



FEMISE RESEARCH PROGRAMME

2006-2007

LE DÉFI DE L'EMPLOI DANS LES PAYS MÉDITERRANÉENS

***Research n°FEM3d-02
Directed By
Frédéric Blanc (1), Ahmed Galal (2),
Maryse Louis (2), Jean-Louis Reiffers (1)***

(1) *Institut de la Méditerranée, France*
(2) *Economic Research Forum, Egypte*

Novembre 2007



Ce rapport a été réalisé avec le soutien financier de la Commission des Communautés Européennes. Les opinions exprimées dans ce texte n'engagent que les auteurs et ne reflètent pas l'opinion officielle de la Commission.

This report has been drafted with financial assistance from the Commission of the European Communities. The views expressed herein are those of the authors and therefore in no way reflect the official opinions of the Commission.



Forum Euro-Méditerranéen des Instituts Economiques
www.femise.org

LE DÉFI DE L'EMPLOI DANS LES PAYS MÉDITERRANÉENS

Novembre, 2007

F. Blanc, M. Louis,

Sous la coordination de

A. Galal, J.L. Reiffers

Sommaire :

I. Introduction

II. LA NATURE DU DEFI DE L'EMPLOI ET LES TENDANCES DEMOGRAPHIQUES

- II.1 Faits stylisés : trois facteurs de tensions sur les marchés du travail
- II.2 La création d'emplois nécessaire au Sud dans les quinze prochaines années
- II.3 Les tendances actuelles sont-elles compatibles avec ces besoins ?
- II.4 Les migrations peuvent-elles offrir une solution pour soulager un « marché de l'emploi euroméditerranéen » ?

III. LES CAUSES PROFONDES DU PROBLEME

- III.1 La relation emploi-croissance dans les PM
- III.2 L'adéquation de l'investissement domestique et de l'investissement étranger
- III.3 L'écart entre l'éducation et la demande des marchés du travail
- III.4 Le poids de l'informalité

IV. COMPETITIVITE, OUVERTURE ET POLITIQUES DES MARCHÉS DU TRAVAIL

- IV.1 La compatibilité du modèle de la spécialisation et de l'emploi avec l'ouverture des PM
- IV.2 Coût du travail et salaires : desserrer l'étau
- IV.3 Les Institutions et les politiques des PM sont-elles de nature à optimiser les effets de l'ouverture, tant sur le plan macro que sur le plan de l'emploi ?
 - IV.3.1 Réformes macroéconomiques : un cadre qui n'est pas encore optimisé pour bénéficier de la globalisation
 - IV.3.2 Réformer les codes du travail : les points clefs dans un contexte spécifique

V. RELEVER LE DÉFI DE L'EMPLOI : QUELQUES QUESTIONS CLEFS

- V.1 La nécessité d'une stratégie d'ensemble
- V.2 Encourager les femmes à participer au marché du travail
- V.3 Réduire la taille du secteur informel
- V.4 Améliorer l'emploi d'une population mieux instruite
- V.5 Coordonner les politiques migratoires

Ce rapport a été élaboré par Femise comme contribution au Séminaire Euro-méditerranéen sur l'emploi des 12 et 13 décembre 2007. Le contenu du rapport relève de la seule responsabilité des auteurs et ne peut en aucun cas être considéré comme reflétant l'opinion de l'Union Européenne.

*Association FEMISE : c/o Institut de la Méditerranée, Palais du Pharo, 58, Bd Charles Livon 13007 Marseille, France
Tel : + 33 (0) 491 31 51 95 — Fax : +33 (0) 491 31 50 38 — email : ins.med@femise.org*

The FEMISE network is supported by the European Commission

LE DÉFI DE L'EMPLOI DANS LES PAYS MEDITERRANEENS

Novembre, 2007

F. Blanc, M. Louis,

Sous la coordination de

A. Galal, JL. Reiffers

I. Introduction

Le présent rapport est consacré à la question la plus importante dans les pays méditerranéens (PM), à savoir la question de l'emploi. Ces pays doivent, en effet, créer un nombre d'emplois décents sans précédent pour absorber le nombre croissant de nouveaux entrants sur les marchés du travail, l'actuelle forte proportion de jeunes inactifs et accroître sensiblement la participation féminine à l'activité économique. De plus, la région doit remédier au problème d'un important secteur informel où une proportion croissante de la population vit et travaille dans des conditions peu favorables de faible productivité, de faibles revenus et d'insuffisante protection. Enfin, la région doit s'assurer que ses flux migratoires constituent un échange positif à la fois pour les pays émetteurs et les pays receveurs, plutôt qu'un exode des cerveaux.

Relever ce défi n'est pas aisé. D'un côté, la pyramide des âges dans la région se caractérise par une proportion des jeunes bien plus forte que la moyenne. Certes, les taux de croissance de la population ont fléchi, mais l'impact des taux de fertilité passés élevés se ressent maintenant. D'un autre côté, la région ne peut plus aujourd'hui se permettre d'aborder la création de l'emploi par le recrutement du secteur public. La taille du secteur public est déjà trop importante et la mondialisation rend difficile tout développement sans une forte compétitivité économique selon les standards internationaux.

Toutefois, on considère dans ce rapport que le défi peut être relevé, si les décideurs politiques prennent les mesures nécessaires à partir des expériences réussies d'autres pays et en les adaptant aux conditions initiales des PM. Ces réformes impliqueraient de poursuivre la transition déjà entamée vers un niveau plus élevé de croissance pro-emploi, avec des améliorations des conditions de travail. Elles devraient également concerner une meilleure mise en adéquation des systèmes éducatifs avec la demande de travail dans un contexte de diversification des économies. Et elles pourraient également inclure des échanges bénéfiques mutuels de migrations temporaires entre les PM et l'UE.

Le propos de ce rapport est de contribuer à la discussion sur la nature et la dimension du problème de l'emploi dans les PM, ses causes profondes et les voies envisageables pour y remédier. Il ne propose pas un plan d'action précis pour chaque pays ; il met plutôt en évidence les principaux points évoqués ci-dessus et propose des pistes pour mener des discussions entre les parties concernées.

Le rapport est organisé en quatre sections :

1. La nature du challenge à partir d'une présentation de la situation actuelle et des grandes tendances démographiques qui s'annoncent.
2. Les causes profondes du problème.
3. La compétitivité de la région, l'ouverture et les liens entre fixation des salaires et productivité.
4. On donnera, enfin, une idée des principaux enjeux et le cadre général des discussions qui les concernent.

II. LA NATURE DU DEFI DE L'EMPLOI ET LES TENDANCES DEMOGRAPHIQUES

Les pays méditerranéens sont ceux qui auront encore une des croissances les plus importantes de la force de travail, malgré la baisse des taux de fertilité. Cela s'explique

en parti par les comportements de fécondité passés et par la pression pour le développement du travail féminin. La question est de savoir s'il s'agit d'un cadeau ou d'un fardeau. La réponse résumée est que cela dépend de ce que les pays font ou ne font pas.

D'un côté, il peut s'agir d'un cadeau si cela se traduit par une croissance plus élevée, si cela injecte un dynamisme dans l'économie et si cela facilite les équilibres sociaux (retraites, etc.). Mais d'un autre côté, ce n'est un cadeau que si les pays sont capables de créer suffisamment d'emplois productifs pour absorber les demandeurs d'emplois. Dans le cas contraire, la société devient le lieu de toutes les contradictions, la jeunesse n'a pas de revenus au moment où la durée de vie s'accroît et où commence à se poser la question du financement des retraites ; la généralisation du travail féminin est freinée ; et ceux qui ne peuvent se permettre d'être sans emplois intègrent le secteur informel pour y travailler dans de mauvaises conditions.

Pour donner une évaluation de la dimension du problème dans la région, cette section présentera successivement : (i) les tensions qui caractérisent la situation actuelle, (ii) le nombre d'emplois nécessaires à créer dans les 15 prochaines années, (iii) la compatibilité entre le trend actuel de création d'emplois et ces besoins, (iv) le rôle potentiel que pourraient jouer les migrations dans le comblement de l'écart entre l'offre et la demande de travail.

II.1. Faits stylisés : trois facteurs de tensions sur les marchés du travail

Sur le plan de l'emploi, la situation des PM peut se caractériser par trois facteurs de tensions, illustrés dans les données des tableaux 1 et 2 :

✓ Le premier facteur de tension est dû au nombre très important de jeunes en dessous de 15 ans, soit de gens qui espèrent avoir un emploi et qui viendront grossir l'offre de travail. Les moins de quinze ans représentent, en effet, 82 millions de personnes pour 260 millions de population totale. En d'autres mots, un méditerranéen de la rive Sud sur trois a moins de 15 ans.

✓ Le deuxième facteur de tension vient du décalage entre le nombre de personnes qui pourraient vouloir avoir un emploi et le nombre d'emplois formels offerts (178 millions d'actifs potentiels comparés aux 70 millions d'emplois actuellement offerts). Ici, tout le monde est touché : les jeunes mais également les femmes et les travailleurs du secteur informel.

✓ Le troisième facteur de tension est le nombre de chômeurs, c'est-à-dire le nombre de personnes qui ont travaillé dans le secteur formel et qui ne le peuvent plus (9,3 millions). Ce nombre, qui correspond à un taux de chômage officiel de 13%, ne tient pas compte du chômage déguisé lié au sous-emploi, ni des conditions d'inscription des chômeurs. Il est donc probablement sous-estimé.

Ainsi, la hauteur du challenge à relever s'apprécie à travers deux grands chiffres : le premier est le nombre de personnes qui vont vouloir avoir un emploi décent (dans le secteur formel) dans les quinze prochaines années, 82 millions (tableau 1) ; le second est le nombre de personnes qui pourraient être employées et qui ne le sont pas, et dont on peut considérer qu'elles cherchent/ou chercheront un emploi, 108 millions (tableau 2).

Tableau 1 : Population et Emploi en 2005

	Totale*	dont moins de 15ans	Part des moins de 15 ans	Population en âge de travailler (15 ans et +)	Population active 2005** [a]	Emplois 2005 **
2005						
Algérie	32 853 798	9 740 248	30%	23 113 550	8 320 513	6 845 964
Egypte	74 032 884	24 838 103	34%	49 194 781	20 359 300	18 118 600
Israël	6 724 564	1 867 639	28%	4 856 925	2 740 000	2 493 600
Jordanie	5 702 776	2 118 830	37%	3 583 946	1 390 571	1 204 206
Liban	3 576 818	1 024 740	29%	2 552 078	1 199 477	1 097 285
Maroc	31 478 460	9 787 867	31%	21 690 593	11 139 725	9 913 296
Palest. A	3 702 212	1 683 840	45%	2 018 372	790 596	578 439
Syrie	19 043 382	7 019 470	37%	12 023 912	5 459 562	4 821 757
Tunisie	10 102 467	2 619 677	26%	7 482 790	3 413 100	2 926 700
Turquie	73 192 838	21 361 185	29%	51 831 653	24 565 000	22 046 000
Total PM	260 410 199	82 061 599	32%	178 348 600	79 377 844	70 045 847

Source: * UN Pop. Div. quinquennial estimates and projections, **ILO, LABORSTA Labour Statistics Database : [a] : la population active est la somme des employés et des chômeurs.

Tableau 2 : Activité en 2005

2005	Population en âge de travailler (15 ans et +)* [1]	Population active 2005** [2]	Nb de non actifs [3]=[1]-[2]	Taux d'activité [2]/ [1]	Nb de Chômeurs [4]	Taux de chômage [4]/[2]	Nb de non actifs et de chômeurs [3]+[4]
Algérie	23 113 550	8 320 513	14 793 037	36%	1 474 549	18%	16 267 586
Egypte	49 194 781	20 359 300	28 835 481	41%	2 240 700	11%	31 076 181
Israël	4 856 925	2 740 000	2 116 925	56%	246 400	9%	2 363 325
Jordanie	3 583 946	1 390 571	2 193 375	39%	186 365	13%	2 379 740
Liban	2 552 078	1 199 477	1 352 601	47%	102 192	9%	1 454 793
Maroc	21 690 593	11 139 725	10 550 868	51%	1 226 429	11%	11 777 297
Palest. A	2 018 372	790 596	1 227 776	39%	212 157	27%	1 439 933
Syrie	12 023 912	5 459 562	6 564 350	45%	637 805	11%	7 202 155
Tunisie	7 482 790	3 413 100	4 069 690	46%	486 400	14%	4 556 090
Turquie	51 831 653	24 565 000	27 266 653	47%	2 519 000	10%	29 785 653
Total PM	178 348 600	79 377 844	98 970 756	45%	9 331 997	13%	108 302 753

Source: * UN Pop. Div. quinquennial estimates and projections, **ILO, LABORSTA Labour Statistics Database

Les observations précédentes ne s'appliquent pas à tous les PM de la même façon. Ces derniers diffèrent du point de vue de leur démographie et de leur capacité de création d'emplois. On remarquera ainsi qu'Israël se démarque nettement tant par sa structure démographique que sa dynamique d'emploi. En outre, tandis que le Maroc, la Turquie et la Tunisie ont progressé sur le plan de l'activité, ce n'est pas le cas de l'Algérie, de l'Egypte et de l'Autorité Palestinienne. Cette hétérogénéité se retrouve sur le plan du chômage où, malgré des progrès sensibles ramenant le taux régional à 13%, la moitié des 9 millions de chômeurs se concentre dans 3 pays : l'Algérie, l'Egypte et le Maroc, proportion qui atteint 80% si l'on ajoute la Turquie.

II.2. La création d'emplois nécessaire au Sud dans les quinze prochaines années

Compte tenu des prévisions démographiques des Nations-Unies (scénario médian, cf. tableau de l'annexe 1), le premier facteur de tension va s'alléger, puisque la part des moins de 15 ans devrait baisser à 27% de la population totale. De plus, l'évolution conjointe, depuis 2000, du chômage et du taux d'activité (Cf. rapport annuel Femise 2003 pour la situation en 2000) indique que les PM ont réussi à stabiliser la situation sur le marché du travail formel, en créant généralement une quantité tout juste suffisante d'emplois pour absorber le flux nouveau et ne pas accentuer les tensions. D'ici à 2020, le

simple maintien des taux d'activités et de chômage actuels va nécessiter la création de 22,5 millions d'emplois nouveaux (soit un tiers de plus que le nombre actuel), ce qui correspond à un taux de croissance annuel de 1,9% sur 15 ans (tableau 3).

Tableau 3 : Emplois nouveaux à créer d'ici à 2020 pour maintenir constants les ratios d'activité et de chômage

2020	Emploi Total en 2020	A créer 2005-2020	en % de l'emploi 2005	Nombre de chômeurs	Nombre d'inactifs
Algérie	8 892 917	2 046 953	29,90%	1 915 441	19 216 175
Egypte	24 570 872	6 452 272	35,61%	3 038 643	39 104 175
Israël	3 231 130	737 530	29,58%	319 278	2 743 046
Jordanie	1 797 275	593 069	49,25%	278 150	3 273 608
Liban	1 363 371	266 086	24,25%	126 973	1 680 600
Maroc	12 802 303	2 889 007	29,14%	1 583 844	13 625 681
Palest. A	998 460	420 021	72,61%	366 210	2 119 299
Syrie	7 227 151	2 405 394	49,89%	955 982	9 839 058
Tunisie	3 587 904	661 204	22,59%	596 288	4 989 120
Turquie	27 983 306	5 937 306	26,93%	3 197 403	34 609 956
Total PM	92 454 688	22 408 841	31,99%	12 378 211	131 200 718

Source: calculs des auteurs et UN Pop. Div. quinquennial projections

Toutefois, la conséquence de la stabilisation des taux dans le contexte démographique prévu est que le nombre de chômeurs dépasserait les 12 millions de personnes (la moitié en Egypte et en Turquie), tandis que le nombre d'inactifs s'élèverait à plus de 130 millions. Ces deux chiffres indiquent clairement que la simple stabilisation des ratios, qui traduit une action sur un seul des facteurs de tensions, est largement insatisfaisante.

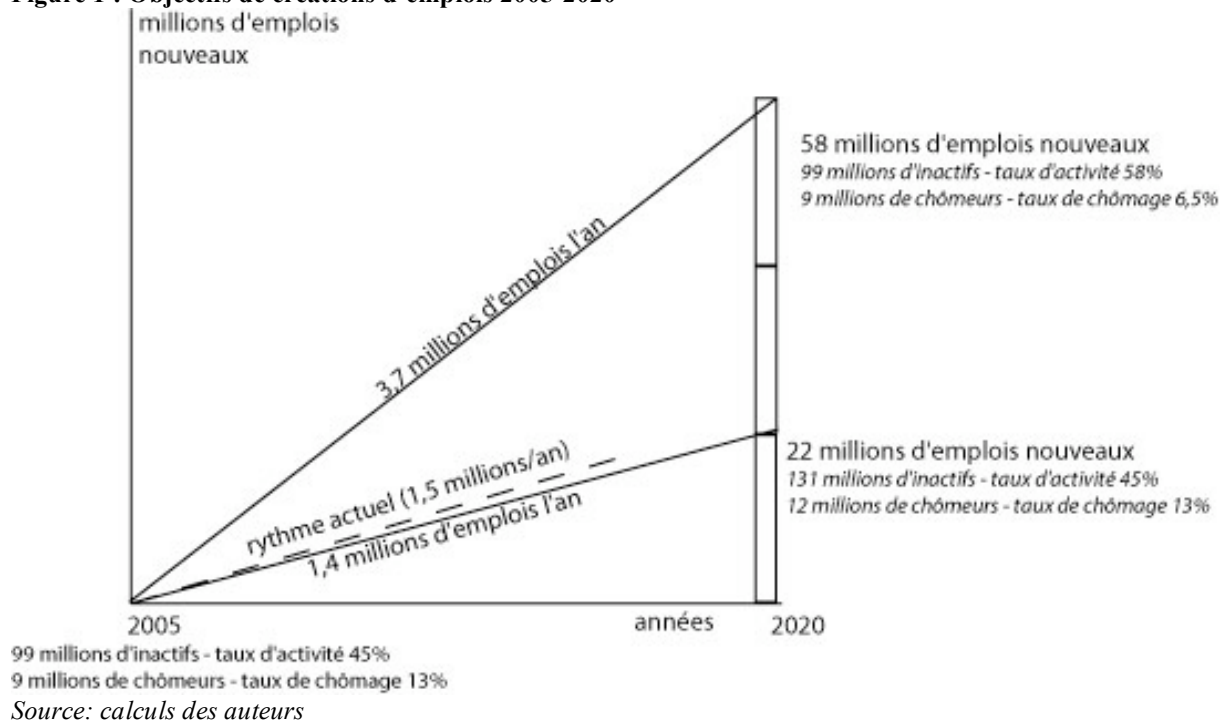
En ce qui concerne les chômeurs, un objectif visant à réduire par 2 le taux régional (soit 6,5%) impliquerait la création de 28 millions d'emplois nouveaux, ce qui équivaut à un taux annuel de croissance de l'emploi de 2,3% pendant 15 ans. Mais, pour améliorer la situation simultanément sur les deux facteurs de tensions, soit un objectif de maintien du nombre absolu d'inactifs et de chômeurs à environ 108 millions de personnes, il faudrait qu'à cette baisse du taux de chômage s'ajoute un accroissement des taux d'activité qui devront atteindre 58% (le plus haut taux régional en 2005 observé en Israël est de 56%). Cela impliquera que les PM soient capables de créer 57,9 millions d'emplois en 15 ans, soit un taux régional annuel moyen de 4,1% pendant 15 ans (Cf. figure ci dessous).

Tableau 4 : Nombre d'emplois nouveaux à créer d'ici à 2020 avec augmentation des taux d'activité et diminution du taux de chômage qui stabilisent le nombre de personnes non actives ou sans emploi

2020	Emploi Total en 2020	A créer 2005-2020	en % de l'emploi 2005	Nombre de chômeurs	Nombre d'inactifs	Taux de croissance annuel moyen 2005/2020 en %
Algérie	16 282 304	9 436 340	137,84	1 131 925	12 610 304	5,95
Egypte	36 178 834	18 060 234	99,68	2 515 106	28 019 749	4,72
Israël	3 412 940	919 340	36,87	237 263	2 643 251	2,11
Jordanie	2 900 780	1 696 574	140,89	201 659	2 246 593	6,04
Liban	1 719 603	622 318	56,71	119 545	1 331 796	3,04
Maroc	15 190 814	5 277 518	53,24	1 056 046	11 764 968	2,89
Palest. A	1 889 356	1 310 917	226,63	131 346	1 463 267	8,21
Syrie	9 773 434	4 951 677	102,69	679 437	7 569 320	4,82
Tunisie	4 974 687	2 047 987	69,98	345 834	3 852 791	3,60
Turquie	35 678 278	13 632 278	61,84	2 480 308	27 632 079	3,26
Total PM	128 001 030	57 955 184	82,74	8 898 467	99 134 119	4,10

Source: calculs des auteurs et UN Pop. Div. quinquennial projections

Figure 1 : Objectifs de créations d'emplois 2005-2020



II.3 Les tendances actuelles sont-elles compatibles avec ces besoins ?

Le début des années 2000 est une des périodes les plus fastes pour les PM, qui ont réussi à créer annuellement plus de 1,5 millions d'emplois (sans compter la Jordanie et le Liban), un nombre légèrement supérieur aux 1,4 millions d'emplois par an nécessaires au maintien des ratios actuels du marché du travail, ce qui se traduit par la baisse du chômage. Seuls deux pays doivent encore hausser le rythme, le Maroc et la Turquie, ce qu'ils semblent réaliser ces toutes dernières années.

Néanmoins, on doit souligner deux limites : (i) cette évolution suppose que les taux d'activité ne changent pas, en particulier les taux d'activité féminins ; (ii) que le contenu en emplois du point de croissance, aujourd'hui largement dépendant des emplois publics, puisse se maintenir.

Ces rythmes atteints récemment sont de plus insuffisants pour améliorer les deux principaux facteurs de tensions (nombre d'inactifs et de chômeurs), qui réclameraient sur 15 ans la création de 3,7 millions d'emplois l'an. Seuls deux pays sont actuellement à un niveau suffisant, l'Algérie et Israël, tandis que la Tunisie s'en approche. A l'inverse, les efforts devront être importants pour l'Egypte et le Maroc en particulier, étant entendu que le début de la décennie pour la Turquie revêt un caractère particulier.

Tableau 5 : taux actuels de création d'emplois et taux devant être atteints selon les deux variantes

	Période actuelle	Taux de croissance actuels	Nombre d'emplois par an	Taux de croissance annuels pour le maintien des ratios	Nombre d'emplois par an	Taux de croissance annuels pour le maintien des nombres absolus	Nombre d'emplois par an
Algérie	2001-2005	7,06%	577 217	1,76%	136 464	5,95%	629 089
Egypte	1997-2003	2,28%	412 389	2,05%	430 151	4,72%	1 204 016
Israël	2000-2005	2,34%	58 364	1,74%	49 169	2,11%	61 289
Maroc	2001-2005	1,53%	151 501	1,72%	192 600	2,89%	351 835
Palest. A	2001-2004	4,64%	26 866	3,71%	28 001	8,21%	87 394
Syrie	1991-2002	3,65%	176 065	2,73%	160 360	4,82%	330 112
Tunisie	2000-2005	2,77%	81 134	1,37%	44 080	3,60%	136 532
Turquie	2000-2005	0,43%	94 195	1,60%	395 820	3,26%	908 819
Total							
PM			1 577 732		1 436 646		3 709 086

Source: calculs des auteurs et ILO Laborsta database

II.4 Les migrations peuvent-elles offrir une solution pour soulager un « marché de l'emploi euroméditerranéen » ?

Avec de telles tensions démographiques au sud poussant à l'émigration se pose nécessairement la question de la circulation des hommes entre les deux rives. Dans le cas des relations qui unissent l'Europe et les pays méditerranéens, deux facteurs vont jouer de façon prépondérante sur les flux. En premier lieu, l'écart croissant de revenu et les conditions de vie très différentes, auxquels participent les problèmes d'emplois, occasionnent inévitablement une motivation forte de migration pour la population des PM, en outre renforcée par des facteurs politiques et des liens historiques entre plusieurs parties des deux rives. En second lieu, tandis que les tendances démographiques au sud entraînent un excès d'offre, des tendances inverses sont déjà à l'œuvre au nord, dans quelques secteurs aujourd'hui, mais tout indique que cela se généralisera, créant une migration de « remplacement ».

Toutefois, la question de la circulation des hommes continue de se heurter à un ensemble de considérations sociologiques et politiques dont on ne peut pas faire abstraction. Il faut donc bien comprendre qu'il est tout aussi difficile de considérer que tous ceux qui le souhaitent pourront migrer vers l'UE, que de penser pouvoir bloquer les flux migratoires. La conséquence est qu'il est indispensable de réfléchir dans le cadre d'une approche concertée aux actions graduelles permettant d'optimiser ces mouvements dans un jeu coopératif, où les deux rives y trouvent leur intérêt du point de vue des marchés de l'emploi.

Le rapport s'en tiendra à une présentation objective des principaux faits dans le contexte euromed, à savoir : (i) les conséquences des tendances démographiques en Europe, (ii) le niveau et les principales destinations des flux actuels dans les PM, (iii) les principaux impacts économiques des mouvements migratoires pour les PM.

Le contexte migratoire entre Europe et PM

En Europe, deux tendances majeures vont à l'opposé de celles constatées dans les PM : (i) La population vieillit : le nombre de retraités (64 ans et plus) en Europe augmente quatre fois plus vite que la population en âge de travailler (15-64 ans), avec une part des jeunes (0-14 ans) dans la population de 16,7%. La population active totale devrait

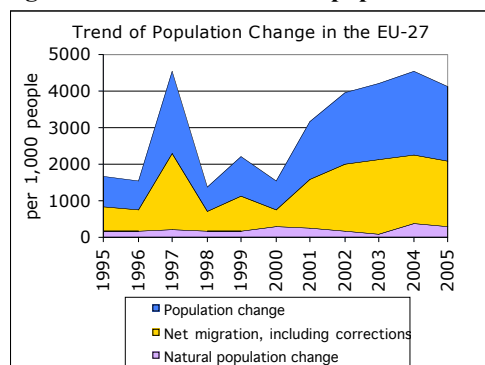
perdre environ 66 millions d'individus entre 2000 et 2050 et la population européenne totale baisserait à partir de 2030.

(ii) Le marché du travail européen suit une tendance positive. Selon les derniers rapports d'Eurostat, le taux d'emploi de l'UE atteint 64,4% en 2006 (contre 62,2% en 2000). Le taux de chômage est descendu à 7,9%. La plupart des économies européennes atteignent en 2006 des performances supérieures aux prévisions, ce qui va entraîner la création d'environ 9 millions d'emplois nouveaux entre 2006 et 2008, ramenant le taux de chômage à 6,7% en 2008.

Alors que les taux de chômage diminuent et que les créations d'emplois augmentent en Europe, la population Européenne (en particulier la population active) se réduit. En conséquence, en l'absence de compensation par l'arrivée de nouveaux actifs, certains emplois ne seront pas pourvus. Cette situation créerait deux types de pression : (i) à court terme (et cette pression existe déjà dans certains secteurs), l'Europe sera confrontée à un manque de main d'œuvre, non qualifiée comme qualifiée, (ii) à moyen terme, l'Europe devra faire face à l'augmentation du taux de dépendance (rapports des actifs sur les non actifs), entraînant un déséquilibre des finances publiques et des difficultés de financement des retraites.

Dans la mesure où le solde naturel ne semble pas en mesure de résoudre ces difficultés, il revient au solde migratoire le rôle de maintenir la part des actifs, les migrants venant accroître la proportion de travailleurs relativement aux retraités (figure 2). L'Europe est un importateur net, avec 1,78 millions de migrants estimés, avec de très grandes différences selon les pays, qui peuvent être des exportateurs nets comme la Pologne et les Pays-Bas, ou des importateurs (à des niveaux parfois très élevés), comme l'Espagne (annexe 2). On remarquera enfin, qu'étant donné que la structure démographique des nouveaux membres est similaire à celle des membres de l'UE15, les migrations provenant de ces pays ne seront guère susceptibles de jouer ce rôle.

Figure 2 : la croissance de la population de l'Europe à 27



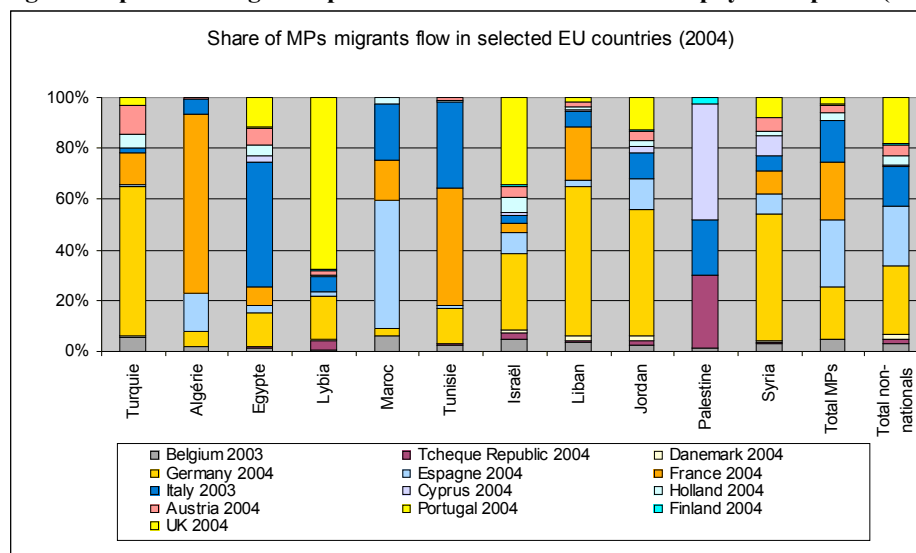
Source: Calculs des auteurs d'après Eurostat migration flows database, 2007

Au sud de la Méditerranée, les conditions régionales et les opportunités offertes dans d'autres régions ont augmenté le nombre de migrants au cours de la dernière décennie. La migration légale représentait 4% du total des migrations mondiales en 2005, contre 3% en 1990. La région est exportatrice nette (à l'exception d'Israël et de la Jordanie), avec un nombre de migrants qui atteint les 300 000 entre 2000 et 2005. En 2005, 3,9% de la population des PM est constituée de migrants, ce qui constitue un taux relativement élevé par rapport à la moyenne mondiale de 2,9% (annexe 3).

Pour les pays du Mashrek, la région du Golfe a été l'une des destinations privilégiées depuis le boom pétrolier des années 70, mais cette tendance s'est substantiellement orientée à la baisse après la crise du milieu des années 80, suivie par la guerre du Golfe des années 90 et 2000. Cette baisse est renforcée par le fait que les travailleurs émigrés du Mashrek sont principalement employés dans l'agriculture et des emplois non qualifiés, et se sont vus remplacer dans les pays du Golfe par la main d'œuvre des pays de l'Asie

du Sud Est, moins coûteuse. L'une des conséquences a été l'augmentation des migrations du Mashrek vers l'Europe, à l'exemple des Egyptiens dont 30 % des migrants résident maintenant dans les pays de l'OCDE (l'Italie étant devenue la destination principale). Quant aux migrants du Maghreb, la plupart d'entre eux résident en Europe. En 2004, la moitié des migrants Marocains sont entrés en Espagne (les Marocains constituent 90% des migrants de la région). La France accueille le nombre le plus élevé de migrants algériens, marocains et tunisiens. Enfin, l'Allemagne est la destination privilégiée des migrants turcs.

Figure 3 : part des migrants provenant des PM dans certains pays européens (2004)



Source : Eurostat, 2007

L'impact économique des migrations

Sur le plan économique, les migrations pour les PM ont permis de bénéficier de sources de revenus provenant de l'étranger et d'alléger les pressions sur le marché du travail et de réduire le chômage, en particulier pour les jeunes diplômés.

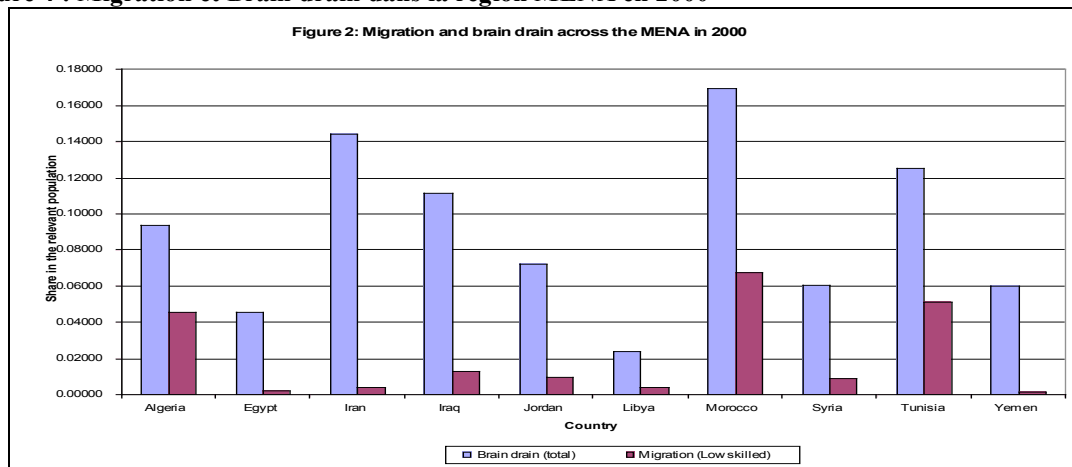
Les transferts des migrants sont, en effet, l'une des sources de financement extérieur les plus importantes, supérieure aux IDE (annexes 4 et 5). Pour les PM, ils assurent même pour moitié l'équilibre du compte courant de la balance des paiements. Ils constituent une source de revenu, qui améliore la situation économique et le niveau de consommation de la famille dans le pays d'origine. Ces transferts peuvent également jouer un rôle direct dans la création d'emploi, lorsqu'ils sont utilisés comme investissements dans une activité professionnelle. Ce n'est toutefois pas le cas actuellement dans la plupart des PM où ces fonds sont le plus souvent destinés à la consommation ou à des investissements non directement productifs comme l'immobilier ou encore utilisés dans le secteur informel.

En général, la composition des flux migratoires peut créer des distorsions sur les marchés du travail et des manques de capacités sectoriels. Dans le cas des PM, avec l'abondance et la diversification de la main-d'œuvre, les flux d'émigration ne sont pas en eux-mêmes la cause de déséquilibres au niveau global¹, et ne semblent pas avoir un impact sur le niveau des salaires domestiques. Le principal problème pour les pays émetteurs réside ici dans la migration des diplômés, « l'exode des cerveaux ». Il s'agit d'une perte de capital humain, dont la région aurait pu bénéficier si elle avait pu offrir des emplois correspondant aux qualifications, ce qui entame les capacités de long terme de

¹ La Jordanie a connu un manque de main d'œuvre non qualifiée dans le secteur agricole, qui a été compensé par des migrants venus des pays voisins comme l'Egypte.

développement. Ce brain drain se situe à un niveau élevé dans les PM. Alors que la part des migrants dans la population des PM est un point de pourcentage plus élevée que la moyenne mondiale, la part du brain drain dépasse la moyenne mondiale de 4 points (9% contre 5%)². La plupart des PM sont touchés : le Liban subit le plus fort taux d'émigration des travailleurs qualifiés (se classant 27^{ème} sur 195 pays dans une étude sur le brain drain³) ; les taux de migrants qualifiés⁴ s'élèvent à 59 et 56% pour l'Egypte et la Jordanie ; La Tunisie et le Maroc affichent également des taux de migration de personnes hautement qualifiées supérieurs à leur proportion dans la population totale.

Figure 4 : Migration et Brain drain dans la région MENA en 2000



Source: K. Sekkat et, al. *Brain Drain and Human Capital in the MENA*, (work in progress)

Malgré les nombreux éléments théoriques indiquant que la libre circulation permettrait des gains d'efficacité et un accroissement du revenu global 25 fois supérieur à celui obtenu par la libre circulation des marchandises et capitaux (Rodrick, 2005)⁵, les mouvements migratoires sont en but à des considérations d'ordre sociologique et politique qui ne peuvent être ignorées. De fait, malgré l'augmentation des flux migrants et une réorientation des flux des PM vers l'UE, les gains potentiels, dans un contexte euro-méditerranéen extrêmement sensible, ne peuvent s'envisager que dans un schéma d'actions coopératives concertées et progressives, destinées à optimiser les mouvements, afin que chacune des rives méditerranéennes puisse en tirer un avantage du point de vue du marché du travail.

III. LES CAUSES PROFONDES DU PROBLÈME

L'incapacité des PM à créer suffisamment d'emplois décents face aux tensions actuelles repose fondamentalement dans la nature de leur régime de croissance et ses sources. En général, la croissance économique (et celle de l'emploi) repose sur la quantité de deux facteurs de productions (le capital physique et le capital humain), sur la vitesse à laquelle ils sont accumulés ainsi que leur qualité et sur les façons dont ils sont combinés et gérés pour aboutir à un niveau de production donné. De faibles niveaux d'accumulation, une insuffisante qualité et une gestion inefficace de ces facteurs entraînent une faible croissance de l'emploi et de modestes gains de productivité globale (PGF). Sur la plupart de ces plans, les PM peuvent améliorer leurs performances.

² Ce chiffre est celui de l'ensemble des pays MENA mais donne une bonne estimation pour les PM dans la mesure où les migrants « brain drain » sont principalement issus de ces pays.

³ Etude réalisée par Docquier et Marfouk en 2004, qui ont compilé les données de l'OCDE sur les stocks de migrants par niveau d'éducation en 1990 et 2000.

⁴ Proportion d'émigrants qualifiés dans le nombre total d'émigrants.

⁵ Rodrik, Dani. 2002. "Feasible Globalizations" Cambridge, Mass.: National Bureau of Economic Research Working Paper Series 9129.

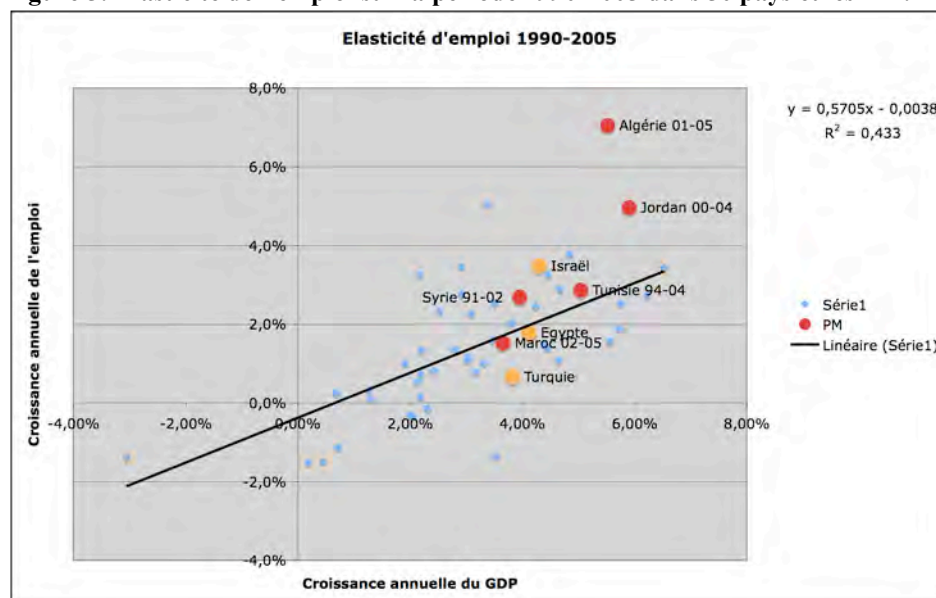
Comme nous le verrons ci-dessous, les niveaux d'investissements sont modestes relativement aux autres pays émergents à croissance rapide. On relèvera également un décalage entre la formation et la demande de travail. Enfin, l'économie informelle est importante, ce qui implique l'engagement d'une partie significative de la population dans des activités sous-optimales, caractérisées par une productivité basse, des revenus insuffisants, des conditions de travail difficiles et une protection sociale limitée.

Il s'agira ainsi dans cette section de comprendre les conséquences sur l'emploi des actuels régimes de croissance adoptés par les PM, en examinant la relation emploi-croissance avant d'aborder successivement : (i) l'adéquation de l'investissement domestique et étranger; (ii) la qualité du capital humain et de l'éducation, (iii) les effets dus à la présence d'un important secteur informel.

III.1 La relation emploi-croissance dans les PM

Pour appréhender la capacité d'une économie à créer un certain nombre d'emplois dans un régime de croissance donné, il est habituel de se référer à une élasticité de l'emploi à la production. C'est une évaluation de la croissance de l'emploi correspondant à chaque point de croissance de PIB. De ce point de vue, les pays de la région affichent des performances relativement bonnes. La figure 5 ci-dessous présente les élasticités de l'emploi relativement à la croissance (en pourcentage annuel) sur la période 1990-2005 pour 50 pays développés et en développement, ainsi que les PM (pour des périodes qui peuvent différer).

Figure 5: Elasticité de l'emploi sur la période 1990-2005 dans 50 pays et les PM.



Source: Calculs des auteurs à partir d'ILO Laborsta et des WDI Banque Mondiale

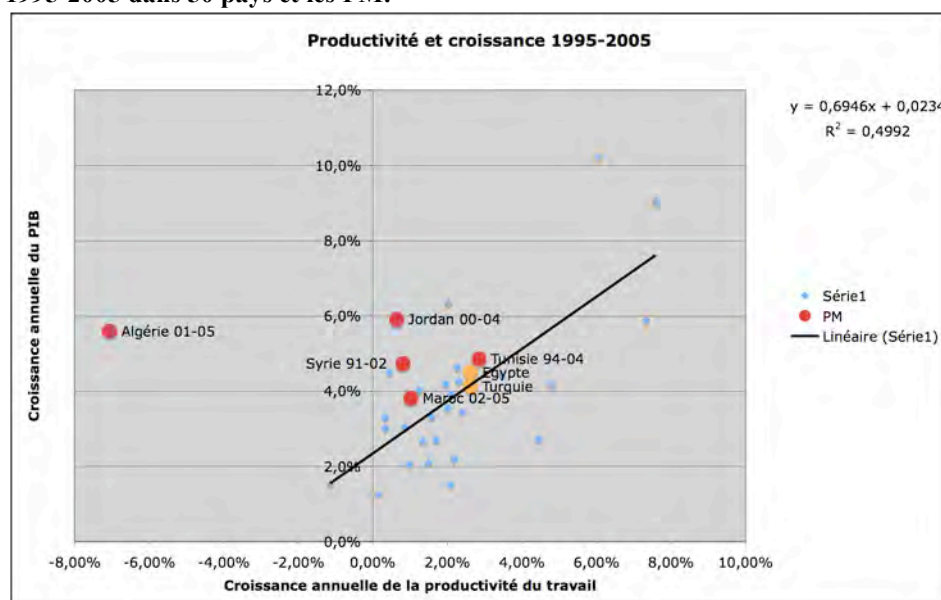
En général, ces données indiquent qu'une croissance plus forte est positivement corrélée avec la création d'emplois. Pour ce qui concerne les PM, on observera que :

- ✓ Les performances de certains PM sur ces 15 dernières années s'avèrent finalement proches de la relation moyenne de l'échantillon. C'est plus particulièrement le cas des pays les plus peuplés, comme le Maroc et l'Egypte, ou encore la Turquie.
- ✓ D'autres PM, comme l'Algérie, la Jordanie et, dans une moindre mesure la Syrie, obtiennent des élasticités bien plus élevées.
- ✓ Les PM affichent néanmoins une forte variance de cette élasticité. Si l'Egypte, Israël, le Maroc, la Syrie et la Turquie ont connu des taux annuels moyens de croissance du PIB relativement proches entre 4 et 5%, leurs taux de créations d'emplois se sont échelonnés de 0,7% à 3,5%.

S'il semble que les PM ont pu atteindre un taux important de création d'emplois en raison de leur croissance économique, en moyenne 4/5% ces dernières années, cette image est trompeuse. La région est en effet réputée, comme nous en discuterons plus loin, pour absorber une forte proportion des personnes de niveau scolaire secondaire et des diplômés de l'université dans les emplois publics. Dans la mesure où ces emplois contribuent peu à la croissance du PIB, on peut considérer que les fortes élasticités observées ne reflètent pas une utilisation efficace de la main d'œuvre. Cela est de plus renforcé par l'augmentation de l'informalité dans certains de ces pays.

Pour appuyer cette interprétation, on se réfèrera à la relation entre la productivité (ici productivité du travail) et la croissance économique, illustrée dans la figure 5. Au sein des PM, l'hétérogénéité est encore plus forte. Ainsi, d'un côté la Jordanie, le Maroc et la Syrie, pour les mêmes modestes gains en termes de productivité (de 0,6 à 1% l'an) ont connu des taux annuels de croissance du PIB respectifs de 5,9%, 3,8% et 4,7%, et des taux de création d'emploi respectifs de 5%, 1,5% et 3,7%. A l'opposé, l'Egypte, la Tunisie et la Turquie ont connu des taux de croissance annuels de la productivité plus élevés (entre 2,6 et 2,9% l'an entre 1995 et 2005), pour des taux de croissance du PIB de 4,5%, 4,9% et 4,1%, et une croissance respective de l'emploi de 2%, 0,9% et 1%.

Figure 6: Relation croissance de la production et croissance de la productivité du travail sur la période 1995-2005 dans 50 pays et les PM.



Source: Calculs des auteurs à partir d'ILO Laborsta et des WDI Banque Mondiale

Enfin, plusieurs études ont tenté d'estimer la dynamique de la Productivité Globale des Facteurs (PGF) dans la région MENA et certains PM⁶. Les résultats ne sont guère favorables en général. Les enseignements de ces estimations peuvent être résumés de la façon suivante :

- ✓ La performance des PM en termes de productivité est généralement faible (autour de 0,4% avec plusieurs cas de croissance négative). Les pays qui ont eu la croissance de la PGF la plus forte sont la Turquie, la Tunisie et la Jordanie. Dans les autres pays, c'est clairement l'augmentation du capital humain et du capital physique qui tire la croissance.
- ✓ La contribution des facteurs à la croissance s'est modifiée pour les PM en faveur du travail depuis les années 80. En Jordanie et en Turquie, l'accumulation du

⁶ par ex. Makdisi, Fattah, Limam, « Determinants of Growth in the MENA countries », 2000 ou Sekkat, « The sources of Growth in Morocco », 2003, ou plus récemment S.A Pissarides, M.A.Véganzonès-Varoudakis, « Labor Markets and Economic Growth in The Mena Region », World Bank 2005

capital contribue toujours de manière supérieure, mais l'écart s'est réduit. Pour les autres, la contribution du facteur travail à la croissance est devenue plus grande que celle du capital dans la période 1991-1997, alors que c'était l'inverse pour la période 1970-1980.

- ✓ La croissance de la PGF revêt une importance particulière dans le contexte du besoin de création d'emplois des PM, dans la mesure où des études ont estimé que la croissance de la PGF est créatrice d'emplois, 1% de croissance de la PGF engendrant 2% de croissance de l'emploi. Ceci est à comparer avec d'autres estimations qui évaluent que les effets dus à l'investissement impliquent 4% de croissance de l'investissement pour 1% de croissance de l'emploi.

Box : la productivité globale des facteurs

La PGF est toute la croissance du PIB qui n'est pas imputable à la croissance des facteurs. Pour comprendre le phénomène, on donnera une illustration extrêmement schématique. En supposant que les parts du capital et du travail dans la production soient les mêmes, et les deux facteurs augmentent de 2,5% l'an, on peut distinguer 3 situations :

- ✓ **Dans le première situation**, il n'y a pas de croissance de la PGF, la croissance du PIB est de 5% et est totalement expliquée par la croissance des facteurs.

- ✓ **Dans le deuxième cas**, la PGF baisse de 1%, c'est-à-dire un système en entropie. La croissance sera de 4%. On trouve fréquemment ce cas dans les systèmes bureaucratiques où l'injection de capital ou de travail se traduit par une baisse de la productivité.

- ✓ **Dans le troisième cas**, la PGF augmente de 1%, cas le plus favorable des systèmes dynamiques. La croissance du PIB est de 6%, ce qui veut dire que par un effet d'organisation (mobilité, flexibilité, innovation, just in time, Economie de la Connaissance), la croissance du produit s'avère supérieure à celle qu'elle aurait du être normalement par la seule croissance des facteurs.

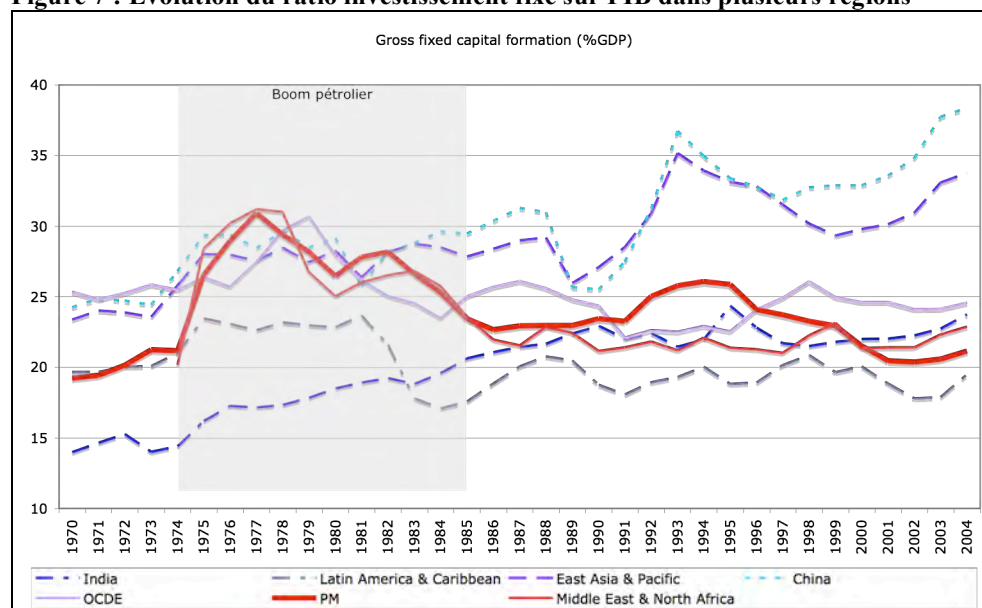
En résumé, les relations quantitatives, bien que globalement proches dans la plupart des PM des tendances observées dans de nombreux autres pays, affichent des variations substantielles. Cela indique que plusieurs stratégies différentes sont à l'œuvre dans les PM, en particulier en ce qui concerne les politiques liées aux marchés du travail (ou leur absence dans des domaines nécessaires) et la façon dont l'économie engendre des gains de productivité globale des facteurs.

III.2 L'adéquation de l'investissement domestique et de l'investissement étranger

Les expériences passées de forte convergence économique ont toutes eu lieu en présence de taux d'investissement (investissement/PIB) autour de 30%. Or, depuis les années 80, les PM sont loin d'atteindre ces niveaux, avec des taux moyens voisins de 20-25% (Cf. figure 7). De plus, l'écart avec les régions en développement les plus dynamiques actuellement s'accroît encore dans la dernière décennie. Comme cela se déroule dans une période de croissance forte de la population active, la relation productive dans les PM se caractérise par un ratio capital/travailleur parmi les plus faibles du monde⁷. Ainsi, les PM n'ont pas mobilisé le niveau d'investissement permettant d'atteindre des régimes de croissance assez élevés pour fournir à leur population un nombre suffisant d'emplois décents.

⁷ cf. S.L. Baier, G.P. Dwyer, R. Tamura 2002, «How important are Capital and TFP for Economic Growth»

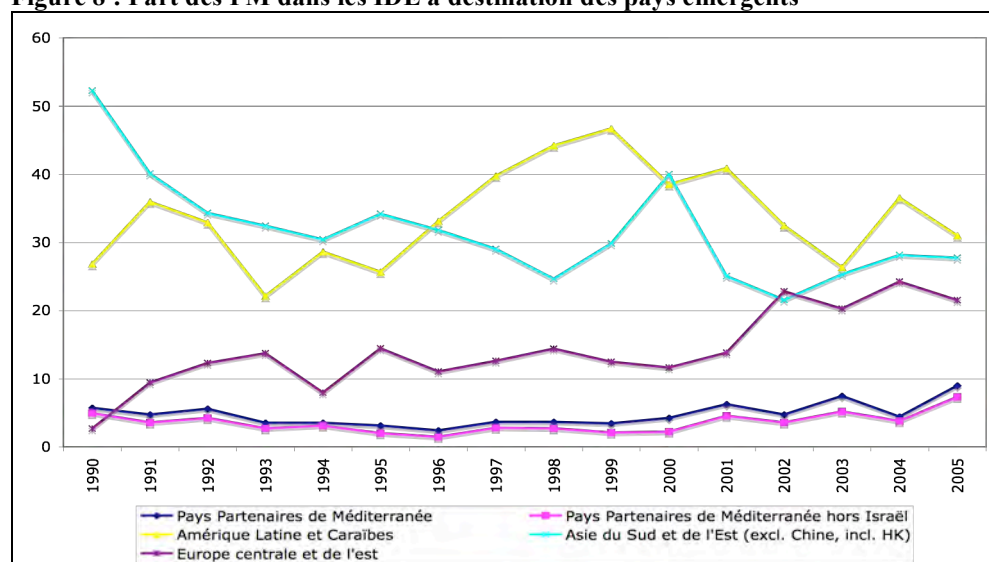
Figure 7 : Evolution du ratio investissement fixe sur PIB dans plusieurs régions



Source : WDI, Banque Mondiale, 2006, calculs Nathalie Grand Institut de la Méditerranée.

Dans le même temps, les PM n'ont pas non plus été en mesure de compenser les déficiences liées aux faibles capacités d'épargne et d'investissement domestiques en attirant des flux d'investissement étrangers. Comme l'indique la figure 7, les performances de la région sont très modestes relativement aux autres économies émergentes, en particulier d'Amérique Latine et d'Asie de l'Est. De plus, les flux entrants restent concentrés sur certains partenaires. En 2005, la Turquie, à elle seule, absorbe 34% du total à destination des PM.

Figure 8 : Part des PM dans les IDE à destination des pays émergents



Source : UNCTAD, WIR

En plus du niveau, la distribution de l'investissement entre secteur public et secteur privé et son allocation sectorielle joue également sur la génération d'emplois. Ainsi, quand le poids de l'investissement public dans l'investissement total est relativement élevé, comme dans les PM, un effet d'éviction des investissements privés est probable. Il est également évident que certains investissements publics jouent un rôle essentiel, notamment dans les infrastructures de base et dans l'amélioration du capital humain par l'éducation, que l'on doit conforter. Mais, l'investissement public dans des activités que le

secteur privé est censé réaliser plus efficacement peut être considéré comme un gaspillage de ressources rares et diminue le potentiel de soutien de la compétition internationale et de création d'emplois productifs. De façon similaire, l'allocation sectorielle, investissements publics comme privés, vers les secteurs traditionnels à avantages comparatifs n'est pas en mesure de permettre aux PM d'améliorer leur diversification et de tirer partie des opportunités offertes par la mondialisation. Une telle stratégie contribue à l'inverse à restreindre les capacités exportatrices, comme on peut l'observer dans les PM, et ainsi diminuer le potentiel de création d'emplois.

III.3 L'écart entre l'éducation et la demande des marchés du travail

Au cours des trois dernières décennies, les PM ont fait de remarquables progrès sur plusieurs plans concernant le capital humain. Partant de très bas taux de scolarisation, à tous les niveaux d'éducation, en particulier pour les filles, de fort taux d'analphabétisme et de faible qualité de l'éducation, les PM ont consacré sur longue période jusqu'à 5% de leurs PIB ou environ un cinquième des budgets publics à l'éducation. Les résultats sont qu'à peu près tous les enfants concernés sont maintenant scolarisés, qu'une proportion jamais égalée des jeunes atteint les niveaux secondaire et supérieur, que l'analphabétisme a fortement reculé et que la parité de genre est quasiment atteinte. Le nombre moyen d'années d'éducation n'est plus que d'une année inférieure à la moyenne des économies émergentes d'Amérique Latine et d'Asie.

Malgré ces progrès, on observe aujourd'hui une inadéquation entre les résultats obtenus par le secteur éducatif et la demande de travail dans certains des PM. Comme l'indique le tableau 6, un fort pourcentage de la force de travail, en l'occurrence de niveau d'éducation secondaire, se retrouve dans la colonne « sans emplois ». Ce problème se pose de manière plus aiguë en Egypte, en Algérie et au Maroc. En Jordanie et en Tunisie, les diplômés du secondaire au chômage représentent à peu près la même proportion de la population active globale. Le taux de chômage relativement élevé qui existe parmi ces diplômés révèle la faiblesse du retour sur l'investissement dans le capital humain, du fait de l'inadaptation de la formation à la demande émanant des marchés du travail.

Tableau 6 : Distribution selon le niveau d'éducation de la force de travail et des chômeurs dans certains PM

Pays	Part de la force de travail de niveau d'éducation secondaire ou supérieur	Part des chômeurs de niveau d'éducation secondaire ou supérieur
Egypte	42.0	80.0
Maroc	16.4	29.6
Jordanie	45.1	43.6
Algérie	20.0	37.8
Tunisie	42.6	42.5

Source: World Bank, The Road Not Travelled: Education Reform in The MENA region, 2007 p.5 part III

Une seconde limite du système éducatif dans les PM relativement à la question de l'employabilité réside dans l'importance des sciences sociales et des matières littéraires par rapport aux matières scientifiques et techniques. Dans la majorité des PM, environ deux tiers des diplômes délivrés dans le secondaire le sont dans des matières littéraires ou en sciences humaines. Par cette caractéristique, les systèmes de formation des pays étudiés diffèrent fortement de ceux d'Asie orientale et, dans une moindre mesure, d'Amérique Latine (voir tableau 7). Aujourd'hui, le développement économique repose sur l'innovation technologique et l'adaptation, ce qui tend à conférer aux enseignements scientifiques et techniques un rôle moteur.

Tableau 7 : Distribution des étudiants des universités par filière d'enseignement dans plusieurs pays (% , donnée la plus récente)

	Année	Education and Humanities	Social Sciences	Medicine	Scientific, Technical, and Engineering	Others
Algeria	2003	16.4	38.2	7.1	18.0	20.2
Egypt	1995	35.0	41.2	7.4	10.2	6.1
Jordan	2002	30.0	26.0	10.0	30.0	4.0
Lebanon	2003	21.2	38.8	8.5	25.7	5.8
Morocco	2003	27.6	47.8	3.9	18.3	2.3
Syria	1994	29.2	28.2	11.5	25.3	5.8
Tunisia	2002	22.0	27.0	7.0	31.0	13.0
WBG	2003	42.4	33.4	5.6	18.1	0.4
China	1994	22.8	9.4	8.9	46.8	12.1
Korea	2002	23.4	20.4	7.3	41.1	7.9
Malaysia	2002	20.0	27.0	4.0	40.0	11.2
Philippine	2002	20.0	31.0	9.0	24.0	16.0
Thailand	1995	12.2	59.7	5.9	17.6	4.7
Argentina	2002	10.0	35.0	10.0	14.0	31.0
Bolivia	2000	26.0	33.0	17.0	16.0	8.0
Chile	2002	20.0	35.0	9.0	32.0	5.0
Colombia	1996	17.1	43.2	9.1	28.5	2.2
Mexico	2002	15.0	42.0	8.0	32.0	4.3
Peru	1991	13.0	42.1	11.4	24.3	9.2

Sources: UNESCO Statistical Yearbook 1998 and UIS database.

Cette configuration est néanmoins conforme à une politique axée historiquement sur le recrutement des diplômés d'université par la fonction publique. Dans beaucoup de pays de la région, l'expansion rapide de l'éducation secondaire et supérieure a été facilitée par le recrutement du secteur public, à des niveaux de salaires relativement hauts, plutôt que par un accroissement de la demande pour une main-d'œuvre mieux instruite provenant d'un secteur privé dynamique⁸. Ceci tend à désavantager le secteur privé au détriment du secteur public et à créer un biais contre-productif. En particulier, un emploi public trop étendu et relativement plus attractif a conduit à une utilisation moins productive du facteur travail et a créé des attentes que le secteur privé ne peut actuellement pas offrir. En conséquence, les comportements de recherche de rente, en particulier parmi les diplômés, sont fréquents, étant donné le contraste entre le statut, la protection sociale et le salaire offerts dans le secteur public et dans le secteur privé, de ce fait minorant la capacité des pays de la région à créer des emplois productifs. Il y a ici deux effets importants : (i) le secteur privé n'est pas attractif et ne peut obtenir les compétences dont il a besoin ; (ii) les plus hauts diplômés ont intérêt soit à attendre un emploi public (faisant partie des chômeurs), soit à migrer vers d'autres marchés du travail pouvant leur offrir des emplois compatibles avec leur niveau d'éducation.

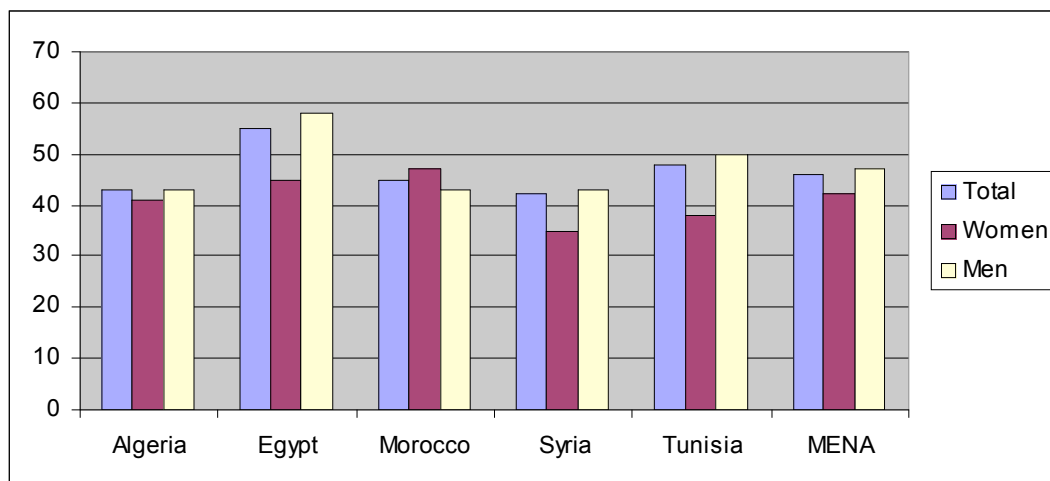
Il en résulte un niveau bas de PGF dans la région, qui ne provient pas d'une qualité inférieure des systèmes d'éducation des pays (les progrès réalisés dans les indicateurs fondamentaux de l'éducation comme l'alphabétisme l'atteste), mais plus d'un problème d'allocation non efficace du capital humain, qui conduit à ne réaliser qu'une fraction de la PGF potentielle.

III.4 Le poids de l'informalité

Pour diverses raisons, la taille du secteur informel dans les PM est relativement important. Selon les données ILO (Cf. figure ci-dessous), la part moyenne de l'emploi informel dans l'emploi total dépasse les 40%. C'est notamment le cas en Algérie, Egypte, Maroc et Tunisie. Cette observation concerne à la fois les hommes et les femmes, bien que le pourcentage soit un peu plus élevé chez les hommes.

⁸ Source: World Bank, the Road Not Travelled: Education Reform in the MENA region, 2007 p.5 part III

Figure 9 : Part de l'emploi informel de l'emploi total non agricole, 1994-2000



Source : ILO, 2002

Le développement de l'emploi informel est pour partie le résultat du manque d'opportunités de travailler dans le secteur formel compte tenu de la part d'inactifs dans la population en âge de travailler. Pour une autre partie, c'est le résultat du fait que ceux optant pour une activité dans le secteur informel sont en situation de pauvreté et ne peuvent se permettre d'être « sans emploi ». Enfin, le niveau du salaire minimum relativement élevé dans les PM joue sur les comportements des entreprises vis-à-vis de l'emploi.

D'une certaine manière, ce secteur informel peut avoir des côtés positifs. Il représente pour la société un mécanisme de gestion de la pauvreté et de stabilité sociale. Il donne donc aux marchés du travail une certaine flexibilité. Et il pourrait jouer un rôle d'incubateur avant que firmes et individus puissent rejoindre le secteur formel en tirant profit de l'accumulation réussie. Cela supposerait néanmoins une grande mobilité entre informel et formel dont, malheureusement, il n'existe guère d'indices dans les PM.

De fait, le rôle de l'informalité dans les PM est ambigu, les effets positifs étant plus que contrebalancés par les effets négatifs. Cette conclusion est illustrée par quelques exemples, présentés du point de vue des différents agents économiques.

- ✓ **Du point de vue des individus**, les recherches menées sur les entreprises informelles en Cisjordanie et dans la Bande de Gaza montrent que ces entreprises jouent un rôle socio-économique significatif de "soupape de sécurité" en absorbant les chocs de l'économie nationale⁹. Elles constituent aussi une échappatoire aux situations de pauvreté pour de nombreux individus ayant perdu leur emploi ou n'ayant pas d'accès au marché du travail "formel". Mais, la plupart des emplois qui se créent au sein de l'économie informelle ne répondent pas au standard d'emploi « décent » tel que le définit l'OIT. Plus précisément, ces emplois n'offrent que rarement à ceux qui les occupent un accès aux systèmes de protection sociale. En Turquie, 35% des hommes actifs et 35% des femmes actives ne jouissent d'aucune couverture sociale, étant employés par le secteur informel (sans parler des travailleurs indépendants qui ne sont pas couverts par la sécurité sociale qui font monter ce pourcentage à hauteur de 42% pour les hommes et de 82% pour les femmes, voir Tansel, 1998).
- ✓ **Du point de vue des entreprises**, l'informel comporte des avantages, notamment en termes de flexibilité vis-à-vis de la réglementation. Les entreprises informelles évitent ainsi les coûts d'accès et les coûts de maintien dans le secteur

⁹ Eşim, Simel and Eileen Kuttat. 2002. "Women's Informal Employment in Palestine: Securing A Livelihood Against All Odds", Background Paper for the 9th Forum of ERF, Cairo

formel. Ces entreprises ne paient pas d'impôts ni de cotisations sociales et sont dispensées de nombreuses procédures bureaucratiques coûteuses. Mais en contrepartie, les entreprises du secteur informel n'ont qu'un accès limité aux technologies modernes, aux capitaux et à un certain nombre de biens et de services fournis par les pouvoirs publics (Boughzala M. & Kouki M.,...).

- ✓ **Du point de vue des gouvernements**, le secteur informel représente une sorte de stabilisateur automatique et peu coûteux de la société. Mais, les budgets publics se voient amputés de ressources fiscales et les politiques publiques voient leur impact diminué dans la mesure où elles n'affectent pas les activités situées à l'extérieur du système légal.

Lorsqu'on additionne ces différents effets, il apparaît que l'impact du secteur informel sur l'activité économique n'est pas favorable. Une étude portant sur la Tunisie montre que le taux de chômage croît avec le poids de l'économie informelle. La croissance de l'emploi informel retarde la capacité des politiques publiques à gérer le chômage et, à moyen terme, peut également l'aggraver en raison du faible retour sur investissement dans ce secteur et des besoins de capital public pour fournir des services publics (Boughzala M. & Kouki M., ...). De plus, les entreprises informelles de la région sont pour la plupart des entreprises de moyenne, petite ou très petite taille et opèrent à des niveaux de productivité très faible en utilisant des méthodes de production traditionnelles (Cf. étude FEMISE sur les PME dans 4 pays : Egypte, Liban, Maroc et Turquie). Elles manquent également d'accès aux financements, aux marchés publics et à la protection du droit contre les abus des gouvernements locaux.

Du point de vue de l'emploi, la forte présence de l'informel pose donc trois grandes difficultés : (i) une forte proportion des agents (employés et employeurs) se trouvent de facto hors du champ d'action des politiques ; (ii) les emplois qui se créent sont surtout des emplois de survie et sont loin des critères de décence ; (iii) il se crée une sorte de trappe de faible productivité qui pèse sur l'ensemble du système économique.

IV. COMPETITIVITE, OUVERTURE ET POLITIQUES DES MARCHÉS DU TRAVAIL

L'ouverture d'une économie peut accroître les gains de productivité selon 4 modalités. La première modalité est liée à des effets d'échelle qui vont découler de l'augmentation de la taille du marché et, en conséquence, de la demande globale¹⁰. Un deuxième type découle de l'augmentation de la concurrence, via la réallocation des facteurs de production depuis les entreprises les moins efficaces vers les plus efficaces. Le troisième type est relié à la pression du marché qui provoque la sortie des firmes inefficaces et l'entrée de firmes plus efficaces. Enfin, un dernier effet est lié à la réallocation des facteurs entre les secteurs.

Afin d'explorer les interactions entre ouverture, compétitivité et politiques concernant les marchés du travail dans les PM, cette section va aborder : (i) la compatibilité de l'actuelle spécialisation des PM avec une stratégie d'ouverture ; (ii) l'adéquation des politiques concernant les salaires dans un contexte où doivent être efficacement combinés les impératifs de compétitivité internationale et d'amélioration de la situation sociale ; (iii) la possibilité des politiques et des institutions pour mener à bien ces deux objectifs.

IV.1 La compatibilité du modèle de la spécialisation et de l'emploi avec l'ouverture des PM

La stratégie d'ouverture que les PM ont adoptée réclame une grande mobilité des ressources, de façon à adapter les spécialisations sectorielles aux évolutions des

¹⁰ La taille des firmes locales devient un élément important pour obtenir les effets de ce canal, celles-ci étant d'autant plus aptes à profiter des effets d'échelles qu'elles sont de grande taille.

marchés. La question est de savoir dans quelle mesure l'actuelle spécialisation est susceptible de maximiser les possibilités d'échanges et cette mobilité existe.

Partant des grandes tendances d'évolution sectorielle de l'emploi appréhendée par les données ILO sur un échantillon de 50 pays et les PM, on observe que :

- ✓ Les PM continuent d'employer une large part de leur main-d'œuvre dans l'agriculture. Ce seul secteur représente un tiers de la main-d'œuvre totale, soit 10 points de plus que la moyenne des pays de l'échantillon (hors Chine).
- ✓ Seules la Turquie et la Tunisie emploient dans le secteur manufacturier une part de leur main-d'œuvre comparable à l'échantillon. Pour les autres PM, l'emploi manufacturier est inférieur à 14% de l'emploi total.
- ✓ Au sein des services, les services marchands aux professionnels sont sous représentés relativement à l'échantillon, tandis que les services non marchands et administrations sont largement sur-représentés.

Ainsi, l'actuelle structure de l'emploi dans les PM doit se modifier afin de tirer partie de l'ouverture des économies. Le poids des secteurs non échangeables, en particulier les services publics, relativement aux secteurs pouvant faire l'objet d'échanges est encore important. De plus, agriculture et services en général, qui emploient une majorité de travailleurs, sont des secteurs faiblement libéralisés, tant au niveau local qu'international. Le secteur manufacturier est relativement modeste. Ainsi, compte tenu de la distribution sectorielle de l'emploi dans les PM, l'ouverture implique un considérable transfert d'emplois des secteurs qui produisent les biens non échangeables vers les secteurs des biens échangeables à avantage comparatif.

Tableau 8 : Structure de l'emploi la plus récente dans les PM et dans un échantillon de pays %

Isic Rev. 2	Algérie	Egypte	Jordanie	Maroc	Syrie	Tunisie	Turquie	PM*	Sample
Année	2004	2003	2004	2005	2002	2004	2005		2005
Agr. Hunting, Forestry, Fishing	20,7	29,9	4,1	45,4	30,3	16,2	29,5	30,0	18,6
Mining and Quarrying	1,7	0,2	0,9	0,4	Manuf	1,2	0,5	0,6	0,4
Manufacturing	10,9	10,9	14,2	11,6	13,7	19,4	18,5	14,2	14,3
Elect., Gas and Water Supply	1,0	1,3	1,4	0,3	Manuf	Manuf	0,4	0,7	0,6
Construction	12,4	7,4	9,1	7,1	13,2	13,3	5,3	8,0	6,8
Wholesale and Retail Trade and Restaurants and Hotels	17,2	13,5	16,9	16,7	15,0	10,9* Trade only	20,6	16,8	20,8
Transport, Storage and Communications	5,6	6,3	8,1	3,8	5,5	5,6	5,1	5,4	5,6
Financing, Insurance, Real Estate and Business Services	1,8	3,0	4,7	1,3	1,3	13,3 * hotels et autres incl.	4,0	3,3	9,0
Community, Social and Personal Services	28,5	27,5	40,0	13,2	21,0	19,1	16,1	21,1	23,7
Autres	0,2	0,0	0,6	0,0	0,0	1,0	0,0	0,1	0,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100
Public Admin. and Defence; Compulsory Social Security	14,2	11,2	16,8	Nd	Nd	Nd	Nd		
Source	ILO	ILO	DOS, 2004 Census, JOR+non Jord	ILO	ILO	Emploi total, RGPH 2004	ILO	Femise	Hors CHine

En ce qui concerne l'emploi dans le secteur manufacturier, la structure des PM est relativement peu diversifiée. Ainsi, 5 secteurs reportés dans le tableau 9 représentent l'essentiel de la main d'œuvre salariée. Et parmi ces 5 secteurs, le textile-habillement et cuir est le principal secteur d'emploi. En 2003, cela représentait à peu près 50% de l'emploi au Maroc et en Tunisie, 37% en Turquie et 30% en Egypte. A titre de

comparaison, la population salariée chinoise dans le secteur représente, en 2003, près de 20% du salariat industriel.

Tableau 9 : Les principaux secteurs manufacturiers de l'emploi en 2003 (en % de l'emploi salarié manufacturier)

	Textile, Hab. Leather	Metal. items	Chemistry	Alim, drinks, tobacco	Metal industry
Egypte	29,8%	14,5%	13,7%	30%	6,1%
Jordanie	17,1%	16%	15,4%	21,5%	2,7%
Maroc	48,8%	14,3%	8,4%	15,3%	1%
Tunisie	51,9%	16,7%	5,9%	11%	1%
Turquie (*)	37%	21,5%	10,1%	15,7%	5,4%
Bulgarie	32,4%	23,3%	8,7%	17,3%	3,9%
Roumanie (**)	17,2%	66,2%	-	0,8%	-
Russie	9,1%	35%	4,5%	20,5%	10,5%
Ukraine (*)	8,4%	33,6%	9,9%	18,8%	14,8%
Chine	19,9%	33%	15,1%	8,2%	7,6%

(*) Turquie et Ukraine 2001 (**) Roumanie 2000

Source : Unido – Calcul Institut de la Méditerranée

L'examen de l'évolution dans le temps de la compétitivité des secteurs manufacturiers est révélateur, en particulier quant aux relations entre évolution de la valeur unitaire des exportations, de la productivité du travail et du salaire par tête¹¹. Une croissance de la valeur unitaire peut s'interpréter comme l'indication d'une amélioration de la productivité et de la qualité des produits, qui peut ou non se traduire en augmentation des salaires. Dans tous les cas, la hausse de la valeur unitaire des exportations constitue un facteur d'amélioration des termes de l'échange, qui permet d'importer plus et des biens de meilleure qualité, notamment des biens d'équipement. La conséquence est une augmentation de la PGF s'il n'y a pas une substitution trop importante du capital au travail. Par conséquent, si le rapport Productivité/salaire par tête évolue favorablement, l'ouverture ne se fait pas au détriment des salaires distribués. Par contre, la baisse simultanée de la valeur unitaire des exportations et de la productivité peut indiquer que la réallocation n'améliore pas l'efficacité, menaçant les emplois à la fois au plan quantitatif et qualitatif.

En examinant de façon croisée la tendance de ces indicateurs entre les périodes 1995/97 et 2000/03 (Cf. graphes en annexe 6), il ressort clairement que les PM ont de grandes difficultés à profiter du mouvement de libéralisation des échanges. Peu nombreux sont les secteurs affichant une progression de la valeur unitaire des exportations, ce qui veut dire que la pression concurrentielle est donc forte. A part la Jordanie et la Tunisie dans une moindre mesure, la dynamique de la productivité est négative ou faible, ce qui pèse sur les revenus des salariés.

En ce qui concerne le secteur clef de l'habillement, la Tunisie maintient la valeur unitaire de ses exportations et semble développer ses effectifs. Mais, le résultat est obtenu au prix d'une pression sur les salaires par tête, qui baissent plus que ne le fait la productivité. La Turquie se trouve dans une situation comparable en termes de dynamique salaire/productivité, mais à laquelle s'ajoute une baisse de la valeur unitaire des exportations. La Jordanie est dans un autre cas. La quasi-stabilité de la valeur unitaire des exportations s'accompagne (ou s'obtient) par de forts gains de productivité. Le rapport productivité/salaire par tête s'accroît également, maintenant la compétitivité

¹¹ Les données industrielles sont issues des bases internationales de l'UNIDO (Indstat 3 rev2 2006). Les valeurs unitaires des exportations ont été calculées à partir de COMTRADE en appliquant les règles d'équivalence entre la nomenclature de commerce (SITC) et la nomenclature industrielle utilisée par l'UNIDO (CITI rev2), par N. Roux, Cefi. Un logiciel a été conçu pour effectuer les calculs des valeurs unitaires des échanges et qui permet (1) de nettoyer la base, (2) de reconstituer les valeurs manquantes et (3) d'effectuer les calculs de valeur unitaires agrégées par grands postes.

prix. Dans le même temps, la qualité des emplois du secteur (par le biais de la rémunération) augmente.

IV.2 Coût du travail et salaires : desserrer l'étau

Dans le contexte de mondialisation, le coût du travail influe sur la compétitivité. Si l'évolution des salaires réels suit celle de la productivité du travail, avec une politique de change adéquate, la compétitivité prix est conservée. Au sein des PM, où une progression plus rapide des revenus par tête est essentielle, il n'est donc plus question d'envisager les gains de productivité comme un obstacle à la création d'emplois décents, mais comme un moyen d'augmenter les salaires réels sans que la compétitivité de l'économie en pâtisse.

Box : politique d'indexation des salaires

Deux grands modèles sont à l'œuvre dans les PM.

D'un côté, à l'exemple du Maroc, un premier schéma se fonde sur une indexation des salaires sur le niveau des prix, principalement pour maintenir les niveaux de vie. Le contrôle de tout dérapage inflationniste entraîne une stratégie de cible d'inflation et un taux de change nominal fixe par rapport à un panier de monnaie. La principale difficulté est le risque d'une appréciation réelle de la monnaie qui induit une perte de compétitivité prix, en contradiction avec l'objectif initial.

Le schéma alternatif, à l'exemple de la Tunisie, repose sur le fait que les salaires sont indexés sur les gains de productivités et la politique de taux de change cible un taux de change réel fixe avec un taux nominal variable. Ici, la compétitivité dépend essentiellement des facteurs réels. Ce schéma vertueux est à l'origine de l'avance prise par la Tunisie.

L'exemple de l'Egypte et du Maroc illustre parfaitement la situation dans laquelle se trouvent la plupart des PM. Au Maroc, les enquêtes auprès des entreprises ont tendance à juger le niveau des salaires, charges comprises¹², trop élevé par rapport à la productivité par tête. C'est le cas de près de la moitié des entreprises interrogées. Il s'en suit que de nombreuses entreprises cherchent à contourner la régulation, notamment en restant dans le secteur informel (cf. « mémorandum économique du pays, Maroc », Banque Mondiale, mars 2006). De ce point de vue, le fait que le recours à l'informalité permette de modérer l'impact des législations salariales est confirmé par les enquêtes en Egypte (et en Turquie). Sur le plan salarial, les comparaisons entre secteur formel et informel, montrent qu'une grande majorité des employés du secteur formel (73%) ont un salaire journalier situé variant de 10 à 50 livres égyptiennes, tandis que pour 68% des actifs du secteur informel, le salaire journalier se situe entre 5 et 10 livres égyptiennes. Une étude sur les actifs, le travail indépendant et le travail des femmes dans le secteur informel en Turquie a montré que le salaire horaire du secteur formel est en moyenne 35% plus haut que celui du secteur informel¹³.

BOX : Salaires minimums dans les PM

Tous les PM ont adopté une loi définissant un salaire minimum. Néanmoins, le recours fréquent des employeurs à des contrats temporaires ou informels ou au travail au noir, réduit l'application de ce salaire minimum à un nombre très limité d'entreprises.

¹² Le niveau des charges (incluant sécurité sociale, couverture médicale, ...) est également considéré comme important pour des pays de ce niveau de développement : par exemple, au Maroc et en Tunisie elles représentent 25% de la masse salariale et en Algérie, le seul coût de sécurité sociale représente plus de 36% du coût de la main-d'oeuvre.

¹³ Gender discrimination of wages in informal : Among the female workers, the log hourly wage of the covered wage earners is about 80 percent higher than that of the uncovered wage earners (Tansel, 1998).

Algérie : le salaire minimum est fixé par une négociation entre le gouvernement, les syndicats et le patronat. Son niveau est défini en fonction des prix à la consommation, la production nationale moyenne et la situation économique.

Egypte : avant la loi nouvellement adoptée, le salaire minimum était fixé à 116 livres par mois. Le Conseil National des Salaires augmente tous les ans le salaire minimum d'un montant d'au moins 7% du salaire de base sur lequel sont indexées les prestations de la sécurité sociale. Cependant, la loi garantit aux employeurs la possibilité de saisir le Conseil pour demander d'être exempté, pour cause de difficultés économiques de l'obligation de suivre l'augmentation annuelle. La décision du Conseil est rendue dans les 30 jours. Fait remarquable, la croissance du salaire minimum égyptien n'est pas indexé sur l'indice des prix à la consommation (IPC) qui n'est pas considéré comme un indicateur fiable de l'inflation réelle en Egypte.

Jordanie : l'introduction du salaire minimum en 1999 fut accompagnée d'une forte controverse. Le salaire minimum mensuel fut ainsi fixé à 70 livres jordaniennes et 4 mois plus tard, le gouvernement annonça une augmentation de 15 livres du salaire minimum.

Maroc : le SMIG (salaire minimum hors activités agricoles) est de 77,26 dirhams par jour et le SMAG (salaire minimum dans l'agriculture) est de 50 dirhams par jour.

Syrie : pendant des années, le salaire minimum est resté inchangé à 1250 livres syriennes par mois. Résultat, la valeur réelle du salaire minimum n'a fait que décliner et est devenu essentiellement non contraignante à la fin des années 1990. Néanmoins, en 1999, le salaire minimum syrien fut porté à 2000 livres syriennes mensuelles et en 2004, une nouvelle augmentation l'amena à 3500 livres (c'est-à-dire environ 70\$). A son niveau actuel, le salaire minimum constitue un outil contraignant pour les plus bas salaires. En 2002, seuls 5% des actifs touchaient des salaires inférieurs à 3000 livres syriennes et moins de 10% des travailleurs étaient payés moins de 4000 livres mensuelles.

Turquie : un Comité composé de représentants de l'Etat, de syndicats et d'organisations patronales établit, au moins tous les deux ans, le salaire minimum. Les taux d'inflation très élevés ont obligé à des ajustements plus fréquents (une ou deux fois par an). Le salaire minimum est fixé sur une base journalière. Les salaires versés annuellement, mensuellement, à l'heure ou à la pièce sont donc fixés sur la base de ce taux journalier. Le salaire minimum s'applique à toutes les branches de l'activité économique mais est déterminé de façon séparée pour les travailleurs de moins de 16 ans et ceux plus âgés. Bien qu'il n'y pas d'indexation exacte entre le salaire minimum des jeunes de moins de 16 ans et le salaire minimum général, le premier se situe à environ 85% du second.

Le contexte spécifique des PM est d'une importance cruciale sur cette question. La logique économique, sous la contrainte de la compétitivité, conclurait au besoin d'une diminution en termes réels des salaires minimums. On s'attendrait alors à ce que cette baisse ait un effet sur les salaires réels du secteur privé, avec pour effet principal d'améliorer la compétitivité puis, par effet dynamique, de faire baisser la part du travail informel puisque le gain pour une firme de l'informalité se trouverait réduit¹⁴.

Mais un double problème rend ce mécanisme difficile. En premier lieu, le développement du secteur informel en tant que flexibilisation de législations jugées lourdes minimise l'impact d'une évolution du seul salaire minimum sur l'ensemble de la population (actifs formels et informels). En second lieu, le salaire possède une autre dimension sociale, avec un impact direct sur la pauvreté. Les ménages sont, dans les PM, de taille plus élevée qu'en Europe (au Maroc, le foyer compte 6 personnes, soit une fois et demie la taille observée en Bulgarie ou en Roumanie) et ne compte le plus souvent qu'un seul salarié. L'analyse poussée sur le cas marocain de l'impact d'une diminution de 5% du niveau du salaire minimum réel aboutissait à entraîner 400 000 personnes supplémentaires sous le seuil de pauvreté. Il est alors évident qu'étant donnés les objectifs nécessaires au développement des PM, le salaire réel est de facto rigide à la

¹⁴ Agenor, El Aynaoui : « Labor market policies and unemployment in Morocco : a quantitative analysis » World Bank 2003 et FEMISE 2004, « Profil pays Maroc »

baisse et les voies d'action pour en optimiser le niveau se trouvent dans les gains de productivité (et/ou dans le taux de change), dans le cadre d'une stratégie d'ouverture posant une forte contrainte de compétitivité. Mais, cela suppose qu'un cadre global de fonctionnement cohérent soit mis en place.

IV.3 Les Institutions et les politiques des PM sont-elles de nature à optimiser les effets de l'ouverture, tant sur le plan macro que sur le plan de l'emploi ?

Si, aujourd'hui, la dynamique de création d'emploi que l'on observe dans les PM n'est pas suffisante, il s'agit d'envisager dans quelle mesure le contexte institutionnel y contribue à son tour et quelles grandes orientations permettraient d'améliorer la situation. L'évidence est que les politiques macroéconomiques, les codes du marché du travail et les institutions reliées ont une influence sur le potentiel de création d'emplois parce qu'elles influencent, en premier lieu l'allocation des ressources, en deuxième lieu la fluidité et la vitesse à laquelle se modifie cette allocation. On abordera dans la suite successivement ce qui est du domaine des réformes macroéconomiques, puis ce qui relève plus précisément des marchés du travail.

IV.3.1 Réformes macroéconomiques : un cadre qui n'est pas encore optimisé pour bénéficier de la globalisation

Tous les PM ont fait le choix de s'ouvrir sur le plan macroéconomique et de jouer la carte des échanges pour dynamiser leurs économies. La première étape, qu'ils ont aujourd'hui à peu près réalisée, était la constitution d'un environnement macroéconomique stabilisé et exempt de grands déséquilibres. Cela acquis, l'étape suivante est la mise en place de politiques et de réformes concernant les échanges, l'investissement, le climat des affaires et la gouvernance en adéquation avec cette orientation d'ouverture. De ce point de vue, la situation doit encore être améliorée.

Les PM ont effectué d'importantes réformes en matière de **politique commerciale**. Selon une étude de la Banque Mondiale (Prospective économique, 2007), la plupart des PM sont classés dans la première moitié des nations en matière de réduction des barrières tarifaires et pour le démantèlement des barrières non tarifaires. Ces progrès ont été effectués dans le cadre d'accords bilatéraux ou régionaux. Les progrès effectués par l'Égypte, la Jordanie et le Liban en matière de modernisation de leur droit commercial sont tout à fait remarquables (annexe 7a). En dépit de ces efforts, la protection douanière des marchés intérieurs des PM reste encore élevée (annexe 7b). Les coûts de transaction, la faiblesse des infrastructures et des communications s'ajoutent aux coûts associés au commerce.

L'environnement économique n'est toujours pas considéré comme encourageant la création d'entreprises. Les PM n'ont guère progressé en ce domaine et la plupart d'entre eux sont parmi les économies les moins bien classées en la matière. La modernisation du cadre juridique et financier de l'activité économique privée avance très lentement et quelques zones n'ont pas enregistré la moindre amélioration en ce qui concerne le système judiciaire. L'importance du secteur public est également soulignée comme agissant négativement sur l'attractivité du secteur privé.

Il n'y a pas d'environnement économique adéquat sans **bonne gouvernance** et sans définition claire des rôles respectifs des secteurs publics et privés. Selon les indicateurs de gouvernance de la Banque Mondiale¹⁵, les PM sont en retard en termes de qualité de la gouvernance publique (responsabilité publique, transparence, corruption, inclusivité). En termes d'administrations publiques (efficacité de la bureaucratie, état de droit, protection du droit de propriété, corruption, qualité de la réglementation...), la région

¹⁵ Sur la base de 22 indicateurs, la plupart subjectifs, incluant état de droit, contrôle de la corruption, efficacité du secteur public, etc.

dans son ensemble est jugée en retrait relativement au reste du monde, et plus le PIB du pays est élevé, plus les performances en la matière semblent basses. En matière de responsabilité publique (respect des droits civiques, transparence, ouverture des institutions politiques, participation...), la région est là encore placée en fin de classement. Si ces benchmarks sont toujours à considérer avec recul, ils ne témoignent pas moins d'une certaine perception globale négative qu'ont les opérateurs internationaux. Ce n'est par exemple pas sans impact négatif sur les **IDE**. Comme l'a montré une étude FEMISE (FEM2115), dans des pays comme l'Égypte et la Turquie, le ratio des IDE pourrait être doublé par une réduction des risques politiques. La Tunisie et l'Égypte seraient les principaux bénéficiaires (à hauteur d'un point de croissance du PIB supplémentaire) d'une réduction du niveau de risques au niveau de la Suisse.

IV.3.2 Réformer les codes du travail : les points clefs dans un contexte spécifique

La question qui suit naturellement est de savoir si les réglementations des marchés du travail méditerranéen sont également à l'origine de frictions qui tendent à empêcher un fonctionnement optimal en économie ouverte. Les débats au sein même des pays européens sur la flexibilité montrent combien les questions du marché du travail sont intimement liées au fonctionnement des sociétés. Cela implique de les traiter en tenant compte de chaque contexte économique, politique et social, en fonction de leur degré de sensibilité, avançant très vite sur les points qui améliorent la vitesse d'ajustement sans toucher aux individus, prenant le temps du dialogue pour susciter l'adhésion quand sont abordées les questions plus sensibles.

La façon d'aborder les réformes dans les PM devra tenir compte de deux faits importants pour ce qui concerne le marché du travail :

✓ les taux d'activités observés indiquent finalement que « les marchés du travail » ne touchent qu'une minorité de la population. La part de l'informalité est essentielle au moins sur deux plans : (i) dans la mesure où les lois générales, le plus souvent considérées comme rigidifiant le fonctionnement du marché du travail, ne concernent qu'une minorité de la population en âge de travailler, la flexibilité du système légal formel est une étape à considérer, (ii) l'importance du secteur informel représente une « réserve de flexibilité » qui pourra être mobilisée lorsque l'incitation d'un passage au marché formel apparaîtra plus profitable.

✓ l'emploi dans le secteur public se réduit certes, mais il conserve une attraction particulière compte tenu de l'écart de situation qu'il offre face à l'emploi privé (emploi à vie, rémunération plus élevée, protection sociale plus vaste). Plusieurs enquêtes indiquent que les diplômés préfèrent retarder leur entrée dans le marché du travail pour obtenir un poste. C'est bien le genre de phénomène qui tend à entraver la pleine réalisation des potentiels économiques, notamment issus des progrès en matière d'éducation. Qui plus est, compte tenu du pourcentage important que ces emplois représentent, cet écart de traitement entre emploi privé et emploi public tend à minorer encore davantage la population concernée par le cadre légal commun. On observera, enfin, à l'exemple de l'Égypte, que cet emploi public a subi une modification importante en termes productifs, puisque baissant plus dans les « entreprises publiques » massivement privatisées au profit des administrations, ce qui in fine en alourdit le poids sur la production globale.

Dans la logique que nous avons décrite, notamment l'impératif de développer la mobilité, il est peu douteux que les réglementations qui touchent à la fois le marché du travail et les possibilités de fluidifier la dynamique du tissu économique, doivent être le plus rapidement possible améliorées. On citera, dans ce type de mesure, la réduction des délais pour créer une entreprise, la diminution du nombre de formulaires, l'amélioration du traitement des faillites, la baisse du temps de traitement des affaires dans tribunaux de commerce, le montant minimum de capital pour la création d'entreprise, les possibilités d'obtenir des crédits — notamment par la formation des personnels bancaires

et la diminution du montant des nantissements. Ces actions, qui ne concernent pas le statut même des employés, vont permettre une plus grande vitesse, permettant d'accélérer le potentiel de ré-allocation. Ce genre de mesure est de nature à créer des gains en termes de productivité des facteurs, sans fondamentalement heurter les sensibilités liées au contexte des PM.

Plus délicates sont les questions liées aux statuts des employés eux-mêmes, par exemple la nature des contrats de travail, où la sensibilité est bien plus grande. L'idée bien établie est que les PM ont des marchés du travail bien peu flexibles sur ce plan. Les procédures d'embauche et de licenciement dans les PM sont, en effet, jugées comme rigides selon les standards internationaux. La faible création d'emploi et le chômage de longue durée ont rendu les réformes touchant aux modalités d'embauche et de licenciement encore plus difficiles à réaliser. Beaucoup d'entreprises dans les PM reposent sur le travail temporaire et même sur des contrats informels (non enregistrés). Au Maroc en 2000 par exemple, plus de 20% des personnes travaillant dans des PME étaient employées par des contrats temporaires (25% pour les femmes). Ce pourcentage monte à 35% pour les grandes entreprises (le double pour les femmes ; Cf. Banque Mondiale). En 2003, le code du travail a tenté de réduire partiellement ces chiffres en autorisant les contrats de court terme (un an) pour les entreprises nouvellement créées ou pour les nouvelles lignes de production. Ces contrats sont renouvelables seulement une fois, après quoi ils sont requalifiés en contrats à durée indéterminée. La nouvelle loi égyptienne sur le travail (2003) est plus flexible et permet à des contrats à durée déterminée d'être renouvelés indéfiniment, sans avoir à les transformer en contrats permanents (comme c'était le cas dans le cadre des lois précédentes). En Israël, le gouvernement a adopté une loi qui encadre les contrats à durée déterminée en fixant une limite de 9 mois au-delà de laquelle il devient obligatoire d'embaucher les salariés à plein temps. La loi n'est pas encore entrée en vigueur du fait des problèmes de contrôle qui y sont attachés. Il faut mentionner que la plupart des contrats à durée déterminée sont payés par des salaires en dessous du salaire minimum.

Du point de vue des entreprises, il est évident que le contexte concurrentiel demande d'aller vers une plus grande flexibilité, en favorisant l'embauche et simplifiant les licenciements, en introduisant des contrats temporaires, en assouplissant la durée du travail. La direction générale prise par les PM est principalement orientée vers la facilitation de l'embauche via l'emploi de travailleurs temporaires et la sous-traitance. Cela installe une dynamique bénéfique au développement des activités, ce qui est censé améliorer l'attraction des capitaux étrangers et inciter les petites entreprises à entrer dans le secteur formel. A terme, cela améliore la mobilité entre secteurs. Cela accroît également l'élasticité emploi de la croissance, c'est à dire que cela va dans le sens direct de l'objectif d'emplois. Ce type d'évolution crée toutefois déjà des débats, notamment avec les syndicats qui vont relever la tendance à la précarisation, mais dans le fond, elle est acceptée.

Par contre, la flexibilité en matière de licenciement reste limitée. On est là face à une question plus complexe et sensible. La plupart des pays interdisent le licenciement économique ou le rendent administrativement très difficile. Au Maroc et en Tunisie (et dans une certaine mesure en Egypte), les travailleurs licenciés ont le droit de faire appel ce qui peut être très coûteux pour les entreprises, d'autant plus que le processus juridique est imprévisible. Certaines entreprises se sortent de ces situations en faisant signer à leurs salariés des lettres de démission non datées pour le cas où un licenciement serait nécessaire. Il est évident que la facilitation des licenciements dans des pays où l'emploi public possède un tel poids historique et une telle attractivité auprès de la population, où l'on est confronté à une sous-activité socialement destructrice, les avancées ne peuvent se faire qu'avec précaution, concertation et dans un cadre stratégique élargi. Travailler à rendre plus attractifs le fait d'évoluer dans le secteur formel privé, notamment grâce à une amélioration sensible de la protection sociale, de

l'assurance perte d'emploi et des processus pour retrouver un emploi seront sans doute la voie la plus productive pour la collectivité.

V. RELEVER LE DÉFI DE L'EMPLOI : QUELQUES QUESTIONS CLEFS

En conclusion de ce rapport sur la question de l'emploi en Méditerranée, on rappellera en premier lieu les principales clefs de la situation de la création d'emploi dans la région, avant de détailler plus précisément la question de l'activité des femmes, la question de la formalisation de l'économie, la question du renforcement de l'adéquation de la formation aux besoins de main-d'œuvre des entreprises, la coordination des politiques migratoires.

V.1 La nécessité d'une stratégie d'ensemble

Les principaux traits qui caractérisent la situation actuelle sont : (i) un taux d'activité faible, entraînant une moitié de la population en âge de travailler à ne pas être présente sur le marché du travail ; (ii) un taux de chômage régional élevé parmi les actifs ; (iii) une forte population de jeunes de moins de 15 ans qui vont arriver sur le marché du travail dans les 15 prochaines années. Les performances économiques actuelles des PM, en sensible progression depuis 2000, ne sont pas en mesure de corriger cette situation. Le rythme de création d'emplois doit être plus que doublé pour que le nombre de personnes concernées par les problèmes d'emploi ne s'aggrave pas.

Un faisceau de facteurs est actuellement à l'origine du rythme insuffisant de création d'emplois dans les PM. Les principaux facteurs que l'on a relevé concernent les stratégies nationales héritées de l'histoire, en particulier : (i) le rôle du secteur public, notamment en termes d'employeur en dernier ressort, (ii) les taux d'investissements locaux insuffisants et peu efficacement orientés, (iii) l'inadéquation de la formation de la main d'œuvre, dont le niveau d'éducation a pourtant remarquablement progressé, avec les besoins d'un secteur privé sous dimensionné, (iv) la prévalence d'un secteur « informel » où règnent faible productivité, faibles revenus, pauvres conditions de travail et insuffisante protection des employés. Tous ces éléments convergent vers une situation auto-entretenu d'utilisation sous optimale des capacités des PM aboutissant à de faibles gains de productivité. Or, ce que les expériences de développement réussies suggèrent est que le soutien d'une compétitivité au niveau international réclame des gains de productivité, qui vont provenir de la capacité des économies à s'ajuster. Pour peu que le cadre légal soit cohérent, ces gains de productivité soutiennent une amélioration de l'activité globale, et par conséquent de l'emploi, qui plus est en permettant une croissance sensible des revenus, ce qui correspond aux deux faces nécessaires au développement des PM.

Pour relever ce défi, les PM doivent adopter une stratégie fondée sur une forte capacité d'ajustement, mais dans un contexte social particulier. Les politiques d'emplois à envisager doivent donc être empruntées de précaution. Certaines mesures générales ou directement liées aux marchés du travail, susceptibles d'améliorer la vitalité des systèmes, semblent d'emblée aisées à mettre en œuvre. D'autres mesures, qui touchent cette fois au statut de l'employé sont aussi à envisager, mais de façon très précise et bénéficier d'un soutien démocratique. Le schéma général reste toutefois celui d'un processus endogène vertueux où, dans une logique d'ouverture, l'économie est capable de générer des gains de productivité suffisants pour soutenir l'activité et augmenter les salaires réels sans dégrader la compétitivité.

Mais, pour qu'un tel schéma général puisse se mettre en place, il est nécessaire d'agir sur certains vecteurs plus spécifiques. On s'en tiendra ici aux éléments qui concernent le facteur humain.

V.2 Encourager les femmes à participer au marché du travail

Indépendamment de toute question éthique encourager les femmes à participer au marché du travail est une nécessité pour augmenter des taux d'activité particulièrement bas. La stratégie mise en oeuvre doit être accompagnée par des politiques publiques visant à : (i) éliminer l'illettrisme dans cette partie de la population; (ii) proposer des programmes de formation professionnelle répondant à leurs besoins, tant dans les zones rurales que dans les zones urbaines (artisanat, agriculture, micro-entreprises, etc) ; et (iii) garantir de bonnes conditions de travail dans le secteur formel public et privé, ainsi qu'une certaine flexibilité, afin de leur permettre de conjuguer vie professionnelle et familiale. Enfin, il faut également permettre une prise de conscience par les femmes des gains potentiels que représente leur participation au marché du travail, d'un point de vue individuel et familial, mais également au niveau national (voir les encadrés Bonne Pratique : Algérie et Bonne Pratique : Turquie en annexe 8).

✓ Combattre l'illettrisme: la plupart des gouvernements des PM ont fait des efforts notables pour améliorer la situation, en concevant des programmes qui ciblent les femmes, tout particulièrement dans les zones rurales et défavorisées. Ainsi, en Tunisie, le Programme National pour l'éducation des adultes vise à réduire l'illettrisme à moins de 18% (contre 37% actuellement pour les femmes). 49,8% des bénéficiaires de ce programme sont des jeunes filles âgées de 14 à 20 ans.

Certains pays ont développé une politique incitative pour encourager les familles, en particulier dans les zones rurales, à scolariser les filles. En Egypte, des écoles réservées aux filles ont été créées dans les zones rurales. En Algérie, le gouvernement indemnise les familles qui scolarisent leurs enfants (y compris les filles) et accorde des allocations financières pour la nourriture et le transport (2 000 dinars pour chaque enfant scolarisé). Ce dispositif bénéficie chaque année à 3 millions d'enfants dans les zones défavorisées.

✓ Les programmes de formation professionnelle sont conçus pour accroître les compétences des femmes et les encourager à participer activement au marché du travail. Les programmes de formation pour les femmes dans le domaine de l'artisanat, mis en oeuvre dans les zones rurales, ont eu des résultats très positifs. Au Maroc, le programme de formation professionnelle agricole, qui ciblait les jeunes ruraux sans formation (où d'un niveau minimal d'éducation), a bénéficié à un nombre important de participants entre 2001 et 2005, les filles représentant sur la période 12% des effectifs (voir encadré Bonne Pratique : Tunisie en annexe 8).

Les femmes entrepreneurs représentent une part importante du marché du travail informel. Néanmoins, étant donné le niveau élevé de compétition du marché, elles sont souvent isolées et rencontrent des difficultés pour accéder aux marchés et aux micro-crédits. Dans ce contexte, les ONG et les associations de femmes jouent un rôle essentiel. La création de fonds spécifiques permettant aux femmes d'accéder aux micro-crédits a d'ailleurs été couronnée de succès en Turquie (avec le soutien offert par le KOSGEB) et en Tunisie (Fond National de Solidarité – FNS- et les Banques Tunisiennes de Solidarité – BTST). En effet, ces fonds n'exigent pas les mêmes niveaux de garanties que ceux requis par les banques classiques. L'Association des Femmes Algériennes (AFCARE) a mis en oeuvre des actions visant à améliorer et valoriser l'image des femmes entrepreneurs, notamment par des dispositifs d'éducation et de formation, ainsi que la création de réseaux. Le Conseil National pour les Femmes en Egypte a également contribué à améliorer significativement l'image des femmes égyptiennes (voir encadré Bonne Pratique Egypte en annexe 8).

✓ Améliorer les conditions de travail des femmes est le préalable minimal pour maintenir leur double rôle social. Dans cette optique, l'égalité salariale avec la population active masculine est essentielle. En Tunisie, les salaires des femmes du secteur agricole ont été revalorisés pour rejoindre le niveau de rémunération des hommes. En effet, suite à l'abrogation des dispositions relatives au salaire minimum dans le secteur agricole, le

système d'abattement de 15% sur la rémunération de la main-d'oeuvre agricole féminine a disparu.

La plupart des PM offrent davantage de flexibilité aux femmes, grâce aux congés de maternité, à des horaires aménagés pour les mères de jeunes enfants, etc.. Certains pays sont allés plus loin, comme la Turquie, qui a conçu un projet de loi interdisant le licenciement des femmes en raison de leur grossesse. Ce projet de loi offre également aux femmes la possibilité de bénéficier d'un congé de maternité et d'horaires flexibles.

V.3 Réduire la taille du secteur informel

La principale question que suscite le secteur informel est celle de savoir si son existence profite ou non au dynamisme économique et, plus précisément, aux créations d'emplois. Le débat reste ouvert et illustre bien le dilemme auquel les PM sont confrontés, quantité versus qualité des emplois créés (Banque Mondiale, 2007).

Les termes du débat sur la formalisation incluent des dimensions macroéconomiques, microéconomiques et sociales :

✓ Du point de vue macroéconomique, l'existence d'un secteur informel induit une perte de revenue et la faiblesse de la base fiscale. Il est probable que ce soit pourtant le niveau élevé d'imposition qui entraîne les micro et petits entrepreneurs à privilégier les activités informelles. En conséquence, si les taux d'imposition étaient ramenés à des niveaux raisonnables, une plus grande partie des entrepreneurs serait disposée à rejoindre l'économie formelle. Malgré le rôle vital du secteur informel en matière de création d'emplois, une grande part de ces entreprises est caractérisée par une faible productivité. Leur productivité serait accrue si elles intégraient le secteur formel : elle bénéficieraient alors des programmes de support technique dont elles ont besoin. L'existence d'un secteur informel conduit en outre à disposer d'indicateurs faussés pour fonder certaines décisions politiques et, plus généralement, l'informalité amoindrit l'efficacité des politiques.

✓ Du point de vue microéconomique, l'existence de l'économie informelle est susceptible d'engendrer des distorsions dans l'allocation des ressources. Ainsi, la demande peut être détournée des entreprises du secteur formel vers les entreprises du secteur informel, puisque ces dernières sont en mesure d'offrir des biens et des services à un prix inférieur. Par ailleurs, en raison de leurs difficultés pour accéder au crédit, les entreprises du secteur informel tendent à se concentrer sur le court terme, ce qui réduit la propension à investir et à accumuler le capital.

✓ Enfin, certains considèrent que l'existence de l'économie informelle contribue au délitement des normes sociales. La question de la causalité reste toutefois ouverte, à savoir si l'économie informelle est la cause ou la conséquence de normes sociales inacceptables. En effet, d'un côté les travailleurs du secteur informel souffrent d'injustices et de conditions de travail déplorables qui pourraient justifier leurs activités informelles, mais d'un autre côté les comportements de « free-riders » qui existent tendent à confirmer que le secteur informel nuit aux normes sociales (Abdelhamid D. & El Mahdi A., ...).

Il est alors intéressant de mener une sorte d'analyse coûts-bénéfices attendus de la formalisation. Une telle étude se livre à cet exercice en Egypte, à la lumière deux hypothèses¹⁶ : (i) sans réforme de l'actuel cadre législatif, (ii) avec la mise en œuvre d'un ensemble de réformes qui rend le passage dans le secteur formel avantageux pour les entrepreneurs.

La formalisation ne sera bénéfique que si, du point de vue des entrepreneurs et de la société dans son ensemble, la valeur de l'entreprise dans le secteur formel est supérieure à la valeur de cette même entreprise dans le secteur informel. En effet, le processus de formalisation aura des impacts différenciés. Selon le régime fiscal qui sera appliqué au

¹⁶ Galal, 2004. "The Economics of Formalization: Potential Winners and Losers from Formalization in Egypt"

secteur formel, la formalisation bénéficiera probablement aux entrepreneurs et au gouvernement. Les travailleurs en retireront également un avantage, puisque le passage dans l'économie formelle leur permettra de bénéficier du système d'assurance sociale et de salaires plus élevés. En revanche, l'impact sur les consommateurs est le plus incertain : la formalisation risque d'engendrer une hausse des prix.

La simulation compare la valeur estimée d'une entreprise informelle typique et la valeur de cette même entreprise une fois passée au secteur formel.

Les résultats selon la première hypothèse, c'est-à-dire celle d'un cadre législatif inchangé, présentent, en raison du poids actuel du secteur informel, des coûts supérieurs aux bénéfices pour les entrepreneurs et les consommateurs. L'agrégation des résultats pour toutes les entreprises du secteur informel démontre qu'une formalisation sans réforme engendrerait une perte de ressources équivalente à 1% du PIB par an.

A contrario, dans l'hypothèse d'une formalisation accompagnée de réformes globales et appropriées, la simulation présente des résultats agrégés positifs pour les entreprises du secteur informel et une augmentation du PIB de 1,3% chaque année. Les entrepreneurs gagneraient 1% de PIB, les travailleurs 0,7% et le gouvernement 1,3%. Les consommateurs perdraient 1,7% de PIB, mais cette perte serait compensée par la meilleure qualité des produits et par le gain obtenu en tant que travailleurs ou entrepreneurs. Le coût de la formalisation pour les contribuables est estimé à 0,04% du PIB.

V.4 Améliorer l'emploi d'une population mieux instruite

L'éducation générale n'est pas le seul mécanisme de développement du capital humain, et une meilleure conciliation de l'éducation avec les besoins du marché du travail passe par une réflexion sur les notions de savoirs de base, sur le rôle de la formation professionnelle et de la formation continue et sur la question des diplômes en tant que reconnaissance de capacité. Il s'agit des principales questions pouvant entraîner les marchés du travail à allouer plus efficacement le capital humain.

L'enseignement supérieur ne doit pas être le seul benchmark et beaucoup doit être fait dès le secondaire. L'adaptation des contenus des programmes scolaires afin qu'ils correspondent mieux aux besoins anticipés du marché du travail est une action à mettre en œuvre. Il serait également important de mettre en place la constitution d'un socle de base, ce qu'un jeune à un âge donné doit posséder comme connaissances. Compte tenu en effet du poids de l'informalité et de l'existence de la pauvreté, certaines strates de population, comme les jeunes ou les femmes, n'ont pas pu suivre une scolarité avec succès. L'intérêt d'un tel socle réside notamment dans son utilisation par des mécanismes alternatifs destinés à corriger ces scolarisations non fructueuses. De ce point de vue également, installer des écoles spécialisées (à l'image des écoles de la deuxième chance en Europe) qui correspondent aux besoins de ces populations, avec un objectif clair d'emploi à la fin de la période de formation, figure parmi les dispositifs de nature à concilier la formation et l'employabilité.

Le rôle des formations techniques spécialisées et commerciales est également essentiel. A l'évidence, les filières techniques continuent d'être considérées, souvent à raison, comme une voie de garage pour ceux qui n'ont pas accès aux filières générales universitaires. Dans leur principe, elles sont au contraire un élément important permettant de faire le lien entre éducation et besoin en emploi de l'économie et, lorsqu'elles fonctionnent de façon efficace, fournissent plus d'emplois décents dans le secteur privé que les filières générales. Mais, les filières universitaires générales sont souvent jugées plus prestigieuses et, compte tenu de l'importance de l'emploi dans les administrations publiques, associée à la différence d'avantages entre secteur public et

secteur privé, un tel jugement est assez rationnel du point de vue des jeunes. Il est donc important de revaloriser l'enseignement technique court.

La formation professionnelle continue est un outil déterminant pour permettre aux personnes de progresser et de valoriser leur expérience, ce qui va encourager la mobilité. De ce point de vue, une réflexion sur les faiblesses de centres de formation professionnelle dans les PM est à mener (Kirchberger, 2005, Femise 2006).

Le secteur privé doit être encouragé à investir dans l'éducation technique. Les bénéfices d'un investissement privé dans ce champ sont de deux ordres, d'abord, il signifie que l'on utilisera des méthodes d'éducation avancées et des équipements adaptés, ensuite, il permet à l'élève d'avoir une formation sur mesure pour les emplois des firmes du secteur privé concerné, renforçant fondamentalement le lien entre l'éducation et la qualité du capital humain qui est sur le marché du travail. Un effort identique doit être engagé dans la formation continue (continuing vocational training), car jusqu'ici, si elle est financée par des contributions des employeurs et des salariés dans plusieurs PM, les mécanismes de financement sont le plus souvent perçus comme des taxes additionnelles et non un investissement.

Enfin se pose la question des rapports entre le diplôme qui est censé donner un niveau de reconnaissance générale et la compétence qui est la capacité à faire quelque chose de façon satisfaisante dans une situation concrète donnée, notion plus adaptée à une offre de travail dont il faut accroître la mobilité. L'objectif à poursuivre, en particulier dans une économie possédant une large part d'informel, est de valoriser la compétence obtenue de quelque façon que ce soit par rapport au diplôme. Cela suppose en premier lieu d'identifier des compétences techniques et professionnelles, puis de les reconnaître par un système formel d'accréditation des compétences, de mettre en place une correspondance diplôme/compétence et des procédures de validation (y compris de l'expérience professionnelle).

V.5 Coordonner les politiques migratoires

Comme on l'a souligné tout au long du rapport, il est indispensable à la cohésion de ces sociétés que le niveau de développement et le rythme de convergence augmente très sensiblement, compte tenu du contexte démographique des PM et des flux migratoires.

La migration est un phénomène multidimensionnel qui, dans le cadre euro-méditerranéen, peut en effet potentiellement servir aux deux rives, à la condition de poser clairement les bases de dialogue et de coopération, notamment pour limiter l'asymétrie d'information qui conduit à une inadéquation des flux, tout en reconnaissant le caractère sensible de la question.

Les PM ont adopté différentes politiques migratoires (tableau 10). Elles varient au niveau global de l'encouragement ('Augmenter') comme en Tunisie et Jordanie¹⁷, au découragement ('Réduire') comme au Liban, en Israël en Palestine et en Syrie.

¹⁷ Seuls 11 pays dans le monde adopte une telle politique, dont ces 2 PM.

Tableau 10 : Nature des politiques migratoires des PM

PM	Politiques d'immigration		Intégration des non ressortissants	Politiques d'émigration	Encouragement au retour
	Niveau général	Travailleurs qualifiés		Niveau Général	
Algérie	Maintien	Pas d'intervention	Oui
Egypte	Réduire	Maintien	Oui	Maintien	Oui
Maroc	Réduire	Maintien	Oui	Maintien	Oui
Tunisie	Pas d'intervention	Pas d'intervention	Non	Augmenter	Non
Israël	Augmenter	Maintien	Oui	Réduire	Oui
Jordanie	Réduire	Réduire	Non	Augmenter	Non
Liban	Réduire	Pas d'intervention	Non	Réduire	Oui
Palestine	-	-	-	-	-
Syrie	Maintien	Réduire	..
Turquie	Réduire	Raise	Non	Maintien	Non

Source: UN, department of Economic and Social Affairs, population division, 2006

Notes: Politique d'émigration : Niveau global : Politiques des gouvernements concernant le niveau global actuel de l'émigration dans le pays. Il est codé en quatre catégories : élever le niveau de l'émigration, le maintenir, l'abaisser ou ne pas intervenir.

L'encouragement se fait généralement par la création d'agences spécialisées mises en place par plusieurs PM¹⁸. Le rôle de telles agences est fondamental, dans la mesure où elles constituent un outil qui peut réduire l'asymétrie d'information qui conduit à des accords et des contrats imparfaits et une forte inadéquation de la qualité. Le migrant (ici l'employé) ne dispose pas d'assez d'informations sur les opportunités d'emplois disponibles hors de son pays d'origine en fonction de ses compétences et qualifications, ni sur les régulations en cours, ses droits et ses responsabilités. De façon similaire, l'employeur du pays de destination manque d'informations fiables sur les qualifications potentielles. Cette asymétrie est sans doute l'une des raisons principales de l'inadaptation entre l'offre de travail des PM et la demande émanant de l'Europe. Cela soulève la question de la mise en place d'outils statistiques dédiés. Un autre aspect essentiel à une meilleure gestion des flux relève de la question de la reconnaissance des diplômes et des qualifications destinée à assurer que les migrants utiliseront pleinement leurs compétences en adéquation avec les besoins de l'employeur, évitant les pertes en termes de revenus et de capacités.

Du côté européen, les pays ont adopté des politiques restrictives d'immigration depuis la fin des années 70, mais un nombre importants de migrants (légaux, illégaux et réfugiés) sont toutefois parvenus à entrer en Europe, créant un problème d'immigration illégale (environ un demi million de personnes entrent illégalement en Europe chaque année)¹⁹. L'Europe a décidé d'adopter une nouvelle approche. Un « plan d'action pour l'émigration légale » a été rédigé en décembre 2005, qui confirme le besoin d'une main-d'œuvre hautement qualifiée pour remplir les besoins européens. Une roadmap de 4 ans a été prévue (incluant la poursuite d'analyses, de discussions et de consultations) qui place la question des migrations sur l'agenda euromed, un dialogue ayant débuté en 2006. Le principal objectif est de mieux gérer les flux migratoires par une approche coordonnée qui prend en compte la situation économique et démographique de l'Europe. La politique d'immigration aurait pour principaux objectifs de combattre les migrations illégales tout en reconnaissant le besoin en Europe d'immigrants dans certains secteurs et certaines régions. La Commission cherche de plus à rendre l'Europe plus attractive pour les travailleurs qualifiés (qui tendent actuellement à préférer les Etats-Unis, le Canada ou l'Australie) en mettant en place un guichet unique et créant une « Blue Card » européenne, permis unique de travail et de résidence octroyant un certain nombre de droits socio-économiques, chaque pays européen décidant toutefois du nombre de

¹⁸ Comme l'Office National Algérien de la main-d'œuvre en Algérie (1962), l'office de la Formation Professionnelle à l'Etranger en Tunisie (1969) et le Ministry of Manpower and Emigration in Egypt (1996)

¹⁹ Estimations de la Commission Européenne.

migrants. De plus, pour éviter le brain drain et ses effets négatifs, des procédures standards limitant le recrutement actif sont prévues. Pour assurer l'intégration des migrants légaux, la Commission s'assurerait qu'ils aient les mêmes droits que les citoyens européens.

La question des migrations qui clôt le présent papier révèle à quel point l'interdépendance économique doit se développer au même rythme que l'interdépendance humaine fruit de proximités anciennes où jouent la culture, le fonctionnement des institutions et la géographie. Ces éléments montrent que dans l'espace euro-méditerranéen nous irons de plus en plus vers un paradigme de cohabitation.



Forum Euro-Méditerranéen des Instituts Economiques
www.femise.org

LE DÉFI DE L'EMPLOI DANS LES PAYS MÉDITERRANÉENS

Novembre, 2007

F. Blanc, M. Louis,

Sous la coordination de

A. Galal, J.L. Reiffers

Liste des annexes

Annexe 1 : Population totale en 2020 et part des moins de 15 ans

Annexe 2 : Flux migratoires nets dans l'UE-27 (pour 1 000)

Annexe 3 : Flux migratoires et stock de migrants dans les PM

Annexe 4 : Revenus des migrants et Investissements Directs Etrangers en % du PIB dans les PM

Annexe 5 : Le mécanisme d'équilibre du compte courant pour les 10 PM

Annexe 6 : Valeurs unitaires des exportations, productivité et salaires par tête

Annexe 7a : Progrès dans les réformes de politiques commerciales, 2000–06

Annexe 7b : Protection tarifaire et non tarifaire dans les PM, 2000 ou année la plus proche

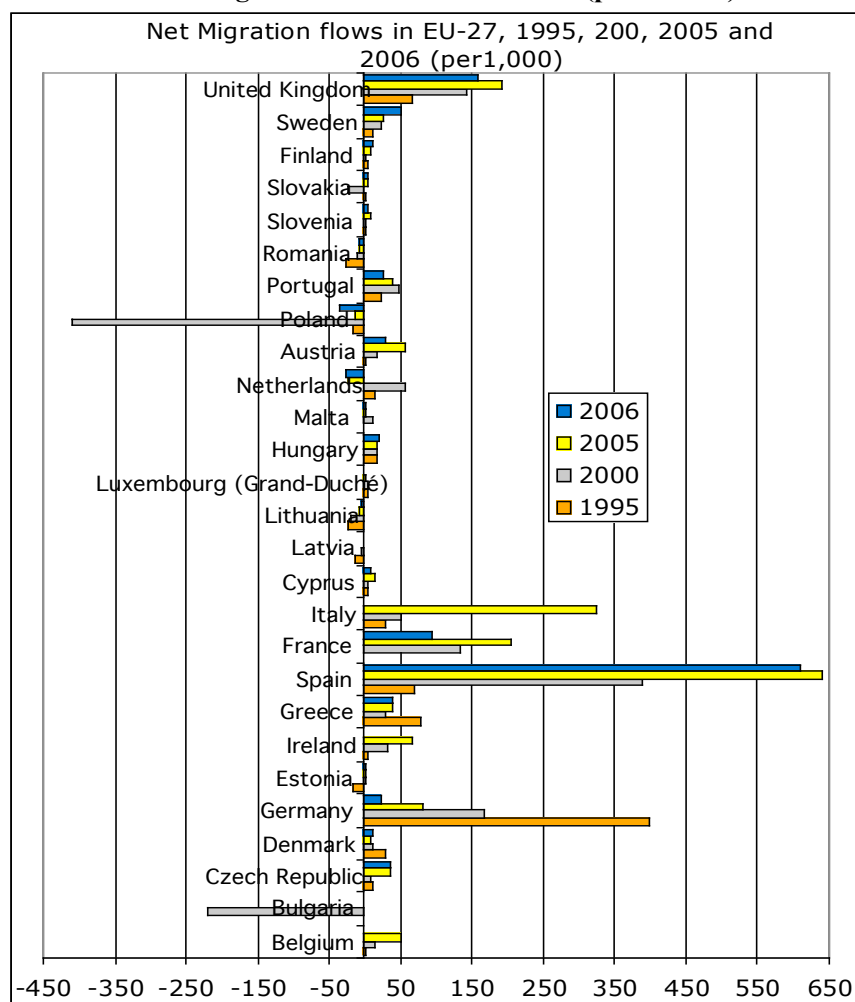
Annexe 8 : Labour Policies oriented to encourage Women participation

Annexe 1 : Population totale en 2020 et part des moins de 15 ans

2020	Population Totale (scénario Médian)	Dont moins de 15 ans	Part des moins de 15 ans (%)
Algérie	40 624 196	10 599 663	26
Egypte	94 833 729	28 120 040	30
Israel	8 295 522	2 002 068	24
Jordan	7 555 606	2 206 574	29
Lebanon	4 139 575	968 631	23
Morocco	38 326 921	10 315 093	27
Palest. A	5 693 658	2 209 689	39
Syria	26 029 379	8 007 188	31
Tunisia	11 603 673	2 430 361	21
Turkey	86 774 180	20 983 515	24
Total PM	323 876 439	87 842 822	27

Source: UN Pop. Div. quinquennial projections, scénario médian

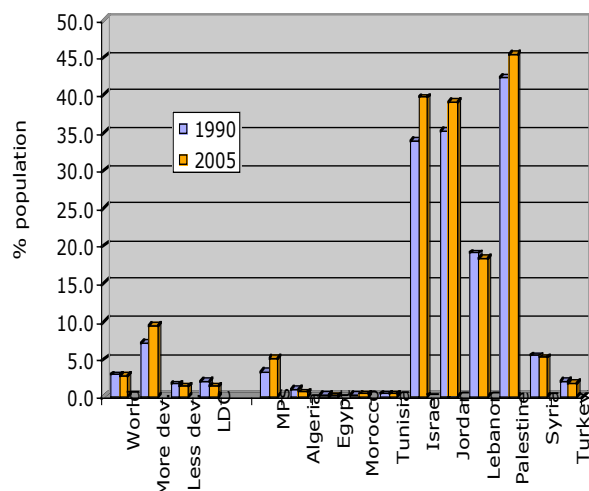
Annexe 2 : Flux migratoires nets dans l'UE-27 (pour 1 000)



Source: Eurostat, 2007

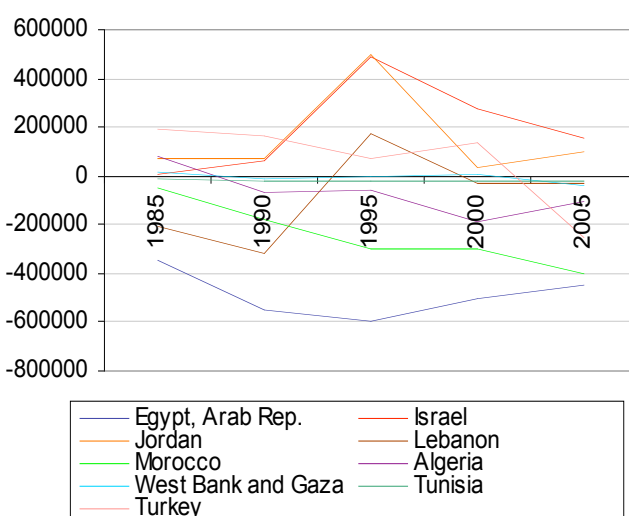
Annexe 3 : Flux migratoires et stock de migrants dans les PM

Migration Stock (% of population) 1990 and 2005



Source: UN, population division, International Migration 2006

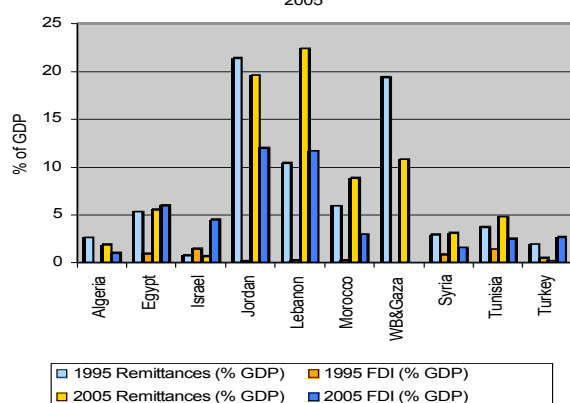
Net migration flows for MPs (1990-2005)



Source: WBI, 2007 ; Notes: la migration nette est la différence entre les flux entrants et les flux sortants de migrants dans un pays donné.

Annexe 4 : Revenus des migrants et Investissements Directs Etrangers en % du PIB dans les PM

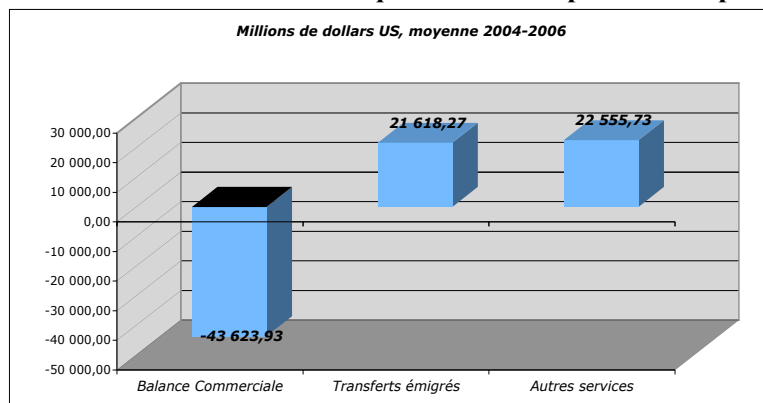
Remittances and FDI % of GDP for MPs countries, 1995 and 2005



, Source: WDI, 2007

Annexe 5 : Le mécanisme d'équilibre du compte courant pour les 10 PM

Millions de dollars US, moyenne 2004-2006

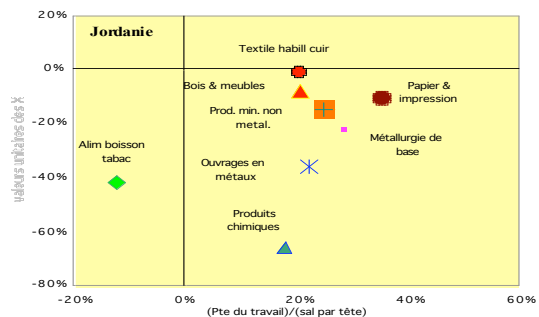
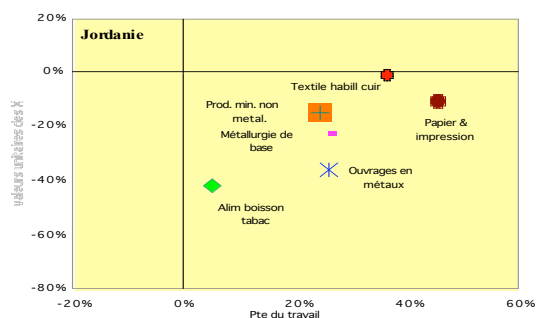
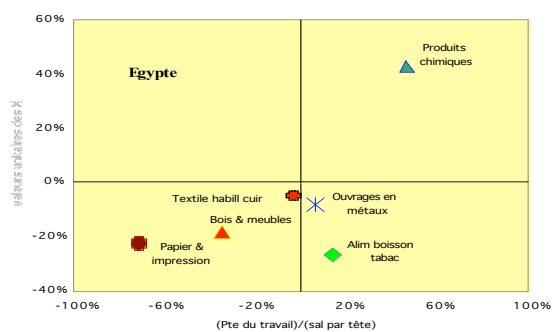
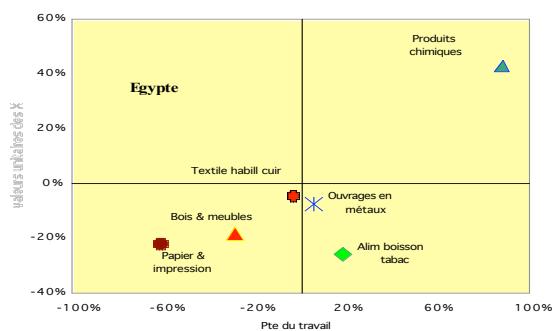
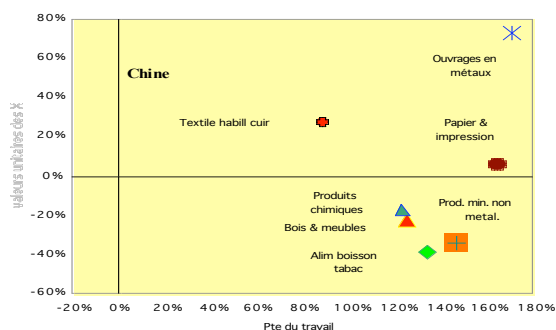
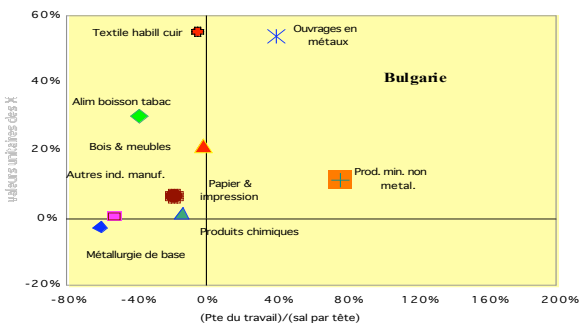
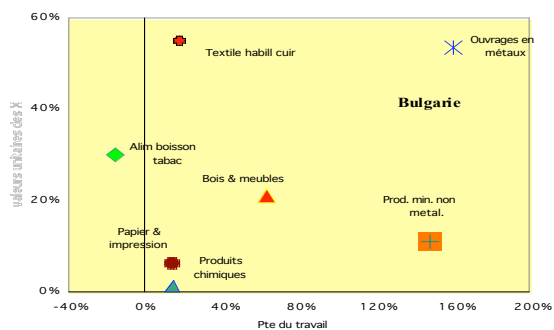


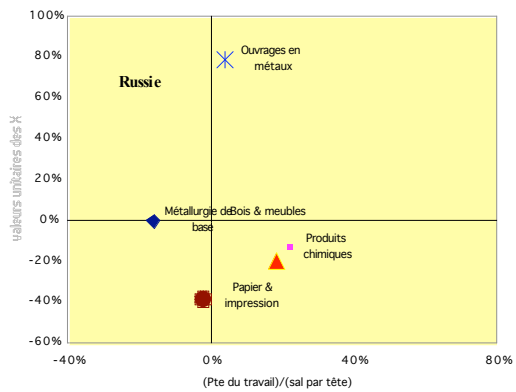
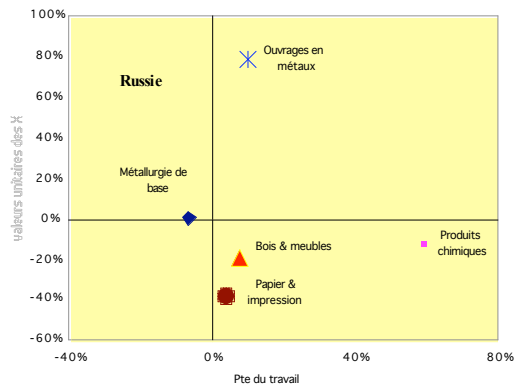
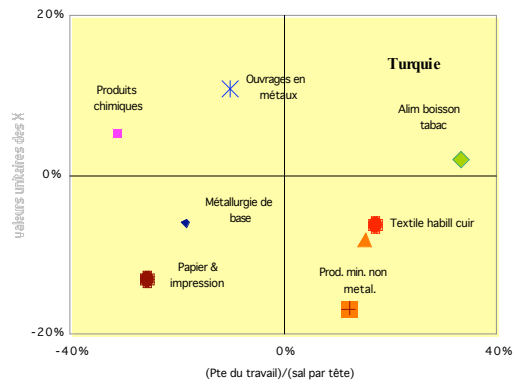
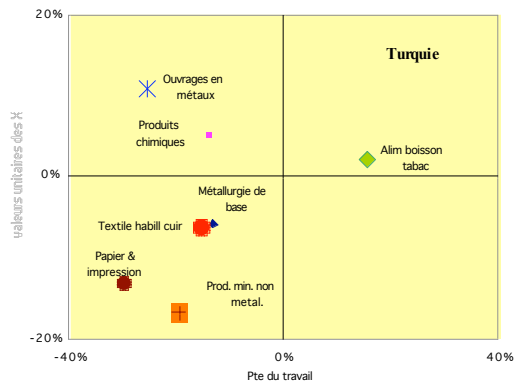
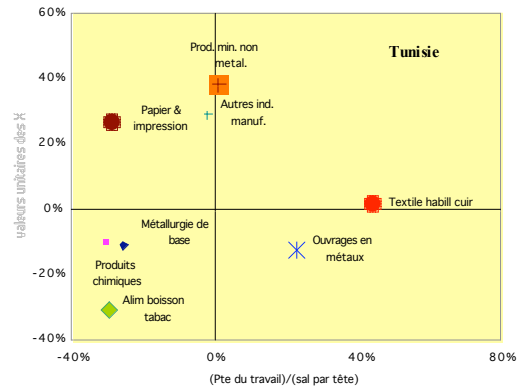
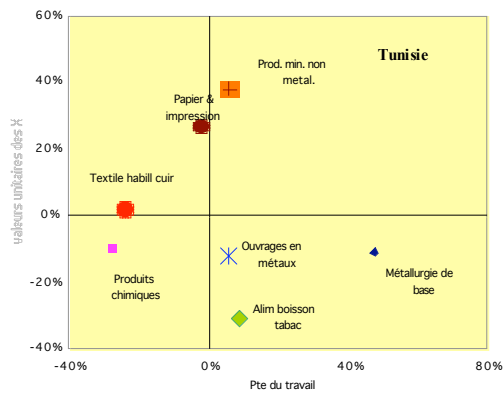
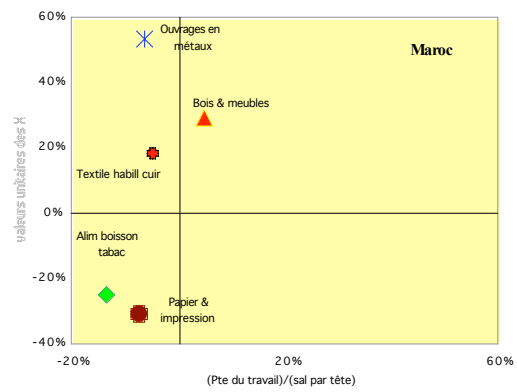
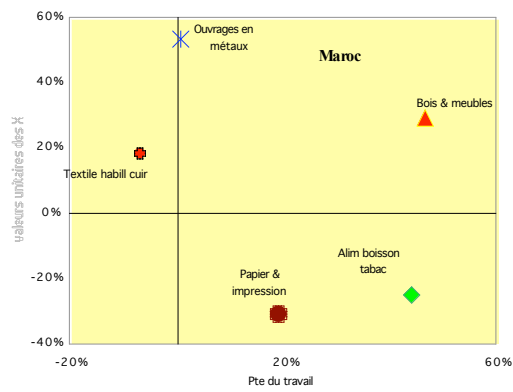
Source: EIU

Annexe 6 : Valeurs unitaires des exportations, productivité et salaires par tête

Evolution des valeurs unitaires des exportations et de la productivité entre 1995/97 et 2000/03 par grands secteurs

Evolution des valeurs unitaires des exportations et du ratio productivité/salaires par tête entre 1995/97 et 2000/03 par grands





Annexe 7a: Progrès dans les réformes de politiques commerciales, 2000–06

Pays/regions	Politique commerciale actuelle, 2006 (a)	Avancées dans les réformes des politiques commerciales 2000-06 (b)
Algeria	68	63
Egypt	60	100
Jordan	44	94
Lebanon	50	80
Morocco	52	50
Syria	2	32
Tunisia	53	42
Regional	Moyennes	(non pondérées)
MPs	47	86.9
East Asia & Pacific	53	40
Europe & Central Asia	50	64
Latin America and the Caribbean	64	57
High-income/OECD	84	61
South Asia	28	41
Sub-Saharan Africa	26	22
World	50	50

Source: Global Economic Prospects, 2007

a. Current trade-policy status reflects country's current placement in a worldwide ordering of countries, based on four major categories of trade-policy indicators available in 2006, expressed as a cumulative frequency distribution, with "100" reflecting the country (countries) with the most open trade policies and "0" reflecting the country (countries) with the most closed trade policies.

b. Reform progress reflects the improvement in a country's rank between 2000 and 2006 in a worldwide ordering of countries, based on the simple average tariff (the only trade-policy indicator widely available in 2000) expressed as a cumulative frequency distribution, with 100 reflecting the country (countries) that exhibited the greatest improvement in rank and 0 reflecting the country (countries) that exhibited the greatest deterioration in rank.

— = data not available.

Annexe 7b : Protection tarifaire et non tarifaire dans les PM, 2000 ou année la plus proche

	Simple average Tariff	Nontariff Barrier coverage
Algeria	24.0	17.5
Egypt,	21.4	28.7
Jordan	23.1	48.6
Lebanon	10.7	24.1
Morocco	30.5	9.1
Syrian	21.0	—
Tunisia	29.1	33.1
Regional simple average		
MPs	22.8	26.9
Sub-Saharan Africa	15.8	4.7
East Asia and Pacific	10.7	19.6
Europe & Central Asia	9.5	9.5
Latin America & Caribbean	13.4	30.0
South Asia	17.6	13.6
High income OCED	4.3	25.7
World	13.6	17.6

Source: Global Economic Prospects, 2007

a. Nontariff barrier coverage refers to the proportion of tariff lines that have at least one core nontariff barrier (quantitative restriction).

Annexe 8 : Labour Policies oriented to encourage Women participation

Box: Algeria has increased female participation

As a result of the national plan aiming at integrating women in the labour markets, Algeria, has managed to increase the rate of activity of women from 8% in 1999 to 15% in 2006 (check figures and add labour force %). The promotional mechanisms of job creation have included specific policies for female participation as part of the national plan of "setting up a strategy to encourage the professional insertion and job creation". The following are some the programs adopted and achievements of women: (i) Emplois salariés d'initiative locale (ESIL) where 70% were women; (ii) Contrats de pré emploi (CPE) has created 112 thousands new jobs where 85% have been filled by women; (iii) the micro enterprise organization (ANSEJ- CNAC) have funded projects where 17% were initiated and established by young female entrepreneurs.

Furthermore, to prepare women to enter the labour market, the Algerian government with the help of the civil society has established programs and created centers for vocational training for women. Specially designed training programs for household female, handicrafts and women working in enterprises have encouraged women to participate. Also the double objective of alleviating poverty is also achieved with programs designed to especially vulnerable women in rural poor areas and with difficult social conditions.

The government has established 500 investment projects in the agriculture sector and rural development where females benefit from some credits given the agricultural acquisition. Also, the Caisse nationale de l'artisanat has established specially designed projects for handicraft women. 160 micro enterprises generating 480 jobs have been created in 2004 by women within the framework of 'unemployed -promoters' programs.

Box : Access of women to micro credits in Egypt

Increasing the participation of Egyptian women in the micro and small enterprise sector is important for the government given the role that they are already playing in this sector. The government adopted a number of activities and policies to enhance this role for women in the micro sectors using the following mechanisms: (i) Social development fund: this funds grants credits to small and micro enterprises, but the access of female entrepreneurs to these funds has decreased indicating the need to include the social aspect so as to attract more women; (ii) Productive Families Program, this program is one of the major programs designated for women entrepreneurs. It has contributed to a large extend to improve the condition of life of poor families. This program is specially designed for artisans and handicrafts work where 1.5 million families have profited from its funding and the services they provide in terms of education and training, many of those families are led by women. This program is financial support by the government, the social fund, NGOs and the private sector. This project assures credits, market access by organization expositions (permanent and seasonal), technical training to its members; (iii) other programs exists that promote the micro and small sectors and specially those related to women through the National Council of women. .

Box: Tunisia gives specially designed training to meet the women needs

Tunisia have intensified in the past decade its policy towards promoting the rights and the economic independence of women, giving her incentives to join the labour markets and ensuring good working conditions and having access to good training to respond to the market needs. Only in 2000 Tunisian married women have been granted the right to work without having to take their husbands formal approval.

In the objective of giving incentives to employment of women, several programs are designed to help the Tunisians integrate in the labour force (public or private) in general. Women have presented 45.1% of the beneficiaries of these programs.

The National Fund for Employment (Fonds National de l'Emploi (FNE)), created in 2000, finances activities to develop the qualifications of job seekers, a large number of women benefited from these activities (e.g. 7,364 of graduated women have benefited from specialised training in IT and multimedia, other have benefited from training in telecommunications, and others benefited from

educational sessions. Also, the forum of Tunisian productive women "Hirafiyet"(artisans) have helped women in this forum to efficiently integrate in the market with their products.

Moreover the promotion of female entrepreneurs has been an important aspect of the economy. Women are benefiting from a specially designed training program in the framework of 'creating enterprises –entrepreneurs training' that helps in the creation of new micro enterprise, providing training on how to manage them and how to handle market regulations.

Box: Turkey: the participation of women in an export oriented market.

The economic policies adopted 10 years ago and their socioeconomic implications have had important consequences on female employment in Turkey. The export-oriented growth policies applied since the 80s have weakened the labour market and its capacity to create jobs which have affected female employment. Female participation in Turkey was on the decline, due to the internal migration and urbanization (women left the agriculture sector and had no jobs in the urban areas or joined the informal market).

The general administration plan started with gathering information about those women that was disseminated to the appropriate persons who have designed targeted policies to integrate those women in the labour markets to specific sectors.

In 1999, the employment Agency has revised their strategies and had as objective to decrease unemployment and increase the capacities of the active population. In 2002, 18% of job seekers were women; 9% of the unemployed that found jobs were women.

The law ensures equality between males and females in terms of access of work and of salaries. It forbids any discrimination because of gender or because of pregnancy and provides maternity leaves and flexible hours of mothers with young children. It forbids the work of women in certain difficult physical conditions.

In general, equality of chances for women for education and employment is granted.

Source: FEMISE 2007. « Le renforcement du role des femmes dans la société », Istanbul, 2006, Questionnaire d'Istanbul » pour les pays Euro Méditerranéens



Forum Euro-Méditerranéen des Instituts Economiques
www.femise.org

THE CHALLENGE OF EMPLOYMENT IN THE MEDITERRANEAN COUNTRIES

November 2007

F. Blanc, M. Louis

Coordinated by

A. Galal, J.L. Reiffers

Labour Market Country Sheets

Algeria

Egypt

Israel

Jordan

Lebanon

Morocco

Palestine

Syria

Tunisia

Turkey

This document has been produced has been drawn up by FEMISE as a contribution to the Euro-Med Employment Workshop on 12/13 December 2007. The contents of this document are the sole responsibility of the authors and can under no circumstances be regarded as reflecting the position of the European Union.

*Association FEMISE : c/o Institut de la Méditerranée, Palais du Pharo, 58, Bd Charles Livon 13007 Marseille, France
Tel : + 33 (0) 491 31 51 95 — Fax : +33 (0) 491 31 50 38 — email : ins.med@femise.org*

The FEMISE network is supported by the European Commission

Country Sheet : Algeria

Table A: Algeria Labor Market Profile, Quantitative

Item	Unit	2000	2005
Population ⁽¹⁾			
• Total	mn	30.5	32.9
• Annual growth	%	1.0	1.0
Economically Active Population (15-64)			
• Total	mn	8.2	8.3
• Average annual growth	%	3.4	2.0
• Male	%	88.0	83.0
• Female	%	12.0	17.0
Activity rate	%	27.0	36.0
Employment			(2006)
• Total	mn	6.2	8.9
• Male	mn	5.3	7.4
• Female	Mn	0.9	1.5
• Governmental	%	37.7	
Unemployment		(2001)	(2004)
• Total	mn	2.3	1.6
• Male	%	26.6	17.5
• Female	%	31.4	18.1
• Rate		27.3	17.7
Unemployment by Education		(2001)	(2004)
• No schooling	%	5.6	5.0
• Primary	%	22.5	19.0
• Secondary	%	62.6	64.5
• University	%	9.2	11.4
Employment by Sector ⁽²⁾			(2004)
• Total	%	100	100
• Agr. Hunting, Forestry, Fishing, Mining & Quarrying	%	23.0	22.4
• Manufacturing	%	10.1	10.9
• Construction, Elect., Gas and Water Supply	%	12.2	13.4
• Wholesale & Retail Trade & Restaurants & Hotels	%	14.0	17.2
• Transport, Storage and Communications	%	5.5	5.6
• Financing, Insurance, Real Estate and Business Services	%	2.1	1.8
• Community, Social and Personal Services	%	33.2	28.5
Public Admin. and Defence;			
• Compulsory Social Security	%	16.2	14.2
Informal Employment ⁽³⁾		(2002)	
• % in Total Employment (non-agriculture)	%	36.5	
• % in Urban Employment	%	39.0	
Estimation of contribution in GDP ⁽⁴⁾	%	42.7	
Migration ⁽⁵⁾			
• Net flows	thous	-184.9	-100.0
• Stock (% of population)	%	0.82	0.74

Sources: ILO, LABORSTA Labour Statistics Database; unless otherwise indicated.

Notes: (1): UN Pop. Div. quinquennial estimates and projections; (2) data for 2000 and 2004 from ILO; (3) Algeria Femise Country Profile; (4) Source: Algeria Femise Country Profile based on estimation through a model designed by the authors; (5): WDI, 2007

Table B: Algeria Labor Market Profile, Qualitative

Item	Description
Labour Unions	The law grants the workers to form trade unions. The General Union of Algerian Worker (UGTA) dominates on other unions, representing most of the public sector (enterprises and admin), it includes 50% of the workers. It is the only syndicate that is allowed to present the workers in political negotiations; other autonomous syndicates related to some profession (teachers and doctors) are deprived of any political participation. Prior authorisation must be obtained from the government however before a union can operate legally. The law bans unions from associating with political parties and receiving foreign funding.
Legal rights to peaceful strikes	Strikes are permitted by the new law. The law requires a secret ballot of all the workforce to be held in order to call a strike. The government may prohibit a strike if it feels it may cause a serious economic crisis, a provision which the ILO has repeatedly asked it to repeal. The number of strikes and lockouts has substantially decreased in 2004 (35) compared to 2000 (187), due to the decreasing number of strikes from the manufacturing sector (50 in 2000 vs 8 in 2004)
Labour Flexibility	The new labour law introduce more flexibility to the labour market, where licensing is made easier (by using contracts with determined duration), the collective convention can negotiate salaries other than the minimum guarantee. The cost of dismissal of an employee can reach up to 15 months of wages. These payments are scaled over time, but this system did not reduce the cost that the enterprise has to pay for dismissal. It only ensures the autonomy of the enterprises in their decisions to dismiss an employee. This is more binding in the public than in the private sector (<i>source: Femise Country Profile</i>). Some places has to be occupied by minority groups of mentally or physically disabled workers.
Social Insurance	The National Retirement Fund insures represent 17% of the wage bill (where the employee pays 7% and the remaining share is paid by the employer). The National social insurance Fund represents 15% of the wage bill and it is divided equally between the employee and the employer.
Employment and Unemployment Policies	Other than the institutional reforms, the government has taken some active actions to give more incentives to the unemployed and young to engage in creating their own enterprise (even if temporary) until they found suitable job. Other incentives are given to the enterprises to create more jobs and to provide the young with training and basic knowledge that would assist in getting a job. The unemployment insurance scheme in Algeria aims at providing revenues for the unemployed in the transition period between jobs. It is set at a diminishing rate so as to encourage the unemployed to seek a new job with no delay (<i>FEMISE Country Profile</i>).
Wages and minimum wages	The minimum salary of activity (SMA) is negotiated between the government and the unions and is based on CPI, productivity, and the overall economic condition. The National Minimum Guaranteed Salary (SNMG) has increased about 150% in 10 years, reaching in 2004 DA 10,000 (<i>source: Femise Country Profile</i>).

Female Participation	
Equal opportunities to work	By law, there is no discrimination based on gender. A national plan was launched to increase the participation of women in employment. Several organisms have been successful in creating jobs, in which the participation of women was particularly high.
Equal Access to Education	A literacy program for women and girls has been launched by the National office to fight against the illiteracy of women especially in the rural areas. In the objective of encouraging families to send their children to school (specially girls), the government have launched several support channels, such as the school allowance granting AD 2,000 to the family for each child that goes to school, food allowance in schools.
Micro credits and Informal Markets	Many women entrepreneurs of micro enterprises are still leading marginal and isolated economic activities and are not easily granted loans through banks. Several investment projects have been established in the agriculture sector where women have benefited from materials and funds. Also projects for artisans have supported women to received credits to run their business.
National Migration Policies⁽¹⁾: Immigration policy: overall Highly skilled Emigration policy Encouraging returns	maintain - No intervention Yes

Sources: FEMISE, Algeria Country Profile and Algerian Labour Law; 2007 Annual Survey of violations of Trade union rights; National Labour Law profiles, ILO, FEMISE « Le renforcement du rôle des femmes dans la société ; Questionnaire d'Istanbul pour les pays Euro Méditerranéens », oct 2007

Notes: (1) Data from: UN, department of Economic and Social Affairs, population division, 2006. Governments' policy on immigration: Overall level: Governments policies regarding the current overall level of immigration into the country. It is coded into four categories: to raise the level of immigration; to maintain the level of immigration; to lower the level of immigration; and no intervention

Country Sheet : Egypt

Table A: Egypt Labor Market Profile, Quantitative

Item	Unit	2000	2005
Population ⁽¹⁾			
• Total	mn	64.2	74.0
• Annual growth	%		1.8
Economically Active Population (15-64)		(2001)	
• Total	mn	19.3	20.4
• Male (2006)	%	78.1	77.1
• Female (2006)	%	21.9	22.9
Activity rate	%	na	41.0
Employment			(2003)
• Total	mn	17.2	18.2
• Male	mn	14.0	14.7
• Female	mn	3.2	3.5
Unemployment			(2003)
• Total	mn	1.7	2.2
• Male	%	5.1	7.5
• Female	%	22.7	23.3
• rate	%	9.0	11.0
Unemployment by Education ⁽⁶⁾		(1998)	
• Illiterate	%	8	
• Read-Write & below intermediate	%	12	
• Intermediate	%	55	
• Above intermediate	%	11	
• University	%	14	
Employment by Sector ⁽²⁾			(2003)
• Total	%		100
• Agr. Hunting, Forestry, Fishing, Mining & Quarrying	%		30.1
• Manufacturing	%		10.9
• Construction, Elect., Gas and Water Supply	%		8.7
• Wholesale & Retail Trade & Restaurants & Hotels	%		13.5
• Transport, Storage and Communications	%		6.3
• Financing, Insurance, Real Estate and Business Services	%		3.0
• Community, Social and Personal Services	%		27.5
Public Admin. and Defence; Compulsory Social Security	%		11.2
Informal Employment ⁽³⁾			
• Total	mn	4.8	
• Urban			
• Rural			
• Annual growth rate	%	5.0	
Earnings ⁽⁴⁾			
Average earnings per week			
• Total	LE	162	190
• Male	LE	169	193
• Female	LE	125	169
Migration ⁽⁵⁾			
• Net flows	thous	-500.0	-450.0
• Stock (% of population)	%	0.25	0.22

Sources: ILO, LABORSTA Labour Statistics Database; unless otherwise indicated.

Notes: (1): UN Pop. Div. quinquennial estimates and projections; (2) data for 2003 from ILO; (3) Egyptian Labour Market Survey (2006) for 2005; (4) latest available year is 2004; (5): WDI, 2007; (6): CAPMAS, Labor Force & Unemployment. Labor Market Demand: Labor Demand Survey in Labor Market

Table B: Egypt Labor Market Profile, Qualitative

Item	Description
Labour Unions	<p>According to Egyptian labour law, workers have the right to have labour unions but this right is heavily curtailed in law (for ex. A minimum of 50 employees in the enterprise is required and it has to join one of the 23 industrial federations) All labour unions have to belong to one trade centre: the Egyptian Trade Union Federation (ETUF), which is in close liaison to the National Democratic Party (the ruling party). The main functions of the unions include protecting workers' rights and interests, improving work conditions, and raising cultural and social standards for their members and contributing to the vocational training plans. The General Federation also has the right to draft collective employment contracts, the workers' comments on all legislations of concern to them, and approve saving and other group funds. The minister of manpower and migration can monitor collective negotiations and agreements.</p> <p>Unions are barred from engaging in political activities and since mid 90s, the government imposed judicial supervision over many unions representing profession groups (doctors, engineers, lawyers and pharmacists).</p>
Legal rights to peaceful strikes	<p>The 2003 law acknowledges the right of workers to stage peaceful strikes (after the approval of 2/3 of the board members) as a tool of collective bargaining rather than illegal work disturbances. Strikes are prohibited in vital establishment or those that provide basic services to citizens. The number of strikes is negligible in 2003 there were only 4 strikes, where 3 of them were in the manufacturing sector.</p> <p>Collective bargaining is limited in the private sector, as companies have to abide by certain government-established standards particularly in relation to minimum wages, social security and official public holidays.</p>
Labour Flexibility	<p>The new law give the employer the right to dismiss the workers for economic reasons and even to reduce their wages if necessary. The worker has the right to appeal to this decision. Hiring in the public admin sector is done (normally) through a competition.</p>
Social Insurance	<p>The Social Insurance systems are administrated by the General Authority for Insurance and Pensions and the General authority for Social Insurance. Social insurance on workers is required by law and it represents 31% of the wage, of which 2/3 is paid by the employer. The relatively high insurance results in high evasion rates specially from the employer's side, but this can only take place in the private sector.</p>
Employment and Unemployment Policies	<p>Fight against unemployment in Egypt is one of the main objectives of the government. The Law has established an emergency relief fund for workers whose wages have been discontinued from partially or wholly closed establishments. The fund draws it resources from contributions of 1% of the basic wages of workers in all sectors, whether public or private, along with aid, donations, and investment yields. Underemployment seems to be a serious problem in Egypt as well, where workers are working less hours than the standard (better than to be unemployed), which is translated into low productivity, low wages, or over-qualifications of the workers for the job he is doing.</p> <p>Concerning active employment policies, Egypt relies on</p>

	internally and externally funded projects to apply the national strategy of job creation. Examples of these projects: the ELMSR project, funded by the Canadian International Development Agency, which intends to develop a modern national employment service in order to provide counselling and job search assistance. Another project funded by the World Bank on Skills Development Project which aims to stimulate private sector demand for skills training by providing short-term training (less than six months) on production processes in tourism, construction and manufacturing. The Egyptian Small Enterprise Development Organisation (SEDO) also provides financial and technical assistance and training to start-up and existing enterprises. Operating through NGOs and financial institutions; it represents one of the the most important source of funding for small enterprises, beside the Social Fund for Development (SFD). It has established a number of one-stop-shops. Most beneficiaries borrow directly from SEDO (<i>ETF, 2006</i>).
Wages and minimum wages	The official minimum wage in Egypt is LE 116 per month by the new law with a 7% annual increase. This minimum wage and the foreseen annual increase are not binding if justified. On the other hand real wages has substantially decreasing since the 80s with little increases that do not compensate the general decrease.
Female Participation	
Equal opportunities to work	Article 13 of the 1971 Constitution gives all citizens a constitutional right to work, without discrimination between men and women. The new Labor Law No. 12/2003 includes a sector on the employment of women that provides protection and security to working women. The particular section is intended to facilitate the performance of women's duties towards their families and children, without suffering any prejudice or deprivation of any of their rights as workers (salaries, working hours, working in a non-safe or difficult environments . employer to establish a nursery for more than 100 women employed, maternity leaves, childcare flexible hours, ..etc.). However unemployment among women is still four times more than that of men and those who work earn significantly less than men especially in the private sector. There is a clear discrimination against employment of women in the private sector.
Equal Access to Education	Education is a national right provided by Law, but the implementation process is affected by economic, social and cultural impediments. Several programs and special targeted policies target the education of girls and give incentives to families to send their girls to school especially in the rural areas. Illiterate women are much higher than men
Micro credits and Informal Markets	20% of the informal MSE entrepreneurs in Egypt are women, working in difficult conditions. Access to credit to run small and micro business is difficult in general in Egypt: banks require extensive knowledge of procedures and require the submission of guarantees, which either men or women are able to handle. This is changing slowly with the introduction of micro-credit through public sector banks. There is still great need for enhancement of micro-enterprises and micro-credit, especially for women. The National Council for Women is currently developing a project to promote micro-enterprises for women.

National Migration Policies⁽¹⁾:	
Immigration policy: overall	Lower
Highly skilled	Maintain
Emigration policy	Maintain
Encouraging returns	yes

Source: FEMISE, Egypt Country Profile and Egypt Labour Law of 2003; 2007 Annual Survey of violations of Trade union rights; National Labour Law profiles, ILO; FEMISE « Le renforcement du rôle des femmes dans la société ; Questionnaire d'Istanbul pour les pays Euro Méditerranéens », oct 2007; "Employment Policy Reforms in the Middle East and North Africa, European Training Foundation, 2006.

Notes: (1) Data from: UN, department of Economic and Social Affairs, population division, 2006. Governments' policy on immigration: Overall level: Governments policies regarding the current overall level of immigration into the country. It is coded into four categories: to raise the level of immigration; to maintain the level of immigration; to lower the level of immigration; and no intervention

Country Sheet : Israel

Table A: Israel Labor Market Profile, Quantitative

Item	Unit	2000	2005
Population ⁽¹⁾			
• Total	mn	6.3	6.7
• Annual growth	%	2.6	1.8
Economically Active Population (15-64)			
• Total	mn	2.4	2.7
• Average annual growth	%		
• Male	%	54.3	53.5
• Female	%	45.7	46.5
Activity rate	%	54.3	56.4
Employment			
• Total	mn	2.26	2.49
• Male	%	54.6	53.7
• Female	%	45.4	46.3
• Governmental	%		
Unemployment			
• Total	Thous	213.8	246.4
• Male	s	8.4	8.5
• Female	%	9.2	9.5
• Rate	%	8.8	9.0
Unemployment by Education		(WDI)	(ILO)
• No schooling	%	1.1	4.8
• Primary	%	23.3	20.6
• Secondary	%	43.9	48.7
• University	%	31.7	25.9
Employment by Sector ⁽²⁾			(ILO 2003)
• Total	%		100
• Agr. Hunting, Forestry, Fishing, Mining & Quarrying	%		1.8
• Manufacturing	%		16.3
• Construction, Elect., Gas and Water Supply	%		6.3
• Wholesale & Retail Trade & Restaurants & Hotels	%		17.4
• Transport, Storage and Communications	%		6.5
• Financing, Insurance, Real Estate and Business Services	%		22.6
• Community, Social and Personal Services	%		34.9
Public Admin. and Defence;			
Compulsory Social Security	%		5.4
Earnings ⁽³⁾			
Average earnings per month			
• General (NIS)			7 300
• Minimum Wage (NIS)			3 500
Migration ⁽⁴⁾			
• Net flows	thous	275 650	158 250
• Stock (% of population)	%	35.9	38.4

Sources: ILO, LABORSTA Labour Statistics Database; unless otherwise indicated.

Notes: (1): WDI, 2007 (2): Femise calculation from ILO; (3): Yetnews.com, 04/03/06; (4): WDI, 2007

Table B: Israel Labor Market Profile, Qualitative

Item	Most Recent
Labour Unions	<p>Employees are free to join and establish trade unions and have the liberty of establishing collective bargaining. In fact, there is a law that specifically prohibits anti-union discrimination. The majority of the unions are affiliated to the Histadrut Ha Hadasha (created in 2001, superseding the old Histadrut of the 1920s). Although Trade Unions claim approximately 700,000 members (almost the entirety of the Israeli workforce is covered by unions), the unionisation rate dropped from 80% to less than 50% of workforce wages. This drop can be attributed to the 1995 Health Insurance Reform which disconnected healthcare services from the Histadrut; and to the increase in the number of firms and number of employees covered by personal contracts. As a result, Israel has switched from a continental European system to a system at the crossroads of European countries and the United States or Japan. (Israel's union density rate is higher than that of Anglo-American systems and higher than the rates found in most European countries).</p> <p>It is to note that Palestinians from the West Bank and Gaza Strip who work in Israel (only) have the right to organize their own unions in Israel or to join Israeli trade unions, while Palestinian trade unions in the WB and GS are not allowed to carry on activities in Israel. Palestinian members of the Histadrut may not elect, or be elected in leadership elections.</p>
Legal rights to peaceful strikes	<p>Strikes are permitted, but unions must give 15 days' advance notice unless otherwise specified in the collective bargaining agreement. Strike leaders are protected by law. The number of strikes varies from year to year from 69 in 1997 to 54 in 2000, 57 in 2005 and 35 in 2006. But it is to note that most of these strikes are made by the 'Public Administration and Defense; Compulsory Social Security' sector (ILO). Due to the special nature of the country, the government holds the right to apply emergency measures (security) and here strikes are not permitted.</p>
Labour Flexibility	<p>Approximately 6% of the Israeli labor force is employed through Manpower agencies, a figure considerably higher than Western Europe and the US.</p> <p>In terms of dismissal procedures, 2/3 of the work force, which is unorganized and not protected by collective agreements, has limited protection against dismissal. If the dismissal is not discriminatory the only protection the worker has is his individual labour contract with its good faith requirement. The labour contract generally allows dismissal if advance notice is given or at the conclusion of the contract term. The National Labour Court has begun to develop case law which expands the good faith requirement, holding that the dismissal cannot be arbitrary and the employee must be informed of the reasons for his dismissal and given a fair hearing and chance to relate to these reasons. Also, Given the high percentage of temporary contracts, (50 percent of temporary workers earn the minimum wage or less), the Knesset enacted the Manpower Law in 2000 which limits temporary employment to a nine month period, after</p>

	<p>which it becomes mandatory to hire the employee full time. The law is not convincingly implemented due to regulation loopholes and inadequate monitoring and enforcement.</p>
Social Insurance	<p>Israel adopted the European Social security model. The National Insurance Institute founded in the 1950's covers basic branches of social welfare, such as worker's compensation. Today this social security legislation covers the following benefits: maternity, disability, free burial, medical insurance, unemployment and minimum annual income. Social security cover old age pension and health insurance with temporary assistance to the unemployed. The share of the employer and employee is the same (6.2% of the income each) and 2.9% on health insurance (shared). The self employed contribute 15.3% and 6.2% unemployed insurance (Israel Ministry of Finance)</p>
Employment and Unemployment Policies	<p>Unemployment is an increasing problem in Israel. It is specially concentrated in the low education level persons and those in the periphery areas of the country. Holders of academic degrees were employed 2.6 times more than those without high school diplomas. But this rate seems to decrease and unemployment among the graduates started to increase from 3.8% in the 90s to 5.8% in 2003. Moreover, in order to reduce government spending under the heading 'From welfare to work,' transfer payments are being reduced with the goal of removing the implicit labor disincentive. In the year 2003 alone, income maintenance and unemployment compensation payments tightened in real terms by in excess of 20%. Access to transfer payments is similarly affected by the tightening of unemployment eligibility criteria to one of the strictest standards in Western economies (for instance, a minimum employment term of 360 days during the 540 prior to unemployment is required for eligibility).</p> <p>There is an Israeli plan to reintegrate disadvantaged populations into the workforce through counseling and professional training in designated centers.</p>
Wages and minimum wages	<p>The Minimum Wage Law, 1987 provides for a minimum wage, which is set at 47.5% of the average wage, the latter being updated at least every year or when a general cost of living collective agreement is signed. In accordance with this law, the minimum wage was raised in March 2006 to about NIS 3,500 (USD 752) per month, or NIS 18.60 (roughly 4 dollars) an hour. The Histadrut is campaigning for a substantial increase in the minimum wage to a fixed \$1,000, instead of the \$650 today. This is bitterly opposed by employers and many economists.</p> <p>All employees 18 years and older are entitled to the minimum wage. Handicapped and youth are entitled to a lower minimum wage, so that it will be worthwhile economically for employers to hire them.</p> <p>The structure of Israeli wages is somewhat intricate. Some of the elements comprising it are uniform for all employees, whereas others are specific to the individual employee situation. All in all, three components form the general wage structure: the <i>basic wage</i> which is the fundamental industry component; the <i>cost of living increment</i> which results from a basic general collective agreement and covers all employees; and finally special wage supplements like departmental or occupational</p>

Wages and minimum wages	<p>The Minimum Wage Law, 1987 provides for a minimum wage, which is set at 47.5% of the average wage, the latter being updated at least every year or when a general cost of living collective agreement is signed. In accordance with this law, the minimum wage was raised in March 2006 to about NIS 3,500 (USD 752) per month, or NIS 18.60 (roughly 4 dollars) an hour. The Histadrut is campaigning for a substantial increase in the minimum wage to a fixed \$1,000, instead of the \$650 today. This is bitterly opposed by employers and many economists.</p> <p>All employees 18 years and older are entitled to the minimum wage. Handicapped and youth are entitled to a lower minimum wage, so that it will be worthwhile economically for employers to hire them.</p> <p>The structure of Israeli wages is somewhat intricate. Some of the elements comprising it are uniform for all employees, whereas others are specific to the individual employee situation. All in all, three components form the general wage structure: the <i>basic wage</i> which is the fundamental industry component; the <i>cost of- living increment</i> which results from a basic general collective agreement and covers all employees; and finally special wage supplements like departmental or occupational supplements. Moreover, the wage structure is framed by several benchmarks such as the Minimum Wage Law (1987)¹⁸ or the prevention of wage discrimination (Israeli Country Profile).</p>
Female Participation	
Equal opportunities to work	<p>Despite the equal work rights granted to women, their hourly wages represented on average 83 percent those of men and their salaries only 63 percent of men's. The unemployment gender gap is significantly closing. Over the past 10 years the ratio of women's to men's unemployment has dropped from 1.6 to 1.1, at a compound annual growth rate of -4.1 percent.</p> <p>The law protects female employees (for ex. prohibit or</p>

Source: FEMISE, Israel Country Profile and Israeli Labour Law; 2007 Annual Survey of violations of Trade union rights; National Labour Law profiles, ILO; and FEMISE « Le renforcement du rôle des femmes dans la société ; Questionnaire d'Istanbul pour les pays Euro Méditerranéens », oct 2007.

Notes (1): Governments policy on immigration: Overall level: Governments policies regarding the current overall level of immigration into the country. It is coded into four categories: to raise the level of immigration; to maintain the level of immigration; to lower the level of immigration; and no intervention

Country Sheet : Jordan

Table A: Jordan Labor Market Profile, Quantitative

Item	Unit	2000	2005
Population ⁽¹⁾			
• Total	mn	4.8	5.7
• Annual growth	%	2.1	2.9
Economically Active Population (15-64) ⁽²⁾			
• Total	mn		1.4
• Average annual growth	%		
• Male	%		78.1
• Female	%		21.9
• rate	%		39.0
Employment ⁽²⁾			
• Total	mn		1.2
• Male	%		83.5
• Female	%		16.5
• Governmental	%	32.0	33.1
Unemployment			
• Total	Thous		186.4
• Male ⁽³⁾	%	12.3	11.8
• Female ⁽³⁾	%	21.0	16.5
• Rate	%		13.4
Unemployment by Education ⁽⁴⁾			
• No schooling	%		1.3
• Primary	%		51.0
• Secondary	%		11.2
• University	%		36.5
Employment by Sector ⁽²⁾			(2004)
• Total	%		100.0
• Agr. Hunting, Forestry, Fishing, Mining & Quarrying	%		5.0
• Manufacturing	%		14.2
• Construction, Elect., Gas and Water Supply	%		10.5
• Wholesale & Retail Trade & Restaurants & Hotels			16.9
• Transport, Storage and Communications			8.1
• Financing, Insurance, Real Estate and Business Services			4.7
• Community, Social and Personal Services			40.0
<i>Public Admin. and Defence;</i> <i>Compulsory Social Security</i>			16.8
Informal Employment			
• Total	mn		
• Urban			
• Rural			
Earnings ⁽⁵⁾			
Average earnings per month			
• National Minimum Wage			JD 85 (2003)
Migration ⁽³⁾			
• Net flows		35 000	100 000
• Stock (% of population)		40%	40.6%

Sources: Department of Statistics (DOS) of Jordan, 2004 Census unless otherwise indicated.

Notes: (1): UN Pop. Div. quinquennial estimates and projections; (2) Department of Statistics, Census of 2004; (3): WDI, 2007; (4) ILO KILM 5th Edition; (5) Femise Country Profile

Table B: Jordan Labor Market Profile, Qualitative

Item	Description
Labour Unions	Trade union can be established by at least fifty founding members working in the same trade or engaged in similar or interdependent occupations within one field of production. There are currently 17 Labour Trade unions in Jordan that are unified under the General Federation of Jordanian Labor Unions. These unions had previously played an important role in pressuring the government, and had participated in formulating policies related to the labor force, labor market, wages, and labor legislation back in the 60s, 70s and 80s. However, its influence on the government and employers has become completely marginal over the past three decades, affecting negatively the openness trend that the Jordanian government is currently adopting (<i>source: Femise Country Profile</i>).
Legal rights to peaceful strikes	Collective bargaining is not mentioned in the Labour Code but Collective agreements exist. Strikes and lock outs are regulated by Law and are only permitted under tight conditions (e.g. no worker may go on strike and no employer may proceed to a lock-out while proceedings concerning a dispute are pending before a conciliation board; also a notice period is required about 2 weeks and double in case of a public service).
Labour Flexibility	According to Article 28 of the labour law the worker can dismiss the employee for serious damage or assaults however, the amendment of the law (2002) gives protection to the worker against dismissal for economic and technical reasons by adoption of tight regulations. Labour Law permits the employment of those under 16 and older than 7, but this is restricted with tight regulation
Social Insurance	There are three social insurance programs that provide pensions and other types of benefits to public and private employees in the country. <i>The Social Security System</i> is run by the Social Security Corporation (SSC) and covers both public and private employees in enterprises with at least five employees, 15% of the Jordanians are enrolled in this program, Jordanians working abroad and non-Jordanians working in Jordan can also be enrolled. <i>The Civil Pension Program (CPP)</i> is administered by the Ministry of Finance and is in charge of civil servants recruited before 1995 (those who are recruited after 1995 have become the responsibility of SSC). Finally, the <i>Military Pension Program</i> is also administered by the Ministry of Finance and covers all members of the armed forces, the public security forces, and the intelligence forces. The MPP is identical to the CPP in all dimensions with the exception of the minimum coverage, which is 16 years for both men and women. Workers in the SSC pay 5.5% of their salary while the employer pay 9%; civil servants or military contribute 8.75% of their salaries to CPP (nothing from the employer) ⁽¹⁾
Employment and Unemployment Policies	Unemployment in Jordan is high. Both the SSC social security and the CPP do not cover the unemployed. Solving the unemployment problem is a main priority for the government, and it is done by labour market intervention policies and tackling the education system to respond more the labour markets needs. Some micro-credits projects are directed to finance small enterprises for the unemployed, but this has not reached its potentials. There are also active labour market policies through a number of measures. In 1989, a Development and Employment Fund was established to provide technical and financial support to SMEs and to promote entrepreneurship and self-employment. The Jordanian government, in cooperation with the Vocational Training Corporation, the military and the private sector established also an

	training project in 2002, offering a range of training specialisations (each composed of a disciplinary component offered by the military and a vocational component). The aim of the programme was to teach positive attitudes and strengthen work ethics. However, too much supply driven, the programme was found to be ineffective and folded after three years (<i>ETF, 2006</i>).
Wages and minimum wages	The first national minimum wage was introduced in 1999 amid much controversy. The minimum wage was set at JD70 monthly across the board, and four years later the government announced a JD15 raise in minimum wage. There is no yearly increase per se, the 2003 increase in min wage came after across-the-board raises in the prices of some basic items in compliance with the structural adjustment program, including bread, petroleum and its by-products, especially that the government subsidies of these items were also reduced.
Female Participation	
Equal opportunities to work	The law provides equal rights for men and women to work. Women have the right for maternity leaves and one hour leave per day for her baby. Every woman worker in an establishment employing ten or more workers is entitled to a maximum of one year unpaid leave to bring up her children. There is however a decrease in the female participation rate of women from 16.5% in 1997 to 10.4% in 2004. One possible explanation is the reluctance of the private sector to employ women specially after the requirement of the law that impose special legislation for female workers (maternity leaves, ...etc). Some private enterprises reduce the salary of women to compensate these non-wages benefits.
Equal Access to Education	Special program in 2006-7 has been launched to reduce female illiteracy. Other programs are put in place to encourage families to send their girls to schools (e.g. subsidizing uniforms, books, etc.)
Micro credits and Informal Markets	Micro-credits for small enterprises are discriminated against women. The government is planning creating a national fund specialised in the professional training and credits to women in the rural areas.
National Migration Policies⁽²⁾: Immigration policy: overall Highly skilled Emigration policy Encouraging returns	 Lower Lower Raise No

Source: FEMISE, Jordan Country Profile and Jordan Labour Law of 1996 and 2003; 2007 Annual Survey of violations of Trade union rights; National Labour Law profiles, ILO; FEMISE « Le renforcement du rôle des femmes dans la société ; Questionnaire d'Istanbul pour les pays Euro Méditerranéens », oct 2007; "Employment Policy Reforms in the Middle East and North Africa, European Training Foundation, 2006.

Notes: (1) World bank, 2003, "Unlocking the Employment potentials in the Middle East"; (2) Data from: UN, department of Economic and Social Affairs, population division, 2006. Governments' policy on immigration: Overall level: Governments policies regarding the current overall level of immigration into the country. It is coded into four categories: to raise the level of immigration; to maintain the level of immigration; to lower the level of immigration; and no intervention

Country Sheet: Lebanon

Table A: Lebanon Labor Market Profile, Quantitative

Item	Unit	2000	2005
Population ⁽¹⁾			
• Total	mn	3.8	4.05
• Annual growth	%	1.3	1.27
Economically Active Population (15-64)			(2004)
• Total	mn		1.2
• Average annual growth	%		
• Male	%		78.8
• Female	%		21.2
Employment			(2004)
• Total	mn		1.07
• Male	%		79.5
• Female	%		20.5
• Governmental			
Unemployment		(2001)	(2004)
• Total	Thous		96 400
• Male	%	9.3	7.5
• Female	%	18.2	11.0
• rate			8.2
Unemployment within Education level		(2001)	
• No schooling	%	9.8	
• Primary	%	12	
• Secondary	%	11.5	
• University	%	10.5	
Employment by Sector ⁽²⁾		(2001)	
• Total	%	100	
• Agriculture	%	6.7	
• Industries	%	14.1	
• Construction	%	9.4	
• Services	%	35.2	
• Transport	%	6.9	
• Administration	%	8.4	
• Education	%	10.0	
• Health	%	4.0	
• Others	%	5.2	
<i>Public Admin. and Defence;</i>			
<i>Compulsory Social Security</i>		nd	
Earnings		(1997)	
Average earnings per month			
• Total			
• Male	LL	732,000	
• Female	LL	568,000	
Migration (3)			
• Net flows		-30 000	-35 000
• Stock (% of population)		18.5%	18.4%

Sources: ILO, LABORSTA Labour Statistics Database; unless otherwise indicated.

Notes: (1): WDI; UN Pop. Div. quinquennial estimates and projections; (2): Lebanon Country Profile (3) WDI, 2007

Table B: Labor Market Profile, Qualitative

Item	Most Recent
Labour Unions	The Lebanese law recognizes the right of workers to form trade unions and federations. Setting up a trade union should be authorised by the Ministry of Labour, which controls trade unions elections. The law permits the dissolution of unions if they do not follow the required regulations. Some groups of workers are not members in any unions (domestic workers, day, temporary and some agricultural workers) putting 150 thousands government employees outside the union.
Legal rights to peaceful strikes	<p>Collective bargaining is recognized by law. However, a minimum of 60% of workers must agree before a union can engage in collective bargaining. The right to strike is limited and the law does not adequately protect workers against anti-union discrimination, although fines for infringing labour legislation are relatively high. Organizing demonstrations is limited by the obligation to specify the number of participants in advance and the requirement that 5% of the union's members be assigned to maintain order. The organizers must sign a document whereby they assume full responsibility for all damages occurring during the demonstration. The Ministry of Labour issued a decree that established a high-level national steering committee to amend the local labour law to take better account of the rights of domestic workers. Given the special nature of the Lebanese society and division of parties, all sorts of political groups have been trying to manipulate the trade union movement by creating divisions amongst workers and activists. There are currently 13 different confederations, but many are totally unrepresentative.</p> <p>There are approximately 400,000 Palestinian refugees in Lebanon, who make up eleven per cent of the population. They are not allowed to form trade unions as there has to be a reciprocal arrangement with their home state (<i>Source: 2007 Annual Survey of Violations of trade union rights</i>).</p>
Labour Flexibility	<p>Labour Market policies have generally focused on economic recovery and reconstruction following the civil war. The official approach to employment has followed a typically liberal line; Nonetheless, the authorities remain unconvinced of the need for employment creation measures (<i>ETF, 2006</i>). In fact, hiring is done mainly on subjective criteria and inter-personnel. In 1995, according to a study done by the employment bureau, 61% of employment has been obtained through personnel relations, 21% were not based on clear criteria of selection. Moreover, 60% of the Lebanese enterprises refuse to go through the recruitment agencies. (<i>Femise Country Profile</i>).</p> <p>The restrictions placed on dismissal in Lebanon have also been criticised by employers as being too costly; they particularly dispute the definition of unfair dismissal. A study of the investment climate in Lebanon reports it to be third in the region in terms of strictness of employment protection measures. It is then very common for enterprises to avoid declaring their Lebanese and foreign employees, as also the real wages and other earnings of their workers.</p>

	Unauthorised overtime and dismissal are then common (<i>ETF, 2006</i>), what contributes to enlarge the informal sector.
Social Insurance	The Lebanese labor market does not have an effective or generalized system of Social Security. Out of approximately 800 000 salaried in Lebanon in 1997, less than half were declared at the National Fund of the Social security (CNSS). The weakness of this net work of social protection reinforces the inequalities. Without counting parallel employment and undeclared one, 40% to 50% of the paid labor is not covered by the CNSS. The insurance system covers employees in industry, commerce and agriculture where the employer pays 8.5% of the payroll. The retirement benefit is paid as a lump sum. The program for sickness benefit has not been implemented yet (<i>source: US Social Security Administration 2006</i>).
Employment and Unemployment Policies	There is a mismatch and inadequacy between education in general, vocational training in particular and the needs of the labour market. In fact, there is a lack of appropriate training that would offer the necessary skills to the labour force. Most of the curriculum is very theoretical and doesn't allow trainees to acquire the qualifications most wanted on the labour market. On-going and on the job training is also a missing concept. In 1995, 87% of the enterprises declared that they don't need to offer training to their employees, 86% do not organize any kind of training and 93% declared consecrating no budget for such training. From the employees side, 80% declared that they never attended a work training although 75,5% of them had never obtained a vocational training before joining the labour market. The national employment bureau, reopened in 1995, received approximately 1,370 job requests and 450 job offers per year, for the period 1998 to 2005. Hence, the national employment office recruit only 15% of the applicants (<i>ETF, 2006</i>).
Wages and minimum wages	Distortions in the labour market have generated strong wages disparities, which dropped in real terms after 1990. Gender disparities exist, and its magnitude depends on the sector and the region. Hence, males earn 20% on average more than women, but several evaluations in the rural areas have indicated that males earn 2 times more than females. (Femise Country Profile). Moreover, since 1996, real wages have tendencies to decline especially in the private sector. This was accompanied by the pressure of the Lebanese returnees on the labour market and wages. Wages adjustments are done on the basis of public remuneration which entails a kind of disparities between the public and private wages. In 1999 a new salary system has put in place in the public sector which simplified the categories but implied a decrease in the nominal salaries. Increase in the private sector wages are normally less than those in the Minimum Salary. The minimum salary of Lebanon is currently 300,000 Lebanese lira per month (\$2170 per year) and has not changed since 1996.
Female Participation	
Equal opportunities to work	According to the new labour law, it is forbidden to discriminate between males and females that provide the same work in terms of salary, promotion, career,

	<p>etc. Also the law states that women have the right to maternity leaves (fully paid). The increase of the total activity rate was due to the improvement of participation of women in the labour force that has increased from 14.7% in 1997 to 17.2% in 2001. Female labour (59%) is mainly concentrated in education sector (29.4%), trade (18.8%) and social services and health (10.7%). This distribution is not inline with the level of education of women since Lebanon is offering equal opportunities in education without discrimination. The level of unemployment however rose among women to 18.2% against 9.3% for men in 2001 compared to an unemployment rate of 7.12 for females and 8.9% for females (<i>Femise Country Profile</i>). The National Commission for Lebanese Women is the official body concerned with women's issues and coordinate with various public departments and institutions, NGOs and civil bodies in order to promote the profile of women in Lebanon.</p>
Equal Access to Education	<p>Since the 1998 law, primary education is compulsory for both females and males and some achievements have been made to eradicate women illiteracy. However, women still represent only 21.5% of the labour force whereas they constitute about 50% of students. University education seems to be the best way for women to enter the labour markets: 38.2% of female workers have high education as opposed to 16.2% of males. This tends to indicate that without university education, it is hard for females to get an employment or that the less qualified employment are occupied by men (<i>Femise Country Profile</i>). Vocational programs have been implemented by the government with a growing number of female enrollment.</p>
Micro credits and Informal Markets	<p>It is estimated that females own about 8% of the micro and small enterprises in Lebanon and they are more concentrated in the trade sector (<i>ERF/FEMISE MSE report on Lebanon</i>). A project funded by the European Union 'the Economic and Social Fund for Development –ESFD (2002-06) aims at creating more jobs opportunities in the disadvantaged areas through the provision of micro and small credits to establish enterprises. This project is beneficiary for Females wishing to have access to credits in non-complicated way. Another project funded by the World Bank with the contribution of Lebanon government aims at increase the living conditions and economic status of disadvantaged groups including women and children (Government Programs in Lebanon-regional development, ILO).</p>
National Migration Policies⁽¹⁾: Immigration overall Highly skilled Emigration policy Encouraging returns	Lower No intervention Lower Yes

Sources: FEMISE, Lebanon Country Profile and Lebanese Labour Law; 2007 Annual Survey of violations of Trade union rights; National Labour Law profiles, ILO, FEMISE « Le renforcement du rôle des femmes dans la société ; Questionnaire d'Istanbul pour les pays Euro Méditerranéens », oct 2007; "Employment Policy Reforms in the Middle East and North Africa, European Training Foundation, 2006.

Notes: (1) Data from: UN, department of Economic and Social Affairs, population division, 2006. Governments' policy on immigration: Overall level: Governments policies regarding the current overall level of immigration into the country. It is coded into four categories: to raise the level of immigration; to maintain the level of immigration; to lower the level of immigration; and no intervention.

Country Sheet : Morocco

Table A: Morocco Labor Market Profile, Quantitative

Item	Unit	2000	2005
Population⁽¹⁾			
• Total	mn	28.8	31.5
• Annual growth	%	1.9	1.2
Economically Active Population (15-64)		(2001)	
• Total	mn	10.2	11.1
• Average annual growth	%	2.9	
• Male	%	74.8	72.9
• Female	%	25.2	27.1
Employment		(2001)	
• Total	mn	9.3	9.9
• Male	%	74.1	73.0
• Female	%	25.9	27.0
• Governmental			
Unemployment			
• Total	Thous	1 394	1 226
• Male	%	13.8	10.8
• Female	%	13.0	11.5
• Rate	%	13.6	11.0
Unemployment by Education			
• No schooling	%	6.9	4.3
• Primary	%	51.8	51.1
• Secondary	%	22.5	22.4
• University	%	18.0	21.6
Employment by Sector⁽²⁾			
• Total	%		100
• Agr. Hunting, Forestry, Fishing, Mining & Quarrying	%		45.8
• Manufacturing	%		11.6
• Construction, Elect., Gas & Water Supply	%		7.4
• Wholesale & Retail Trade & Restaurants & Hotels	%		16.7
• Transport, Storage and Communications	%		3.8
• Financing, Insurance, Real Estate and Business Services	%		1.3
• Community, Social and Personal Services	%		13.2
Public Admin. and Defence; Compulsory Social Security	%		na
Informal Employment (non-agricultural)⁽³⁾			
• Share of non-agri employment	%	39.0	
• Urban	%	72.7	
• Rural	%	27.3	
• Female	%	12.7	
Earnings⁽⁴⁾			
Average earnings per day			
• SMAG (minimum agri salary)	Dh/day		50
• SMIG (minimum inter-professional salary)	Dh/day		77.26
Migration⁽⁵⁾			
• Net flows	Thous.	-300.0	-400.0
• Stock (% of population)	%	0.42	0.44

Sources: Sources: ILO, LABORSTA Labour Statistics Database; unless otherwise indicated.

Notes: (1): UN Pop. Div. quinquennial estimates and projections; (2) data for 2005 from ILO; (3) Moroccan Country profile based on Direction de la Statistique : "Enquête Nationale sur le Secteur Informel (ENSI), June 2003 ; (4) Moroccan Country Profile for 2003 ; (5) WDI, 2007

Table B: Morocco Labor Market Profile, Qualitative

Item	Description
Labour Unions	Workers are free to form and join trade unions without prior authorization but following cumbersome administrative procedures. Workers may form a trade union established by workers engaged in a single profession or occupation, or a union established by workers in professions or occupations that are similar or connected to each other. The judiciary may order the dissolution of a union if its members do not fall into the above categories.
Legal rights to peaceful strikes	Unions have the right to organize strikes and actively defend workers' rights, but some restrictions exist. In 2002, Morocco witnessed 237 strikes which concerned 172 establishments and 17,569 workers. The average yearly rate of increase of strikes is 6.4% and 3.2% (avoided strikes).
Labour Flexibility	Hiring and salaries determination usually occur through a direct process of negotiation between the employer and worker although the new labour law supports the mechanism of collective negotiations. The conventional right takes into account the specificities of the companies and sectors, the concluded collective agreements regulate, the methods of recruiting and individual and collective dismissal, and establish the reasons for the dismissals which can be primarily of an economic nature, technological and financial. If a worker is dismissed from his work (due to economic reason) he has the right for an indemnity that corresponds to the period he has worked.
Social Insurance	Social insurance on worker is required by law and it covers workers in the public and private sectors. The social security covers health, maternity, death (1%); pension (12%), family support (6.5%) disease (4%), which adds up to a total of 24.4% of the income where the employer pays 18.1% of the wage bill and the remaining sum is paid by the employee (6.3%).
Employment and Unemployment Policies	<p>Unemployment in Morocco is mainly concentrated in the young and educated. Morocco started implementing active employment measures at the beginning of the 1990s. To face the unemployment problem, the state is encouraging the emergence of new job opportunities especially for this category of unemployed and self-employment. Among those measures is to activate the laws 16/93 and 13/94 that encourage training and incentives through programs of 'employment incentives'. Enterprises that accept trainees are given a subvention of a sum of 800 to 1300 dirham per trainee. Those enterprises are also entitled to an exemptions in terms of social charges (<i>Femise Morocco Country Profile</i>). Measures targeting unemployed graduates are of three kinds:</p> <ul style="list-style-type: none"> • better labour market information and public employment services (reorganisation of the Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences), • complementary training courses or in-company training, to improve qualifications and ensure better employability • young investor loans and self-employment programmes to foster the creation of better jobs (<i>ETF, 2006</i>).

Wages and minimum wages	The law implies that the salary are determined by collective conventions but this holds a marginal role and is almost inexistent (Morocco Country Profile). The minimum agriculture salary (SMAG) and the minimum inter professional salary (SMIG) is binding. The state is responsible for fixing the levels of those two minimum salaries, after consultancy. An increase is due when the inflation rate (measured on the index of cost of living) has increased by at least 5%. With this concept, in the past 50 years the minimum salaries have been revised upward at least 30 times.
Female Participation	
Equal opportunities to work	The new law of 2003 has added a whole section on the non-discrimination in terms of employment. Female workers have equal opportunities to work. The law grants women the right for maternity leaves, and safe working environment. However, according to the 2007 survey of union rights, women working at the garment industries (70% of the sectors') most under 30 years old, are still suffering from gender discrimination.
Equal Access to Education	A programme of elimination of illiteracy of women based in rural areas was initiated within the framework of convention of the Secretary of State responsible of Literacy and non-formal Education, as well as other training programs for girls. Illiteracy continue to be high among women, 54.7% vs 30.8% for men. Illiteracy rate of the rural women is estimated at 74.5%.
Micro credits and Informal Markets	To promote the role of women as entrepreneurs several programs and centres are set up: the installation of Young promoters (26% of beneficiary women) as well as self employment programmes. The PADE, national programme aiming at supporting by way of incubator the entrepreneurial women activities in the economically vulnerable areas. - To encourage women to participate in the micro credit programs, a new micro-credit law has been implemented that facilitate the micro-financing of women's projects that do not meet the conditions of bank credit access. Generating projects of incomes for the rural women (PGR) of the Ministry for agriculture and the rural development, with a special line of financing.
National Migration Policies⁽¹⁾: Immigration policy overall Highly skilled Immigration policy Encouraging returns	Lower Maintain Maintain Yes

Sources: FEMISE, Morocco Country Profile and Morocco Labour Law; 2004 Annual Survey of violations of Trade union rights; National Labour Law profiles, ILO, FEMISE « Le renforcement du rôle des femmes dans la société ; Questionnaire d'Istanbul pour les pays Euro Méditerranéens », oct 2007.

Notes: (1) Data from: UN, department of Economic and Social Affairs, population division, 2006. Governments' policy on immigration: Overall level: Governments policies regarding the current overall level of immigration into the country. It is coded into four categories: to raise the level of immigration; to maintain the level of immigration; to lower the level of immigration; and no intervention

Country Sheet : Palestine

Table A: Palestinian Labor Market Profile, Quantitative

Item	Unit	2000	2005
Population ⁽¹⁾			
• Total	mn	2.9	3.7
• Annual growth	%	4.3	3.3
Economically Active Population (15-64)			
• Total	Thous	685	791
• Average annual growth	%		
• Male	%	86.7	83.4
• Female	%	13.3	16.6
Activity rate	%	31.3	39.2
Employment			(2004)
• Total	Thous	597	578
• Male	%	84.4	81.9
• Female	%	15.6	17.1
• Governmental ⁽³⁾	%		32 (G) 18 (WB)
Unemployment			(2004)
• Total	Thous	98.8	212.2
• Male	%	14.4	28.0
• Female	%	12.3	20.0
• Rate	%	14.1	26.7
Unemployment by Education			
• No schooling	%	12.1	9.4
• Primary	%	55.4	58.5
• Secondary	%	12.7	13.1
• University	%	19.7	18.9
Employment by Sector ⁽²⁾			
• Total	%	100	100
• Agriculture	%	13.7	15.9
• Industries	%	34.4	24.7
• Services	%	51.5	58.1
Migration ⁽¹⁾			
• Net flows	thous	10 575	-40 000
• Stock (% of population)	%	47.5	56.3

Sources: ILO, LABORSTA Labour Statistics Database; unless otherwise indicated.

Notes: (1): WDI, 2007 (2) Femise calculation from ILO; (3) FEMISE, Palestinian Country Profil

Table B: Palestinian Labor Market Profile, Qualitative

Item	Description
Labour Unions	Under the umbrella of the Federation of Palestinian Workers Unions, many Palestinian unions have been established covering almost all sectors. Due to the political circumstances, most (if not all) of these unions are involved in political activities at the expense of performing basic duties for their members which are defending workers' rights and improving working conditions (<i>Femise Country Profile</i>). There is no legal and institutional framework that governs the industrial relations which leads to sporadic and non-consistent actions (<i>source: 2007 Annual Survey of violations of Trade union rights</i>). A new Trade union law is being discussed to legalise the institutional framework for industrial relations, but is still not agreed by the Federation.
Legal rights to peaceful strikes	The Labour Law provides the right to strike with two weeks advance notice, or four weeks in public utilities. The Ministry of Labour can impose arbitration, however, and trade unions can face disciplinary action if they do not accept the outcome of that arbitration. In 2006, after the US and EU cut their financial assistance, the newly elected government became unable to pay the public sector workers (160,000) and following several warnings, the unions began an unlimited strike (except for teachers and nurses) which was opposed by the government.
Labour Flexibility	Labor markets are regulated by a set of laws: the labor law regulates work in the private sector (including NGOs) and the civil servants law regulates public sector employment. The labor law is widely criticized by the private sector because it overemphasizes the rights of employees relative to employers' rights. While it is rather easy to hire workers, firing is one of the most difficult in Palestine.
Employment and Unemployment Policies	Current situation does not allow the existence of a stable social security scheme. All funding rely on international donors. In 2006, a Social Safety Net Reform was set up with the World Bank around the following components : A- Financing of conditional cash transfer grants. B- Capacity building of ministries involved in social safety net planning, administration and evaluation. C- Administration and monitoring the project. D- Ministry of social Affairs should coordinate program operations with other ministries, UNRWA and donors E-The ministry of Social Affairs should implement the proposed project using the administrative structure of the existing Conditional Cash Transfer program (<i>source: Ministry of Social Affairs – Palestine; Third International Conference on Conditional Cash Transfers Istanbul, Turkey, June 26-30, 2006</i>).
Employment and Unemployment Policies	The Palestinian National Authority and the international community initiated many activities and projects to alleviate unemployment after 2000. The PNA has absorbed about 145 thousand workers in the public sector which reached a saturation level and evidence of disguised unemployment is apparent. In addition, the PNA has followed active labour market policies including the creation of a social safety net with a fund worth 240 million US\$ allocated in 2005. About 26 employment offices belong to the Ministry of Labour, whose main

	function is to match job seekers with job providers. In reality, the role of these offices is relatively minor. (<i>Femise Country Profile</i>)
Wages and minimum wages	<p>A large wage gap of 19% exists between the West Bank (WB) and the Gaza strip (GS). A substantially wider gap exist between wages of Palestinian working in Israel and those working in the WB of 71% and those working in the GS of 103%. It is known that the WB is more open to the Israeli economy in terms of the movement of workers compared to Gaza. Also, the economic base in the West Bank is relatively more diversified and stronger than the economy of Gaza. But the real wage gap between the two regions has been narrowing over the past 10 years.</p> <p>The Israeli labor market has distorted wages schemes in the Palestinian economy: higher wages do not reflect higher productivity, which hurts the competitiveness of the Palestinian economy at the aggregate and sectoral level.</p>
Female Participation	
Equal opportunities to work	<p>To promote the equal opportunities to work between males and females, the Ministry of Labour has undertaken a gender analysis based on the type of activities and an action plan has been put in place to give incentives to females to join both the public and private sectors. This national strategy has been followed by an urgent program for Palestine whose objective is to optimize the jobs offered by all sectors and specially designed for women and to facilitate the promotion of competences in non-traditional sectors so as to create a source of income.</p> <p>Specially designed training programs for women are offered by the Ministry of Labour and the Ministry of Planning through its program on "Feminine Condition and Development" gives a wider scope of the equality issue. It is worth mentioning that over the 21 ministries in Palestine only 6 have specific orientations towards females (including agriculture and education) but sufficient funds are not currently available (<i>Femise, 2007</i>).</p> <p>Despite these efforts, there is a clear gender discrimination in terms of employment and wages. In 2003, male wages were 14% higher than those of females.</p>
Equal Access to Education	<p>The right for education is equally granted for girls and boys and in general. Female illiteracy and drop out rates are high in Palestine. This is a social trend attributed to the low age of marriage of girls in Palestine. A specially designed program to eradicate illiteracy among older women has been put in place (including refugees). Also special programs of education are designed for married females so that they do not need to drop out from schools. The Palestinian Central Bureau of statistics reports that the share of females attending universities and schools is the same as that of males (2005/6), but this does not go inline with the drop out rates and illiteracy of women.</p>

Source: FEMISE, Palestinian Country Profile and Palestinian Labour Law; 2007 Annual Survey of violations of Trade union rights; National Labour Law profiles, ILO; and FEMISE « Le renforcement du rôle des femmes dans la société ; Questionnaire d'Istanbul pour les pays Euro Méditerranéens », oct 2007.

Country Sheet : Syria

Table A: Syria Labor Market Profile, Quantitative

Item	Unit	2000	2005
Population⁽¹⁾			
• Total	mn	16.5	19.0
• Annual growth	%	2.5	2.7
Economically Active Population (15-64)			
• Total	mn	4.9	5.5
• Average annual growth	%		
• Male	%	80.2	78.5
• Female	%	19.8	21.5
Activity rate		..	45.4
Employment		(2001)	(2003)
• Total	mn	4.7	4.8
• Male	mn	3.9	3.7
• Female	mn	0.80	0.76
• Public sector ⁽²⁾	%	27.0	24.0
Where: Male	%	22.0	21.0
Female	%	32.0	31.0
Unemployment		(2001)	
• Total	thous	613.4	637.8
• Male	%	8.0	7.8
• Female	%	23.9	20.9
• rate		11.2	11.0
Unemployment by Education⁽⁴⁾			(2002)
• No schooling	%		5.2
• Primary	%		62.1
• Secondary	%		23.4
• University	%		9.8
Employment by Sector			(2002)
• Total	%		100.0
• Agr. Hunting, Forestry, Fishing,			30.3
• Manufacturing, Mining & Quarrying, Elect., Gas and Water Supply			13.7
• Construction,			13.2
• Wholesale & Retail Trade & Restaurants & Hotels			15.0
• Transport, Storage and Communications			5.5
• Financing, Insurance, Real Estate and Business Services			1.3
• Community, Social and Personal Services			21.0
Public Admin. and Defence; Compulsory Social Security			na
Informal Employment⁽²⁾		(SCBS, 2002)	(SCBS, 2003)
• Total employment	%	39.0	23.0
• Male		40.0	27.0
• Female		32.0	12.0
Earnings⁽²⁾			
Average earnings per month			
• Illiterate/basic education	SD		4,500 (\$90)
• Secondary	SD		6,200 (\$124)
• University degree	SD		8,000 (\$160)
In public Sector:			
• On average	SD		5,000 (\$100)
• 1% of the public employees	SD		9,000 (\$180)
Migration⁽³⁾			
• Net flows	thous	-30.0	-30.0
• Stock (% of population)	%	5.4	5.2

Sources: ILO, LABORSTA Labour Statistics Database; unless otherwise indicated.

Notes: (1): UN Pop. Div. quinquennial estimates and projections; (2): Femise Syria Country Profile; (3) WDI, 2007

Table B: Syria Labor Market Profile, Qualitative

Item	Description
Labour Unions	The General Federation of Trade Unions (GFTU) is the sole national trade union center in Syria. All trade unions should be affiliated to the GFTU which have the power to dissolve any unions if it is not conform to the regulations. Also they have the power to determine which sectors can have a union and acts as the link between workers and government. There are a large number of unions and associations in Syria, such that the majority of workers are affiliated with at least one. Examples include: the Labor Union, Youth Union, Women Union, the Federation of Artisan Associations, the Engineers Syndicate, the Physicians Syndicate, and the Pharmacists Syndicate. These unions and associations hold a good deal of administrative authority, as their approval must be secured for many types of business-related activities. At the same time, unions provide a variety of services to their members, including training, housing projects, social security systems, and health insurance. These support services are well-appreciated by union members and help facilitate a healthy business environment.
Legal rights to peaceful strikes	Although law does not forbid strikes, but the right to strike is severely restricted by the threat of punishment and fines. Is considered publishable by fines (and even prison) if the strike involves more than 20 workers in a certain sector, or if the strike takes place in a public places or occupation of premises. Despite the fact that the law provides the right to collective bargaining, it is have not been practiced in a meaningful way (<i>Source: 2007 Annual survey of violations of trade union right</i>).
Labour Flexibility	Hiring in the public sector is done through employment offices through competition among applications with higher education and skills. After one year, either the worker is dismissed or given a life-time contract. Dismissal in these kind of contracts is difficult and is only done for very poor performance or health reasons. Hiring in the private sector is straightforward and it is left to the company to decide. Dismissal is more difficult as it requires the decision made a Committee for Dismissal Affairs (including members of the ministry of labour and social affaire and municipal governorate and labour syndicate). Many private companies request from the worker to sign undated resignation letters before the employment contracts.
Social Insurance	Syria has a social security system in which workers in private sector firms contribute 7 percent of their basic salary and employers contribute 14 percent. For employers with 5 employees and more, the social security benefits are administered through the government. For employers with fewer than 5 employees, the benefit is paid to workers directly upon their leaving employment. The social security system also covers public sector workers, who contribute 10 percent while the government contributes 10 percent. Syria also has an on-the-job injury and disability insurance system.
Employment and Unemployment Policies	Unemployment rate is very high in Syria and so is the underemployment (estimated at 16.2% in 2003). Youth represent the highest share of unemployed (82% for males

	<p>and 73% of females). This could be attributed to the changes in government policy which discontinued the mandatory government service work for university graduates, but it is not the sole reason behind the high unemployment (as many unemployed are concentrated among those who completed elementary school or less). To combat unemployment, the government has established the Agency for Combating Unemployment (ACU) spending one billion dollars for job creation activities over 5 years (2002-07). This is based on giving loans for the creation of micro, small and medium size enterprises. The ACU gives facilities for infrastructure and training. Also, the government is looking into engaging the private sector to create more jobs by removing restrictions on private sector entry, to reform education to better match the need of the labour market and providing tax incentives for firms that hire large number of workers (that are also registered in the social service).</p>
Wages and minimum wages	<p>The minimum wage levels in Syria are set according to the sector. Until recently, Syria had separate levels for workers in urban and rural areas, which was combined with the new labour law of 2004. For a long time the minimum wage was set at 1250 SD, which was decreasing in value and hence was non-binding. It was raised twice in 1999 and 2004 and now is equal to 3500 SP per month (US\$70) and is binding for the lowest paid workers.</p>
Female Participation	
Equal opportunities to work	<p>Despite that equal opportunities is a legal right in Syria. There exist no agencies that facilitate or support female work in Syria. It is to note that although the maternity leaves are granted for female workers, they do not have that right for their fourth child. Female wages are 20% less than male across education levels, this could be partly due to the fact that most employed females (52%) are between 15 and 20 years old (vs 40% of males). In terms of unemployment, it is to note that in the 80s unemployment of women was 66% higher than that of men, while in 2002 it was three times higher than men (190% more). This could be due to females exiting the labour markets for family reasons and re-enter years later. It is to note that in general, especially in the private sector, employers are discouraged to employ females specially those who are in the age of marriage and having children. Another reason could be that the well educated females tend to wait for better opportunities than males (given the non-financial restrictions).</p>
Equal Access to Education	<p>In line with the general policy of increasing female literacy, the minister of agriculture in particular has established programs to fight against the illiteracy of female in the rural areas. Specially schools have been designed to educate girls between the age of 10-20 years that do not follow the standard curriculum and that was put in place by the minister of education in collaboration with the UNICEF.</p> <p>The low participation of women in the labour market has forced labour unions to urge the government to open schools to train Syrian women to domestic workers, rather than import foreigners from Indonesia, Philippines and Ethiopia (amounting for 60,000). However it is considered a problem in Syrian Culture for women to do this kind of work. (IRIN Middle East news)</p>
Micro credits and Informal Markets	<p>Female entrepreneurs are represented by a female business committee in the Industrial and Commerce Chambers. In 2004, females represented 10% of entrepreneurs. The 2001</p>

	law grants facilities to encourage employment of young and females by granting them special credits. However, The condition of the property is a condition which limits the range of these measurements. The access to the property being an obvious aspect of discriminations which the women undergo.
National Migration Policies⁽¹⁾: Immigration policy: overall Emigration policy	Maintain Lower

Source: FEMISE, Syria Country Profile and Syria Labour Laws; 2007 Annual Survey of violations of Trade union rights; National Labour Law profiles, ILO, FEMISE « Le renforcement du rôle des femmes dans la société ; Questionnaire d'Istanbul pour les pays Euro Méditerranéens », oct 2007

Notes: (1) Data from: UN, department of Economic and Social Affairs, population division, 2006. Governments' policy on immigration: Overall level: Governments policies regarding the current overall level of immigration into the country. It is coded into four categories: to raise the level of immigration; to maintain the level of immigration; to lower the level of immigration; and no intervention

Country Sheet : Tunisia

Table A: Tunisia Labor Market Profile, Quantitative

Item	Unit	2000	2005*
Population⁽¹⁾			
• Total	mn	9.6	10.1
• Annual growth	%		
Economically Active Population (15-64)		(2003	
• Total	mn	3.2	3.4
• Average annual growth	%		4.7
• Male	%	73.8	73.4
• Female	%	26.2	26.6
Activity rate	%	..	46.0
Employment			
• Total	mn	2.7	2.9
• Male	mn	2.0	2.2
• Female	mn	0.7	0.7
Unemployment			
• Total	Thous.	475.1	486.4
• Male	%	15.3	13.1
• Female	%	16.9	17.3
• rate	%	15.7	14.2
Unemployment by Education			
• No schooling	%	10.1	7.4
• Primary	%	45.6	42.4
• Secondary	%	37.5	38.6
• University	%	6.6	13.9
Employment by Sector⁽²⁾			(2004)
• Total	%		100
• Agr. Hunting, Forestry, Fishing, Mining & Quarrying	%		17.3
• Manufacturing, Elect., Gas & Water Supply	%		19.4
• Construction	%		13.3
• Wholesale & Retail Trade	%		10.9
• Transport, Storage and Communications	%		5.6
• Other services (incl. Restaurants & Hotels)	%		13.3
• Education, health and administrations	%		19.1
Public Admin. and Defence;	%		
Compulsory Social Security			na
Informal Employment⁽³⁾			
• % of total employment	%		49.9
• % of VA	% GDP		11.5
Earnings⁽³⁾			
Average annual salary	TD	2243	
• Total		14% more	
• Male		than women	
• Female			
Migration⁽⁴⁾			
• Net flows	Thous	-20.0	-20.0
• Stock (% of population)	%	0.40	0.38

Sources: ILO, LABORSTA Labour Statistics Database; unless otherwise indicated.

Notes: (1): UN Pop. Div. quinquennial estimates and projections; (2) Emploi total, RGPH 2004; (3) Tunisia Country Profile; (4) WDI, 2007

Table B: Tunisia Labor Market Profile, Qualitative

Item	Description
Labour Unions	The Labour Code provides for workers to form and join trade unions. Unlike associations, prior authorisation is not required to form a trade union. A union may only be dissolved by court order. <i>(2007 Annual Survey of violations of Trade union rights)</i> . Tunisia is characterised by a reduced number of social partners. Workers are represented by single trade union: The General Union of Tunisian workers (UGTT) (Union Générale des Travailleurs Tunisiens, or UGTT). Composed of 7,000 trade unions, 23 regional unions and 20 federations, UGTT membership exceeds 30% of the active population (60% of public sector workers). Two associations represent employers in the private sector: the first for the industrial and services sectors (Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat, or UTICA) and the other for the agricultural and fishing sectors (Union Tunisienne de l'Agriculture et de la Pêche, or UTAP) <i>(ETF, 2006)</i> . Some concerns have been expressed for anti-union activities for private sector employees, specially in applying the dismissal regulations. <i>(2007 Annual Survey of violations of Trade union rights)</i>
Legal rights to peaceful strikes	The new law granted the workers the right for peaceful strikes to defend a case or request a right. Unions, and particularly those representing state employees, have the right to strike, provided they give ten days' advance notice to the UGTT, which should give its authorisation. In 2005, 466 strikes and lockouts were recorded about 54% of them were located in the manufacturing sector <i>(Source: ILO)</i>
Labour Flexibility	The law of 1996 has added flexibility in hiring workers by abolishing the provisions to inform the public Office before recruiting, specified modalities to adopt fixed term contracts for the maximum period of 4 years and those of part time, flexibility in the reduction of working hours per week and flexibility in negotiation the non-working and holidays. Moreover the labour law precise the criteria of abusive dismissal and fixed the ceiling of indemnities in this kind of dismissal.
Social Insurance	Employers in Tunisia contributed 16% of the total wage for social security. Other social protection costs (e.g. training, accident insurance, medical, protective clothing ...etc.) could increase this contribution to 28% of the salary, which makes employing formal workers rather expensive. <i>(Source: Tunisia Femise Country Profile, Development and international cooperation ministry)</i> .
Employment and Unemployment Policies	Unemployment in Tunisia is higher in men than in women and is concentrated in those with low level of education and young (15-19 years). Tunisia awards high priority to employment activation by means of its systematic efforts to develop active labour market policies (related expenditures of active measures reaching 1.5% of GDP in 2002; World Bank (2003). In 1995, Tunisia launched an ambitious plan under a comprehensive programme entitled MANFORME for upgrading training services and enhancing worker employability. The first decade of reform focused on establishing infrastructures (in particular training centres), implementing partnership principles and developing training programmes <i>(ETF, 2006)</i> . While the strategy is to offer a whole range of programmes

	covering different job-seeker skill levels, only 5.3% of the labour force benefited from the programmes (ETF, 2006). The programmes underway in Tunisia can be classified into four groups: insertion programmes, university graduate employment programmes, FIAP (Fonds d'Insertion et d'Adaptation Professionnelle) programmes, and micro-enterprise and self-employment programmes (ETF, 2006).
Wages and minimum wages	An increase in level of the SMIG and SMAG was announced to reach 239.824 dinars and 7.379 dinars per day respectively. Collective bargaining is recognised in law. Wages and working conditions are set in triennial negotiations between unions and employers after general guidelines are laid out through national tripartite consultations.
Female Participation	
Equal opportunities to work	The law of 2000 put an end to the necessity of the husband's approval to the employment of the wife. Moreover, several; programs have been designed to help women integrate in the labour market such as "Le fonds National de l'emploi (FNE)". The labour law does not discriminate between men and women. In the agriculture sector, the female salary has been adjusted to meet that of the male workers of the same category. Moreover, women with young children have flexible hours.
Equal Access to Education	Illiteracy among women has decreased due to the efforts of the governments, such as the national program of adult learning that was specially designed to young and women in the rural areas (young women (14-20years) represented more than half of the beneficiaries of this program.
Micro credits and Informal Markets	The Tunisian government has established several programs to support women entrepreneurs such as the Forum of Productive women (artisans), and to organize training programs of which women entrepreneurs have benefited. The National Solidarity Fond (FSN) and the Tunisian Bank for Solidarity have been particularly active in granting micro credits to women entrepreneurs.
National Migration Policies⁽¹⁾: Immigration overall Highly skilled Emigration policy Encouraging returns	 No intervention No intervention Raise No

Source: FEMISE, Tunisia Country Profile and Tunisian Labour Law; 2007 Annual Survey of violations of Trade union rights; National Labour Law profiles, ILO; FEMISE « Le renforcement du rôle des femmes dans la société ; Questionnaire d'Istanbul pour les pays Euro Méditerranéens », oct 2007; "Employment Policy Reforms in the Middle East and North Africa, European Training Foundation, 2006.

Notes (1): Governments policy on immigration: Overall level: Governments policies regarding the current overall level of immigration into the country. It is coded into four categories: to raise the level of immigration; to maintain the level of immigration; to lower the level of immigration; and no intervention

Country Sheet : Turkey

Table A: Turkey Labor Market Profile, Quantitative

Item	Unit	2000	2006
Population⁽¹⁾			
• Total	mn	67.4	72.9
• Annual growth	%	1.7	1.2
Economically Active Population (15-64)			
• Total	mn	22.2	24.5
• Average annual growth	%	1.9	1.14
• Male (2001)	%	73.4	73.9
• Female (2001)	%	26.6	26.1
Employment			
• Total	mn	21.6	22.3
• Male	mn	15.7	16.5
• Female	mn	5.80	5.81
• Governmental			
Unemployment			
• Total	mn	1.49	2.44
• Male	%	6.6	9.9
• Female	%	6.3	10.3
Unemployment by Education			
• No schooling	%	4.5	2.2
• Primary	%	44.5	40.6
• Secondary	%	41.5	45.1
• University	%	9.5	12.0
Employment by Sector⁽²⁾			
• Total	%		100
• Agr. Hunting, Forestry, Fishing, Mining & Quarrying	%		30.0
• Manufacturing	%		18.5
• Construction, Elect, Gas & Water Supply	%		5.7
• Wholesale and Retail Trade & Restaurants & Hotels	%		20.6
• Transport, Storage and Communications	%		5.1
• Financing, Insurance, Real Estate & Business Services	%		4.0
• Community, Social and Personal Services	%		16.1
Public Admin. and Defence; Compulsory Social Security	%		Na.
Informal Employment			
• Total		51.6	495,000
• Urban		(% total)	(2004)
• Rural			
Earnings			
Average earnings per week			
Total	NTLira	488.7	
Migration⁽³⁾			
• Net flows	Thous.	135.24	-250.0
• Stock (% of population)	%	1.9	1.8

Sources: ILO, LABORSTA Labour Statistics Database; unless otherwise indicated.

Notes: (1) UN Pop. Div. quinquennial estimates and projections; (2) data for 2005 from ILO; (3) WDI, 2007

Table B: Turkey Labor Market Profile, Qualitative

Item	Description
Labour Unions	Unions are permitted by law in Turkey but they have to obtain official permission to organize meetings and must allow police to attend their events. Obviously, progress in bringing the country's legislation on worker's and trade unions rights is still far from international standards (<i>2007 Annual Survey of violations of Trade union rights</i>).
Legal rights to peaceful strikes	Strikes are allowed but are very restricted: there is an excessively long waiting period (nearly three months) from the start of negotiations to the date when a strike can be held, and the union must follow specific steps. There is still no formally recognized right to strike for the public sector, despite a revision of the PETU in 2005, which is incompatible with the Convention. Solidarity strikes, general strikes, go-slows and workplace occupations continue to be banned. Police intervention in demonstration is permitted.
Labour Flexibility	The employer has the right to terminate an ongoing contract by giving an appropriate notice period. According to Article 17 of the labour a valid reasons has to be given in the notice. The law requires hiring a minority group of mentally or physically disabled (minimum of 0.5%) in firms with more than 50 employees.
Social Insurance	Social security is provided by three publicly run institutions. The employer share is between 19.5 and 25% of the wage bill.
Unemployment Policies	An Unemployment Insurance (UI) scheme was not implemented in Turkey until 1999, even though Turkey accepted the ILO Convention No. 102. The UI system is a compulsory scheme and covers mainly the wage earners registered to the Social Insurance Institution (SSK, Turkish acronym), and to a much lesser extent some other types of employees defined by the law. The scheme is financed by the contributions of employers (2 percent out of the contribution base for SSK). In 2000, the new law permits to the unemployed to continue receiving maternity and health support.
Wages and minimum wages	The minimum limits of wages shall be determined every two years at the latest by the Ministry of Labour and Social Security through the Minimum Wage Fixing Board.
Female Participation	
Equal opportunities to work	The labour law grants equal chances of work to men and women. Moreover, a new project law foresees prohibiting the termination of a contract due to pregnancy and will be prohibiting any discrimination because of gender and to consider maternity leaves as working days and allow certain flexibilities to mothers with young children.
Equal Access to Education	To narrow the gap between men and women in terms of education, several programs have been initiated by the government. In 2001, a supporting mechanism has been created for the national campaign of education from collaboration between governmental and non-governmental organisations and universities. This campaign included literacy classes, as well as professional specialised training and socio-cultural classes (about 63% of the participants were women).
Micro credits and Informal Markets	A micro credit program has been established for women to encourage initiatives that generate revenues (about 21 thousands women benefited from it since its creation).

	Several foundations offer credit training services and advises for women that with to establish a small enterprise. Other form of support is to help women enterprises to market and sell their products.
National Migration Policies⁽¹⁾: Immigration policy: overall Highly skilled Emigration policy Encouraging returns	Lower Raise Maintain No

Source: FEMISE, Turkey Country Profile and Turkish Labour Law; 2007 Annual Survey of violations of Trade union rights; National Labour Law profiles, ILO; www.sendika.org (labornet Turkey); and <http://en.hukuki.net/index.php/topic,27.0.html>; and FEMISE « Le renforcement du rôle des femmes dans la société ; Questionnaire d'Istanbul pour les pays Euro Méditerranéens », oct 2007.

Notes (1): Governments policy on immigration: Overall level: Governments policies regarding the current overall level of immigration into the country. It is coded into four categories: to raise the level of immigration; to maintain the level of immigration; to lower the level of immigration; and no intervention