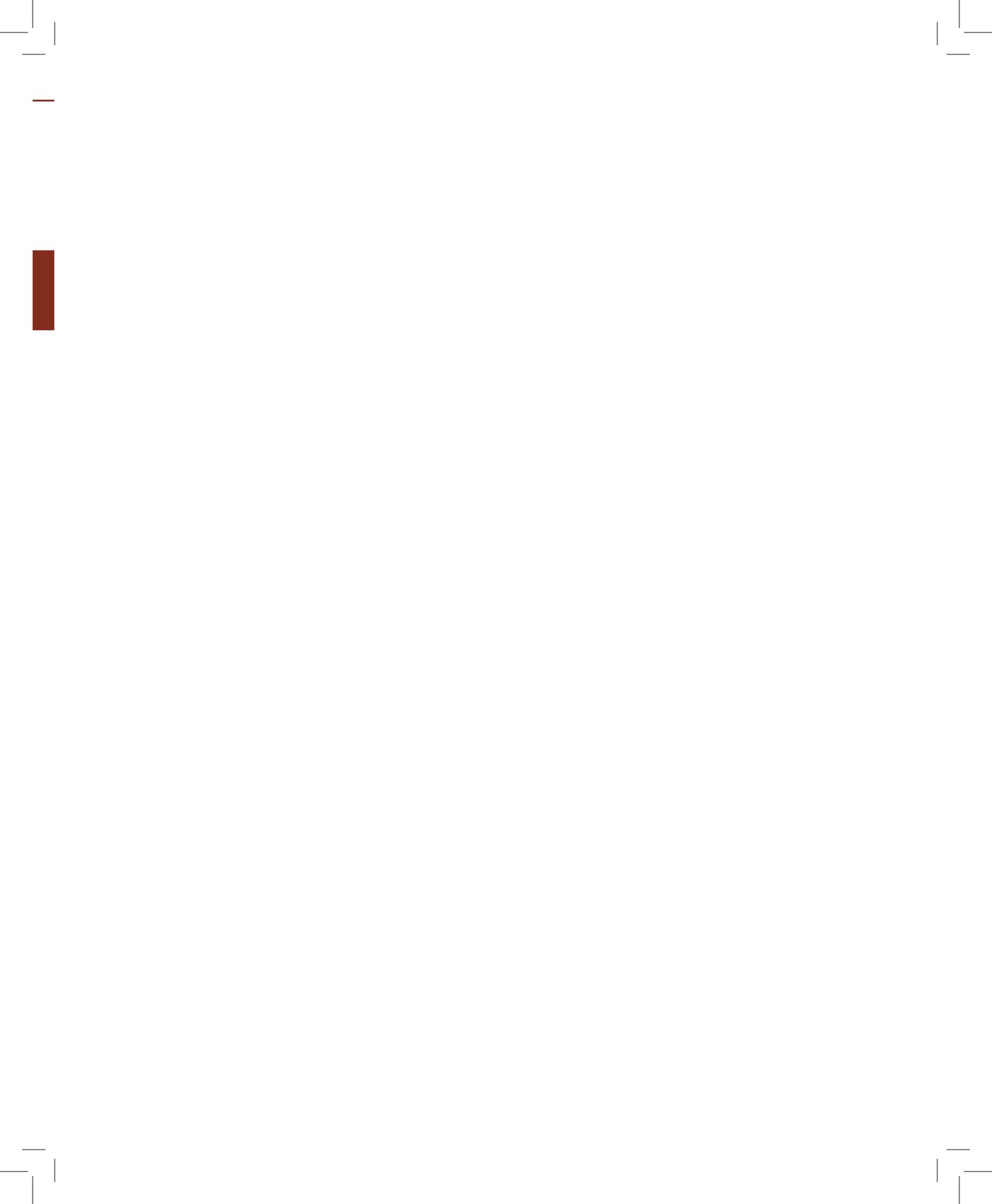
THEME :
**THEME : INSERTION ECONOMIQUE DES JEUNES
SUR LES MARCHES DU TRAVAIL**

PRESIDENT : M. NICOLAS SCHMIT Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie Sociale
et Solidaire/LUXEMBOURG

RAPPORTEUR : M. AHMED BENRIDA, expert MAROC

INTERVENANTS

Nom & prénom & qualité	Pays/ Organisme
Mme AZITA BERRAR AWAD / Directrice des politiques d'emploi Département Emploi	OIT
M. BROECKE STIJN/ Expert en emploi des jeunes	OCDE



- **PROBLEMATIQUE**

L'emploi constitue la principale forme d'inclusion économique et sociale, le plus sûr facteur d'amélioration des conditions de vie et de prévention contre les risques de pauvreté et d'exclusion sociale et le révélateur le plus approprié pour évaluer le niveau de cohésion sociale dans un pays. Il joue un rôle important dans la création de richesses et la répartition des revenus. Aussi l'accès à l'emploi ressort-il de manière systématique dans les différentes études et enquêtes comme l'un des principaux besoins des jeunes en âge de travailler.

Cependant, les taux de chômage élevés des jeunes et l'incapacité des économies à créer suffisamment d'emplois constituent désormais les principaux défis auxquels doit faire face la politique économique. Bien qu'il n'existe pas de solution unique, relever ces défis impose une approche multiforme et multisectorielle combinant des interventions macro et microéconomiques, traitant tant l'offre que la demande du travail, et aussi bien la quantité que la qualité des emplois. A cela, il convient d'ajouter la nécessité de renforcer les systèmes d'éducation et de formation afin de faciliter la transition de l'école à la vie active pour les jeunes et leur dispenser des compétences pratiques en phase avec les besoins des entreprises.

Dans le prolongement de la réflexion, cette session se penche sur les politiques d'activation plus pertinentes et plus efficaces en direction des jeunes : la création d'emplois de meilleure qualité, l'investissement dans les compétences et la mise en place de programmes d'emploi inclusifs et efficaces, de systèmes d'information et d'observation performants, etc...

- **QUESTIONS SOUMISES AU DEBAT**

- Comment promouvoir des investissements ciblés sur le développement de métiers et d'emplois dans les secteurs stratégiques ou porteurs ? Quels moyens déployer pour former les jeunes à ces métiers ?
- Quelles mesures spécifiques à prendre pour favoriser l'emploi des jeunes ?
- Comment réduire l'inadéquation des compétences des jeunes et infléchir la déconnexion entre le monde de la formation et le monde du travail ?
- Quelles politiques et institutions du marché de travail innovantes pour accompagner l'accès des jeunes au monde du travail (emploi salarié, aide à l'entrepreneuriat) ?
- Quelles pratiques pour le changement de paradigme à effectuer pour mettre l'accès à l'emploi au cœur des priorités des systèmes d'éducation et de formation ?
- Quelles bonnes pratiques en matière de mesures incitatives les plus efficaces pour encourager les entreprises à embaucher des jeunes et, si nécessaire, à les former ?

- **ECONOMIE DES INTERVENTIONS**

M. BROECKE a traité la question de l'amélioration de la situation des jeunes sur le marché du travail dans le monde. Il a rappelé que malgré les progrès importants dans les domaines de l'éducation, un grand nombre de jeunes sont affectés par le chômage et ses conséquences néfastes sur la croissance, la productivité, la stigmatisation et la santé. Il a ensuite présenté les principaux éléments du Plan d'action de l'OCDE pour les jeunes adopté par les gouvernements en 2013, s'articulant autour de deux axes : i) la lutte contre la crise du chômage des jeunes et ii) l'amélioration de leurs perspectives professionnelles à long terme.

La lutte contre le chômage des jeunes requiert le retour à une croissance élevée pour stimuler la création d'emplois, l'apport d'une aide au revenu appropriée pour les jeunes chômeurs, l'extension de mesures actives du marché du travail efficaces, la réduction des obstacles à l'embauche des jeunes peu qualifiés (coûts du travail...), l'encouragement des employeurs à poursuivre ou à étendre les programmes efficaces d'apprentissage et de stage y compris à travers des incitations financières additionnelles.

Il a souligné l'importance de concevoir et de développer des programmes actifs de l'emploi efficaces permettant de maintenir les jeunes attachés au marché du travail en leur donnant la possibilité de bénéficier d'une expérience professionnelle et d'améliorer leurs compétences pour éviter la dépréciation de leurs qualifications. Pour les pays en développement, il a signalé le recours aux programmes intensifs en emplois, combinés à des mesures incitatives pour l'acquisition des compétences et de l'expérience au travail.

L'amélioration des perspectives professionnelles des jeunes à long terme passe par le renforcement du rôle

du système éducatif dans la préparation de tous les jeunes au monde du travail, en offrant une seconde chance d'acquérir des compétences de base à ceux qui ont abandonné l'école. L'amélioration de l'efficacité de l'enseignement implique également la prise en compte des besoins du marché du travail dans la réforme des programmes, afin de doter les jeunes de compétences qui leur permettent d'accéder rapidement à un emploi.

L'enseignement professionnel étant, dans de nombreux pays, une composante sous-estimée du système éducatif, il est crucial de renforcer son rôle et son efficacité et de développer des formations alternant études et expérience en milieu professionnel, afin de doter les jeunes de compétences recherchées par les employeurs. En particulier, des curricula bien conçus, notamment l'apprentissage associant enseignement scolaire et professionnel, apporteront aux jeunes des compétences pratiques facilitant leur transition vers le monde du travail.

Au niveau de la mise en œuvre du Plan d'action, l'intervenant a signalé que l'OCDE assiste les pays à l'identification des réformes clés dans les domaines de l'éducation et du marché du travail visant à améliorer l'insertion des jeunes dans la vie active, l'élaboration des stratégies de développement des compétences, l'organisation de séminaires sur l'expérience des pays en matière d'apprentissage, de subventions salariales et de lutte contre le travail informel.

Mme. AZITA BERAR AWAD a exposé les tendances internationales et régionales du chômage des jeunes, la qualité des emplois dans les pays en

développement et les pays développés, les politiques de l'emploi des jeunes et de l'Initiative globale pour des emplois décents pour les jeunes.

Concernant le chômage des jeunes, elle a rappelé que leur nombre a atteint 73.3 millions en 2014, enregistrant une diminution de 3.3 millions depuis 2009, leur taux de chômage reste inchangé depuis cette dernière autour de 13%. Ce taux a atteint 16,6% dans les économies développées et dans les pays européens, marquant une baisse par rapport à 2012 (18%). Les taux les plus élevés sont enregistrés dans les pays du Moyen Orient avec 28,2% et de l'Afrique du Nord avec 30,5%, les taux les plus faibles étant enregistrés en Asie du Sud (9,9%) et en Asie de l'Est (10,6%).

Pour ce qui est de la qualité des emplois, Madame Berar a indiqué qu'en 2013, plus du tiers des jeunes employés dans les pays en développement sont des "travailleurs pauvres", deux sur trois jeunes travaillent dans l'auto emploi de subsistance, souvent dans un emploi occasionnel, sans protection et de faible productivité. Deux sur dix jeunes dans les pays à faible revenu exercent un emploi informel, et même dans les pays à revenu moyen, deux sur trois occupent un emploi informel.

Au niveau du dosage des politiques publiques, Madame Berar a insisté sur la mise en œuvre d'un cadre macro-économique favorisant la création d'emploi, des politiques monétaires et fiscales contra-cycliques, le renforcement des investissements publics et privés, des stratégies sectorielles de promotion de la diversification structurelle, des incitations fiscales pour l'emploi des jeunes et de l'inclusion financière.

Le déficit d'éducation et de l'inadéquation des

compétences devraient être, respectivement, comblés et réduit à travers la mise en œuvre de réformes de l'éducation et de la formation, l'anticipation des besoins en compétences, l'acquisition des compétences clés, l'apprentissage de « la seconde chance », le développement du système d'apprentissage et des dispositifs de stages, d'information et d'orientation professionnelles.

Au niveau des politiques de l'emploi, Madame Berar a souligné l'importance de développer des dispositifs au profit des jeunes désavantagés sur le marché du travail, notamment la formation qualifiante et la reconversion professionnelle, le ciblage des subventions salariales, le renforcement des services publics de l'emploi et le développement de l'entrepreneuriat.

L'amélioration de la qualité des emplois, la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle ainsi que la lutte contre la discrimination, la promotion des droits au travail, de l'égalité du genre et des rémunérations.

Le lancement de la nouvelle Initiative mondiale pour l'Emploi décent des jeunes, comme une plateforme destinée à assister les pays à améliorer l'impact des dispositifs existants et à développer des interventions innovatrices fondées sur des données factuelles.

Cette plateforme permettra de renforcer la capacité des intervenants dans la promotion de l'emploi des jeunes et de partager les expériences réussies en matière de la lutte contre le déficit en emplois décents et de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.



Le débat a porté sur la situation des jeunes sur le marché du travail, les moyens d'améliorer leur accès à l'emploi et les bonnes pratiques pour développer leur employabilité. Les principaux éléments discutés peuvent être résumés comme suit :

- **L'interrogation sur la responsabilité des jeunes face à la situation de l'emploi et à leur engagement dans les dispositifs mis en place, en l'occurrence l'auto-emploi.**

La réponse à cette interrogation est de considérer les jeunes pas seulement en tant que bénéficiaires mais également en tant que partenaires dans l'élaboration des stratégies de l'emploi, comme par exemple le Forum initiatives de l'emploi des jeunes des Nations Unies où ces derniers ont été associés comme partenaires.

- **La préoccupation au sujet de l'impact négatif de l'innovation technologique sur l'emploi** qui s'est traduit par le remplacement du travail humain par la machine dans plusieurs activités, générant une « croissance sans emplois ». A ce sujet, il a été observé que l'automatisation et la technologie n'expliquent à pas le déficit en emplois ou ce qu'on appelle la « croissance sans emplois », dans la mesure où l'on ne dispose pas de bilan global de leur impact sur l'emploi.

Certes, l'automatisation (robots) peut détruire des emplois (tâches de routine), mais la technologie est également créatrice d'emplois, comme les TIC qui créent des besoins en compétences.

Le pari est d'investir dans la formation pour développer des nouvelles compétences en réponse aux besoins de développement technologique.

- **La problématique démographique en Afrique se pose avec acuité dans beaucoup de pays comme le**

révèlent les perspectives de population à l'horizon 2050, en présence d'un poids important des jeunes et des taux de croissance insuffisants pour satisfaire leurs besoins d'emploi.

De surcroit, avec la transition industrielle, l'Afrique n'est pas en mesure de développer les chaînes de valeurs industrielles, d'autant plus qu'elle perd ses cerveaux à cause de l'attrait et de la concurrence des autres pays.

- **La prise en compte du contexte économique dans la recherche de pistes de solutions au chômage des jeunes**, comme l'accès à un emploi même de courte durée dans une économie informelle qui constitue une alternative en l'absence d'emplois, ce qui peut contraster avec les pays où les jeunes passent d'un emploi à un autre à la recherche d'un emploi stable.

- **La stimulation de la demande adressée à l'entreprise** peut être recherchée à travers le financement des besoins non satisfaits dans les domaines des services à la personne, l'appui aux personnes âgées, du préscolaire, de la culture, des services à l'environnement, l'économie circulaire, l'entretien des routes, la gestion de l'eau.

Ce qui suppose, pour générer des emplois pérennes, la formulation de programmes avec une combinaison de financements public et privé sous forme de subventions maîtrisées au niveau des collectivités territoriales.

- **L'interrogation sur la pertinence du modèle de croissance économique et sa capacité à intégrer la jeunesse**, le rôle et la capacité du marché à régler tout seul les problèmes d'insertion des jeunes, la focalisation sur le chômage comme le seul indicateur de d'intégration ou d'exclusion du marché du travail, et la prise en compte de la précarité, la pluriactivité.

L'intégration des jeunes est possible dans une économie plurielle, en procédant d'une vision globale du marché du travail, mobilisant le secteur privé et l'économie sociale et pas seulement le secteur public - attractif pour les jeunes.

En réponse à cette interrogation, il a été rappelé que la thématique de la conférence part de la crise de l'emploi des jeunes - et non pas du chômage, qui n'en est que la partie émergente- pour examiner la qualité de l'emploi, la transition, les formes d'insertion et les perspectives d'emploi des jeunes et ce, en considérant le marché du travail dans sa globalité avec ses trois composantes : l'économie informelle, l'économie sociale, l'emploi salarié dans le secteur privé:

- **La transition de l'économie informelle à l'économie formelle** nécessite la promotion d'opportunités d'emploi accrues dans cette dernière, par des investissements et des politiques macroéconomiques et sectorielles, l'accompagnement des travailleurs du secteur informel vers des formes de productivité.

Face à l'insuffisance des perspectives d'emploi à court terme dans le secteur privé, l'économie sociale et solidaire peut offrir des chantiers d'emploi prometteurs pour les groupes défavorisés.

- **La mutualisation et l'adaptation des expériences réussies dans les domaines de développement du potentiel d'employabilité et d'entrepreneuriat des jeunes**. Ont été cités, à titre d'exemple, les projets soutenus par l'Union pour la Méditerranée, profitant à plus de 100 000 jeunes bénéficiaires dans plusieurs pays méditerranéens.

Ils ont porté sur l'amélioration de l'employabilité («Initiative Med4Jobs») des jeunes vulnérables ayant abandonné l'école, l'éducation et le développement communautaire («Maharat MED»), la mobilité dans des stages qualifiants entre plusieurs pays méditerranéens («Projet HOMERE »), et la formation en entrepreneuriat des compétences professionnelles (« Génération Entrepreneur»).

- **La mutualisation des expériences réussies** dans les domaines de l'insertion des jeunes dans le monde du travail et la tenue de réunions « des intelligences collective» pour travailler ensemble sur la problématique de l'employabilité des jeunes dans les pays en développement et les pays émergents.

- Enfin, le rappel de la conclusion de **M. Schmidt** en lançant un message de responsabilité vis-à-vis de la jeunesse, pour leur donner de l'espoir, une perspective d'avenir, une perspective d'emploi, et, pour ce faire, développer des économies plurielles, réformer les systèmes éducatif et de formation, et surtout agir et développer des actions sur le terrain.



MS. AZITA BERAR AWAD
Director of the Employment Policy
Department, ILO

Ms. Azita Berar Awad is the Director of the Employment Policy Department which leads ILO's action for promoting full, productive, decent and freely chosen employment. The mission includes support to the development and implementation of comprehensive employment frameworks, integrating economic, labour market and skills policies that promote more and better jobs, maximize the employment impact of economic growth, investment and development strategies and make them inclusive, gender sensitive, and sustainable.

The mission also includes global advocacy for promoting employment and decent work as central concerns of the global development agenda and for developing partnerships with multilateral and regional institutions that aim at generating more and better employment opportunities. Ms. Berar has been leading the advisory work, research and technical cooperation in the relevant fields of pro-employment macro-economic policies, poverty reduction strategies innovative employment creation schemes, youth employment, informal economy and transition to formality and employment-intensive approaches.

She holds post graduate degrees in Development Economics and Political Science from the Graduate Institute of International Studies, Geneva and is the author of numerous publications.

Session 1: Youth economic integration in labor markets

Aziza Berraj Awad
Director, Employment Policy Department
International Labour Organization



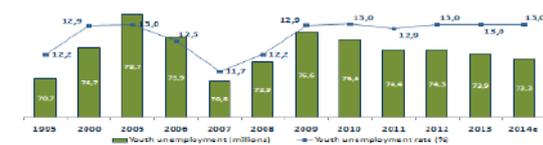
Overview

- Youth unemployment trends at global and at regional level
- Quality of jobs in developing and developed countries
- A combination of policy intervention for youth employment
- Global Initiative on Decent Jobs for Youth

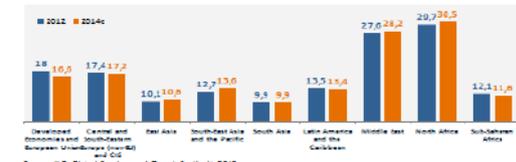


Global youth unemployment

- Global youth unemployment is estimated to stand at **73.3 million in 2014**
- Decrease of 3.3 million since 2009 and 0.6 million below the level of 2013
- Global youth unemployment rate in 2014 remained unchanged at 13% close to 2009 levels
- Long-term declining trend in youth labour force participation...

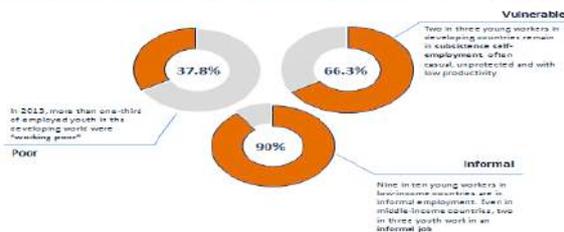


Youth unemployment trends at regional level

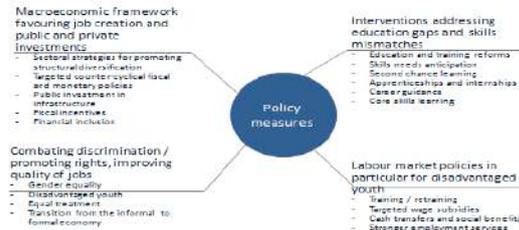


- In the developed economies and the European Union, the youth unemployment rate decreased between 2012 and 2014 from 18.0 to 16.6 per cent.
- In 2014, youth unemployment was highest in the Middle East (28.2 per cent) and North Africa (30.5 per cent), and lowest in South Asia (9.9 per cent) and East Asia (10.6 per cent).
- In the Middle East and North Africa, the unemployment rate of young women exceeds that of young men by as much as 22 and 20 percentage points.

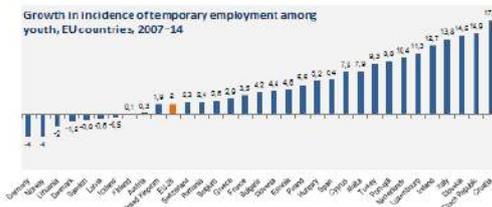
Quality of employment matters A matter of vulnerability and informality in developing economies



A combination of policies for youth employment



Quality of employment in the developed world: A matter of stability of jobs



- In 2014, 11 of the European countries showed temporary employment shares among youth of greater than 50 per cent
- The majority of European countries are also witnessing an increasing trend in temporary work among youth. The EU-28 average showed a slight increase from 40.0 per cent in 2005 to 43.3 per cent in 2014.

Global Initiative on Decent Jobs for Youth

- ▶ In October 2014, the UN HLPF supported the establishment of an inter-agency task team, led by the ILO, to develop the strategy and launch of the Global Initiative on Decent Jobs for Youth.

- ▶ In November 2015, the UN CEB endorsed the Global Initiative and complimented it as a template for assisting member states implement the 2030 Agenda for Sustainable Development ...

and particularly for the achievement of SDG 8.

- ▶ The initiative's main aim is to scale up action at the country-level and to increase impact through effective, innovative and evidence-based interventions.

Global Initiative: Four Strategic Elements

- Alliance**
 - Strategic Multi-stakeholder Alliance to ensure policy convergence, stimulate innovative thinking and mobilize resources.
 - Governments, private sector, social partners, the UN System, parliamentarians, youth representatives, civil society, etc.
- Action**
 - Evidence-based action at regional and country levels.
 - With the commitment of governments, social partners, regional institutions and the leadership of UN Country Teams.
- Knowledge**
 - A global Knowledge Facility to capture, analyse and share best practices and innovation, enhance capacity development and facilitate peer learning.
- Resources**
 - To advocate for high level local and international commitment.
 - To increase resources through present and future funding facilities in the most inclusive and transparent manner.

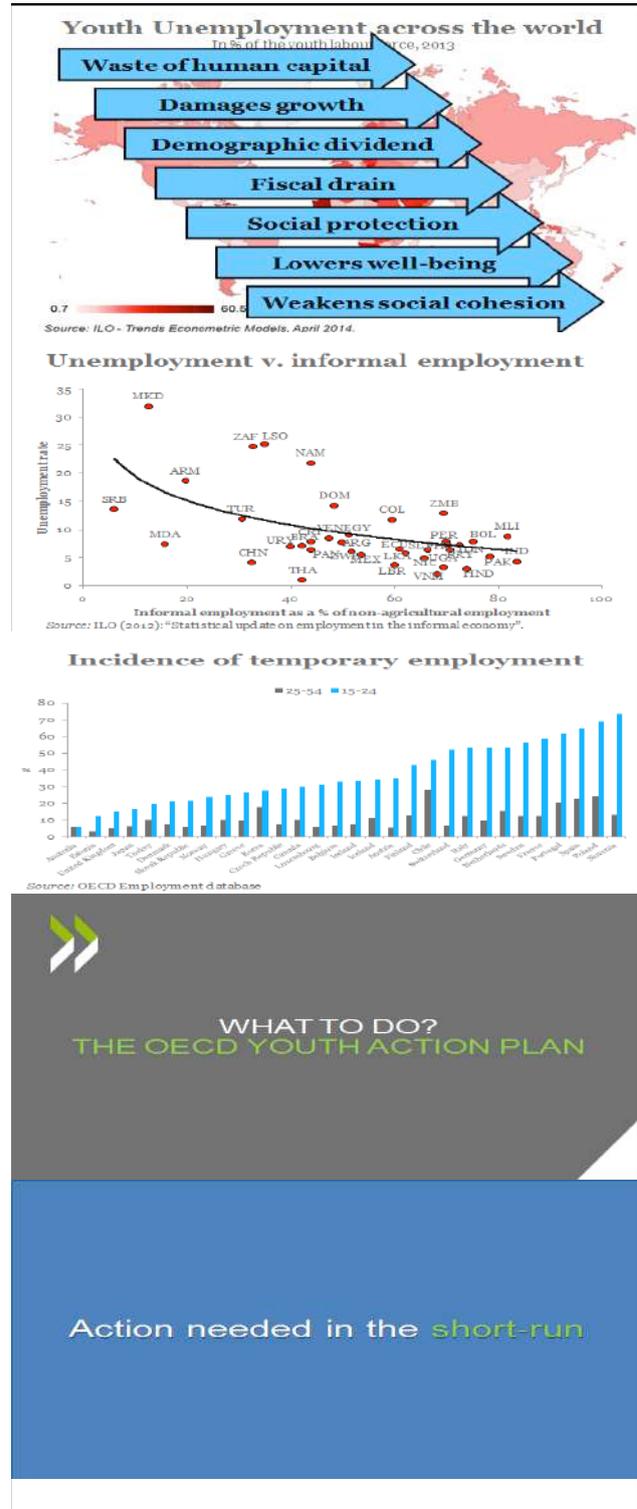
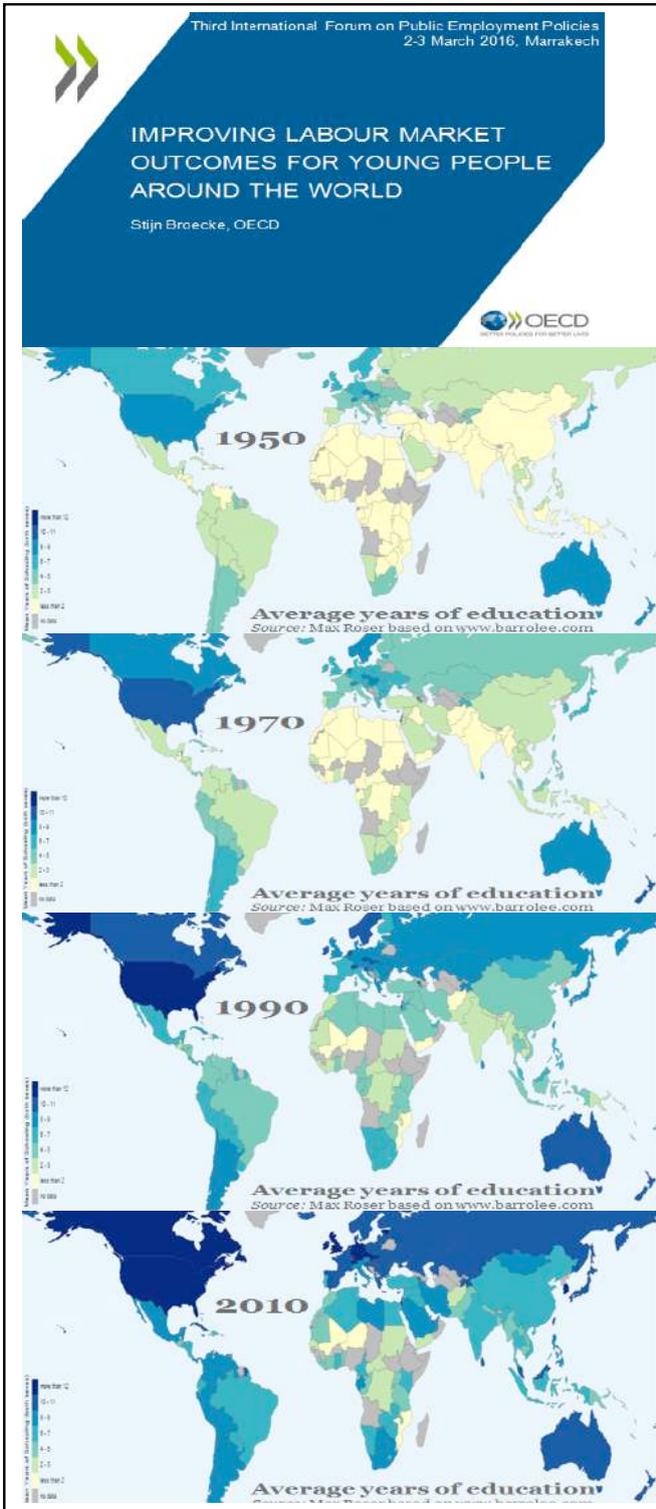


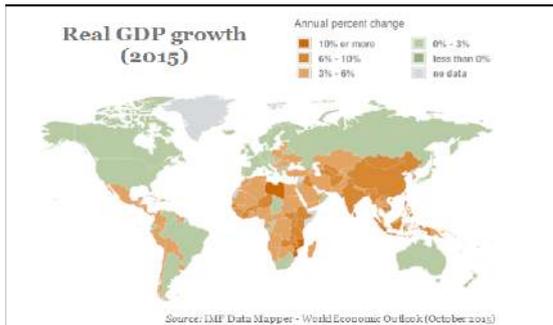
**MR. STIJN BROECKE labour
market economist, OECD**

Stijn Broecke is a labour market economist in the Employment Analysis and Policy Division of the OECD, which he joined in November 2012.

His work focuses primarily on youth and skills, and he is the author of "Investing in Youth: Brazil" as well as of the labour market chapters of "Investing in Youth: Tunisia". Prior to joining the OECD, Mr Broecke held economist positions at the African Development Bank, the UK Civil Service, and the Ministry of Health in Mozambique.

He has a PhD in Economics from the University of London, and his work has been published in the Journal of Development Studies, the Economics of Education Review and Education Economics, amongst others.





1. Tackle weak **aggregate demand** and boost job creation
2. Provide adequate **income support** to unemployed youth but subject to strict mutual obligations
3. Maintain and where possible expand cost-effective **active labour market measures**
4. Tackle **demand-side barriers** to the employment of low-skilled youth
5. Encourage employers to continue or expand quality **apprenticeship** and internship programmes

How to strengthen the long-term employment prospects of youth

1. Strengthen the **education system** and prepare all young people for the world of work
2. Strengthen the role and effectiveness of **Vocational Education and Training**
3. Assist the **transition** to the world of work
4. Reshape **labour market policy and institutions** to facilitate access to employment and tackle social exclusion

HOW THE OECD IS ASSISTING COUNTRIES IN IMPLEMENTING THE YOUTH ACTION PLAN

Country reviews	Short policy notes
To identify key education and labour market reforms required to help youth get off to a better start in the labour market	Which identify the key policy challenges and action to be taken
Advice on specific policies	International workshops
In-depth advice on specific policies to improve youth outcomes	To discuss country experience of what works, e.g. on topics such as apprenticeships, wage subsidies and tackling informal work

Thank you

Contact: Stijn.Broecke@oecd.org

Read more about our work

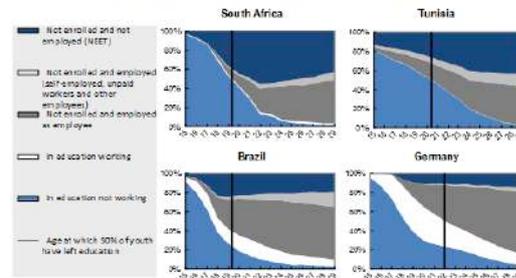
Follow us on Twitter: [@OECD_Social](https://twitter.com/OECD_Social)



Website: www.oecd.org/els/social

Newsletter: www.oecd.org/els/newsletter

School-to-work transitions



(Source: OECD calculations based on national data sources)

Youth in different countries have very different experiences.

4 examples of S2W transitions:

Very high NEET rate in South Africa (DARK BLUE)

Staying in FT education: high in Tunisia (LIGHTER BLUE)

Self employment quite high in both Tunisia and Brazil (LIGHT GREY)

Combining study and work: high in Germany - but also in Brazil (WHITE)

SESSION PARALLELE 2

THEME :
**PROMOUVOIR UNE PLUS GRANDE EGALITE
ENTRE HOMMES ET FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

PRESIDENT : Mme. FATEMA MAROUANE Ministre de l'Artisanat, de l'Economie Sociale et Solidaire/
MAROC

RAPPORTEUR : Mme. AÏCHA LAGHDAS, expert MAROC

INTERVENANTS

Nom & prénom & qualité	Pays/ Organisme
M. Diego F.Angel-Urdinola/Economiste Senior	Banque Mondiale
Mme. Naoko Otake/ Département des politiques de l'emploi	OIT
M. Abdelhak ALLALAT / Directeur de la Comptabilité Nationale	HCP/MAROC



• PROBLEMATIQUE

Dans toutes les régions du monde, des gouvernements se sont engagés juridiquement à respecter, protéger et assurer l'exercice des droits fondamentaux des femmes, en reconnaissant leur valeur intrinsèque ainsi que les synergies entre les droits de la femme et la prospérité au sens large. L'accès des femmes à un emploi décent peut non seulement augmenter leurs capacités d'action et encourager une meilleure répartition des tâches au sein du ménage, mais il peut également faire sortir des ménages entiers de la pauvreté. A long terme, les sociétés et les économies ne peuvent prospérer que si elles utilisent pleinement les compétences et les capacités des femmes.

D'importants progrès ont été réalisés dans plusieurs domaines: plus de filles sont scolarisées et les femmes disposent désormais de davantage de droits légaux leur permettant d'accéder à un emploi, de posséder des biens et d'en hériter, ... Ces domaines montrent que l'action publique peut réduire les inégalités entre les sexes. Toutefois, malgré leur extrême importance, ces changements n'ont pas encore débouché sur des résultats équitables pour les femmes et les hommes. Globalement, les trois quarts des hommes en âge de travailler sont actifs sur le marché du travail, contre la moitié des femmes de la même tranche d'âge. Parmi les personnes qui sont employées, les femmes comptent pour près de deux tiers des « travailleurs familiaux d'appoint », qui travaillent dans des entreprises familiales sans être directement rémunérées.

Dans tous les pays, les femmes continuent de se voir refuser un salaire égal pour un travail de valeur égale et sont moins susceptibles de recevoir une pension que les hommes, ce qui se traduit par de plus grandes inégalités de revenus tout au long de leur vie. Selon les régions, les salaires des femmes sont entre 3 et 35% inférieurs à ceux des hommes. Selon les données de l'UNICEF de 2007, on estime que les femmes effectuent 66% du travail mondial, produisent 50% de la nourriture mais ne perçoivent que 10% des revenus et 1% des titres de propriété.

Cette session sera axée sur les aspects économiques et sociaux de l'égalité de genre, elle traite notamment du droit de toutes les femmes à un emploi décent, avec un salaire juste et des conditions de travail sûres. Elle vise à élucider certains des problèmes et des contradictions qui se présentent dans le monde aujourd'hui: à une époque où les femmes et les filles ont des chances pratiquement égales en matière d'éducation, pourquoi seulement la moitié des femmes en âge de travailler dans le monde sont-elles actives sur le marché du travail ? Et pourquoi les femmes sont-elles toujours bien moins rémunérées que les hommes ?

• QUESTIONS SOUMISES AU DEBAT

- Comment améliorer la participation des femmes au marché du travail, en tant que salariées, travailleurs indépendants ou employeurs?
- Quelles mesures pratiques déployer pour lutter contre les discriminations à l'encontre des femmes (embauche, développement des carrières et salaires)?
- Quelles mesures faut-il envisager pour assurer la conciliation du travail avec la vie familiale de façon à réduire l'inégalité femme/homme dans l'emploi?
- Quel rôle les institutions du travail pourraient-elles jouer en vue de promouvoir l'inclusion et l'égalité genre sur les marchés du travail (salaires minima, négociation collective, formation professionnelle etc.)?
- Quelles mesures spécifiques (politiques de protection sociale, implication du secteur privé en matière de recrutement, de promotion du leadership féminin etc.) ciblant les femmes peuvent être envisagées pour plus d'équité?

• ECONOMIE DES INTERVENTIONS

M. ANGEL-URDINOLA a analysé la question de la participation des femmes au marché du travail sous un angle économique. Il a de prime abord précisé que le PIB par habitant étant mathématiquement lié au volume et à la productivité des travailleurs s'en trouve en toute logique soutenu par un accès plus large des femmes à l'emploi. Il a présenté ensuite des statistiques sur les niveaux de participation, de chômage et d'emploi féminins de la Région MENA en situant le Maroc dans l'ensemble. Selon l'auteur le grand écart entre hommes et femmes en matière de participation au marché du travail ne s'explique pas d'après lui que par la nécessité de prolongation de l'éducation des filles mais par d'autres contraintes d'ordre économique et social.

Sur le plan économique, M. Angel Urdinola a souligné l'insuffisance de la croissance économique, l'arbitrage que font les femmes de la classe moyenne en faveur de l'inactivité face à des offres d'emploi mal payés ou de mauvaise qualité, les difficultés d'accéder au financement, le faible accès et qualité insuffisante des services publics de base ainsi que le décalage entre les compétences des femmes et les besoins réels du marché du travail. Sur le plan social, il a avancé l'inégalité des chances entre filles et garçons dans l'accès aux services de base, le grand décalage entre hommes et femmes dans la prise en charge des responsabilités familiales (soin des enfants et des personnes âgées, tâches domestiques, etc.) ainsi que d'autres facteurs culturels.

Après ce diagnostic, M. Angel-Urdinola a proposé pour stimuler l'égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail des politiques à caractère général et d'autres plus ciblées.

Pour les premières, il recommande de :

- assurer l'égalité des chances entre les deux sexes à travers les programmes des transferts conditionnels, la promotion de l'éducation préscolaire et le renforcement des services de proximité ;
- améliorer la qualité et la pertinence du système d'éducation et de formation professionnelle ainsi que des services de base (transport, utilités publiques) ;

- réduire les contraintes légales (accès à la propriété, régulation du marché de travail) ;
- promouvoir l'accès à l'information (données désagrégées par sexe, information sur les compétences demandées par le marché d'emploi) ;
- promouvoir l'inclusion financière.

Pour ce qui est des politiques ciblées, il recommande de :

- mettre en place des politiques incitatives à l'emploi des femmes (impôts, subventions, etc.) ;
- promouvoir les arrangements de travail flexibles ;
- améliorer les conditions de travail pour les femmes en développant des programmes d'emploi / formation plus flexibles et en engageant la société entière dans (i) l'élimination des mariages précoces, (ii) l'élimination de la violence basée sur le genre dans les espaces publics (transport, services de santé et d'éducation), les places de travail (harcèlement sexuel), et à la maison.

Mme NAKKO OTOBE a apporté un aperçu général sur la situation et les tendances de l'emploi au niveau international et pour la Région de l'Afrique du Nord en mettant le focus sur les femmes. Elle a ensuite décortiqué les facteurs majeurs en jeu et futurs de l'emploi en explorant la dimension genre avant de donner quelques orientations pour des politiques d'emploi inclusives. Elle a ainsi souligné que sept ans après la crise économique, le monde continu à relever des défis majeurs en matière d'emploi, en particulier pour les femmes et les jeunes. Le volume de chômage a augmenté de 27 millions de chômeurs de plus par rapport à 2007. La situation des marchés de travail dans la plupart des pays ne s'est pas complètement rétablie tant en termes de quantité que de qualité d'emplois. Dans les économies en développement, les femmes autant que les hommes dans toutes les régions continuent de faire face à la hausse du chômage, à la vulnérabilité, à la précarité du travail et souvent à l'informalité de l'emploi.

En Afrique du Nord, le taux de chômage des femmes a augmenté beaucoup plus rapidement que celui des hommes dans l'année après le printemps arabe de 2010, et reste supérieur à 20,0 pour cent. Ceci reflète une régression du rôle des femmes dans la sphère publique. La répartition de l'emploi par secteur montre que globalement les femmes sont plus présentes dans les secteurs des services (53.5% pour les femmes) et l'agriculture (32.2% pour les femmes) que dans l'industrie (14.3% pour les femmes).

S'agissant des enjeux futurs de l'emploi, Mme Naoko Otake a explicité les facteurs démographiques, macro-économiques, environnementaux et technologiques. Sur le plan démographique, la population en âge de travailler va augmenter de 30% à l'horizon 2050 et celle de plus de 65 ans va tripler. Ceci posera avec acuité la question de la couverture sociale en particulier des femmes qui ont une longévité plus élevée. Sur le plan environnemental, il convient d'examiner l'impact de la transition environnementale sur la destruction et la création de nouveaux emplois et l'accès équitable des femmes aux technologies vertes. Enfin, les changements technologiques rapides impliquant la nécessité d'offrir aux filles des formations solides sur les matières scientifiques et techniques pour améliorer leur employabilité.

Enfin, l'intervenante a recommandé divers types de mesures politiques pour la promotion de l'emploi des femmes et la réduction de la pauvreté - l'intégration des dimensions de genre :

- mettre en place des politiques macroéconomiques et sectorielles en faveur des pauvres et des chercheurs d'emploi à travers des politiques budgétaires (transferts sociaux et promotion des programmes publics de l'emploi) en veillant au ciblage et au principe de l'équité dans l'accès entre les hommes et les femmes ;

- se baser sur une approche droit dans l'élaboration des politiques de l'emploi et les politiques du marché du travail ;
- améliorer le capital humain en termes d'éducation et de compétences et éliminer des stéréotypes de genre dans les professions ;
- promouvoir l'emploi des femmes dans les économies rurales et informelles et appuyer leur transition vers la formalité ;
- favoriser l'accès des femmes et des jeunes au marché du travail et réduire la vulnérabilité du travail ;
- favoriser l'organisation des travailleurs pauvres ;
- promouvoir l'esprit d'entreprise et l'accès des femmes au financement ;
- promouvoir l'égalité des droits et le plaidoyer pour l'égalité des sexes (égalité des salaires, la protection de la maternité) ;
- Le soutien public à la réduction des charges de soins non rémunérés.

M. ABDELHAK ALLALAT a présenté la situation de la femme marocaine sur le marché du travail à travers trois indicateurs ; la participation de la femme au marché du travail, la sous-utilisation de la main d'œuvre féminine et la qualité de l'emploi féminin.

Pour ce qui est de la participation au marché du travail, il a noté la présence d'un très grand écart entre le taux d'activité des femmes qui est de 25,3% seulement et celui des hommes qui a atteint 78,9% en 2014. Au moment où la part des femmes représente 54,8% de l'accroissement de la population totale en âge d'activité, celle de la population active ne dépasse pas 29%. En outre, la participation des femmes au marché du travail connaît une tendance baissière depuis le début des années 2000.



ELEMENTS DE DEBAT

Les interventions ont suscité plusieurs questions qui vont dans le sens d'une meilleure compréhension de la problématique ainsi que du choix des stratégies à mettre en œuvre pour favoriser l'accès et l'égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Plusieurs interrogations touchaient la question de la pertinence des politiques publiques sur l'emploi des femmes et sur comment choisir les solutions les plus appropriées. Deux niveaux ont été distingués. D'abord les stratégies de développement économiques et sectorielles qui doivent être plus créateurs d'emplois décents et inclusifs. Ensuite, pour ce qui est des politiques publiques d'emploi, le ciblage des femmes par des programmes spécifiques a été avancé comme l'une des mesures visant à relâcher la contrainte de l'accès des femmes au premier emploi.

Pour le choix des programmes les plus pertinents pour la promotion de l'emploi féminin, des évaluations ex ante rigoureuses peuvent aider dans le choix des scénarii les plus favorables.

Le benchmark et le partage des bonnes pratiques entre pays peuvent constituer aussi un outil d'éclairage à la prise de décision. Dans tous les cas, la définition des politiques publiques dans le domaine devra reposer sur des systèmes d'informations solides qui renseignent régulièrement sur les tendances de l'emploi féminin et ses déterminants et permettent de produire une connaissance aussi fine que possible des réalités de l'emploi féminin.

La faible participation des femmes, au-delà de l'effet démographique et de la scolarisation s'expliquent par d'autres facteurs comme l'accès des filles aux parcours de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle, le mariage principalement en milieu urbain, l'effet d'entraînement des membres inactifs de la famille, d'enfants de moins de 6 ans et des personnes âgées de 60 ans et plus.

En outre, des facteurs comme la croissance économique et des facteurs sociaux comme les structures sociales, les mentalités et les rapports sociaux interagissent et influencent l'emploi des femmes.

L'emploi de la femme marocaine est aussi caractérisé par de forts taux de chômage (10,4 % des femmes contre 9,7% des hommes) et une sous-utilisation de la main d'œuvre (10,6% contre 9,2% pour les hommes en milieu urbain). La prépondérance du chômage de longue durée et de premier emploi révèlent les difficultés des filles à accéder à un premier emploi. Les femmes les plus éduquées sont plus touchées par le chômage que les autres.

Outre les difficultés d'insertion des femmes au marché du travail, s'ajoute la précarité de l'emploi, notamment en matière de qualification (71,7% des actives occupées sont sans diplôme), de pérennité et de rémunération (la part de l'emploi non rémunéré est de 48,9% pour les femmes contre 12,7% pour les hommes); particulièrement en milieu rural. L'écart salarial entre les femmes et les hommes en milieu urbain ne s'explique pas seulement par les différences de leurs caractéristiques spécifiques au capital humain, mais également, par le traitement inégal, en matière de rémunération.

L'accent a été mis sur la nécessité d'investir dans les secteurs productifs et d'améliorer la connaissance et l'analyse des problématiques liées à l'accès des femmes à l'emploi en vue de mieux orienter les stratégies de promotion de l'emploi féminin. L'analyse de la pertinence des programmes à mettre en place et leur évaluation ex ante contribuerait à cibler les stratégies qui ont les incidences les plus fortes sur l'emploi de manière générale et l'emploi féminin en particulier.

Par rapport à la nature des programmes publics d'emploi à envisager, il a été suggéré d'adapter la réponse à apporter à la catégorie de bénéficiaires visés. Pour le segment des femmes nécessiteuses comme les femmes rurales, des programmes basés sur la formation et l'entrepreneuriat peuvent être envisagés. Pour les femmes éduquées, souvent exposées au risque de chômage d'inadéquation ou de friction, elles ont besoin de programmes actifs d'emploi ciblés ou de mesures de lutte contre la discrimination au recrutement.

Enfin, en ce qui concerne les femmes de la classe moyenne, les réponses ne semblent pas évidentes, mais des mesures de création de garderies d'enfants, d'unités du préscolaire ou des centres d'accueil de personnes âgées publics ou subventionnés peuvent soulager cette catégorie de femmes de leurs responsabilités familiales et réduire le coût qu'elles devraient supporter si elles intègrent le monde du travail. Il en est de même pour le transport et les autres services publics qui facilitent la mobilité des femmes.

L'encouragement de l'entrepreneuriat féminin a été souligné comme l'une des pistes qui favorise l'autonomisation économique des femmes. Les participants à l'atelier ont été informés de la disponibilité d'outils d'aide à la promotion de l'entrepreneuriat féminin développés par le BIT et qui sont disponibles sur son site web. Deux projets actuellement en cours de mise en œuvre au Maroc utilisent ces outils.

La question du rôle du secteur privé dans l'emploi des femmes a été également soulevée. Si le secteur public arrive plus ou moins à faire respecter les dispositions réglementaires relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes en matière de salaires et de promotion

en particulier, il demeure difficile par contre de contrôler la conformité des entreprises privées à la législation nationale du travail. Le renforcement du corps des inspecteurs de travail, leur formation et la mise à leur disposition d'outils de travail appropriés constituent une partie des solutions envisageables dans ce sens.

Certains intervenants ont soulevé le problème du décalage, souvent constaté entre l'engagement politique des pays à travers la ratification des conventions internationales, l'adaptation des lois nationales en la matière et l'impact concret sur la situation de l'emploi féminin. Ils ont déploré les problèmes de mise en œuvre et de concrétisation de ces politiques. Deux raisons principales ont été avancées à ce niveau. D'un côté, les résistances des structures sociales conservatrices dont l'évolution prend beaucoup plus de temps et les insuffisances en matière d'élaboration, de suivi et d'évaluation des plans d'actions nationaux de promotion de l'emploi des femmes.

Le volet culturel a été évoqué avec force lors de l'atelier. Le repli du taux d'activité féminin et la baisse de l'âge moyen du mariage des filles au Maroc sont autant d'indicateurs qui devraient interpeller la société sur des changements culturels favorisant le retour à la famille traditionnelle. Des analyses approfondies en la matière devraient être réalisées pour prendre les mesures nécessaires en vue d'instaurer une politique culturelle qui ancre les valeurs universelles de l'égalité entre les hommes et les femmes. Ce changement culturel favoriserait la concrétisation des objectifs d'équité genre dans le domaine de l'emploi.



DIEGO F.ANGEL-URDINOLA
Senior Economist-World Bank

Diego F. Angel-Urdinolais a senior economist at Social Protection and Labor Global Practice at the World Bank, where he leads policy dialogue, lending operations, and technical assistance in the areas of human development, social protection, and jobs.

He has previous experience in many developing countries in Latin America, Europe and Central Asia, Sub-Saharan Africa, and North Africa.

He has published articles in various academic and non academic publications, including the Journal of Economic Inequality, Journal of International Development, The IZA journal of labor policy, Economics Bulletin, and Labour Economics, as well as several working paper series. Mr. Angel-Urdinola holds a PhD in economics from Georgetown University.

PROMOUVOIR UNE PLUS GRANDE EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

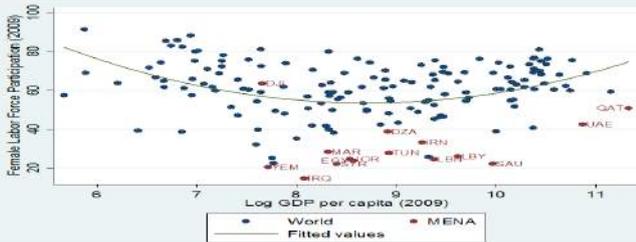
Forum International des Politiques Publiques sur l'Emploi
2 Mars 2014, Marrakech
Cellules sur le Genre et l'Emploi



L'importance de la participation des femmes au marché du travail

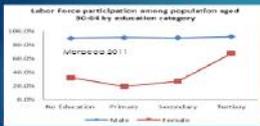
Impacte – effets sur

- La Pauvreté
- Les enfants
- La gouvernance



La participation

Ce n'est pas une question d'éducation seulement

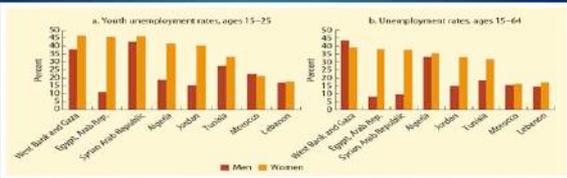


Source: World Bank 2014



Source: World Bank 2012

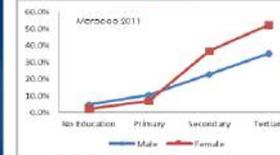
Le chômage



Source: World Bank 2012

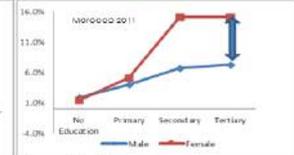
Le chômage

Figure 2.7a. Unemployment Rates by Education (age 15-29)



Source: LFS (2011)

Figure 2.7b. Unemployment Rates by Education (age 30-64)

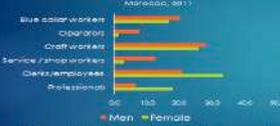


Source: LFS (2011)

Source: World Bank 2014

L'emploi

Les femmes plus qualifiées travaillent plus dans le secteur formel / publique



% Formel: 44 (femmes) vs 31% (hommes)

Les femmes non-qualifiées travaillent plus dans le secteur agricole / informel

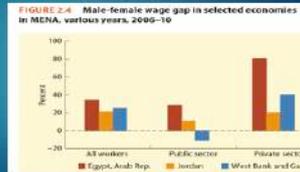


% Formel: 16 (femmes) vs 14% (hommes)

Source: World Bank 2014

Salaires et revenus

Les femmes qui travaillent pour une paie gagnent entre 10 et 30% moins que les hommes



Source: World Bank 2012

L'entreprises gérées par des femmes

- Des entreprises plus petites, avec moins d'employés
- Dans des secteurs moins profitables
- Moins d'accès au capital (terre), services financiers, équipement, technologies
- Elles ont besoin de plus de collatéral que les hommes

Les femmes ont moins d'accès aux comptes bancaires:



Source: Global Findex 2014

Le contraintes



Les contraintes économiques

11



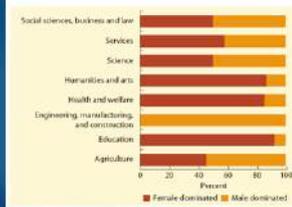
- Une croissance insuffisante
- Transformation structurel de l'économie insuffisante (les femmes de la classe moyenne souhaitent un emploi de qualité)
- Contraintes pour l'accès au finance
- Accès et qualité des services publics de base (énergie, eau, transport, éducation)

Les contraintes économiques

12

Décalage des compétences

FIGURE 2.3 Educational specializations in countries in MENA, 2010



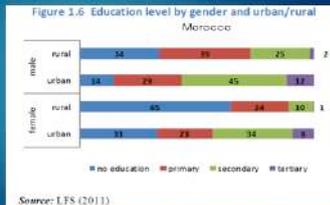
Source: World Bank 2014

Les contraintes sociales

13

Inégalité des opportunités pour les enfants

- Santé
- Accès au préscolaire
- Nutrition



Source: LFS (2011)

Les contraintes sociales

14

Le contrat social dans la région MENA



Source: World Bank 2012

Les contraintes sociales

15

Les rôles sociaux

Les femmes contribuent beaucoup plus au travail non-payé (soin des enfants, des personnes âgées, tâches domestiques)



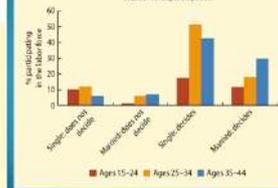
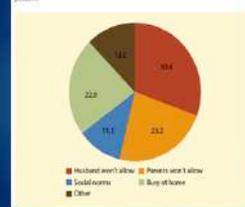
Source: OCDE 2014

Les contraintes sociales

16

Les rôles sociaux

FIGURE 2.4 Main reason given by females ages 15-29 in Morocco for not wanting to work, 2010



Source: World Bank 2012

Stimuler l'égalité entre les hommes et les femmes dans le marché du travail



Les politiques: a niveau général

18

- Assurer l'égalité des chances: programmes des transferts conditionnels, éducation préscolaire, renforcement des services de proximité (dépendants).
- Amélioration de la qualité et la pertinence du système éducatif (y compris la formation professionnelle) et des services de base (transport, utilités publiques).
- Réduire les contraintes légal (accès à la propriété, régulation du marché de travail)
- Promouvoir l'accès à l'information (données désagrégées par sexe, information sur les compétences en demande sur le marché d'emploi)
- Promouvoir l'inclusion financière

Les politiques ciblées.

19

- Politiques incitatives à l'emploi des femmes (impôts, subventions, etc.)
- Promouvoir les arrangements de travail flexibles
- Amélioration des conditions de travail pour les femmes
 - Développement des programmes d'emploi / formation plus flexibles
 - Engager la société entière sur (i) l'élimination des mariages précoces, (ii) l'élimination de la violence basée sur le genre dans les espaces publics (transport, services de santé et d'éducation), les places de travail (harcèlement sexuel), et à la maison

MERCI





AOKO OTOBE
Senior Employment Specialist
in the Employment sector of ILO

Originally from Japan, Mrs. Otobe holds a masters' degree in international development studies from the University of Tsukuba, Ibaraki, Japan. As a strong advocate on promoting social justice for the working poor, in particular for women in developing countries, Mrs.

Otobe has over 26 years of professional analytical and operational experience in the UN system, in the areas of development, employment, poverty and gender. Currently working as Senior Employment Specialist in the Employment Sector of the ILO, Geneva, Otobe has also previously worked for the United Nations Environment Programme in Kenya, and the United Nations Development Programme in the Philippines.

Otobe has substantial professional experience in a large number of developing and transition countries from Africa, Asia and Europe. She was also responsible for a series of ILO studies on the gender-differentiated impact of Asian financial and economic crisis on employment in both formal and informal sectors in Indonesia and the Philippines in the late nineties, while she worked as Economist and Gender Technical Specialist in the ILO, Manila.



**Gender Equality in Labour Market:
Global and regional employment trends and
challenges**

Naoko Otobe
International Labour Organization

Topics

- Gender dimensions of global and regional employment trends
- Mega factors at play and future of work – exploring gender dimensions
- Gender and employment policy measures
- Conclusion

10/02/2016 Gender Equality and Labour Market - Naoko Otobe, ILO 2

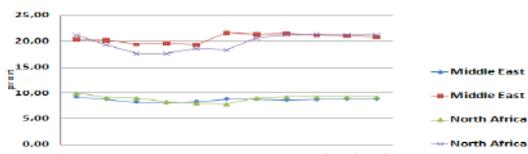
**Gender dimensions of global and regional
employment trends**

Unemployment trends:

- The world saw an increase of 27.3 million in global unemployment in 2015 since pre-global economic crisis year of 2007.
- The global unemployed: 16.55 million men & 10.77 million women (42 per cent) in 2015.
- In 2015, globally, women's unemployment higher at 6.2 per cent, compared to men's 5.5 per cent.

10/02/2016 Gender Equality and Labour Market - Naoko Otobe, ILO 3

Figure 1. Changes in unemployment by sex, in North Africa and the Middle East, 2005-2015 (per cent)



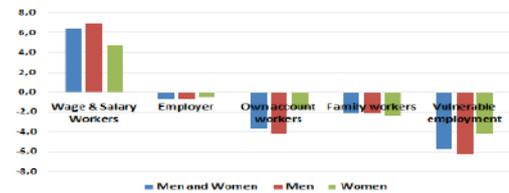
10/02/2016 Gender Equality and Labour Market - Naoko Otobe, ILO 4

Vulnerable employment (own account + unpaid family work):

- Globally, slowed down in the pace of decline in vulnerable employment between 2008 and 2010.
- Women – higher rates: decline from 53.8 % to 46.0%; Men – from 49.6% to 44.2%, between 2005-2015 (narrowing gender gaps).

10/02/2016 Gender Equality and Labour Market - Naoko Otobe, ILO 5

Figure 2. Change in employment status by sex in North Africa, 2007-2015 (per cent)



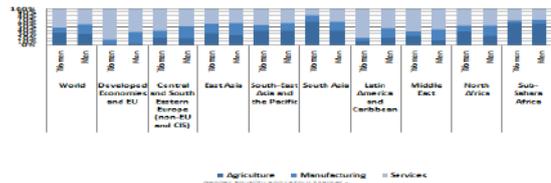
10/02/2016 Gender Equality and Labour Market - Naoko Otobe, ILO 6

Employment by sector, globally - 2015:

- Services: 53.5% for women; 47% for men.
- Agriculture: 32.2% for women; 26.1% for men.
- Manufacturing: 14.3% for women; 26.9% for men

10/02/2016 Gender Equality and Labour Market - Naoko Otobe, ILO 7

Figure 3. Employment by sector and sex in various regions, 2015 (per cent)



10/02/2016 Gender Equality and Labour Market - Naoko Otobe, ILO 8

**Mega factors at play and future of work:
Exploring gender dimensions**

Demographic transition:

- Ageing population in developed economies
 - The size of the working-age population (aged 15–64 years) will increase by 30 per cent.
 - World population over age 65 will nearly triple to more than 1.5 billion persons by 2050 – increasing dependency rate of 6:4.
 - Gender implications in old age: higher female poverty, social costs for care (women: 54% of the world's elderly of 60+, live longer & accumulate less social security benefits, etc.)
 - Is migrant labour a solution? What are the gender implications? Care deficits in developing countries – North-South divide among women?
 - Women migrants are often vulnerable to violence, extortion and exploitation.

10/02/2016 Gender Equality and Labour Market - Naoko Otobe, ILO 9

Youth bulge in some developing countries

- The number of persons under 15 years will stabilize over the coming decades after having increased by 30 per cent since 1970.
- Youth: challenge or opportunity? (high youth unemployment – often higher for women)
- Social and political implications?
- What would the future hold for aspiring young women and men?

10/02/2016 Gender Equality and Labour Market - Naoko Otobe, ILO 10



**M. Abdelhak ALLALAT /
Directeur de la Comptabilité
Nationale**

Né le 27 juin 1959 – Ingénieur d’Application en Statistique (1981) – Ingénieur Statisticien Economiste de l’INSEA à Rabat (1991) – Chargé d’Etudes à la Direction de la Planification (1981-1988) – Chef de service des Projections Economique (1991-1995) – Chef de service du Cadre Macroéconomique (1996-2001) – Chef de la Division de la Modélisation à la Direction de la Prévision et de la Prospective (2002-2006) – Directeur de la Prévision et de la Prospective au Haut Commissariat au Plan (Septembre 2006 – Juillet 2013) – Directeur de la Comptabilité Nationale au HCP (depuis le 18 juillet 2013).

www.hcp.ma

La femme au marché du travail

Une participation largement inférieure à celle des hommes

- Selon les travaux réalisés par le HCP dans ce domaine, et au delà de l'effet démographique et de celui lié à la scolarisation, plusieurs autres déterminants semble influencer la participation de la femme au marché du travail, particulièrement:
 - la formation supérieure et la formation professionnelle;
 - le mariage principalement en milieu urbain;
 - l'âge;
 - des facteurs associés à l'environnement familial (présence de femmes inactives et non scolarisées au sein du ménage, d'enfants de moins de 6 ans et des personnes âgées de 60 ans et plus).

→ Interactions entre croissance économique et les autres facteurs sociaux notamment, les structures sociales, les mentalités, les rapports sociaux, ...

www.hcp.ma

Deuxième dimension: Sous utilisation de la main d'œuvre féminine

www.hcp.ma

La composante chômage

www.hcp.ma

Sous utilisation de la main d'œuvre féminine: le Chômage

- Outre sa faible participation au marché du travail, la femme trouve beaucoup de difficultés pour accéder à l'emploi;
- Elle est plus exposée au chômage que les hommes (10,4 % des femmes contre 9,7% des hommes) particulièrement en milieu urbain (21,9% contre 12,8%) et parmi les jeunes citadins (46,6% contre 35,3%);
- Cette inégalité d'accès à l'emploi des femmes citadines par rapport à leurs homologues hommes est plus accentuée chez les diplômées du supérieur et celles de la formation professionnelle;

www.hcp.ma

Sous utilisation de la main d'œuvre féminine: le Chômage

Taux de chômage, au niveau national, selon le sexe et le niveau de diplôme, 2014 (en %)

Niveau de diplôme	Hommes (%)	Femmes (%)
Sans diplôme	5,4	5,9
Niveau moyen	14,3	21,8
Niveau supérieur	19,1	29,3
Total	9,7	10,4

Source: HCP, Enquête Nationale sur l'Emploi

D'une manière générale, le chômage des femmes s'accroît avec la qualification et la formation.

www.hcp.ma

www.hcp.ma

Sous utilisation de la main d'œuvre féminine: le Chômage

Le niveau élevé du taux de chômage diplômées pourrait être expliqué par:

- La prépondérance du chômage de longue durée:
 - 72,4% des chômeuses en pâtissent, contre 57,5%.
- La prépondérance du chômage de premier emploi:
 - Si pour les hommes, la part des chômeurs n'ayant jamais travaillé est de 42,1%, pour les femmes elle est de 20 point plus important, soit 62,1%.
- Le fait que la nécessité de travailler est relativement moindre chez les chômeuses que chez les hommes chômeurs.

www.hcp.ma

Sous utilisation de la main d'œuvre féminine: le Chômage

- Les exigences qui caractérisent leurs demandes d'emploi, notamment:
 - le travail en tant que salarié;
 - le travail dans la localité de résidence;
 - un salaire de réservation relativement plus important que celui demandé par les hommes chômeurs.

www.hcp.ma

La composante sous emploi

www.hcp.ma

Sous utilisation de la main d'œuvre féminine: le Sous emploi

- les femmes sont également exposées au sous emploi (6,1% contre 11,9% pour les hommes);
- Elles le sont plus en milieu urbain (10,6% contre 9,2% pour les hommes);
- Environ 20% de l'ensemble des actives occupées et 27% de celles exerçant dans le secteur des BTP ont exprimé le désir de changer leur emploi.
- Les raisons évoquées portent principalement sur la recherche d'une meilleure rémunération pour 64%, d'un emploi plus adéquat à la formation reçue pour 14%, de conditions de travail plus favorables pour 10% et d'un emploi stable pour 8%.

www.hcp.ma

Sous utilisation de la main d'œuvre féminine: le Sous emploi

Volume du sous emploi selon le sexe et le milieu de résidence, 2014 (en milliers)

Milieu de résidence	Masculin (milliers)	Féminin (milliers)
Urbain	398	113
Rural	425	84
Total	823	197

Source: HCP, Enquête Nationale sur l'Emploi

En termes de volume, le sous emploi masculin est 5,2 fois plus important que celui des femmes.

www.hcp.ma

www.hcp.ma

التعليق العربي

المندوبية السامية للتخطيط

www.hcp.ma

Sous utilisation de la main d'œuvre féminine: le Chômage

Le niveau élevé du taux de chômage diplômées pourrait être expliqué par:

- La prépondérance du chômage de longue durée:
 - 72,4% des chômeuses en pâtissent, contre 57,5%.
- La prépondérance du chômage de premier emploi:
 - Si pour les hommes, la part des chômeurs n'ayant jamais travaillé est de 42,1%, pour les femmes elle est de 20 point plus important, soit 62,1%.
- Le fait que la nécessité de travailler est relativement moindre chez les chômeuses que chez les hommes chômeurs.

www.hcp.ma

التعليق العربي

المندوبية السامية للتخطيط

www.hcp.ma

Sous utilisation de la main d'œuvre féminine: le Chômage

- Les exigences qui caractérisent leurs demandes d'emploi, notamment:
 - le travail en tant que salarié;
 - le travail dans la localité de résidence;
 - un salaire de réservation relativement plus important que celui demandé par les hommes chômeurs.

www.hcp.ma

التعليق العربي

المندوبية السامية للتخطيط

www.hcp.ma

La composante sous emploi

www.hcp.ma

التعليق العربي

المندوبية السامية للتخطيط

Sous utilisation de la main d'œuvre féminine: le Sous emploi

- les femmes sont également exposées au sous emploi (6,1% contre 11,9% pour les hommes);
- Elles le sont plus en milieu urbain (10,6% contre 9,2% pour les hommes);
- Environ 20% de l'ensemble des actives occupées et 27% de celles exerçant dans le secteur des BTP ont exprimé le désir de changer leur emploi.
- Les raisons évoquées portent principalement sur la recherche d'une meilleure rémunération pour 64%, d'un emploi plus adéquat à la formation reçue pour 14%, de conditions de travail plus favorables pour 10% et d'un emploi stable pour 8%.

www.hcp.ma

التعليق العربي

المندوبية السامية للتخطيط

Sous utilisation de la main d'œuvre féminine: le Sous emploi

Volume du sous emploi selon le sexe et le milieu de résidence, 2014 (en milliers)

Milieu de résidence	Masculin (en milliers)	Féminin (en milliers)
Urbain	398	21,5
Rural	9,3	0,4
Total	923	17,7

www.hcp.ma

التعليق العربي

المندوبية السامية للتخطيط

www.hcp.ma

En termes de volume, le sous emploi masculin est 5,2 fois plus important que celui des femmes.

www.hcp.ma

SESSION PARALLELE 3

THEME :
**POLITIQUES ET INSTITUTIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL
FACE AUX DISPARITES INTRA ET INTER REGIONALES**

PRESIDENT : M. Zacharie PEREVET Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle,
CAMEROUN

RAPPORTEUR : M. OMAR EL ALOUI, expert MAROC

INTERVENANTS

Nom & prénom & qualité	Pays/ Organisme
M. CHAFIKI MOHAMED / Directeur des Etudes et des prévisions Financières (Ministère de l'Economie et des Finances)	MAROC
Mme. CHANTAL CARITY / Chef de projet emploi et territoire (Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social)	FRANCE



- **PROBLEMATIQUE**

L'observation des disparités intra et interrégionales dans le monde révèle que celles-ci ne distinguent pas seulement les pays développés du Nord des pays émergents du Sud, mais concernent également les villes et régions d'un même pays, selon son niveau de développement.

L'analyse des politiques se concentre généralement sur l'évolution des marchés du travail au niveau national. On relève cependant, dans de nombreux pays, des disparités régionales accentuées concernant les performances en matière d'emploi.

La persistance du chômage et du sous-emploi dans certaines régions et les causes sous-jacentes de vulnérabilités inter-régions et intra-région; entre les milieux urbain et rural, peuvent constituer un frein à une croissance inclusive, durable et équilibrée.

De plus, il a été constaté que le coût de la non-inclusion du potentiel des régions et la concentration des richesses et des populations peut aggraver les déséquilibres régionaux, encourager les flux migratoires et, de surcroît, engendrer des tensions sociales.

La pertinence de traitement de cette question se fonde sur le constat que le développement des territoires n'est pas équilibré et que l'écart ne cesse de se creuser entre les régions, ou plutôt entre des espaces favorisés et des espaces défavorisés qui accumulent les retards et les handicaps (chômage ou sous-emploi, informel, enclavement, sous-équipement, limitation ou mauvaise gestion des ressources...etc.). Ce phénomène s'accroît avec la fragilité de la situation socio-économique et les défis de la compétitivité.

- **QUESTIONS SOUMISES AU DEBAT**

– Quelle vision et quelles approches pour la territorialisation de la politique de l'emploi ?

– La réduction des disparités régionales en termes d'emploi et de travail impose-t-elle une redéfinition des modèles de développement économiques et des institutions du marché de travail?

– Comment les politiques et les stratégies territoriales efficaces peuvent-elles accroître le niveau de croissance et aider à partager équitablement ses fruits au niveau des revenus et de l'emploi des jeunes exclus du marché du travail?

– Quels leviers activer pour atténuer les disparités spatiales et les inégalités du marché de travail ?

– Quels enseignements peut-on tirer des bonnes pratiques visant la réduction des inégalités au niveau du marché du travail et l'inclusion inter régionale et intra régions?

- **ECONOMIE DES INTERVENTIONS**

Les interventions de la séance ont porté successivement sur les expériences marocaine et française, avec des approches complémentaires. La séance a été présidée par SE le Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Cameroun et animée par **M. Chafiki et Mme Carity**.

La première a traité de l'apport potentiel de la nouvelle vision de la régionalisation pour relever les défis de la création d'emplois en insistant sur le contexte de la transition économique en cours tout en respectant les principes de la décence des emplois et des droits humains. L'intervenant a tiré des enseignements en matière de territorialisation des outils et des politiques actives d'emploi en privilégiant le niveau régional.

La deuxième a apporté un éclairage sur la construction des approches territoriales en France en distinguant trois étapes : la première phase est celle des programmes nationaux d'emploi déclinés localement, la seconde a été celle de l'accompagnement du volet emploi dans les projets de territoires élaborés de manière ascendante à partir d'appel à projets et la troisième étant celle du

développement des outils de coopération territoriale autour des problématiques d'emploi. La richesse de cette expérience a permis de dégager les conditions favorables et les points de vigilance à même d'aider à l'enrichissement des approches en insistant sur la mobilisation des compétences au sein des services publics de l'emploi.



ELEMENTS DE DEBAT

Les débats ont porté sur quelques points fondamentaux :

- Le modèle de croissance et la question de la capacité des territoires à créer les richesses à partir de leurs avantages comparatifs,
- L'échelle pertinente de mise en cohérence des politiques de territorialisation avec des réponses diverses,
- Les outils de la territorialisation à mettre en place au niveau national pour favoriser le développement local,
- Les besoins d'innovation dans les approches et d'inclusion des acteurs,
- La différenciation des capacités des territoires en fonction de leurs histoires respectives,
- La question de l'animation territoriale,
- La nécessité de diversifier les trajectoires offertes des auto-entrepreneurs.



MR. MOHAMED CHAFIKI
Directeur des Etudes et des Prévisions Financière
Ministère de l'Economie et des Finances/Maroc

Octobre 2004 à ce jour: Directeur des Etudes et des Prévisions Financières, Ministère de l'Economie et des Finances. Mars 1998-2006: Chef du Cabinet du Ministre des Finances et de la Privatisation. Depuis 1977, Enseignant-Chercheur à la Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales de Rabat, ainsi que dans d'autres établissements d'Enseignement Supérieur. Autres:

- Président du Groupe chargé de l'élaboration de la Stratégie Economique pour la Francophonie,
- Membre du Comité de supervision du Centre pour l'Intégration en Méditerranée, CMI,
- Co-fondateur du groupe d'analyse sur les transitions en Méditerranée,
- Coordonnateur Sud-Méditerranée du Réseau « Ecoles de la Deuxième Chance »,
- Membre du groupe de travail de l'OCDE sur les chaînes de valeur mondiales,
- Coordonnateur National pour l'élaboration du programme soumis au Millenium Challenge Account MCA,
- Directeur National du Centre d'Excellence de la Budgétisation Sensible au Genre – MEF Maroc,
- Cofondateur du groupe Mixité et Gouvernance en Méditerranée
- Membre du Conseil d'Administration de la Fondation ARDI pour le micro crédit
- Président de la Commission d'allocation d'actifs de la Caisse Marocaine des Retraites,
- Consultant auprès d'Organismes Internationaux.
- Décoré de l'Ordre National du Mérite du Royaume du Maroc, classe exceptionnelle,
- Décoré de l'insigne de «Chevalier dans l'Ordre de la Légion d'Honneur» de la République Française,
- Premier Prix d'Excellence des Nations Unies pour le Service Public, Edition 2014.

Politiques et institutions du marché du travail face aux disparités intra et inter régionales

Pr. Mohamed CHAFIKI
 DIRECTEUR DES ÉTUDES ET DES PRÉVISIONS FINANCIÈRES

III^{ème} FORUM INTERNATIONAL DES POLITIQUES PUBLIQUES DE L'EMPLOI, Marrakech, 12 mars 2016

PLAN

- I APERÇU SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU MAROC
- II DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET EMPLOI AU NIVEAU RÉGIONAL
- III LA RÉGIONALISATION AVANCÉE: UN NOUVEAU POUMON POUR LE DÉVELOPPEMENT ET L'EMPLOI
- IV PREMIERS ENSEIGNEMENTS

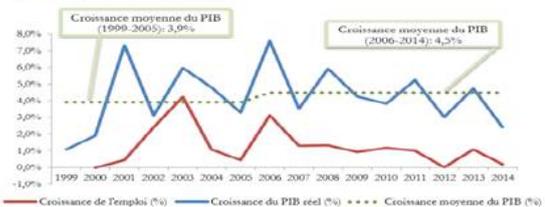
Contexte général

- La crise économique mondiale a révélé les fragilités des modèles de développement dominants et a posé le problème des gaps en matière d'inclusivité surtout pour les femmes et les jeunes.
- La question de l'emploi est une priorité nationale présente dans l'ensemble des stratégies et politiques publiques mais qui se distingue par un caractère transversal interpellant plus de coordination et de convergence.
- La compétitivité et la croissance de l'économie marocaine dans les années à venir dépendront de plus en plus de la capacité des entreprises marocaines à innover et à intégrer les chaînes de valeur locales et mondiales.
- L'aubaine démographique due à la transition en cours dans le pays offre une opportunité à saisir. C'est aussi un défi majeur (TCAM de la population active de 2% sur la période 2000-2015 contre une création annuelle moyenne limitée de l'emploi de 1% entre 2000 et 2015).
- Les fortes dichotomies sur le marché du travail : hommes/femmes, jeunes/adultes, milieu urbain/rural, basse/haute qualifications, riches/pauvres continuent à peser sur la structure du marché du travail.
- Le défi de la régionalisation avancée exige un nouveau mode de gouvernance plus soucieux des préoccupations et des opportunités locales en faveur d'une meilleure territorialisation des politiques d'emploi.

Importance d'une Stratégie Nationale Intégrée pour la promotion de l'emploi tenant compte des dimensions: sectorielle, spatiale et genre.

APERÇU SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU MAROC

La croissance économique est de moins en moins créatrice d'emplois...



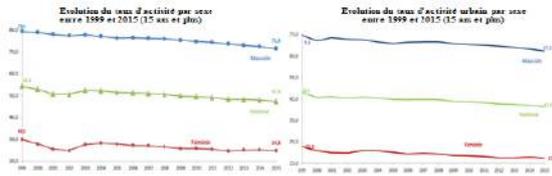
- Progression annuelle moyenne de l'emploi de 1,2% entre 2000 et 2015 (130.000 emplois nets par an) et baisse du taux de chômage (9,7% en 2015 contre 13,9% en 1999).

... qui se caractérise par des disparités sectorielles

	2000-2005	2006-2014	2000-2014
Croissance du PIB réel (en %)	4,4%	4,5%	4,4%
Croissance de l'emploi (en %)	1,4%	1,1%	1,2%
Contenu en emploi du PIB global	0,32	0,25	0,28
Contenu en emploi par secteur			
Primaire	0,36	-0,07	0,05
Secondaire	0,16	0,48	0,33
Tertiaire	0,45	0,39	0,53

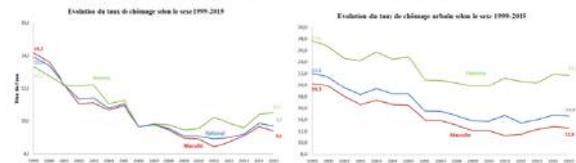
- Une déconille de croissance moins riche en emplois que la précédente (0,25 contre 0,32) qui ne suffit pas à répondre à la demande.
- Avec une contribution prédominante du secteur tertiaire avec près de 66,5% des emplois créés entre 2000 et 2014.
- Baisse continue du poids de l'emploi agricole et industriel suite aux pertes d'emplois enregistrées (500 mille et 155 mille emplois respectivement entre 2000 et 2015).

... et des inégalités de genre



- Taux d'activité en baisse durant la période 1999-2015 avec un recul annuel moyen de 0,6% chez les hommes contre 1% chez les femmes.
- Moins d'une femme sur quatre en âge de travailler participe au marché du travail.

... et une tendance baïssièrè du taux de chômage



- Taux de chômage national sous la barre de 10% grâce à la création nette de 130 mille emplois en moyenne entre 2000 et 2015 mais avec un stock de chômeurs qui dépasse le million.
- Taux de chômage important chez les jeunes (81% des chômeurs sont âgés de 15 à 34 ans) notamment les diplômés de niveau supérieur (21,1% en 2014).

Faible implication des structures d'intermédiation sur le marché de travail

Moyens traditionnels de recherche d'emploi	Sans diplôme			Diplôme			Niveau supérieur			Total		
	Max	Min	Écart	Max	Min	Écart	Max	Min	Écart	Max	Min	Écart
Contacts directs avec employeurs	44	34	10	42	39	3	40	39	1	38,4	26,0	12,4
Personnes parentes/entourage	46	38	8	48	47,6	0,4	49	48,9	0,1	48,7	33,9	14,8
Connaissances	0,0	0,3	0,3	1,1	1,9	0,8	19,4	22,1	2,7	4,0	11,1	7,1
Cabinets de recrutement	0,6	0,0	0,5	1,2	2,5	1,3	15,5	12,9	2,6	3,6	6,8	3,2
Réponses aux annonces	0,2	0,0	0,1	5,2	7,4	2,2	31,8	37,6	5,8	7,3	20,1	12,8
Médias	4,6	4,6	0	1,5	0,5	1,0	0,1	0,0	0,1	2,3	1,0	1,3
Autres	2,1	1,6	0,5	1,7	1,0	0,7	1,0	1,7	0,7	2,2	1,8	0,4
Moyenne	0,6	0,7	0,1	0,9	0,5	0,4	0,5	0,6	0,1	0,9	0,5	0,4
Total	100	100	0	100	100	0	100	100	0	100	100	0

- Deux moyens traditionnels sont utilisés pour la recherche de l'emploi par 74,3% des chômeurs : « le contact direct des employeurs » et « les personnes parentes, entourage ».

Quatre grands défis nationaux à relever

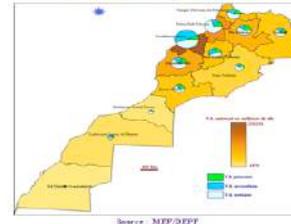
- Malgré les importants efforts déployés en matière de développement économique et social et malgré les avancées non négligeables enregistrées au niveau du développement du capital humain, quatre défis restent à relever au niveau du marché de l'emploi :
 - ✓ Améliorer le contenu en emplois décents de la croissance.
 - ✓ Améliorer la qualité des compétences et leur adéquation aux besoins du marché de l'emploi.
 - ✓ Réduire les différentes formes de disparités et d'inégalités sur le marché de l'emploi.
 - ✓ Assurer un schéma optimal de gouvernance du marché de l'emploi.



Approche innovante de développement permettant de résorber ces défis avec un prolongement territorial ciblé dans le cadre d'un modèle de croissance inclusive

DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET EMPLOI AU NIVEAU RÉGIONAL

Concentration du PIB national mais avec un potentiel avéré en termes de spécialisation ... Structure du PIB régional en 2013



4 régions totalisent 62,4% du PIB en 2013 (Casablanca Settat (26,6%), Rabat Salé Kénitra (14,8%), Marrakech Safi (11,9%) et Fès Meknès (10,1%)) un héritage appelé à être résorbé sur la base des dynamiques en cours à travers les stratégies sectorielles territorialisées (PMU, vision 2020, ...) et à partir des trois lois de la nouvelle gouvernance régionale à orienter vers l'inclusion.

... et en termes d'inégalités intra régionales par milieu ...

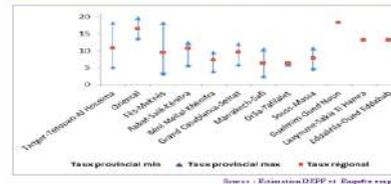


- Des inégalités considérables entre milieux urbain et rural pour certaines régions : Une différence allant à 22 points à Guelmim-Oued-Noun contre 10 points au niveau national et 8 points du Grand Casablanca et Drâa-Tafilalet.

... et en termes d'inégalités intra régionales par province ...

- Un taux de chômage moyen faible pour une région peut cacher un taux élevé pour certaines de ses provinces : Fès-Meknès enregistrée en 2013 un taux de chômage de 9,9% contre 18,8% pour Meknès et Tanger-Tétouan-Al Hoceïma de 10,8% contre 15,9 pour Tétouan.

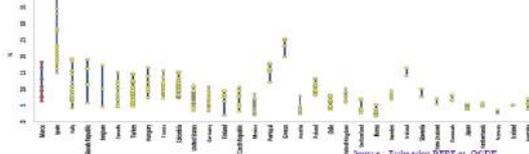
Étendue du taux de chômage par province et région (nouvelle organisation en 12) en 2013



... quoique à des niveaux comparables au niveau international ...

- La majorité des pays de l'OCDE se retrouvent dans des situations similaires avec les cas limites de la Norvège (Taux de chômage faible et homogène entre les régions) et de l'Espagne (Taux de chômage élevés avec des inégalités interrégionales très prononcées) amenant celui du Maroc.

Variation régionale du taux de chômage par région (nouvelle organisation en 12) pour le Maroc (2013) comparativement aux pays de l'OCDE (2012)



Inégalités en termes de qualité d'emploi

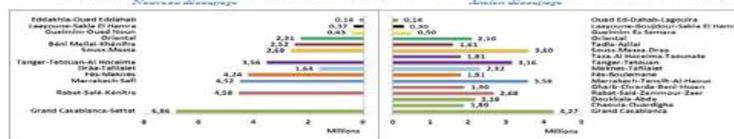
Taux de chômage et taux de sous-emploi économique et régional (nouvelle organisation en 12) en 2013



- Un taux de chômage faible peut cacher une présence de l'emploi à la hauteur enregistrée en 2013 un taux de chômage relativement faible (8% contre 9% au niveau national) alors que le taux de sous-emploi est un des plus élevés (20% contre 9% au niveau national). Cette règle n'est pas systématique comme le cas de Casablanca (taux de chômage de 8,8% contre un taux de sous-emploi de 9%).
- Les régions et les provinces ont généralement le même profil croisé du chômage et du sous-emploi compte tenu de leur spécialisation productive analogue et de leur structure du marché de travail commune.

LA RÉGIONALISATION AVANCÉE : UN NOUVEAU POU MON POUR LE DÉVELOPPEMENT ET L'EMPLOI

L'engorgement d'espaces territoriaux en faveur de la baisse de la pression démographique sur les espaces territoriaux et l'optimisation des bassins d'emploi
Répartition de la population selon l'actuel et le prochain découpage administratif au Maroc (2014)



Source : Secrétariat d'Etat aux Finances (2014)

L'écart type des densités selon le nouveau découpage est près de 7 fois inférieures à celui des densités des régions anciennes. Par conséquent, l'écart entre la densité la plus élevée et celle la plus faible sera réduit de 11 fois selon la nouvelle configuration régionale. (Exemple du Grand-Casablanca dont la densité actuelle, 5560 habitants par km² en 2014 serait divisée par 10 selon le nouveau découpage).

Cet allègement permettra de réduire les inégalités en termes d'accessibilité des habitants des régions aux droits fondamentaux, notamment, les services de base avec une meilleure répartition et de gestion des capacités territoriales.

Il en va de même pour la réduction des disparités en termes de PIB par habitant dont le ratio entre la région la plus riche et celle la moins riche sera ramené de 4,5 selon l'ancien découpage à 2,8 selon le nouveau découpage.

Des compétences propres de la région en faveur du développement économique et du soutien à la création de l'emploi régional

Les compétences propres de la région visent entre autres la promotion économique du territoire à travers notamment :

- le soutien des entreprises
- l'établissement des zones d'activités économiques
- la formation professionnelle
- la formation continue
- l'emploi, ...

Et des ressources conséquentes : 5% de l'impôt sur les sociétés, 5% de l'impôt sur le revenu, 4% de la taxe sur la valeur ajoutée, 50% de la taxe sur les contrats d'assurance, des droits d'enregistrement et droits de timbre, taxe de circulation sur les véhicules automobiles. Tout transfert des prérogatives implique un transfert des ressources financières correspondantes.

En guise de premiers enseignements

- > Consolider la mise à niveau du climat des affaires des régions.
- > Assurer un accès aux droits fondamentaux uniforme entre les différents territoires du pays tout en veillant à couvrir les zones les plus vulnérables et qui, souvent, échappent à la couverture des politiques publiques, notamment, celles en faveur de la promotion de l'emploi (zones périurbaines, montagne, oasis, ...).
- > Mettre les métropoles et les villes au cœur des politiques publiques afin que ces pôles jouent pleinement leurs rôles dans le développement socioéconomique de l'arrière-pays avec, à l'appui, les programmes urbains de grande envergure inaugurés par Sa Majesté le Roi (Casablanca (33,6 milliards de dirhams d'investissements), Rabat (18 milliards de dirhams), Tanger (7,7 milliards de dirhams), Marrakech (5,92 milliards de dirhams) et Tétouan (4,5 milliards de dirhams)).
- > Adapter l'offre d'emploi des régions à la demande locale en mettant à contribution le partenariat public-privé, autour d'un maillage adapté entre le milieu universitaire, les entreprises et la formation professionnelle.
- > Relancer l'ascenseur social à travers un soutien plus important à l'accès des jeunes des régions au droit à l'enseignement et à la formation (encadrement, capacité, financement, orientation, ...) ainsi qu'à l'insertion professionnelle.
- > Veiller à développer des économies plus entrepreneuriales par l'accompagnement d'une nouvelle génération d'entrepreneurs locaux (promouvoir l'auto-emploi).
- > Mettre en place un système d'information et un cadre normatif pour une évaluation appropriée des efforts consentis par l'Etat et les intervenants locaux, notamment, en matière d'emploi.
- > Consolider l'intégration des conseils des régions dans le processus d'intermédiation de l'emploi dans le cadre d'une nouvelle gouvernance du marché du travail.

Adresse web DEFP : www.finances.gov.ma/defp/depf.htm

Base de données en ligne de la DEFP : <http://maraf.finances.gov.ma>



CHANTAL CARITEY
Directrice du Travail à la Délégation Générale à l'Emploi
et à la Formation Professionnelle/France

Chantal CARITEY est Directrice du Travail à la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle. Elle a une expérience dans le secteur public, aux niveaux départemental, régional et national et a été en charge des politiques en direction des jeunes au cabinet du ministre du travail et de l'emploi en 2013.

Elle pilote, au sein de la DGEFP, la politique des initiatives territoriales en faveur de l'emploi, en articulation avec les stratégies de développement économique des territoires. Elle anime plus particulièrement un réseau de référents de l'Etat en région, en leur apportant l'appui technique et l'expertise nécessaires à la détection, au pilotage et à l'animation de projets dans un cadre partenarial.

Elle a participé à de nombreux travaux européens sur l'emploi et la formation des jeunes et le développement local et a été responsable des programmes européens auprès du préfet de Basse-Normandie.

Politiques publiques d'emploi en France Du national au territorial : les enseignements à tirer

Territorialisation des politiques publiques d'emploi : quelques éléments d'historique

La notion de territoire en France est apparue dans les années quatre-vingt et s'est imposée progressivement avec une attention de plus en plus marquée au territoire dans la conception et la mise en oeuvre des politiques publiques. C'est à partir des années quatre-vingt-dix que l'administration de l'emploi a impulsé une transformation des modes d'intervention publique et le soutien à des démarches de projet concertées entre les acteurs concernés d'un territoire. L'objectif est de faire avancer l'emploi en s'appuyant sur les synergies et les complémentarités des différents acteurs. Cela ne peut fonctionner que si tout le monde s'implique : institutionnels / associations / entreprises... Pour autant l'animation territoriale ne se décrète pas et la mise en place de ces démarches a pris du temps, d'autant que la crise est passée par là, mais peut-être aussi à cause de la crise car l'innovation puise aussi ses ressources dans la difficulté. Aujourd'hui encore deux approches coexistent au niveau des territoires et doivent s'articuler :

- Une politique territorialisée qui est la mise en oeuvre au niveau local d'une politique définie nationalement : démarche « descendante » dans les modalités de mise en oeuvre, même si elles doivent s'adapter, pour partie, aux réalités locales ;
- Une politique territoriale qui s'appuie sur des projets de territoire, résultant de la volonté des acteurs locaux de s'engager collectivement autour de problématiques identifiées sur le territoire.

C'est la juste combinaison des deux qui est particulièrement difficile : donner de la liberté aux territoires tout en veillant à l'équilibre national.

Territorialisation des politiques publiques d'emploi:
les acteurs concernés

En France, la politique de l'emploi est une compétence de l'Etat. Mais sa mise en oeuvre au niveau local fait nécessairement intervenir une pluralité d'outils et d'acteurs. Certains sont en position de commanditaire comme l'Etat, les Régions et les autres collectivités ou encore les partenaires sociaux (syndicats d'employeurs et de salariés) à travers leurs organisations, notamment au sein de Pôle emploi, l'opérateur principal du Service public de l'emploi.

S'agissant de la formation professionnelle qui un sujet fortement imbriqué avec celui de l'emploi, on rappellera le rôle de pilote joué par les Régions et les partenaires sociaux (formation professionnelle des salariés), en application des lois de décentralisation (Région) et de l'histoire des relations sociales en France (partenaires sociaux) depuis la deuxième partie du XXème siècle.

Le thème de l'orientation professionnelle est venu s'ajouter récemment dans le débat autour de l'articulation entre les domaines de l'emploi et de la formation.

D'autres sont plutôt prestataires de services. Ils peuvent être publics ou privés. Cette pluralité peut parfois apparaître comme une source de complexité inutile.

Dans les faits, elle est aussi la condition d'efficacité du déploiement des politiques par la mobilisation des différents acteurs dans leur capacité à toucher les publics et les entreprises ; efficacité aussi par le

déploiement des outils et la combinaison de ces outils adaptés aux réalités locales.

Depuis 2014, nous sommes en construction d'un nouveau paysage de l'organisation des acteurs et de la répartition des compétences au plan territorial avec plusieurs lois et textes structurants :

- En 2014, une réforme de la formation professionnelle qui a cherché notamment à clarifier et rendre plus fluide les coopérations locales en mettant en place une nouvelle gouvernance territoriale quadripartite (Etat, Région et partenaires sociaux – syndicats d'employeurs et de salariés); elle se met en oeuvre aux niveaux national et territorial. Lorsque c'est possible elle peut se décliner en infra territorial mais les partenaires sociaux ne sont pas souvent présents à ce niveau ;

- En 2014 également, la mise en oeuvre d'une gouvernance rénovée du service public de l'emploi avec une approche innovante : alors qu'auparavant nous continuions à maintenir une vision «top-down» de la mise en oeuvre de la politique de l'emploi en envisageant une application relativement uniforme de nos outils, le texte vise à s'appuyer, à contrario, sur des espaces de projets autour de territoires définis de manière cohérente avec l'objet de ces projets : ici, un territoire connaissant de fortes difficultés économiques ; là, un projet de développement économique innovant où l'Etat interviendra, à côté des autres acteurs, pour s'assurer qu'il sera bien créateur d'emploi et que les demandeurs d'emploi locaux pourront être prêts à occuper ces nouveaux emplois.

- En janvier 2015, réorganisation des régions avec le passage de 27 régions à 18 dont 5 départements et régions d'outremer, avec parallèlement une nouvelle place pour les métropoles et les villes ;

- La loi du 7 août 2015 portant une nouvelle organisation territoriale de la République est un nouveau pas dans cette démarche. Elle permet à l'Etat de déléguer à une Région la coordination des acteurs locaux de l'emploi à l'exception de l'opérateur national de placement Pôle emploi.

Nous ne disposons pas encore du recul nécessaire. Beaucoup de Régions métropolitaines envisagent de demander cette délégation permise par la loi.

Il s'agit d'une nouvelle donne dans le partenariat de l'Etat et des Régions dont les modalités sont encore en cours de négociation. Cette nouvelle autonomie donnée aux Régions ne dispense pas pour autant de renforcer la cohésion entre l'ensemble des acteurs.

Territorialisation des politiques publiques d'emploi: des exemples de démarches Il y a bien évidemment des choses qui se font déjà.

Le ministère de l'emploi soutient depuis plusieurs années des déclinaisons territoriales qui permettent de construire des solutions répondant à une problématique particulière sur un territoire.

Les plateformes territoriales d'appui aux mutations économiques :

En 2013, dans le cadre du pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi, des plateformes territoriales d'appui aux mutations économiques ont été créées pour mobiliser les principaux acteurs (Etat, Régions, entreprises, organisations professionnelles et syndicales, Organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle...) dans des bassins où les enjeux pour l'emploi et le développement économique sont particulièrement prégnants, où le tissu économique est en forte mutation.

Elles délivrent une offre de service intégrée autour de deux objectifs principaux :

- Permettre aux TPE/PME de mieux anticiper les évolutions économiques pour s'y adapter et avoir toujours un temps d'avance ;
- Sécuriser les parcours professionnels des salariés par l'adaptation de leurs compétences ou la préparation de leur reconversion, en évitant qu'ils ne connaissent une période de chômage.

A ce jour, 13 plateformes labellisées existent et 3 sont en cours de labellisation, réparties sur le territoire national.

Ce sont des structures souples et agiles qui permettent de renforcer la complémentarité et la cohérence des politiques menées, en offrant une plus grande réactivité aux besoins des entreprises. Elles font progresser la « culture commune » sur un territoire et permettent de développer des outils et des méthodologies adaptées aux problématiques du territoire. Les objectifs peuvent être légèrement différents :

- Accompagner les mutations sectorielles (exemple de l'aéronautique dans le Sud-Ouest) ;
- Consolider le soutien à la professionnalisation de la fonction employeur sur le territoire par une mutualisation d'actions dans un cadre partenarial élargi avec des plateformes plus particulièrement ciblées sur les TPE/PME ;
- Anticiper les conséquences de projets structurants, comme la Ligne Grande Vitesse Sud Europe Atlantique.
- Organiser une réponse sur un territoire de projet qui ne correspond pas aux frontières administratives

habituelles (exemple de la plateforme de Tricastin à la croisée entre 3 Régions (Rhône-Alpes, PACA, Languedoc-Roussillon) et 4 départements (Ardèche, Drôme, Gard, Vaucluse)

Les projets de territoire

Le ministère de l'emploi encourage des initiatives partenariales sur les territoires par son soutien financier et sa capacité à agréger des initiatives. Par ailleurs, afin de mettre en visibilité ces initiatives partenariales et de capitaliser sur ces démarches, nous avons organisé en 2014 et 2015 une journée dédiée à la présentation et à l'échange autour de ces démarches que nous allons renouveler en juin 2016.

Cet évènement répond à plusieurs objectifs :

- Capitalisation des expériences ;
- Lisibilité des démarches et notamment de leur caractère innovant et des résultats produits ;
- Repérage des bonnes pratiques et des conditions de leur essaimage.
- Repérage des conditions d'évolution de nos métiers vers l'ingénierie territoriale, dans le souci d'accompagner les entreprises, et notamment les TPE, dans leurs recrutements.

La tenue des journées 2014 et 2015 a permis de constater la richesse et la variété des démarches, des actions qu'elles permettent, la qualité des partenariats et l'implication constante des services de l'Etat.

Plus de 100 projets ont ainsi pu être mis en visibilité.

Dans un contexte de réforme territoriale, la valeur de l'expérimentation est particulièrement importante. Le territoire apparaît bien comme la maille adéquate pour faire évoluer l'emploi avec

l'effet levier du réseau des acteurs. Il s'agit de montrer que les politiques nationales et locales peuvent être coordonnées et se compléter, dans un souci de respect du champ d'intervention et de la légitimité de chacun des acteurs. Il s'agit de trouver le bon arbitrage et le bon équilibre entre les différents niveaux.

Quelques exemples intéressants de démarches retenues :

· Des initiatives de filière territoriale comme à Roissy où une initiative vise à sécuriser les parcours des salariés en contrats courts en mutualisant les offres de sous-traitants sur la zone aéroportuaire pour créer des emplois plus pérennes ; le programme comprend également l'organisation des formations nécessaires à la sécurisation ;

· **Des partenariats interentreprises :**

*Association de grandes entreprises à Lyon dans une logique de passerelles et de mobilités qui profite au développement des PME du territoire (mise à disposition d'experts de grands groupes pour accompagner les projets dormants de TPE/PME par exemple) ;

*Dispositif de coopération entre les grands groupes, les PME et les start ups, dans un territoire de la région parisienne, dans le champ du numérique (parcours de formation ciblés, plateforme de partage des compétences, conseil RH...) ;

*Association de grandes entreprises, rattachées ou non à un groupe, en région ultrapériphérique, La Réunion, pour construire des parcours de formation avec des modules communs et partager sur le recrutement. L'objectif est d'aboutir à un meilleur niveau de qualification des jeunes locaux avec des possibilités de mobilité professionnelle

au service des entreprises et de la sécurisation du parcours du jeune concerné ;

· **Le développement d'emplois partagés :**

*Dans le secteur de fabrication du Cognac, en pleine expansion, appui des collectivités pour mettre en place une animation interentreprises afin de travailler sur les problématiques de transfert de savoirs faire d'une main d'oeuvre globalement âgée ;

*Des modes d'accompagnement nouveaux des jeunes diplômés issus des quartiers urbains défavorisés ou du milieu rural profond.

Je pourrais en citer beaucoup d'autres.

Territorialisation des politiques publiques d'emploi : les enseignements à tirer Les démarches d'évaluation permettent de tirer les enseignements de l'observation du terrain et de renouveler les instruments d'une action efficace.

Plusieurs pistes de travail :

1. L'essaimage des démarches :

Il s'agit de voir ce qui a été produit, ce qui se construit et comment on peut modéliser et essaïmer de telles démarches. Il ne s'agit pas de reproduire à l'identique. Le contexte est différent, le partenariat également. Il s'agit plutôt d'évaluer, de repérer les conditions favorables qui ont fait que ça a fonctionné (un partenariat public/privé, une inscription territoriale, un chef de file légitimé, une feuille de route partagée...), mais aussi les points de vigilance (comme par exemple la progression dans la construction du partenariat avec des temporalités, des réalités/priorités des partenaires qu'il ne faut pas sous-estimer pour pérenniser le

partenariat, la mobilisation des entreprises ou encore l'anticipation des variables de financements dans le temps). Il faut s'en nourrir pour informer les acteurs et leur permettre de gagner du temps et de ne pas se sentir isolé en profitant ainsi de l'intelligence collective.

De façon générale, nous avons pu constater le rôle important de la puissance publique, plus particulièrement dans les phases de maturation des projets, de recadrage ou encore dans la formalisation des engagements.

2. Nourrir de nouvelles politiques publiques :

C'est le cas notamment d'une politique encore en cours de construction autour d'une offre de service aux TPE/PME pour la gestion des ressources humaines. Elle s'appuie sur l'expérience des plateformes d'anticipation des mutations économiques évoquées plus haut. Il apparaît aujourd'hui que le potentiel d'emplois à créer est essentiellement dans les TPE/PME. Du fait de leur manque de taille critique, certaines peuvent voir leurs projets de développement freinés par des difficultés à recruter et à offrir des perspectives internes d'évolution et de développement des compétences à leurs salariés.

Cette politique s'appuie sur plusieurs phases, partant du constat que l'offre de services du ministère de l'emploi n'est pas assez lisible et paraît complexe à mobiliser:

- Un diagnostic des besoins réalisé en 2015, sur la base d'enquêtes et d'entretiens auprès des entreprises et la prise en compte des expériences menées ;

- Une prestation conseil en direction des TPE/PME qui sera mise en place en 2016 avec des prestataires référencés nationalement ;

- Le développement de partenariats (exemple d'une convention avec l'ordre des experts comptables signée par la ministre)

- Un portail qui ouvrira dans les prochains mois basé sur les instants de vie d'une entreprise plutôt que sur les dispositifs comme on avait tendance à le faire jusqu'alors :

- Je recrute
- Je gère mes ressources humaines
- Je transforme mon entreprise
- Je gère une rupture de contrat de travail

3. Faire émerger de nouvelles formes d'emploi à partir des expérimentations

Il appartient au Ministère de l'emploi de réguler l'usage de ces formes d'emploi.

Il en soutient le développement lorsqu'elles répondent à des besoins et permettent d'aménager des transitions professionnelles, en s'appuyant sur des dynamiques de coopération (groupements d'employeurs, économie sociale et solidaire...) Ma présentation n'a pas la prétention d'apporter des réponses à toutes vos questions.

Il s'agit avant tout de montrer ce qu'on fait et ce que ça produit. Ce n'est pas une valeur de modèle mais plutôt des pistes où j'espère que chacun pourra puiser des éléments transposables à son propre écosystème.

SESSION PARALLELE 4

THEME :
**THEME : INEGALITES ET IMPACTS DES MARCHES DU TRAVAIL
SUR LES TRAVAILLEURS MIGRANTS**

PRESIDENT : M. FAIZ MATIRI

Directeur Général de l'Organisation Arabe du Travail / OAT

RAPPORTEUR : M. Saâd BELGHAZI, expert

MAROC

INTERVENANTS

Nom & prénom & qualité	Pays/ Organisme
Mme DEL CORAL MARINA /Secrétaire générale chargée des affaires de l'immigration et de l'émigration	ESPAGNE
M. CARELLA FRANCESCO / Conseiller Technique Principal, migration de travail, Afrique du Nord	OIT
M. BIRROU ANIS / Ministre chargé des Marocains Résidents à l'Étranger et des Affaires de la Migration	MAROC



- **PROBLEMATIQUE**

Liés à la mondialisation, à l'évolution démographique, aux conflits, aux inégalités de revenu ou encore aux changements climatiques, les flux migratoires s'amplifient et plusieurs personnes franchissent les frontières pour trouver un emploi et une vie meilleure. Les statistiques publiées en mai 2014 par l'OIT estiment à 230 millions le nombre total de migrants vivant à l'étranger en 2013 (soit près de 3% de la population mondiale) et augmente à un rythme annuel de près de 2% malgré les restrictions à l'immigration imposées par plusieurs pays. Les crises récentes favorisent la dégradation de cette situation.

Certains pays de l'hémisphère sud ont émergé actuellement comme des pôles d'attraction pour des flux migratoires venant d'autres pays du sud. Le chômage, le sous-emploi, l'informalité de l'emploi et les déficits de travail décent sont autant de facteurs qui déterminent l'intensité et la dynamique migratoire, particulièrement chez les jeunes.

En référence au Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre 2006, les migrations pour l'emploi et leurs liens avec le développement constituent une question prioritaire pour les décideurs politiques dans l'élaboration des politiques internationales, régionales et nationales. Si les travailleurs migrants contribuent par leur activité à la croissance et au développement des pays d'accueil et à la richesse de leurs pays d'origine, il n'en demeure pas moins que les migrations soulèvent d'importants défis que la communauté internationale devrait surmonter. Beaucoup de travailleurs migrants, notamment les travailleurs peu qualifiés, sont victimes d'abus et d'exploitation. Les migrations irrégulières et la traite des êtres humains se développent mettant en péril les droits de l'homme et les droits au travail des travailleurs migrants.

Lors de cette session, l'accent sera mis sur la migration internationale avec un focus sur les franges les plus vulnérables parmi les travailleurs migrants. Au-delà des aspects politiques et de sécurité qui se posent, il s'agit plus particulièrement pour le forum d'examiner comment les politiques et les institutions du marché du travail peuvent assurer une inclusion et une protection suffisantes de ces travailleurs que ce soit dans les pays d'origine ou d'accueil.

- **QUESTIONS SOUMISES AU DEBAT**

- Quels sont les priorités, les besoins, les défis et les opportunités en matière de migration de la main d'œuvre ?
- Les politiques d'intégration actuelles permettent-elles d'assurer la protection requise des travailleurs migrants ?
- Quelles sont les différentes façons d'assurer une protection légale contre la discrimination liée à l'emploi pratiquée à l'encontre de travailleurs migrants non-nationaux ?
- Quels enseignements tirer et quels conseils donner aux pays recevant de nouveaux migrants pour l'élaboration de lois, de politiques et de mécanismes favorisant l'égalité de chance et de traitement et destinés à promouvoir efficacement l'intégration sociale ?
- Quel rôle la coopération internationale peut-elle jouer pour répondre aux problèmes et défis posés par la crise migratoire actuelle ?

- **ECONOMIE DES INTERVENTIONS**

M. FAIZ MATIRI a présenté dans son introduction les traits caractéristiques de la situation actuelle de la migration et de l'emploi. Il a souligné l'existence d'inégalités et les changements sociaux qui se traduisent par la croissance continue des flux migratoires.

Il a rappelé que les pays arabes sont des récepteurs et des émetteurs nets de flux migratoires. Les principaux facteurs déterminant l'émigration sont la recherche de bien-être et le manque de stabilité politique. Les déplacements collectifs, qui affectent toutes les classes d'âge, posent un grave problème humanitaire. L'afflux des réfugiés provenant des zones de crise nécessite un soutien aux pays d'accueil.

Au-delà des urgences, les politiques de migration tentent à devenir sélectives et à entretenir les inégalités de développement entre les pays. Un dialogue de haut niveau s'impose entre les pays arabes autour de la problématique du chômage et de l'accueil des migrants. Des solutions peuvent être trouvées, notamment à travers la mise en place de fonds pour financer les actions de lutte contre le chômage et atténuer les tensions vécues à la fois par les pays d'accueil et par les pays d'émigration.

Mme MARINA DEL CORAL a précisé qu'il n'existe pas de marché unique du travail dans le monde, ni une forme stylisée universelle de travail migrants dans les marchés du travail nationaux. Selon le rapport du BIT 2013, il existerait 232 millions de travailleurs employés en dehors de leurs pays. L'Espagne, selon ce rapport, reçoit 5% de la migration mondiale.

Elle se classe quatrième destination privilégiée des migrants après les États-Unis (35% des migrants internationaux), les Émirats arabes unis et l'Allemagne (7%). Elle est cinquième en ce qui concerne le transfert de fonds après les États-Unis, l'Arabie Saoudite, la Russie et la Suisse.

Pour le pays d'accueil et le pays d'origine des migrants, la migration n'est pas qu'un transfert de richesses économiques, elle est aussi un échange de connaissances, de principes et de valeurs fondamentales telles que la primauté du droit. La valeur de cet échange se mesure à l'aune de la diversité culturelle. Les migrations contribuent au développement du capital immatériel mondial. La migration du travail, associée au développement du commerce international, est un véhicule de progrès économique et social important à travers les mouvements des entrepreneurs et des travailleurs qualifiés et spécialisés. Cependant, pour que ses avantages se concrétisent pour les individus, les sociétés et les nations, elle doit être correctement gérée. Elle peut dans les faits se traduire par l'apparition d'inégalités et de discriminations sur le marché du travail.

M. FRANCESCO CARELLA a souligné de son côté que la plupart des migrations internationales sont mues par la recherche de travail et le désir d'améliorer les conditions de vie. L'OIT a estimé qu'en décembre 2015, le flux migratoire total a concerné 207 millions de personnes dont 73% en âge de travailler. Une grande partie des migrations est sous-tendue par des crises politiques et économiques qui semble-t-il risquent de perdurer. La pauvreté, les inégalités au sein et entre les pays, les conflits ou les crises liées à l'environnement et les déficits de travail décent continueront de susciter des migrations du travail.

Les coûts supportés par les migrants, mesurés en mois de rémunération, sont importants. Les analyses de la discrimination des travailleurs migrants montrent que dans la plupart des pays d'accueil, il existe des écarts de rémunération non expliqués par les capacités des travailleurs. En effet, quelque soient les causes de la migration, notamment celles dues à la recherche de sécurité, les migrations humaines se

traduisent en migration de travail, puisque les migrants recherchant la sécurité sont amenés à travailler pour subvenir à leurs besoins et à celles de leur famille. Cet état de fait invite à se pencher sur l'accompagnement des migrations du travail par des mesures de politiques d'emploi visant à atténuer des effets négatifs pour l'ensemble des travailleurs, tels que l'insertion des migrants dans l'économie informelle, la pression à la baisse des salaires et la dégradation des conditions de travail.

Ainsi, il a été observé dans la plupart des pays que des déficits de travail décent découlent du manque de contrôle, au niveau national et multilatéral, sur le processus de recrutement des travailleurs migrants. Outre le fait que les travailleurs migrants assument de lourdes charges pour migrer, ils subissent des pratiques discriminatoires. Celles-ci se traduisent pour les migrants par des salaires plus bas et des conditions de travail dégradées par rapport à ceux des autochtones. Les travailleurs migrants sont exposés au non-paiement ou au paiement irrégulier de leurs salaires, à l'absence de compensation des heures supplémentaires, à la non indemnisation des accidents et des maladies du travail et à des restrictions sur leur liberté d'association et de négociation. Ces pratiques se traduisent par un déficit de développement du capital humain des migrants et de leur famille. Les services de contrôle de l'application du droit du travail doivent respectivement veiller à corriger les déficits de travail décent.

Les services d'intermédiation du marché du travail doivent de leur côté veiller à assurer la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants et l'adéquation de leurs emplois à leurs capacités.

Des politiques migratoires adéquates peuvent aider à faire du marché du travail la base d'un développement économique et social équilibré, de l'amélioration de la productivité et de la croissance, dans la logique de l'Agenda 2030 du Développement Durable. De telles politiques devraient veiller à faire de la migration un

choix libre et non un choix contraint, de créer plus d'opportunités d'emploi décent, dans les zones d'émigration et de protéger les droits de ceux qui travaillent à l'étranger.

La protection des travailleurs migrants requiert l'application des normes minimales, notamment pour assurer l'égalité de traitement sur le marché du travail et l'instauration de règles qui préviennent l'utilisation de la migration du travail comme un moyen pour organiser un dumping social.

L'engagement actif des ministères du travail, des employeurs et des organisations de travailleurs dans les processus politiques nationaux et régionaux de migration pour définir un cadre de migration équitable serait une étape importante dans cette voie.

M. ANIS BIROU a évoqué dans son intervention certains aspects essentiels dans la gestion des questions migratoires. Il a évoqué également la perception de la migration par les médias. Celles-ci montrent des faits choquants, notamment durant le processus de la migration irrégulière. Elles révèlent un état de détresse des migrants préoccupant, à travers des images qui présentent la Méditerranée, en Grèce et ailleurs, comme un tombeau pour de nombreux candidats à l'émigration.

Cependant, aussi tragique que soient les faits, les médias ne mettent en exergue qu'une partie des problèmes des migrants. Elles n'informent pas suffisamment sur le vécu quotidien marqué par les difficultés des migrants pour accéder à l'emploi et par les discriminations subis avant et après l'obtention d'un emploi. La gestion des inégalités dans la migration interroge notre mémoire : est-elle courte ? La majorité d'entre nous a des ancêtres immigrants. Nos aïeux ont vécus les problèmes de la migration. La situation actuelle des migrants interpelle notre conscience.

Une attitude correcte peut être toutefois adoptée. Le Royaume du Maroc, le 10 septembre 2013, suite au rapport du CNDH sur les migrants présenté à Sa Majesté le Roi Mohamed VI, a pris conscience des conditions de vie et des problèmes quotidiens que vivaient les migrants irréguliers passant par le Maroc ou y restant. Une stratégie de l'immigration et de l'asile a été adoptée. Celle-ci assure aux migrants irréguliers les mêmes droits qu'autres citoyens, y compris le droit à l'emploi. En octobre 2013, un ministère chargé des affaires de la migration a été créé. Il s'occupe des problèmes des milliers de migrants vivants dans des conditions non légales.

Ainsi, une action coordonnée entre l'Espagne et le Maroc a été engagée visant à éviter la dangereuse traversée de la Méditerranée à des dizaines de milliers de personnes venues d'Afrique dans l'espoir d'aller vers l'Europe. L'effort fourni a probablement permis d'éviter la perte de milliers de vies. L'opération de régularisation de migrants irréguliers engagée par le Maroc a concerné 27000 migrants.

Un programme d'intégration a été mis en place.

Le droit à l'emploi est au cœur de ce programme. Selon la législation actuelle du Maroc, l'étranger ne peut travailler que s'il obtient un contrat autorisé. Cette autorisation n'est accordée que s'il est prouvé que cet emploi ne peut être occupé par un marocain.

Toutefois, cette approche a changé dans le sens où il n'y a plus de discrimination à l'embauche dès lors que les travailleurs migrants sont régularisés. Ce principe a été appliqué dans le cadre d'une collaboration du Ministère chargé de la migration et du Ministère chargé de l'emploi.

L'ANAPEC a aidé de nombreux immigrants à trouver des emplois. Un programme de formation professionnelle a été mis en place en collaboration avec l'OFPPPT.

Ainsi, chaque situation personnelle est étudiée et un programme de formation est fixé pour la formation et l'intégration des travailleurs immigrants.

La CGEM, de son côté, s'est engagée pour ouvrir des opportunités à l'intégration des immigrants pour les aider à trouver des emplois salariés et à créer leur entreprise.

Des efforts restent à fournir pour une prise en compte correcte des droits des migrants dans le domaine légal. Par ailleurs, des amendements au texte de loi resteront à débattre pour permettre aux immigrés d'entrer dans les instances syndicales.

Des avancées sur le plan juridique et réglementaire ont été effectuées avec l'approbation, en 2016, par le Conseil de Gouvernement des Conventions 143 de 1975 et la C118 de 1969. Il reste un effort substantiel à fournir pour mettre à jour le cadre législatif et réglementaire relatif aux migrations au Maroc.

Affronter les inégalités affectant les migrants relève de la responsabilité de la coopération internationale. Les pays devront aller vers plus d'ouverture, car il est impossible pour un pays d'apporter seul les réponses aux questions sécuritaires, économiques, sociales et culturelles liées aux migrations.

La migration est une valeur ajoutée, mais à condition que l'on sache la gérer et surmonter la migration irrégulière et que l'on neutralise les mafias qui vendent des illusions.



ELEMENTS DE DEBAT

Les intervenants et les participants ont mis en relief parmi les causes déterminantes de la migration, la pauvreté, les crises politiques, les déficits de travail décent et les opportunités économiques. Le président de séance a conclu sur l'idée de la complémentarité entre les pays. Dans le même sens, **Mme Marina DEL Coral** a souligné le fait que les migrations génèrent une valeur ajoutée autant pour les pays émetteurs que pour les pays d'accueil. Cependant, sans une gestion adéquate, le gain net des migrations peut être négatif aussi bien dans les pays d'origine des migrants que dans les pays d'accueil, aussi bien sur un plan individuel microéconomique, que sur le plan collectif macroéconomique.

Les observations émises lors des débats ont indiqué que le marché ne génère pas spontanément l'égalité entre les travailleurs immigrants et les nationaux. Au contraire, lors des recrutements initiaux, plusieurs facteurs handicapent l'insertion réussie des immigrants dans un marché du travail donné.

L'opinion que les immigrants sont désavantagés est générale. Ils ne subissent pas seulement les risques apparents lors de conditions de voyage coûteuses, pénibles, et malheureusement souvent tragiques comme cela a été observé lors des traversées de la Méditerranée. Ils sont aussi et surtout victimes de souffrances cachées liées aux difficultés d'intégration sur les marchés du travail.

Tous les intervenants ont souligné le fait que le marché du travail, sans contrôle et sans gestion maîtrisée des contrats de travailleurs migrants génère leur exploitation et leur discrimination, dans l'économie informelle.



**MARINA DEL CORRAL TÉLLEZ
SECRETARY GENERAL OF
IMMIGRATION AND EMIGRATION-
SPAIN**

Marina del Corral, is the Secretary General of Immigration and Emigration, and was born in Vélez-Málaga (Málaga) in 1964. She is married and has three children. She holds a law degree from the University of Granada, and has a Master's Degree in European Law from the Polytechnic University of Madrid. She also took postgraduate studies in Management and Administration of Foundations and Non-profit Organizations at New York University (School of Continuing Studies). She started working as legal advisor of the NGO CIPIE, which main function is the integration of Latin American immigrants in Spain. She worked as an associate in the Spanish law firm Cuatrecasas, in their Brussels and Barcelona offices and, during eight years was the General Counsel of the pharmaceutical company Sanofi (now Sanofi-Aventis) in Spain. Since January 2012, she is Secretary General of Immigration and Emigration in Spain. During these two years, she has actively participated in the Justice and Home Affairs European Councils, where the post Stockholm migration agenda is being discussed; she has represented Spain at regional and international forums on migration, such as the United Nations II High Level Dialogue on Migrations ("Regional and International Labour Migration and its impact in economic development"); she collaborates in the negotiation of Mobility Partnership Agreements between the UE and some migrants sending countries such as Morocco; she also participates in the elaboration of EU directives regarding migration flows such as the Seasonal Workers Directive, the Intra Corporate Transferees Directive or the Students Directive. In Spain, she has been directly involved with the new

Antes de comenzar mi exposición, quiero dar un saludo especial a los panelistas con los que nuevamente comparto intercambio enriquecedor y profundo de planteamientos en un tema de mutuo interés:

- D. Francesco Carella, OIT con quien he tenido el placer de coincidir precisamente en otros foros de la OCDE.
- D. Anis Birou, que ya no es sólo un interlocutor esencial en el desarrollo de la política migratoria española, sino a quien me honro de considerar amigo.

Entrando ya a tratar la cuestión concreta de esta sesión, las “desigualdades y el impacto de los mercados laborales en los trabajadores migrantes”, debo decir que el acierto de la inclusión de la perspectiva migratoria en un Foro dedicado al empleo es pleno.

Ello, dado que hoy en día no existe ni un solo mercado laboral en el mundo, cuya configuración y potencial no esté marcada de una forma trascendental por la presencia de trabajadores extranjeros.

No en vano, vivimos en un mundo en el que, de acuerdo con datos del Informe de la Organización Internacional de las Migraciones para 2013, 232 millones de personas viven fuera de su país de nacimiento. Un mundo en el que, si todos los migrantes internacionales vivieran en un mismo país, sería el quinto más poblado del planeta.

España, según este mismo Informe, es el cuarto destino predilecto de la migración mundial:

- Encabeza la lista Estados Unidos, que acoge el 35% de los migrantes internacionales, seguido de los Emiratos Árabes y Alemania (ambos acogen un 7%) y España, que acoge el 5% de los migrantes a nivel mundial.

- Al mismo tiempo, somos el quinto país más importante en lo que a envío de remesas se refiere, después de Estados Unidos, Arabia Saudita, Rusia y Suiza.

En este escenario global, y aunque sé que en este Foro no es necesario recordarlo, la migración está íntimamente vinculada al desarrollo y al progreso socioeconómico. Así lo han puesto de manifiesto los diversos foros y organismos regionales e internacionales sobre migraciones, entre los que destacan por supuesto la OCDE y la Organización Internacional del Trabajo, pero también el II Diálogo de Alto Nivel de Naciones Unidas sobre Migraciones o el Foro Global sobre Migraciones.

La contribución de las migraciones al desarrollo, además, no es solo una contribución de carácter económico (remesas económicas), sino también de transferencia e intercambio de conocimientos, principios y valores fundamentales de un estado de derecho, un intercambio de toda la riqueza que confiere la diversidad cultural de la que participamos cada día (remesas inteligentes). Por otro lado, los extranjeros tienen un importante potencial como emprendedores y el flujo de profesionales cualificados y técnicos especializados es una consecuencia y un reflejo del incremento del comercio internacional.

Pero para que esta contribución de las migraciones al progreso de personas, sociedades y naciones sea una realidad, dichas migraciones deben ser adecuadamente gestionadas, pues, como todos los retos y oportunidades, no están carentes de riesgos. Uno de ellos es el que precisamente tratamos

hoy en esta sesión: la posible aparición de desigualdades, de discriminación, en el ámbito laboral y fuera de él.

La defensa de la igualdad, la lucha contra la no discriminación, el respeto a la diversidad cultural, y el apoyo a la integración de los inmigrantes no son sólo elementos de vital importancia para su propio crecimiento personal y profesional, sino también para que las migraciones tengan verdadero impacto en el desarrollo social y económico de los países de origen y destino.

Establecido lo anterior, mi interés en esta sesión es poner sobre la mesa lo que en España entendemos que son pilares para una adecuada gestión de un mercado laboral culturalmente diverso y para la lucha contra la desigualdad entre personas de distintos orígenes dentro de este mercado.

Éstas, que luego trataré de desarrollar, son las siguientes:

- La ordenación de los flujos migratorios, la lucha contra la inmigración irregular y la trata de seres humanos con fines de explotación laboral, y el establecimiento de canales legales de inmigración son pasos previos ineludibles para la obtención de resultados en la política de lucha contra la discriminación laboral por razón de origen nacional o étnico.
- La lucha contra el fraude y las relaciones laborales que se desarrollan en la economía sumergida es igualmente esencial en dicho reto, pues no hay posible defensa de los derechos laborales de una persona si ésta desarrolla su actividad en un marco de economía informal.
- Las normativas sobre derechos y deberes

de los trabajadores empleados regularmente deben basarse en la igualdad de derechos y deberes de éstos, con independencia de cuál sea su nacionalidad u origen, lo que incluye su participación en la políticas públicas dirigidas a fomentar la empleabilidad de la población y, especialmente, las políticas activas de empleo.

- Sobre la base de la igualdad de derechos y deberes, debe recordarse que, en principio, el trabajador extranjero reúne en torno a sí determinadas características (no desarrolla su trabajo en su lengua de origen; juventud; dificultad para la homologación de títulos y el reconocimiento de capacidades; posible ausencia de redes familiares y sociales) que conllevan un mayor riesgo de exclusión social-laboral, por lo que las políticas generales deben ser reforzadas con actuaciones específicamente dirigidas a promover la empleabilidad de los inmigrantes.

- Una adecuada gestión de la diversidad cultural dentro de las empresas no sólo actúa directamente contra la discriminación entre trabajadores, sino que también es elemento de enriquecimiento de todo el personal de la empresa e incluso de ésta como organización. Las actuaciones dirigidas a sensibilizar y formar en esta cuestión son esenciales en la política de lucha contra la discriminación.

- Finalmente, resulta esencial la adecuación de los perfiles a los puestos (skill-matching), evitando la sobrecualificación de los trabajadores (que pudiera llegar a considerarse otra forma de discriminación). En este sentido, políticas de agilización de la homologación de títulos reglados, de reconocimiento de capacitaciones no regladas, así como de potenciación del

conocimiento de la/s lengua/s de la sociedad de acogida, promueven el acceso de los trabajadores extranjeros a puestos acordes con su capacitación.

Permítanme profundizar someramente en cada una de estas ideas:

Ordenación de flujos migratorios

La experiencia acumulada por España como país que desde inicios de siglo ha experimentado un incremento exponencial de población extranjera (a 31 de diciembre de 2010 la cifra de extranjeros residentes legales no alcanza el millón de personas (895.720), mientras que hoy en día (datos a 30 de junio de 2015), tras la crisis económica, ascienden a casi 5 millones: 4.933.231), nos lleva a constatar que no hay posible lucha contra la discriminación cuando el extranjero se encuentra en situación irregular en el país de que se trate.

Sólo desde un estatus de regularidad el trabajador tiene plenitud de derechos y plena capacidad para denunciar posibles abusos.

En este sentido, toda política de lucha contra la discriminación de los extranjeros debe partir de procurar su llegada y permanencia en el país en una situación regular.

La experiencia española en materia de ordenación de los flujos migratorios, muestra que ésta debe estar vinculada a la capacidad de acogida tanto de los mercados laborales como de la economía nacional. Debe tener en cuenta, además, la existencia de déficits no sólo por sectores de actividad, sino igualmente por categorías de trabajadores o en momentos intensivos de necesidades de

mano de obra.

Por otro lado, una exitosa ordenación de los flujos migratorios tiene también en consideración las particularidades de los países de origen, utilizando mecanismos bilaterales para reforzar determinados aspectos de la política migratoria nacional, a la vez que se tienen en cuenta consideraciones de política de empleo y de emigración del país de origen. Como representante de España, y siendo Marruecos nuestro anfitrión, me gustaría poner como ejemplo del potencial de esta relación bilateral la experiencia hispano-marroquí en materia de migración circular, que en los últimos años ha permitido que más de 30.000 trabajadores marroquíes desarrollen una experiencia laboral en España, volviendo posteriormente a sus lugares de origen, tras la adquisición de unos conocimientos que redundan en su empleabilidad y capacidad de progreso.

Lucha contra el fraude

Como les he apuntado antes, la lucha contra la discriminación tiene igualmente como base esencial la existencia de una relación laboral que se desarrolla en el marco de la economía formal y de acuerdo con la normativa laboral (existencia de contrato formal e inscripción en la Seguridad Social).

Los planes de lucha contra el fraude son un elemento esencial de protección de los trabajadores, incluyendo a los trabajadores extranjeros.

En palabras de nuestra Ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, el fraude laboral es una de las mayores amenazas al Estado del bienestar y a las políticas de protección de los trabajadores. "El empleo de

calidad comienza con un contrato”.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España puso en marcha en 2012 un Plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, entre cuyos resultados destaca uno muy vinculado a la protección de los trabajadores: el afloramiento de 203.206 empleos irregulares desde enero 2012 hasta mayo de 2014, con sus consiguientes efectos positivos en la regularización de sus condiciones de trabajo y sus derechos de Seguridad Social.

Igualdad de derechos y deberes

Continuando con las líneas presentadas al comienzo de mi intervención, recordar que otro elemento esencial en las políticas de lucha contra la discriminación laboral es la participación de los trabajadores extranjeros, en condiciones de igualdad con los nacionales, de los derechos laborales normativamente establecidos, así como de las políticas activas de empleo.

La regulación de las relaciones laborales debe ser igual para todas las personas que desarrollan sus actuaciones dentro de la economía formal, sea cual su nacionalidad u origen.

No hay mayor elemento integrador que la igualdad en la aplicación de las políticas públicas, incluidas las de empleo, y el tratamiento de la persona, extranjera o no, en base a su condición de trabajador.

Las políticas activas de empleo (las dirigidas a fomentar la empleabilidad de las personas en el marco de una economía competitiva, a la mejora de la capacidad de inserción profesional a través de políticas activas de formación), se perfilan como el instrumento

más eficaz a favor de la integración.

Refuerzo de las acciones de fomento de la empleabilidad

Sin perjuicio de lo anterior, no debemos ignorar que los trabajadores extranjeros presentan determinadas condiciones que pueden derivar en factores de riesgo de exclusión social, por lo que su participación en las políticas activas de empleo en condiciones de igualdad con los nacionales debe verse en muchas ocasiones reforzada con acciones específicamente dirigidas a ellos.

Estas acciones se enmarcan en las políticas de integración de los inmigrantes de los Estados de destino, pues la empleabilidad es (junto a la existencia de redes familiares y sociales y la educación) uno de los factores determinantes de la capacidad de integración de una persona en la sociedad de acogida.

En ellas, son esenciales los programas que tienen por objeto principal el desarrollo de itinerarios integrados de inserción laboral o emprendimiento individualizados, que incluyan el desarrollo de actividades de capacitación y formación previa, orientación laboral, formación profesional ocupacional, apoyo al autoempleo, y apoyo psicosocial y acompañamiento (¡esencial!) en la búsqueda de empleo o en el proyecto emprendedor.

Gestión de la diversidad cultural

Quisiera ahora retomar la idea de que la gestión de la diversidad cultural dentro de las empresas es otro factor que no sólo actúa directamente contra la discriminación, sino que también es elemento de enriquecimiento de todos los trabajadores de la empresa e incluso de ésta como organización.

De hecho, los conceptos de discriminación e igualdad son graduales en términos prácticos y están estrechamente interrelacionados. En la práctica se distinguen tres niveles complementarios entre sí: la NO discriminación; la igualdad de trato y la gestión de la diversidad.

En el mundo global en el que vivimos ninguna organización es tan homogénea como en el pasado. Hoy, lo habitual es que todas las organizaciones, públicas y privadas, se nutran de trabajadores procedentes de países y culturas distintos.

Entre los principales factores responsables del incremento de la diversidad en el entorno empresarial, debemos destacar: (1) La consolidación del talento y habilidades de las mujeres en el entorno laboral. (2) El envejecimiento de la población y convivencia de diferentes códigos generacionales. (3) El incremento de la población activa extranjera como consecuencia de los flujos migratorios. (4) La internacionalización de las empresas

En este contexto, la supervivencia de las empresas requiere una correcta gestión de la diversidad para adaptarse a las necesidades de sus clientes, empleados, proveedores y, en general, de una sociedad cada vez más plural. Numerosos estudios e investigaciones han constatado que la diversidad añade valor a las empresas, incrementa sus posibilidades de atraer talento, enriquece su cultura organizacional y aumenta el número de clientes. Si tenemos en cuenta que la competitividad de las empresas está íntimamente vinculada a sus recursos humanos, la atracción y gestión de la diversidad es sin duda un instrumento estratégico para lograr buenos resultados.

Por ello, resultan esenciales los proyectos

de identificación de buenas prácticas y sensibilización hacia los valores de la diversidad cultural en la empresa. El verdadero desafío es convertirla en el motor de crecimiento de las organizaciones (integrarla en el ADN de las organizaciones, tanto desde una perspectiva interna, que abarque todas las áreas funcionales, como externa, que se extienda por toda su cadena de valor y/o ámbito de actuación).

Tenemos que ser conscientes de esta riqueza. Una correcta gestión de esta diversidad cultural, no sólo es una forma de lucha contra la discriminación, sino que forma parte igualmente de una eficaz gestión empresarial. Impacta directamente, no solo en la cuenta de resultados, sino también en la paz social en un ámbito tan delicado como el empleo y en la creatividad, elemento fundamental.

Adecuación de la cualificación al mercado laboral

Finalmente, si en relación con cualquier trabajador y su empleo resulta esencial la adecuación de los perfiles a los puestos (skill-matching), ello tiene un impacto especial en el caso de los trabajadores extranjeros. No sólo por los problemas derivados de la realización de un trabajo en una lengua que no es la propia y que en muchas ocasiones se desconoce, sino por el impacto que las deficiencias y falta de agilidad en procesos de homologación de títulos y de reconocimiento de capacidades tiene en los movimientos internacionales de trabajadores.

La sobrecualificación puede llegar a ser una forma de discriminación de los trabajadores extranjeros e, incluso cuando no llega a ello, redundan perjudicialmente en su desarrollo

personal y profesional y en su capacidad para contribuir al progreso de la sociedad que le acoge y de su sociedad de origen.

En este sentido, la lucha contra la discriminación debe incluir políticas tanto de formación para el empleo y potenciación del conocimiento de la lengua, como de agilización de los procedimientos de homologación de títulos reglados y de reconocimiento de capacitaciones no regladas.

Los movimientos migratorios no sólo aportan al inmigrante una fuente de riqueza a través de su salario sino, lo que en mi opinión tienen igual o mayor importancia, una formación (formal a través de títulos, o efectiva, a través del propio desarrollo profesional) que repercutirá necesariamente en su propio desarrollo individual y, en su caso, en el de su país de origen.

Junto a ello, los movimientos migratorios, para redundar plenamente en beneficio del inmigrante así como en su potencial para contribuir al progreso de su sociedad de acogida y de su sociedad de origen, requieren que éste pueda acreditar allá donde vaya su verdadera capacidad, ya sea ésta de carácter reglado o derivada de la experiencia profesional adquirida con el tiempo.

Éstas son las ideas que quería transmitirles hoy, son ideas fuerza en nuestras políticas de lucha contra discriminación laboral en relación con los trabajadores extranjeros, que a nuestro juicio debe abordarse desde los más diversos ámbitos...

En este ámbito, los retos son inmensos, pues ha habido avances pero menores que en relación con otros colectivos: aunque las

primeras referencias a la no discriminación en organizaciones empresariales aparecen en la década de los 70, podríamos decir que sus raíces están en la lucha por los derechos civiles en EE.UU. en los años 50/60 del siglo pasado. De hecho, su foco inicial fueron las relaciones raciales (fundamentalmente población afroamericana) y en menor medida, las de género, iniciadas por los movimientos feministas.

El Departamento de Defensa estadounidense, a través de su Oficina de Relaciones Raciales, fue pionero en formación en diversidad y lucha contra la discriminación para su personal.

Sin embargo, posteriormente se ha avanzado más rápidamente en otros ámbitos, como las políticas de igualdad entre mujeres y hombres o la integración de las personas con discapacidad en los entornos profesionales.

Este Foro nos llama en esta sesión a profundizar en la lucha contra la discriminación dentro de mercados laborales integrados por personas de cada vez más variadas nacionalidades y orígenes.

Sólo así conseguiremos un mercado laboral no únicamente más justo, sino también más eficaz para el crecimiento de personas y sociedades.

Muchas gracias.

Marrakech, 3 de marzo de 2016.



FRANCESCO CARELLA
Chief Technical Adviser for Labour
Migration, North Africa, OIT

Mr. Francesco Carella joined the ILO in 2013 as Chief Technical Adviser for Labour Migration and Migrant Workers' Rights, based in Tunis and covering North Africa. In this capacity, he oversees the implementation of a Swiss-funded, subregional labour migration programme, which seeks to strengthen the governance of labour migration and the protection of migrant workers' rights in Morocco, Tunisia and Egypt.

Francesco is a migration expert, who has been working since 2005 on a range of migration issues: labour migration, migration and development, forced migration and refugees, counter-trafficking, migrants' rights and local integration.

In his previous positions with several international organizations (the the UN Secretariat/DPA, IOM, UNDP/Joint Migration and Development Initiative and UNHCR), he has been based in Latin America, in North Africa and in New York. Prior to this, Francesco worked in London for a local NGO providing support and advisory services to the Latin American refugee and migrant community in the UK.

Francesco Carella holds a BA with Honours in European Social and Political Studies from University College London and a Master's Degree in Politics and Administration from the College of Europe in Bruges. His Master's thesis used the case study of relations between Morocco and the European Union to explore the migration-development nexus.

Working languages: English, French, Spanish, Italian, Portuguese and passive knowledge of German



Inequalities and the Impact of Labour Market Institutions on Migrant Workers

3rd International Forum on Public Employment Policies
Marrakech, Morocco, 3 March 2016

Michelle Leighton, Chief Labour Migration Branch ILO
Francesco Carella, Chief Technical Adviser, Labour Migration, North Africa, ILO



There are **150 million migrant workers**, accounting for 78 per cent of the 307 million working age migrant population of international migrants (15 yrs+).

Share of international migrants (15yrs+) that are economically active.



Major Migration Corridors Correlated with Unequal Regional GNI Per Capita (2014)



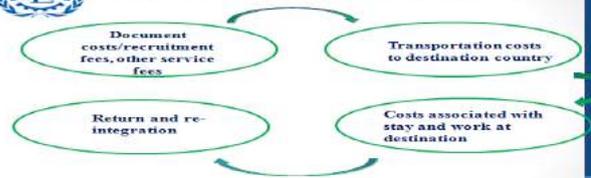
Map by Matthew Chiswick and Peter Williams, National Geographic (September 2015), GNY Estimates, World Bank (2015)

Linking Migration and Employment Policies

Preventing informal work, labour exploitation, social dumping



Migration costs in the migration cycle



Worker-paid costs in pairs of origin and destination countries relative to earnings at origin and destination

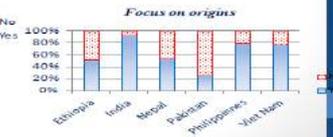
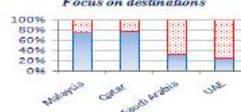
Destination	Origin	Recruitment costs	Earnings at destination (per month)	Recruitment costs in terms of months of earnings	Prior earnings in origin country (per month)
Korea	Indonesia	1,506	1,394	1.1	219
Kuwait	India	1,248	494	2.5	192
Spain	Ecuador	1,046	1,300	0.8	132
UAE	Pakistan	2,148	387	5.6	140



High Labour Migration Costs

Lack of access to fair wages, decent working conditions, freedom of association and social protection
Exploitation in recruitment
Inequality, discrimination

-Were you paid for the days when you were not able to work because of injury or illness?



Wage gap between migrants and nationals in Europe (%)

Country	Actual wage gap	Expected wage gap	Unexplained wage gap
Austria	22.8	22.8	0.0
Belgium	24.0	24.0	0.0
Denmark	22.0	22.0	0.0
France	24.7	24.7	0.0
Germany	24.4	20.7	3.7
Greece	24.4	0.0	24.4
Ireland	22.7	22.7	0.0
Italy	22.0	22.0	0.0
Latvia	24.4	2.2	22.2
Lithuania	24.0	0.0	24.0
Malta	24.0	0.0	24.0
Netherlands	24.0	24.0	0.0
Poland	24.0	2.1	21.9
Portugal	22.0	22.0	0.0
Spain	22.0	0.0	22.0
Sweden	24.0	24.0	0.0
Switzerland	24.0	24.0	0.0
United Kingdom	24.0	24.0	0.0
Finland	24.0	24.0	0.0
Germany	24.0	24.0	0.0
Italy	24.0	24.0	0.0
Spain	24.0	24.0	0.0
Sweden	24.0	24.0	0.0
Switzerland	24.0	24.0	0.0
United Kingdom	24.0	24.0	0.0
Finland	24.0	24.0	0.0

Europe: 18 to 35% (depending on country) not explained by education or skills



Fair Migration Framework

- Making migration a choice and not a necessity, by creating decent work opportunities in countries of origin
- Respecting the human rights, including labour rights, of all migrants
- Ensuring fair recruitment and equal treatment of migrant workers to prevent exploitation and level the playing field with nationals
- Formulating fair migration schemes in regional integration processes
- Promoting bilateral agreements for well-regulated and fair migration between member States.
- Countering unacceptable situations through the promotion of the universal exercise of fundamental principles and rights at work.
- Promoting social dialogue by involving Ministries of Labour, trade unions and employers' organizations in policy making on migration
- Contributing to a strengthened multilateral rights-based agenda on migration



ILO Fair Recruitment Initiative



- Tripartite Guidance on ILS developed in 2016
- Strengthen knowledge base
- Strengthen laws, policies and enforcement mechanism
- Promote fair business standards and practices
- Foster social dialogue and partnerships and promote good practices

Thank You



Michelle Leighton
Chief, ILO Labour Migration Branch
leighton@ilo.org

Francesco Carella
CTA, Labour Migration in North Africa
carella@ilo.org

www.ilo.org/labourmigration



M. ANIS BIRROU

**Minister in charge of Moroccan Living Abroad
and Migration Affairs/Morocco**

He holds a degree in statistics and economics engineering with rank of Chief Engineer. Between 1982 and 1985, M. Birrou was in charge of statistics and documentation service at planning and studies directorate in the Ministry of Public Works, before being appointed head of structuring prices service.

Between 1993 and 1995, He occupied the function of management advisor at the general directorate of hydraulics, and then, head of the central organization unit in the Ministry of Public Works from 1995 till 1997.

M. Birrou, was appointed chief of staff of the National Mutual Aid Secretary of State from 1997 to 1998, and Chief of Staff of the Minister of Higher Education, Executive Training and Scientific Research from 1998 to 2002.

Between 2002 and 2003, he held the position of director of the national office for social and cultural academic works, before being appointed, in 2003, Secretary General of the Ministry of modernizing public sectors. A position that he occupied until June 8, 2004, when he was appointed Secretary of State of the Ministry of National Education, Higher Education, Executive Training and Scientific Research in charge of Literacy and Non-Formal Education.

In October 15, 2007, M. Birrou was appointed Secretary of State of the Ministry of Tourism and Handicrafts, in charge of Handicrafts until January 2012.

In October 10, 2013, M. Birrou was appointed Minister in charge of Moroccan Living Abroad and Migration Affairs.



CONCLUSIONS DU FORUM 5

RENFORCER LA CROISSANCE ET LE BIEN ETRE VIA DES POLITIQUES ET INSTITUTIONS INCLUSIVES DES MARCHES DU TRAVAIL

1. Coordonner et articuler les politiques de l'emploi, transverses et multisectorielles, avec les autres politiques (économiques, fiscales, financières,...) pour favoriser la création d'emplois décents;
2. Développer la formation avec focus sur les populations plus défavorisés (jeunes, femmes, personnes âgées, handicapés,...) et Investir dans les compétences répondant aux besoins du marché du travail;
3. Soutenir les institutions publiques de mise en œuvre de ces politiques avec plus de coordination entre opérateurs privés et organisations socio professionnelles;
4. Développer les services publics et les politiques actives d'emploi et améliorer l'utilisation des compétences disponibles;
5. Lutter contre la précarité et inciter l'informel à « se formaliser »;
6. A l'international :
 - Mettre en parallèle les bonnes pratiques et mettre en lumière et partager les politiques qui fonctionnent et qui réussissent;
 - Renforcer la coordination des politiques d'emploi aux échelles régionales ;
 - Renforcer le respect des normes fondamentales du travail;
 - Inclure la dimension emploi ainsi que les flux migratoires dans les accords de libre échange et d'investissement international.

INSERTION ECONOMIQUE DES JEUNES SUR LES MARCHES DU TRAVAIL

1. La nécessité de mettre l'emploi au centre de la stratégie de la croissance par la mise en œuvre d'un cadre macro-économique favorisant la création d'emploi, de politiques monétaires et fiscales contracycliques, le renforcement des investissements publics et privés, des stratégies sectorielles de promotion de la diversification structurelle, des incitations fiscales et de l'inclusion financière.
2. L'amélioration des performances du système d'éducation et de formation afin de doter des jeunes des compétences adéquates, l'établissement des liens plus étroits entre le système éducatif et le monde du travail, et la mise en place de mesures d'aide et d'accompagnement des jeunes désavantagés sur le marché de l'emploi.
3. L'amélioration de l'adéquation entre le système d'éducation et de formation et les besoins du marché du travail à travers l'anticipation des besoins en compétences, l'acquisition des compétences clés, le développement des programmes efficaces d'apprentissage et des stages, d'information et d'orientation professionnelle.
4. Le développement des dispositifs d'emploi efficaces, favorisant l'insertion des jeunes désavantagés sur le marché du travail, en les dotant de compétences et d'une expérience professionnelle pratiques, aux travers des formations qualifiantes adaptées, de subventions salariales ciblées, le renforcement de l'entrepreneuriat et des services publics de l'emploi.

PROMOUVOIR UNE PLUS GRANDE EGALITE ENTRE HOMMES ET FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Malgré les progrès considérables accomplis dans la promotion de l'égalité des sexes dans divers domaines et dans certaines régions du monde, les femmes demeurent relativement plus vulnérables que les hommes sur le marché de travail en particulier dans les pays en développement comme le confirment les statistiques de l'Organisation Internationale du Travail.

Les femmes sont en effet plus frappées par l'inactivité et le chômage que les hommes. Quand elles sont employées, elles occupent souvent des emplois stéréotypés, plus précaires et moins rémunérés. Ceci réduit l'accès des femmes aux dispositifs de protection sociale comme la retraite, les indemnités de chômage le cas échéant, les prestations sociales ou encore la protection de la maternité. Dans de nombreux pays encore, les femmes n'ont pas accès de manière équitable aux facteurs de production comme la propriété, les terres et les ressources financières, ce qui limite leur capacité d'entreprendre et donc d'autonomisation.

La recherche de l'équité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail trouve ses fondements non seulement dans le respect des droits fondamentaux de l'être humain tels que définis par les conventions internationales, mais aussi dans la logique de l'efficacité économique. Il est en effet, largement prouvé que la participation des femmes au marché du travail contribue à la croissance économique, à la réduction de la pauvreté et au progrès social.

Aussi, pour réduire les écarts entre hommes et femmes sur le marché du travail, l'atelier recommande d'agir sur les principaux leviers d'action, en l'occurrence :

1. *L'accès et le maintien des filles et des femmes dans les dispositifs d'éducation et de formation ainsi que le renforcement de leur employabilité*

– Favoriser l'accès et le maintien des filles et des femmes aux dispositifs d'éducation, de formation professionnelle et technique et de l'enseignement supérieur en veillant à ce que les parcours valorisants profitent équitablement aux femmes et aux hommes. Les dispositifs d'éducation et de formation doivent prendre en considération les contraintes de mobilité des filles et des femmes en encourageant la création d'internats, des transferts monétaires conditionnels ou encore en assurant des moyens de transport.

– Les femmes ayant cumulé beaucoup de retard en la matière en particulier dans les pays en développement doivent être ciblées davantage par des actions de formation tout au long de la vie (alphabétisation, formation d'adultes et formation continue) pour les préparer à affronter les changements perpétuels des métiers et des professions.

– Les gouvernements doivent développer et renforcer les dispositifs d'information et d'orientation scolaire et professionnelle véhiculant des messages d'égalité hommes femmes et touchant toutes les filles et les femmes issues de couches sociales défavorisées.

– Les chômeuses en particulier les découragées doivent être ciblées par des actions de formation visant l'amélioration de leur employabilité. Celles-ci doivent prendre en considération leur profil socio-éducatif et leurs problèmes de mobilité.

– Enfin, il est recommandé d'améliorer les services d'infrastructure de base en particulier d'eau potable et d'électricité pour dégager plus de temps chez les filles et les femmes à investir dans l'éducation et l'emploi productif.

2. L'accès à l'emploi salarié et l'appui à la création d'entreprises

Pour profiter équitablement des fruits de la croissance économique, les Etats devront évaluer régulièrement les incidences des politiques économiques choisies sur l'emploi de manière générale et celui des femmes en particulier et en tirer les enseignements nécessaires quant à l'équité des modèles de développement adoptés.

- Sauvegarder l'emploi féminin dans les secteurs qui emploient majoritairement les femmes comme le secteur de l'agriculture en aidant celles-ci à s'organiser, à intégrer les chaînes de valeurs, à accéder aux facteurs de production et aux ressources financières et à commercialiser leurs produits.
- Encourager la création d'emplois de proximité comme les services aux personnes, aux entreprises et la communauté et à l'environnement en conférant aux collectivités territoriales le rôle de création, de gestion et de financement de ces services.
- Mettre en place des politiques actives ciblées sur les femmes en particulier les chômeuses de longue durée et les découragées pour faciliter leur accès au premier emploi. Des incitations à accorder aux entreprises qui recrutent ou prennent en stage des femmes peuvent être envisagées ;
- Renforcer l'entrepreneuriat féminin et appuyer la transition des TPE féminines vers la formalité à travers des actions ciblées de formation, d'accompagnement, de mentoring et d'appui à la commercialisation.
- Prendre les mesures nécessaires pour s'assurer de l'accès équitable des femmes aux facteurs de production comme la propriété, les terres et les ressources financières.

3. La lutte contre les discriminations au travail et l'amélioration des conditions de travail des femmes

- Veiller à l'application des réglementations nationales du travail sur la lutte contre toutes les formes de discrimination liées au genre. Adapter ces réglementations si elles comportent toujours

des dispositions discriminatoires ou qui prêtent à confusion ;

- Développer des outils de veille et de lutte contre la discrimination au travail portant sur l'ensemble du processus de gestion des ressources humaines : recrutement, formation, évaluation, promotion, rémunération et conciliation travail famille. Vulgariser et former les entreprises sur ces outils ;
- Former et préparer les inspecteurs de travail et les représentants d'employés sur les principes et les dispositions réglementaires liées à l'égalité hommes femmes au travail ;
- Sensibiliser régulièrement les employées à leurs droits au travail et aux dispositions à prendre en cas d'acte de discrimination ;
- Lutter contre le harcèlement sexuel en intégrant des dispositions explicites dans la réglementation du travail l'interdisant et le sanctionnant. La notion devra être clairement définie et connue des employeurs et des employés. Les inspecteurs de travail devront être bien formés dans le domaine et outillés pour détecter et prévenir le phénomène ;
- Intégrer les questions relatives à l'équité genre dans le dialogue social, les négociations collectives et assurer le suivi des accords en la matière.

4. La conciliation travail-vie familiale

- Favoriser le développement des gardes d'enfants publiques ou subventionnées accessibles et abordables ainsi que des services d'accueil des personnes âgées. Les collectivités territoriales doivent intégrer ces besoins dans leurs projets d'aménagement ainsi que de promotion des services communautaires. Encourager la création de garderies d'enfants dans les lieux de travail, les grandes entreprises, les zones industrielles et les administrations.

– Amener les entreprises à développer une culture organisationnelle respectueuse des responsabilités familiales des employés hommes et femmes. Cette préoccupation peut être intégrée parmi les valeurs de l'entreprise.

5. *L'évaluation ex ante de l'incidence des politiques publiques sur l'emploi*

– Exiger l'évaluation ex ante de l'incidence des politiques publiques sur la création d'emplois décents et inclusifs.

6. *L'amélioration de la connaissance sur la situation de l'égalité hommes femmes sur le marché du travail*

– Produire annuellement et diffuser des rapports thématiques sur l'emploi des femmes. Pour favoriser cela, il y a lieu d'exiger la genérisation de toutes les statistiques nationales administratives ou basées sur les enquêtes nationales et de les mettre à la disposition des chercheurs de données dans le domaine. La promotion de la recherche scientifique dans le domaine permettra une meilleure compréhension des déterminants de l'évolution de la situation de l'emploi féminin et du comportement des acteurs...

7. *La promotion d'une culture d'égalité entre les hommes et les femmes*

– Mettre en place une politique culturelle visant à ancrer les valeurs de l'égalité entre les hommes et les femmes. L'éducation et les médias peuvent jouer un grand rôle dans le changement des stéréotypes sexistes actuels.

POLITIQUES ET INSTITUTIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL FACE AUX DISPARITÉS INTRA ET INTER REGIONALES

1. Les approches territoriales s'inscrivent dans un contexte global économique qui est un contexte de transition générateur de crises dans certains secteurs mais paradoxalement favorable au rattrapage des inégalités territoriales héritées.

2. Le caractère impératif de la territorialisation des politiques d'emploi pour des objectifs d'équité et d'efficacité a été confirmé. L'objectif d'équité territoriale ne peut être atteint sans la mise en place de politiques adaptées aux besoins des populations locales en matière d'accès à l'emploi. L'objectif d'efficacité économique ne saurait être atteint sans la contribution des gisements de productivité associés à la coopération entre acteurs à l'échelle territoriale.

3. La valeur ajoutée de l'approche territoriale dépend de la qualité des montages institutionnels. D'où, il est utile et nécessaire de tirer des leçons des expériences passées et d'expérimenter de nouvelles initiatives.

4. De manière plus précise, les approches requièrent des montages institutionnels capables de mobiliser les compétences des services publics d'emploi. Il s'agit de répondre de manière souple aux besoins des entreprises et aux besoins des travailleurs en matière de développement de leur capital humain et la sécurisation des parcours professionnels.

INEGALITES ET IMPACTS DES MARCHES DU TRAVAIL SUR LES TRAVAILLEURS MIGRANTS

Les institutions et les politiques d'emplois afin d'éliminer la discrimination des travailleurs immigrants irréguliers doivent est de leur assurer le plus rapidement possible un statut légal et de procéder à leur régularisation, en tenant compte de la capacité de charge des marchés du travail des pays.

Il convient dès lors de développer des politiques spécifiques en faveur des migrants pour les intégrer et de mettre en place des programmes visant à favoriser la réussite de leur retour dans leur pays d'origine, si cela est souhaité par eux.

Il est nécessaire que les pays déploient des stratégies de migration actives et les adaptent régulièrement en assurant un suivi régulier leur permettant de bien connaître les caractéristiques et les besoins des travailleurs et des populations immigrées.

La coopération internationale doit jouer un rôle important pour permettre aux pays de tirer avantage des migrations et les transformer en migrations volontaires et non subies. La coopération doit aussi se centrer sur la lutte contre la discrimination en mettant en place des mécanismes adéquats facilitant une insertion équitable des travailleurs migrants dans le marché du travail. La mesure clé à mettre en place consiste à promouvoir la coopération entre les agences d'intermédiation du travail et d'assurer par ce biais meilleure insertion dans la vie active.

Enfin, considérant la recrudescence des migrations forcées, il est ont recommandé de mettre au premier plan de la coopération internationale la résolution des conflits territoriaux et des conflits militaires et le respect des droits du peuple palestinien victime d'occupation.



SESSION PLENIERE II **6**

CLÔTURE DU FORUM

Sous la présidence de :

M. SCARPETTA STEFANO/ Directeur de l'Emploi, du Travail et des Affaires Sociales

OCDE

M. GUY RYDER/ Directeur Général de l'OIT

OIT

M. Abdeslam SEDDIKI/Ministre de l'Emploi et des Affaires Sociales

MAROC



MOTS DE CLÔTURE

Les rapporteurs de la session plénière I et des 4 sessions parallèles ont rappelé successivement le déroulement des travaux au niveau de chaque session ainsi que l'essentiel des débats qui ont eu lieu à l'occasion de la discussion des différentes thématiques. Ils ont présentés, en outre, et de manière très succincte, les premières conclusions qui en découlent.

Les travaux du forum se sont clôturés par une allocution respectivement de **M. STEFANO SCARPETTA**, **M. GUY RYDER** et **M. ABDESLAM SEDDIKI** qui n'ont pas manqué de souligner l'intérêt de ce 3ème forum international sur les politiques publiques de l'emploi placé sous le **Haut Patronage de Sa Majesté le Roi Mohamed VI** et qui a connu la participation de Ministres de travail et d'emploi, de Hauts responsables et experts représentant plus d'une cinquantaine de pays et plusieurs organisations internationales et régionales.

Ils ont remercié en outre les présidents des sessions, les différents intervenants et l'ensemble des participants qui ont animé les travaux en se réjouissant de la qualité et la diversité des échanges et des discussions faisant ainsi de ce 3ème forum un événement réussi tant sur le plan scientifique que sur le plan organisationnel.

Le Ministre de l'Emploi et des Affaires Sociales a réitéré ses remerciements à l'ensemble des participants ainsi qu'aux organisateurs, aux médias, aux services d'interprétariat et aux autorités locales de Marrakech pour le soutien apporté tout le long du déroulement du forum.

Enfin, le Ministre a informé l'assistance qu'il soumettra à **Sa Majesté le Roi Mohamed VI** à l'occasion de la tenue du 3ème forum international sur les politiques publiques d'emploi un message d'allégeance.



LISTE DES INVITES

7

III FORUM INTERNATIONAL SUR LES POLITIQUES PUBLIQUES D'EMPLOI

Région	Pays ou Organisation	Nom	Entité	Fonction
Pays arabes	Arabie Saoudite	AL HOQUBANI, Mofarrej Saad	Ministère du travail	Ministre
Pays arabes		Melibary Omar Meran M	Human Resources Development Fund (HRDF)	Vice Directeur Général
Pays arabes		Almobarak Fahad Abdullah A	Département du Travail	Directeur Général
Pays arabes		Al Juaid Saud Dakhilallah	Département des Organisations Internationale	Directeur Général
Pays arabes		Al SharkhMohamed Salek M	Relation Internationales Bilatérales	Directeur Général
Pays arabes		BADER AL Raees Bader	Département du Protocol	Directeur executif
Pays arabes		Sultan ALASIRI Sultan	Ministère du Travail	Directeur
Pays arabes		Mohamed ARIJI Mohammed	Ministère du travail	Directeur de Secrétariat
Pays arabes	Qatar	Hadi Said Ikhyarine	Directeur Général de l'Institut d'Administration Générale	Directeur Général
Pays arabes		El Ghanem Khalid mohamed Al Khalif	Direction de l'Emploi	Directeur
Pays arabes	Koweit	Hind Assabih Barrak Al Sabaih	Ministère du Travail et des Affaires Sociales	Ministre
Pays arabes		Saleh Assabih	Frère du Ministre	Frère de la Ministre
Pays arabes		Ahmad Al-Moussa	Autorité publique chargée de la main-d'œuvre	Directeur Général
Pays arabes		Abdullah Al-Merri	Département chargé de l'Organisation du Recrutement	Directeur
Pays arabes		Saad Al Azmi	Cabinet du Ministre	Directeur de Cabinet
Pays arabes		Ebrahim Alartaj	Ambassadeur	Vice-Ambassadeur
Pays arabes	Palestine	Zouheir ALSHUN	Ambassade de Palestine	Ambassadeur
Pays arabes		Qatami Nasser	Ministère du travail	Secrétaire Général
Pays arabes		Samer Salameh	Ministère du travail	Assistant Adjoint de Coopération Internationale
Pays arabes	Egypte	Mohamed Abderahmane Abbas amine	Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration (Direction de la main d'œuvre)	Directeur Général
Pays arabes		Akram Mohamed Badaoui	Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration (Direction de la main d'œuvre)	Directeur Général
Pays arabes	Algérie	Mr Mohamed KHIAT	Ministère du Travail de l'Emploi et de la Sécurité Sociale	Secrétaire Général
Pays arabes		Mr Zaidi Fodil	Directeur Général	Directeur Général
Pays arabes	Tunisie	Zied Ladhari	Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi	Ministre
Pays arabes	Mauritanie	Moctar Malal Ja	Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et des Technologies de l'Information et de la Communication	Ministre
Pays arabes		LEHBIB Mohamed cheikh	Direction de l'Emploi	Directeur
Pays arabes		Soulaymane hayballa	Cabinet de Monsieur le Ministre	Chargé de mission
Europe	Pays-Bas	Monique Bijen	Ambassade des Pays bas au Maroc(délégué du Ministère des Affaires Sociales et de l'Emploi)	Attaché aux Affaires Sociales (Ambassade)
Europe		Samira Otmani	Ambassade des Pays bas au Maroc	Attaché aux Affaires Sociales
Europe	République Tchèque	Michaela Marksova	Ministère du Travail et des Affaires Sociales	Ministre
Europe		Jana HAVLIKOVA	Cabinet du Ministre	Directeur de cabinet

Europe	Roumanie	Claudia Ana Costea	Ministère de l'Emploi, de la Famille de la Protection Sociale et la Vieillesse	Ministre
Europe		Madame Simona IOAN	Ambassade de Roumanie	Ambassadeur
Europe	Italie	AMEDEO Trambajolo	Ministère du Travail et des Politiques Sociales	Conseiller diplomatique
Europe	Pologne	Ziolkowzki MAREK	Ambassade de Pologne	Ambassadeur
Europe	Lituanie	Mme Algimanta PABEDINSKIENE	Ministère de la Sécurité sociale et du Travail	Ministre
Europe		RADISAUSKIENE EGLE	Ministère de la Sécurité sociale et du Travail (Direction de Travail)	Directeur
Europe	Suède	Marwin Nilsson	Ministère de l'Emploi	non spécifié
Europe	Bulgarie	Ivailo KALFIN	Vice premier Ministre et Ministre du travail et politiques sociales	Vice Premier Ministre et Ministre
Europe		Jasmina MIRCHEVA-SIRAKOVA	Cabinet de Monsieur le Ministre	Chef de cabinet
Europe		Kremena GEORGIEVA	Direction du Protocol	Responsable des relations publiques et de la Direction du Protocol
Europe		Gueorgui BALTCHEV	Expert au Affaires Européenne et Relations Internationales	Expert
Europe		Sliméonova Boriana	Ambassade de Bulgarie	Ambassadeur
Europe		Petrov Ivan	Ambassade de Bulgarie	Chef de mission adjoint
Europe		Espagne	Juan Pablo Riego Figuerola-Ferretti	Ministère de l'Emploi et de la Sécurité Sociale
Europe	Marina del Corral TÉLLEZ		Secrétaire Générale d'Immigration/Emigration	Secrétaire Générale
Europe	Blanco carmen		Direction des affaires légales	Vice Directeur
Europe	María Belén		Secrétaire Générale d'Immigration/Emigration	Chef de Cabinet
Europe	Ricardo Diez-Hochleitner		Ambassade d'Espagne au Maroc	Ambassadeur
Europe	Pere Navarro Olivella		Ambassade d'Espagne au Maroc	Conseiller de l'emploi et sécurité sociale(Ambassade)
Europe		Fatima Suanzel Caaurano	Ambassade d'Espagne au Maroc	
Europe	Belgique	Benoit Stievenart	Ambassade de la Belgique au Maroc	Expert
Europe	Allemagne	MAGET Franz	Ambassade d'Allemagne à Tunis	Conseiller d'Affaires Sociales et d'Emploi
Europe		KIELAR Michal	Ambassade d'Allemagne	Chef adjoint de la Coopération
Europe	France	CHANTAL Caritey	Chef de projet emploi et territoires à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle	Expert
Europe		Stéphan CLEMENT	Conseiller pour les Affaires (Ambassade de France)	Conseiller
Europe		CHERIFI Moulay driss	EXPERTISE France	Expert
Europe	Luxembourg	Nicolas SCHMIT	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie Sociale et Solidaire	Ministre
Europe		Fehlen Nico	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie Sociale et Solidaire	Attaché Ministère
Europe		Jean-Louis REIFFERS -Masson	Institut de la Méditerranée(Conseil Scientifique)	Président du Conseil
Europe		Daniel Byk	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie Sociale et Solidaire	Conseiller Externe
Asie et Océanie	Australie	Janine PITT Thompson	Ministère de l'emploi et de la Femme	Sous - Ministre
Asie et Océanie		Sabrina MHAR	Officier (Office des recherches)	Officier
Asie et Océanie	Chine	TAN Chaoyun	Département des Affaires Légales	Vice Directeur Général
Asie et Océanie		GAO Suzhong	Département de Coopération Internationale	Vice Directeur Général
Asie et Océanie		GUO Ke	Département de Coopération Internationale	Directeur

Asie et Océanie	Inde	Chri Bandaru Dattatreya	Ministère du Travail et de l'emploi	Ministre
Asie et Océanie		Reddy Cinnareddivari Sudharsan	Ministère du Travail et de l'emploi	Official
Asie et Océanie		Aggarwal Shankar	Ministère du Travail et de l'emploi	Secrétaire
Asie et Océanie	Azerbaïdjan	SABUHI HUSEYNOV	State Employment Service under the Ministry of Labour and Social Protection of Population	Deputy chief
Asie et Océanie		Suleymanov Elnur	State Employment Service under the Ministry of Labour and Social Protection of Population	
Asie et Océanie	Indonesie	Hanif Dhakiri	Ministère de la main d'œuvre et de la transmigration	Ministre
Amerique latine et caraïbe	Pérou	Mr Daniel Maurate Romero	Ministère du Travail et de la Promotion de l'Emploi	Ministre
Amerique latine et caraïbe		ALVAREZ ESPINAL	Cabinet du Ministre	Conseiller du Ministre
Amerique latine et caraïbe		GONZALES ANGULO	Ministère du Travail et de la Promotion de l'Emploi	LABOR MIGRATION ESPECIALIST
Amerique latine et caraïbe		Velasco MENDIOLA	Ambassade du perou	Ambassadeur
Amerique latine et caraïbe		Amina OUMGHARI	Assistante de l'Ambassadeur	Assistante
Amerique latine et caraïbe	Panama	Mr Luis Ernesto Carles Rudy	Ministre du Travail, d'Emploi et du Développement de la Carrière	Ministre
Amerique latine et caraïbe		Hernando Eliecer Rodriguez Herrera	Direction de l'Emploi	Directeur
Amerique latine et caraïbe		Yara Haydee Gonzalez Romeo	Assistante de Monsieur le Ministre	Assistante
Amerique latine et caraïbe	Mexique	Mr Jesus Alfonso Navarrette Prida	Secrétariat du Travail et de la Sécurité Sociale	Ministre
Amerique latine et caraïbe		Stein Velasco José Luis	Secrétariat du Travail et de la Sécurité Sociale	Secrétaire Général
Amerique latine et caraïbe		Mr. Enrique Machaen	Secrétariat du Travail et de la Sécurité Sociale	Administrative Coordinator
Amerique latine et caraïbe		Mr. Alberto Perez Blas	Secrétariat du Travail et de la Sécurité Sociale	Directeur Général de Media
Amerique latine et caraïbe		Andrés Ordoñez	Secrétariat du Travail et de la Sécurité Sociale	

Amerique latine et caraibe	Paraguay	Mr Guillermo SOSA Flores	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale	Ministre
Amerique latine et caraibe		Juan Angel DELLAVEDOVA	Ambassade du Paraguay	Chargé d'Affaires de l'Ambassade
Amerique latine et caraibe		Ranulfo Diaz SANCHEZ	Ambassade du Paraguay	Premier Secrétaire
Amerique du Nord	Etats Unis	Andy ALLEN	Ambassade des Etats Unis au Maroc	Consul aux Affaires Politiques du Travail
Amerique du Nord	Canada	Isabelle Valois	Ambassade du Canada au Maroc	Chef de la Coopération Conseiller (Développement)
Amerique du Nord		Aouatif Alioua	Ambassade du Canada au Maroc	Agente principale de développement
Afrique	Gabon	Mr Simon NTOUTOUME EMANE	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	Ministre
Afrique		Ella MENIE Joseph	Cabinet de Monsieur le Ministre	Directeur de Cabinet
Afrique		Koula BILLY	Cabinet de Monsieur le Ministre	Attaché de Cabinet
Afrique		NZOUTSI DIOSSZ Jean-Oscar	Office National de l'Emploi (ONE)	Directeur Général
Afrique	Sénégal	Gueye ABDOULAYE	Ministère de Travail	Secrétaire Général
Afrique		AMADOU LAMINE DIENG	Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi et des Competences (ANPEJ)	Directeur Général
Afrique		Faye ALIOUNE	Chargé de programme (ANPEJ)	Chargé de programme
Afrique		Aminata Ba	(ANPEJ)	Directeur de la promotion et du partenariat
Afrique	Cameroun	Zacharie PEREVET	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	Ministre
Afrique		MOUTE à BIDIAS Camille	Directeur Général du SPE camerounais	Directeur Général
Afrique		INACK INACK Samuel	Coordonnateur de l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	Coordonnateur
Afrique		MOUHAMEDOU YOUS-SIFOU	Ambassade du Cameroun au Maroc	Ambassadeur
Afrique	Tchad	QJEGEDEM MRAIBAR-DOUM	Ministère de la Fonction Publique et du Travail	Secrétaire Général Adjoint
Afrique		Mahamat NASSOUR ABDOULAYE	Office National pour la Promotion de l'Emploi	Directeur
Afrique		Djimadoun née Ndiguide Suzanne	Ministère de la Fonction Publique et du Travail	Conseillère du Ministre
Afrique	Togo	Anala	Ambassade du Togo à Rabat	Conseiller
Afrique	Niger	ADA Salissou	Ministère de l'Emploi, du travail et de Sécurité Sociale	Ministre
Afrique		Abdourahmane Harouna	Ministère de l'Emploi, du travail et de Sécurité Sociale	Directeur Générale
Afrique	Mali	Houday Ag MOHAMED	Direction Régionale du Travail du District	Directeur

Afrique	Côte d'Ivoire	TOURE Sidi Tiemoko	Ministère délégué auprès du président de la République chargé de la promotion de la jeunesse et de l'emploi	Ministre	
		COULIBALY DJAKALIDJA	Ministère de la Promotion de la Jeunesse, de l'Emploi des Jeunes et du Service Civique	COORDONNATEUR NATIONAL SCAED	
		Toulay Hermann Guy Richard	Bureau de Coordination des Programmes Emploi	Coordonnateur Adjoint	
		Madina KAMBOU	Ministère de la Promotion de la Jeunesse, de l'Emploi des Jeunes et du Service Civique	Conseiller Technique, Responsable Communication	
		Jean-Louis KOUADIO	Ministère de la Promotion de la Jeunesse, de l'Emploi des Jeunes et du Service Civique	Directeur par intérim	
		Frank Madou DOGOH	Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale	Directeur Générale	
		Philippe N'DRI	Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale	Conseiller Spécial	
		SEM Idrissa TRAORE	Ambassade de la Côte d'Ivoire Rabat	Ambassadeur	
		KRAGBE Lambert	Ambassade de la Côte d'Ivoire, Rabat	Conseiller	
		BOLOU-Bi Denio	Ambassade de la Côte d'Ivoire Rabat	Conseiller	
		Afrique	Afrique du Sud	SAMUEL MOROTوبا	Ministère du travail (Public Employment Services)
Afrique		VIRGIL ANZEL SEAFIELD	Ministère du travail (Labour Policy and Industrial Relations)	Vice Directeur Général	
OI	OIT	Guy Ryder	BIT	Directeur Général	
OI		Hannane Jihane	BIT	Assistante DG de l'OIT	
OI		IDAHMAD Fatima	BIT Rabat	Coordinatrice Nationale	
OI		GREGOIRE Michel	Direction Générale du BIT	CTP (Conseiller Technique Principal)	
OI		Raymond Torres	Direction Générale du BIT	Conseiller Spécial du DG	
OI		Azita Berar Awad	BIT (Département de l'Emploi)	Directrice	
OI		Michelle Leighton	Equipe migration du BIT	Directrice	
OI		Naoko OTOBE	BIT (Département de l'Emploi)	Expert	
OI		Hassan Yasser	Direction Générale du BIT	Chef de cabinet	
OI		Mohamed Ali ouled Sidi Mohamed	Bureau de Pays de l'OIT (Algérie Lybie Maroc et Tunisie)	Directeur	
OI		Samia Ouzgane	BIT -Maroc	Coordinatrice Nationale	
OI		Carella Francesco	BIT (Migration de Travail)	Chief technical adviser	
OI		OCDE	Stefano Scarpetta	(OCDE) Direction de l'Emploi	Directeur
OI			Stijn Broeche	(OCDE) (expert en emploi de jeune)	Expert
OI	UPM	Abdellatif Fezzani	Secretariat Générale de l'Union pour le Méditerranée	Conseiller diplomatique	
OI	BM	Diego F. Angel-Urdinola	BM Bureau de Rabat	Expert	
OI	UE	Frontoni Alessandra	Délégation de l'Union européenne au Maroc(UE)	Chargée de programme	
OI	GIZ	Karim El Haoud	GIZ- Rabat	Conseiller Technique	
OI	OIM	Ana Fonseca	OIM- bureau de Rabat	Chef de mission	
OI	OAT	Faiz Ali Mtiri	OAT	Directeur Général	
OI		Rida Kayssouma	OAT	Expert	

Maroc	Abdelilah Benkirane	Présidence du Gouvernement	Chef du Gouvernement
Maroc	Abdesslam Seddiki	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Ministre
Maroc	Mohamed Boutata	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Secrétaire Général
Maroc	Mbarka bouaida	Ministère déléguée auprès du Ministre des Affaires Etrangères et de la Coopération	Ministre
Maroc	Fatima Marouan	la Ministre de l'Artisanat et l'Economie sociale et solidaire	Ministre
Maroc	Rachid bel moukhtar	Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle	Ministre
Maroc	Mohamed Boussaid	Ministère de l'Economie et des Finances	Ministre
Maroc	Anis Birou	Ministère chargé des Marocains Résidant à l'Etranger et des Affaires de la Migration	Ministre
Maroc	Moulay Hafid El Alamy	Ministère de l'Industrie, du Commerce, de l'Investissement et de l'Economie numérique	Ministre
Maroc	Gidar Oussama	Ministère de l'Economie et des finances	Chargé de Budget Sectoriel
Maroc	Rabih nassima	Ministère de l'Economie et des finances	Chef de service
Maroc	EL ATIFI Zakaria	Ministère de l'Economie et des finances	Chef de Division
Maroc	Said AHMIDOUCH	CNSS	Directeur Général
Maroc	BENAMAR Reda	CNSS(Direction des études , de la communication et du développement)	Directeur
Maroc	SOUABNI	CNSS (Directeur du pôle reseau)	Directeur
Maroc	Mortaki Abdellatif	CNSS Directeur du pôle Entreprise	Directeur
Maroc	AZOUAOUI ABDELHAMID	CNSS	Directeur
Maroc	Nizar BARAKA	Conseil Economique, Social et Environnemental(CESE)	Président du conseil
Maroc	Anass DOUKALI	ANAPEC	Directeur Général
Maroc	BENKHALIL Noureddine	ANAPEC	Directeur général Adjoint
Maroc	ALAOUI ANOUAR	ANAPEC(Directeur du marketing, de la communication et de la coopération)	Directeur
Maroc	CHEIKHI YOUSSEF	ANAPEC	Chef de division
Maroc	MOHAMED DAHMANI	ANAPEC	
Maroc	ABDELKRIM BELKADI	ANAPEC	
Maroc	ZOUANAT Hicham	CGEM (Commission emploi et relations sociales)	Président de la Commission
Maroc	Meski Yassir	CGEM (Commission emploi et relations sociales)	Résponsable
Maroc	Mohamed Chafiki	Direction des Etudes et des Prévisions Financières , MEF	Directeur
Maroc	abderezak Allalat	HCP (Direction de Contabilité)	Directeur
Maroc	Mohammed BOUGROUM	Université Cadi Ayyad	Universitaire
Maroc	Mustpha Amhal	Fédération des Chambres marocaines de commerce, d'industrie et des services (FCCIS)	Président
Maroc	Fatna Ikihel	Commission des Secteurs Sociaux au parlement	Présidente
Maroc	Abdellatif Naanaa	la Présidence du Gouvernement	Chargé de mission
Maroc	Fatima Bouhafa	la Présidence du Gouvernement	Chargée de mission
Maroc	Sara Chajae	la Présidence du Gouvernement	Chargée d'études
Maroc	Abdelali hamiedine	Commission de l'enseignement , des Affaires culturelles et sociales à la chambre des Conseillers	Président
Maroc	Fayçal ait Oumansour	l'Union marocaine du Travail (UMT)	
Maroc	Bentaher Saïda	Confédération démocratique du travail (CDT)	Membre du Bureau exécutif
Maroc	Arabi Abderrahman	l'Union générale des travailleurs du Maro	
Maroc	Abellilah lhaloutti	Union nationale du Travail au Maroc(UNTM)	Secrétaire Général
Maroc	Shems Eddine EL AJRAOUI	Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération	Conseiller
Maroc	Azizar AHMAD	Association des Economistes Marocains d'Entreprise	Economiste
Maroc	Najib Ibn ABDELJLIL	Expert Consultant	Rapporteur
Maroc	Ahmed BENRIDA	Expert Consultant	Rapporteur
Maroc	Aïcha LAGHDAS	Experte Consultante	Rapporteur
Maroc	Omar EL ALOUI	Expert Consultant	Rapporteur
Maroc	Saad BELGHAZI	Expert Consultant	Rapporteur

Maroc	Abderrazak LALJ	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Directeur
Maroc	Salima ADMI	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Directrice
Maroc	Amal REGHAY	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Directrice
Maroc	Mourad BENTAHAR	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Directeur
Maroc	Younes EL ANSARI	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Chef de Division
Maroc	Essaid SOUKRATI	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Chef de Division
Maroc	Mohammed BOUNOUA	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Chef de service
Maroc	Amal BELAID	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Chef de service
Maroc	Toufik EL ATIFI	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Chef de service
Maroc	Abdelaziz BENKRIKCH	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Chef de Division
Maroc	Mohamed ELBOUZZAOUI	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Chef de service
Maroc	Zaki Mourad ZIYAT	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Ched de division
Maroc	Mourad KHALISSI	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Cadre
Maroc	Mohamed KHOUKHCHANI	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Cabinet
Maroc	Majda AHELLAL	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Cabinet
Maroc	El Ayadi Abdellah	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Cabinet
Maroc	Ismail EL HAMRAOUI	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Cabinet
Maroc	Mohamed EZZAHOU	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Cabinet
Maroc	Said CHELIH	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Attcahé au Secrétariat
Maroc	Karim ISBAYENE	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Chef de division
Maroc	Soumaya JOUMAIL	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Ingénieur
Maroc	Nada SOUFI	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Cadre
Maroc	Elkbira ELJAAFARI	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Cadre
Maroc	Saadia MOURID	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Cadre
Maroc	Jamal MOUHLIK	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Régisseur
Maroc	Abderrahaman ABDELOUALI	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Chef de division
Maroc	khalid MADDAHI	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Cadre
Maroc	Samir AJARAAM	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Chef de division
Maroc	2 journalistes		Press
Maroc	Toufik BELHAJ	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Magasinier
Maroc	Lahcen FROUIA	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Secratriat
Maroc	Mjid Houlaïmi	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Chauffeur
Maroc	Aziz Bamaarouf	Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Chauffeur

