

YouMatch

Global Initiative on Innovative
Employment Services for Youth

Groupe de Travail: Information sur le Marche du Travail (IMT)

Directive sur l'établissement de systemes integres d'information sur le Marche du Travail Comme appui a une Gouvernance efficace du Marche du Travail en afrique



Mis en œuvre par



Publié par:
Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sièges de la société
Bonn et Eschborn, Allemagne

Initiative mondiale en matière de services de
l'emploi innovants pour les jeunes – YouMatch
Friedrich-Ebert-Allee 32 + 36
53113 Bonn, Allemagne

E info@giz.de
I www.giz.de/en

Responsable:
Pierre Lucante
T +49 228 4460-1831
E pierre.lucante@giz.de

Auteur:
Ina Pietschmann
Economiste du Travail et Experte IMT
E ipietschmann@hotmail.com

Maquette:
Atelier Löwentor GmbH
Dieburger Straße 98d
64287 Darmstadt, Allemagne
www.loewentor.de

Crédits photos:
©GIZ

Sur mandat du
Ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ)
Division 113: Initiative spéciale Formation et Emploi

Octobre 2020

PRÉFACE

La déclaration de Ouagadougou + Plan d'Action sur l'Emploi, l'Eradication de la Pauvreté et le Développement Inclusif en Afrique de la CUA adoptée par la Conférence des chefs d'Etats de l'Union africaine en janvier 2015 à Addis-Abeba, intègre la migration de main d'œuvre et l'intégration économique régionale, la protection sociale, les compétences opérationnelles et intrarégionales ainsi que l'adéquation entre offre et demande de main d'œuvre dans ses six domaines politiques prioritaires. Dans les domaines susmentionnés, le processus de prise de décisions politiques factuelle exige de la part des Etats membres qu'ils appliquent une gouvernance du marché du travail, et plus spécifiquement de l'emploi adéquate. A son tour, cela nécessite l'établissement de systèmes d'information robustes dans les Etats pour les guider dans la collecte, la compilation, le stockage, l'analyse et la diffusion de statistiques du travail et d'informations sur le marché du travail représentatives qui serviront à définir et surveiller les politiques, buts et objectifs du développement.

L'un des véritables défis économiques auxquels font face les Etats membres, réside dans le fait que la croissance économique des dernières années n'a pas généré ni suffisamment de revenus de qualité, ni suffisamment de moyens de subsistance pour la majorité des habitants de la région. Tel est le contexte d'une main d'œuvre exponentiellement croissante dans la plupart des Etats membres alors que parallèlement la création d'emplois décents reste limitée. Il est donc nécessaire que les différents pays se dotent de stratégies, politiques et programmes favorables à l'emploi et à forte intensité d'emplois. Les politiques et stratégies actuelles ne s'attaquent pas aux contraintes qui entravent la création d'emplois décents et ne répondent, de ce fait, pas aux réalités concrètes du marché du travail. D'une manière générale, les gouvernements peinent à défier le lien qui existe entre développement des ressources humaines, du marché du travail et économique.

L'aspect concret et la mise en œuvre des programmes, politiques et stratégies favorables à l'emploi et à forte intensité d'emplois requièrent une approche ciblée, coordonnée et harmonisée afin de collecter, compiler, stocker, analyser et diffuser les statistiques du travail et des informations sur le marché du travail qui serviront à définir et surveiller les politiques en question. C'est pourquoi la plupart des pays investissent dans la mise en place de systèmes d'information sur le marché

du travail (SIMT). Le niveau de sophistication des systèmes d'information en vigueur dans les Etats membres a pu être observé par la CUA grâce à la publication «A Roadmap for the development of Labor Market Information Systems» (Feuille de route pour le développement de systèmes d'information du marché du travail) ainsi qu'à l'occasion du 3e CTS sur le développement social, le travail et l'emploi mettant ainsi à la lumière multiples inefficacités et exhortant de ce fait les pays à aller de l'avant pour établir des SIMT de type 3.

Le cadre du système d'information tel que décrit dans la présente directive reprend les principes de fonctionnement observés dans les SIMT de type 3 et les regroupe dans une approche de systèmes d'information intégrés. Cette dernière met en avant la production de statistiques du travail, les capacités et exigences en termes d'analyses reposant sur les besoins réels et le renforcement des mécanismes de coordination institutionnelle dans le but de renseigner de manière systématique le champ politique. Cette méthodologie tient compte des différences nationales au niveau des politiques et dispositions institutionnelles et des capacités à collecter et analyser les statistiques du travail et information sur le marché du travail. C'est pourquoi elle favorise une conception dynamique, basée sur les besoins des systèmes d'information du marché du travail en fonction du degré de développement de chaque pays.

Comme pour les résolutions adoptées jusque-là, la présente directive constitue un jalon supplémentaire pour combler le fossé qui continue à exister entre les différents Etats membres en termes de statistiques du travail et d'informations sur le marché du travail, et qui se traduit par une mauvaise planification, aboutissant ainsi à une prise de décision malavisée et à de mauvais résultats dans le domaine du développement. Le fait que cette directive tient compte des normes et bonnes pratiques en vigueur dans ce domaine, permettra aux Etats membres de relever les défis auxquels font face leurs systèmes d'information respectifs. C'est grâce à la mise en œuvre de ce cadre qu'un système d'information bien déployé, accepté et performant se transformera en un outil d'orientation intégral pour la planification, le suivi et l'évaluation de politiques favorables à l'emploi et aidera les gouvernements, le secteur privé et la communauté de l'éducation à comprendre leurs marchés du travail respectifs et à élaborer leurs propres activités de planification de la main d'œuvre en fonction de l'offre et de la demande.

REMERCIEMENTS

Le réseau YouMatch réunit environ 90 experts des services de l'emploi de 25 pays africains et de la région MENA au sein de neuf communautés de pratique. Suivant l'approche multipartite, ce réseau est constitué de représentants de plus de 70 organisations publiques, privées et de la société civile. Les CdP YouMatch fournissent un forum d'échange interrégional sur les services de l'emploi. C'est dans ce contexte que la CdP « l'observation du marché du travail comme base essentielle de services efficace de l'emploi pour les jeunes » souhaite exprimer sa reconnaissance à l'égard de M. Wilfrid Gbewenondo Djojo (Bénin), M. Amos Ela Ela (Cameroun), M. Ephrem Gidey (Ethiopie), M. Mamady Cisse (Guinée Conakry), Mme Lilliane Elodie Zalo (Côte d'Ivoire), M. Soro Dognimon (Côte d'Ivoire), Mme Mai Elian (Jordanie), Mme Sharleen Muthoni (Kenya) M. Mike Mtukulo (Malawi), M. Pachalo Mwanza (Malawi), M. Alasanne Yall

(Mauritanie), M. Oussama Lakhmiri (Maroc), M. Mohamed Hazim (Maroc), M. Albius Mwiya (Namibie), M. Indongo Indongo (Namibie), M. Gilbert Agaba (Rwanda), M. Pacifique Uwamahoro (Rwanda), M. Abdou Musonera (Rwanda), M. Jean de Dieu Irankunda (Rwanda) et M. Mbaye Sar (Sénégal), qui grâce à leurs participation et contributions incessantes au sein de la CdP et du réseau YouMatch ont permis de réaliser la présente directive.

Par ailleurs, le réseau YouMatch tient à remercier ses partenaires, la Commission de l'Union africaine (CUA), l'Agence de développement de l'Union africaine (AUDA-NEPAD) et l'Union Economique et Monétaire Ouest-Africaine (UEOMA) pour leur participation et contributions à ces directives.

A PROPOS DE L'AUTEURE

Forte de quelque 20 ans d'expériences professionnelles au niveau international dans le domaine des statistiques du travail, Ina Pietschmann, économiste du travail chevronnée, se consacre au déploiement d'analyses systématiques d'informations et à la recherche pour élaborer des mesures visant à favoriser la création d'emplois et activités décentes et productifs et renforcer les capacités des marchés du travail dans de nombreux pays. Elle est basée en Afrique et a commencé à travailler pour la CE, la GIZ, la BM, l'OIT, l'ONUDI et la BASD auprès des gouvernements de Gambie, d'Ouganda, d'Egypte, d'Afrique du Sud, du Rwanda, d'Indonésie, d'Iran, de Mongolie et du Timor Leste dans le but d'établir des

stratégies et politiques de l'emploi et du travail qui reposent sur des éléments concrets et de configurer des systèmes d'information et des outils d'analyse d'information sur le marché du travail adaptés aux besoins spécifiques afin d'apporter un soutien à la gouvernance nationale de l'emploi et du travail ainsi que des compétences et de renforcer le développement du secteur privé et des politiques de migration. Auparavant, Ina Pietschmann exerçait diverses fonctions à l'OIT, entre autres au siège de l'OIT, dont celle d'experte en information sur le marché du travail et d'économiste du travail pour l'Asie centrale, le Népal, le Viêtnam et le Pakistan.

INDEX

PRÉFACE	3
ABRÉVIATIONS	7
1. INTRODUCTION	9
1.1 HISTORIQUE	9
1.2 OBJECTIFS ET STRUCTURE DU PRÉSENT DOCUMENT	12
2. L'ÉVOLUTION DE SYSTÈMES D'INFORMATION POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI	13
2.1 SYSTÈMES DE GESTION D'INFORMATION SUR LE TRAVAIL	13
2.2 SYSTÈMES D'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	14
2.3 DE LA PLANIFICATION CONVENTIONNELLE DE LA MAIN D'ŒUVRE À LA GOUVERNANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL	16
3. SYSTÈMES INTÉGRÉS D'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	18
3.1 CADRE CONCEPTUEL	19
3.2 FONCTIONS, ÉLÉMENTS, NIVEAUX D'AIMT ET SOURCES	20
3.3 DISPOSITIONS INSTITUTIONNELLES	23
4. MISE EN PLACE D'UN SIIMT – CONSIDÉRATIONS PRATIQUES	25
4.1 CONCEPTION D'UN SIIMT	25
4.2 IDENTIFICATION DE L'ARCHITECTURE INSTITUTIONNELLE	27
4.3 RENFORCEMENT DES STATISTIQUES NATIONALES DU TRAVAIL	28
4.4 RENFORCEMENT DES CAPACITÉS, OUTILS ET PRODUITS D'AIMT	30
4.4.1 AIDE À LA CRÉATION D'UN SERVICE SIIMT	31
4.4.2 MISE EN PLACE D'UN COMITÉ DE PILOTAGE AIMT (COORDINATION) OU D'UN COMITÉ NATIONAL DE COORDINATION	32
4.4.3 DÉPLOIEMENT DE PRODUITS ET OUTILS D'ANALYSE	33
4.4.4 RENFORCEMENT DES CAPACITÉS ANALYTIQUES	36
5. MISE EN PLACE D'UN SIIMT DE BASE – EXEMPLES	37
5.1 EXEMPLE – CHECKLIST D'ACTIVITÉS	37
5.2 EXEMPLE – PREMIÈRES ÉTAPES POUR METTRE EN PLACE UN SYSTÈME D'AIMT DE BASE (PREMIÈRE ANNÉE)	38
5.3 EXEMPLE – LMIA SYSTEM DEVELOPMENT RWANDA (FIRST YEAR)	39
6. CONCEPTS ET DÉFINITIONS DES PRINCIPAUX TERMES UTILISÉS	42
7. RÉFÉRENCES	45

ILLUSTRATIONS

Illustration 1 – Objectifs des systèmes IIMT	18
Illustration 2 – Cadre conceptuel d'un SIIMT	19
Illustration 3 – AIMT et les statistiques	21
Illustration 4 – Réseau institutionnel du système d'AIMT	24
Illustration 5 – Exemple d'une structure de base pour un service SIIMT	31
Illustration 6 – Récapitulatif des outils AIMT de base utilisés pour soutenir le développement des compétences ..	35
Illustration 7 – Exemple Composition du comité de pilotage du système d'AIMT au Rwanda	40
Illustration 8 – Liste d'indicateurs relatifs au marché du travail définis et convenus pour le Rwanda	41

LISTE DES FICHES

Fiche 1 – Mise en place d'une AIMT au Pakistan – Lancement	26
--	----

ABRÉVIATIONS

ACDA	Agence de coordination du développement en Afrique
AIMT	Analyse de l'information sur le marché du travail
AUDA (SIGLE D'APRÈS LE NOM ANGLAIS)	Agence de développement de l'Union africaine
BIM	Bureau international des migrations
BIT	Bureau international du travail
CDP	Communauté de pratique
CEA	Commission économique pour l'Afrique
CER	Communauté économique régionale
CIST	Conférence internationale des statisticiens du travail
CITI	Classification internationale par type d'industrie
CITP	Classification internationale type des professions
CUA	Commission de l'Union africaine
DEL	Développement économique local
EFP	Enseignement et formation professionnels
EFT (sigle d'après son nom anglais)	Fondation européenne pour la formation
EFTP	Enseignement et formation technique professionnels
EPA	Enquête sur la population active
FARC	Fondation africaine pour le renforcement des capacités

GIMT	Gouvernance de l'information sur le marché du travail
GIZ (sigle d'après son nom allemand)	Agence de coopération internationale allemande pour le développement
GT	Groupe de travail
HIMO	Investissement à haute intensité de main d'œuvre
ICMT	Indicateurs clés du marché du travail
IMT	Information sur le marché du travail
MOAN	Moyen-Orient et Afrique du Nord
NEPAD (sigle d'après son nom anglais)	Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique
OCDE	Organisation pour la coopération et le développement économique
OCS	Office central des statistiques
ODD	Objectifs de développement durable
OIT	Organisation internationale du travail
ONS	Offices nationaux des statistiques
SE	Service de l'emploi
SIMT	Système d'information sur le marché du travail
SPE	Services publics de l'emploi
TI	Technologies de l'information
UA	Union africaine

1. INTRODUCTION

1.1 HISTORIQUE

L'Afrique est la seule région du monde dont la population active ne cesse de croître de manière exponentielle et devrait encore augmenter au cours des années à venir selon les prévisions. Conformément à l'OIT, en 2019 plus de 20 % des jeunes n'étaient ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET). Ce chiffre reflète le grand nombre de chômeurs sur le marché de l'emploi et a constamment augmenté au cours des dernières décennies, démontrant ainsi que la croissance économique des dernières années n'a pas profité à la prospérité de tous les Africains.¹

Comparés à d'autres régions du monde, les taux de chômage des pays d'Afrique font partie des plus faibles. Cela montre que le concept de chômage ne correspond pas la réalité du marché du travail dans des économies où il existe un important secteur informel et des systèmes de protection sociale peu efficaces et où les populations sont contraintes d'accepter tous types de travail pour survivre. Conformément aux chiffres du chômage avancés par l'OIT, une tendance à la baisse s'est amorcée dès 2012, affichant une part croissante d'emplois de qualité inférieure sur le marché du travail.² La faible croissance d'emplois décents en combinaison avec une population active qui ne cesse d'augmenter, a été une grande entrave à la lutte contre la pauvreté des dernières années. Même si la proportion des pauvres a baissé, le nombre absolu, quant à lui, a constamment augmenté et continuera à le faire si on ne s'attaque ni au chômage, ni au manque d'emplois décents. La pauvreté actuelle montre la qualité inférieure des emplois informels, qu'une grande partie de la population est obligée d'accepter pour gagner sa vie.

Il ne faut pas minimiser l'urgence quant à la création d'un nombre suffisant d'emplois générateurs de revenus décents, encore moins depuis la déclaration de la maladie liée au nouveau coronavirus (COVID-19), qui a provoqué des inquiétudes profondes quant aux conséquences à long terme d'une pandémie sur les entreprises, les emplois et le bien-être des personnes. Outre l'impact sanitaire engendré par la pandémie du coronavirus, la CoViD-19 a grièvement touché les économies du monde à travers les confinements et autres mesures de restriction dont les conséquences socio-économiques se feront ressentir pendant longtemps. Dans la plupart des pays africains, des start-ups, des TPME et des PME ainsi que les sociétés vulnérables qui ne disposent que de peu de fonds de caisse, doivent cesser leurs activités, licencier leur personnel ou mettre la clé sous la porte suite au choc subi par la demande de produits ou de services. La combinaison de tous ces effets va déclencher un remaniement de l'emploi en général et, plus spécifiquement, des emplois à travers tous les secteurs économiques et entreprises.

Si le continent africain souhaite gagner le pari de la création d'emplois décents, ce sont des stratégies, des politiques et programmes de création d'emploi basés sur la réalité du marché, dont l'Afrique a urgemment besoin aux niveaux macro-économique, sectoriel et local avec un accent fort mis sur la demande dans le but de soutenir la transition structurelle du marché de l'emploi. La transformation du marché du travail nécessitera une gouvernance aussi efficace qu'efficace qui englobe des stratégies, politiques, programmes, lois, cadres institutionnels, systèmes et processus (verticaux et horizontaux) globaux et dynamiques pour étudier de près le marché du travail et réagir à ses changements.

¹ ILO.2020. Global Employment Trends for Youth Africa. A télécharger sous https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_737670.pdf

² ibid

Plusieurs experts du marché du travail notent que les stratégies et politiques économiques actuelles déployées dans les pays africains ne lèvent pas de manière efficace les entraves aux emplois décents ni à leur création. Les gouvernements se trouvent face à des tendances du marché de l'emploi et des compétences requises dans le secteur privé et dans un contexte économique plus large, qu'ils ont du mal à comprendre. Les vagues successives de réformes dans les secteurs de l'économie, de la formation, de l'éducation ont chahuté les différents pays au cours des dernières décennies, qui luttent depuis pour mettre en œuvre des structures de gouvernance dans le domaine de l'emploi et créer des liens cohérents entre le développement de compétences, l'emploi et le développement économique. Cela a mené à des planifications et programmations d'actions qui ne s'attaquent pas à la cause sous-jacente du défi des emplois. De récentes recherches effectuées par l'Union africaine confirment qu'il existe un lien direct entre la qualité des emplois et les agitations sociales dans la région.³ Par conséquent, les défis que connaît l'Afrique en termes de croissance d'emplois, à moins de les résoudre, constituent une menace au développement durable inclusif ainsi qu'à la cohésion sociale et risquent de déclencher des vagues de migration de masse de personnes à la recherche d'opportunités, à moins de concevoir et mettre en place les politiques appropriées.

Dans son Agenda 2063⁴ qui n'est autre que le cadre stratégique dont l'objectif consiste à établir un développement inclusif et durable sur le continent africain, l'Union africaine s'est engagée à promouvoir le travail, la rémunération et les emplois décents. Son engagement en faveur d'une croissance génératrice d'emplois a notamment été souligné dans sa Déclaration et son Plan d'action sur l'Emploi, l'Eradication de la pauvreté et le Développement Inclusif.⁵ Le Programme prioritaire des cinq premières années correspond au Plan d'Action et a pour objectif de doter les pays africains des capacités qui leur permettront de passer des intentions aux actions et aux résultats dans leurs efforts de créer des emplois décents pour leurs peuples, d'augmenter considérablement la protection sociale et de tirer leur population de la pauvreté.

C'est dans ce contexte que l'UA plaide fortement en faveur de systèmes intégrés d'information sur le marché du travail (SIIMT) pour apporter un soutien aux institutions du marché du travail à travers une gouvernance plus efficace de ce dernier.

L'étude publiée récemment sur la feuille de route pour le développement de systèmes d'information sur le marché du travail, intitulée « Roadmap for the Development of Labour Market Information Systems »⁶, a été mandatée par l'UA et tient compte des pratiques des SIMT en vigueur. On peut y lire que l'appui technique classique apporté dans le but de soutenir les SIMT en Afrique n'a pas réussi à améliorer le fonctionnement du marché du travail, ni à atteindre quelle durabilité que ce soit pour les systèmes mêmes à cause de l'approche restrictive adoptée, qui se contente de produire des statistiques sur le marché de l'emploi au niveau macro-économique.⁷ C'est dans ce contexte que les gouvernements ont besoin de systèmes d'information inclusifs pour renforcer le marché du travail et, plus encore, d'une gouvernance de l'emploi dans un cadre macro-économique plus large où on ne se limite pas uniquement à développer les compétences requises, mais où on élargit ce cadre en faveur d'un changement structurel et de la création d'emplois.

La présente directive rassemble les connaissances les plus récentes et les bonnes pratiques dans le domaine des systèmes d'information comme appui à la gouvernance du marché du travail. Elle repose sur les normes de L'OIT les plus appliquées et acceptées et tient compte des résultats qui découlent de la feuille de route pour le développement de systèmes d'information sur le marché du travail.⁸

³ African Union (2019) « Report of the Minister's meeting of the 3rd Specialized Technical Committee on Social Development, Labour and Employment ».

⁴ African Union. « Agenda 2063 » A télécharger sous <https://au.int/en/agenda2063/overview>

⁵ African Union.(2014) « Declaration and Plan of Action on Employment, Poverty Reduction and Inclusive Development »

⁶ FHI 360.(2016) Kjarntan Sorensen and Jean Michel Mas. « A Roadmap for the Development of Labour Market Systems ». A télécharger sous <https://www.fhi360.org/resource/roadmap-development-labor-market-information-systems>

⁷ ibid

⁸ FHI 360.(2016) Kjarntan Sorensen and Jean Michel Mas. « A Roadmap for the Development of Labour Market Systems ». A télécharger sous <https://www.fhi360.org/resource/roadmap-development-labor-market-information-systems>

La directive décrit l'approche du système d'information adopté et mis en œuvre par de nombreux gouvernements dans le monde entier. Elle donne des solutions pratiques pour soutenir la demande des pays d'Afrique de mettre en place un « Cadre d'harmonisation et de coordination pour le système d'information du marché du travail en Afrique. »⁹ Comme il est indiqué, les approches SIMT classiques qui se concentrent essentiellement sur la production et l'échange de données dans le but de renforcer le développement de compétences ne suffisent pas à relever le défi d'une croissance qui ne génère pas d'emploi, telle qu'on la retrouve fréquemment dans la majorité des pays africains. L'approche de systèmes intégrés d'information sur le marché du travail (SIIMT) proposée dans la présente directive, quant à elle, passe outre les approches classiques indépendamment du type de classification constaté (type 1 à 3).

La promotion de systèmes intégrés d'information sur le marché du travail (SIIMT)¹⁰ tel que proposé dans la présente est la réaction directe à la demande exprimée par les ministres compétents au cours de la 3e session du Comité technique de l'Union africaine sur le développement social, le travail et l'emploi¹¹ qui a formulé la demande de mesures appropriées visant à améliorer les SIMT¹² pour:

- i. Axer les efforts sur le travail décent pour les jeunes avec un impact social, économique et politique tout en abordant les volets de la démographie et de l'emploi en zones rurales,
- ii. Développer et améliorer les statistiques et données sur les salaires,
- iii. Renforcer le cadre politique des Etats membres sur la migration des travailleurs à travers le renforcement des capacités et l'élaboration d'accords multilatéraux et régionaux,
- iv. Evaluer/analyser l'impact de modèles/politiques de développement macro-économiques, économiques et sociaux et de systèmes de gouvernance sur la pauvreté, l'emploi, les revenus, l'inégalité et la vulnérabilité des populations et travailleurs dans tous les secteurs ; cette évaluation devrait également couvrir les effets de la corruption, y compris une redistribution juste des richesses,
- v. Créer des stratégies générales et politiques pour améliorer les conditions de travail des travailleurs les plus pauvres, éradiquer la pauvreté et l'inégalité, accompagnées de mesures pour porter les salaires à un niveau minimum décent garanti et intégrer l'emploi dans tous les secteurs,
- vi. Institutionnaliser le dialogue social en Afrique en vue d'en faire un instrument et mécanisme efficace de prospérité, compétitivité et productivité dans le but de distribuer équitablement les bénéfices et de promouvoir la coopération et les échanges avec d'autres pays,
- vii. Investir dans les infrastructures nécessaires pour faciliter l'accès des travailleurs agricoles pauvres et vulnérables aux marchés, aux moyens de production, à l'énergie, à la santé, au développement des compétences, à la sécurité et protection sociales, etc.¹³

⁹ African Union. (2011). THEME: « Promoting Employment for Social Cohesion and Inclusive Growth - Harmonization and Coordination Framework for the Labor Market Information System in Africa ».

¹⁰ LMI (+A) systems go beyond the favored « Type 3 LMIS » approach as highlighted in the « Roadmap for the Development of Labour Market Systems » as they go beyond the « integrated database » approach

¹¹ African Union (2019) « Report of the Minister's meeting of the 3rd Specialized Technical Committee on Social Development, Labour and Employment ».

¹² ibid

¹³ ibid

1.2 OBJECTIFS ET STRUCTURE DU PRÉSENT DOCUMENT

La présente directive a pour objectif d'apporter un soutien aux gouvernements qui plaident pour plus d'investissements dans la gouvernance de l'emploi et de répondre à la nécessité de mettre en place des systèmes d'information pertinents. La directive présente les dernières normes internationales et bonnes pratiques dans le domaine du développement de systèmes d'information qui serviront aux gouvernements pour s'attaquer au marché du travail, à l'emploi ainsi qu'au développement des compétences. Après l'introduction au chapitre 1, la directive donne un bref aperçu des différents types de systèmes d'information et décrit leur évolution en fonction des changements subis par le marché du travail et des nouveaux besoins exprimés par les décideurs politiques et planificateurs.

Le Chapitre 3 décrit le cadre général dans lequel évoluent les systèmes intégrés d'information sur le marché du travail (SI-IMT). Y compris la dernière norme développée par l'OIT applicable aux systèmes d'information, qui permettra de relever les défis auxquels fait face le marché du travail dans un environnement socio-économique de plus en plus complexe et d'aider les gouvernements à mettre en œuvre des structures, des mécanismes, des processus et instruments institutionnels. Ce chapitre souligne également l'importance d'élaborer des capacités d'analyse et les outils dont ont besoin la gouvernance de l'emploi et le marché du travail pour promouvoir une croissance génératrice d'emploi inclusive et durable.

Le Chapitre 4 esquisse les réflexions pratiques sous-jacentes à l'élaboration de SIIMT sur la base des expériences vécues dans de nombreux pays du monde entier. Ces réflexions doivent être prises en compte par les élus et les experts techniques au moment où ils tentent d'établir des structures de base qui devront être progressivement renforcées et élargies afin d'atteindre les objectifs de développement liés à l'emploi et les objectifs politiques des économies.

Le Chapitre 5 donne des exemples sur la manière d'initier le processus de mise en place de SIIMT de base. Un modèle de checklist d'activités et un plan de travail pour la première année de mise en œuvre du système de base sont également inclus à ce chapitre.

Le cadre général donné dans ce guide est particulièrement utile pour les groupes d'utilisateurs potentiels suivants: 1) les agences et représentants gouvernementaux en charge des statistiques du travail, 2) les agences et représentants gouvernementaux dont les politiques s'articulent autour du marché du travail, de l'emploi, de la planification de la main d'œuvre ou du développement des compétences, 3) les responsables de formations et les cadres des institutions de services de l'emploi, privées et publiques, 4) les partenaires sociaux et 5) toutes les institutions et personnes impliquées dans la collecte, la compilation, l'analyse et la diffusion d'informations sur le marché du travail (IMT). Comme la présente directive l'indique précisément, les bénéfices potentiels de systèmes intégrés d'information sur le marché du travail (SIIMT) qui fonctionnent sans entrave, sont essentiels pour la transition économique dans les différents pays, notamment en termes de productivité du travail, de création de fortune, de protection sociale, de paix et de stabilité et de prévention de conflits.

2. L'ÉVOLUTION DE SYSTÈMES D'INFORMATION POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI

En fonction des besoins politiques et de l'état d'avancement du développement socio-économique national respectif, les systèmes d'information portant sur le marché du travail, plus

communément appelés systèmes d'information sur le marché du travail, sont perçus différemment d'un pays à l'autre

2.1 SYSTÈMES DE GESTION D'INFORMATION SUR LE TRAVAIL

A l'origine, l'abréviation anglaise LMIS se référait à la notion de Labour Management Information Systems, donc de systèmes de gestion d'informations sur le travail. Ces systèmes de gestion avaient été inventés vers la fin de la première révolution industrielle dans le but d'aider à planifier les besoins en mains d'œuvre au niveau national. Cette ère se caractérisait par le quasi plein emploi où les emplois rémunérés et salariés étaient généralement disponibles pour la totalité des jeunes diplômés des systèmes d'enseignement, d'éducation et de formation professionnelle. La plus grande majorité des emplois, définis comme emplois rémunérés, se trouvaient dans les services publics. Le travail informel existait à peine et les statistiques administratives sur l'emploi étaient compilées de manière détaillée et complète par le réseau des services déclarants une fois par mois, par trimestre ou par an. Le chômage, une notion introduite à l'origine pour refléter les emplois rémunérés, était perçu comme quasi inexistant. Les liens entre le système de formation et le marché du travail étant assez directs, les profils et structures professionnels n'évoluaient que lentement. Par conséquent, la planification des emplois et les programmes de formations pouvaient être préparés longtemps en amont.¹⁴

Il n'était pas nécessaire de faire des prévisions sur la demande à venir en termes de professions ou de compétences requises dans le secteur économique pour rétablir l'équilibre entre l'offre et la demande de main d'œuvre.¹⁵ Par conséquent, il n'y avait pas de réel besoin de procéder à une analyse profonde ni des conditions qui régnaient sur le marché du travail sur la base de statistiques normalisées, ni à des échanges et coopération interinstitutionnels pour fournir un cadre d'orientation à la planification des ressources humaines (RH). C'est la raison pour laquelle les systèmes de gestion d'information sur le travail n'étaient autre que des bases de données intra-institutionnelles à vocation purement administrative pour recenser le nombre de diplômés et de postes et emplois disponibles. Souvent, l'instance en charge de suivre de près le processus de planification des ressources humaines hébergeait et entretenait le système de gestion d'information sur le travail.

¹⁴ ILO (1989): Strengthening Employment and Manpower Planning and Labour Market Information Systems in Africa

¹⁵ Sparreboom Theo (1999): Improving Labour Market Information in Southern Africa. Policy Paper No. 10 (ILO/SAMAT)

2.2 SYSTÈMES D'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

L'approche d'un système conventionnel de gestion d'information sur le travail a commencé à ne plus fonctionner correctement quand les économies ont commencé à évoluer vers des systèmes de libre marché, laissant derrière elles les systèmes d'économie planifiée classique. Cette transition a mené à une profonde mutation de la structure du marché du travail et à un décalage des emplois et du travail initialement ancrés dans les services publics vers l'économie privée après la privatisation et des sociétés publiques vers le secteur informel. Ces décalages structurels et organisationnels d'économies en pleine mutation ont posé une grande menace ainsi qu'un important défi pour les processus et techniques de planification des ressources humaines des gouvernements. Les changements rapides qu'ont connus les marchés du travail ont soudainement soulevé le besoin de politiques et programmes de développement des ressources humaines (DRH) plus complexes que la simple collecte et compilation de statistiques représentatives du marché du travail et des informations provenant de différentes sources pour aider les acteurs à mieux comprendre les interdépendances entre les systèmes d'enseignement, d'éducation et de formation professionnelle et le marché du travail. Les systèmes d'information sur le marché du travail ont donc fait leur apparition, notamment pour aider à compiler et partager les informations sur le marché du travail.

Une analyse approfondie des systèmes d'information sur le marché du travail montre que la plupart des systèmes sont composés de plusieurs unités de gestion d'informations sur le travail indépendantes, très souvent interconnectées (comme le système de gestion d'information sur l'éducation, le Système de gestion d'information sur l'EFTP, le Système de gestion de la migration et de l'inspection du travail, etc.) et ont été essentiellement conçus pour répondre aux besoins de planification intra-institutionnelle de la main d'œuvre en se fondant sur des fichiers administratifs.¹⁶

Certains systèmes plus sophistiqués englobaient aussi des statistiques importantes pour le marché du travail en provenance des systèmes de statistiques nationaux. Indépendamment de leur état d'avancement technologique, les systèmes d'information sur le marché du travail reposent en principe sur l'assomption que les mécanismes de partage d'informations devraient fonctionner sur une base technologique (une plate-forme d'échange et de partage d'informations) et se fonder sur des règles de partage et d'échange d'informations et sur une compréhension mutuelle des notions et définitions qui assurent la compatibilité des informations partagées ou échangées.¹⁷

La logique des systèmes d'information sur le marché du travail dépend principalement de deux assomptions: 1) il existerait une corrélation directe entre la quantité d'informations sur le marché du travail collectées, compilées et partagées et la qualité et pertinence des politiques mises en œuvre pour relever le défi du développement des compétences et 2) le marché du travail disposerait de suffisamment d'emplois décents et productifs par rapport à la main d'œuvre potentielle et présente sur le marché. Malheureusement, ces deux assomptions se fondent sur une perception biaisée des réalités du marché du travail qui règnent dans la majorité des pays, notamment des économies africaines qui commencent à émerger. Il faut cependant souligner qu'il n'existe pas de modèle de systèmes d'information sur le marché du travail applicable à tous les pays puisque leurs réalités sont souvent très différentes en termes de besoins politiques et de structures.

¹⁶ FHI 360.(2016) Kjartan Sorensen and Jean Michel Mas. « A Roadmap for the Development of Labour Market Systems ». A télécharger sous <https://www.fhi360.org/resource/roadmap-development-labor-market-information-systems>

¹⁷ Martín I. (2011), Best Practice on Collecting and sharing migration data for the improvement of the labour market information system, ILO

Il existe un grand nombre de descriptions de systèmes d'information sur le marché du travail (SIMT). Selon une ancienne définition de l'OIT, les SIMT sont un « ensemble des dispositions, procédures et mécanismes institutionnels mis en place par les pays pour veiller à ce que les informations pertinentes sur le marché du travail soient collectées, partagées et transmises aux institutions qui les utilisent pour les analyser et intégrer dans les processus d'adaptation et de planification politique des marchés du travail. »¹⁸

Un SIMT classique n'est rien d'autre qu'un système d'information qui gère les flux d'informations et les mécanismes de coordination. Il s'agit plus précisément d'un ensemble d'agents informatiques interactifs, interdépendants et corrélés de manière dynamique, qui servent à établir une finalité politique commune. Quant aux agents en question, il s'agit d'acteurs institutionnels, de l'économie privée et de la société civile.¹⁹ Selon la Fondation Européenne pour la Formation, les SIMT sont des systèmes, des mécanismes ou des processus permettant de rassembler, d'organiser et de fournir des informations sur l'état du marché du travail, des professions et des emplois, y compris les principaux changements de l'emploi, des emplois et des professions.²⁰ Une étude réalisée par le passé sur demande de la GIZ considère les systèmes d'information sur le marché du travail comme un instrument politique actif du marché du travail qui permet de collecter, d'évaluer et de mettre à disposition des informations sur le marché du travail autant du côté de l'offre que de la demande d'emplois dans le but de renforcer le développement des compétences.²¹

En théorie, les systèmes d'information sur le marché du travail les plus utilisés semblent être des outils merveilleux, plus encore lorsqu'ils sont reliés à un portail en ligne. En pratique, ils ne fonctionnent cependant que rarement de manière efficace, et ils ne peuvent être maintenus que pour quelques années. L'un des défauts les plus importants des SIMT classiques réside dans le fait qu'ils se concentraient plus sur l'outil (le système d'information) lui-même, sans considérer le marché du travail et l'environnement politique sur lesquels il était censé se pencher.

Cette observation a été confirmée par une étude commandée par l'Union africaine pour élaborer une « feuille de route pour le développement de systèmes d'information sur le marché du travail » dans la région.²² Cette étude précise que « l'assistance technique, qui a pour mission de soutenir les SIMT en Afrique, n'a pas réussi à améliorer le fonctionnement des marchés du travail et n'a pas permis d'assurer la durabilité des SIMT. » Bien que de tels efforts soient

indispensables eux-aussi, une approche plus exhaustive et intégrée sera nécessaire pour répondre aux besoins urgents et de renforcer le rôle des institutions du marché du travail et des SIMT comme « composantes importantes de la planification du développement économique des pays africains » au cours des prochaines années, tel que prévu dans les objectifs ambitieux de l'Union africaine.²³ L'étude pointe également que, « alors que les partenariats de soutien au SIMT existent certes sur papier dans les SIMT africains examinés (au Cameroun, au Rwanda et au Botswana), dans la pratique, les systèmes restent souvent entre les mains d'une seule et même institution. »²⁴ La feuille de route encourage la mise en place de SIMT de type 3, incluant des mécanismes de participation où le gouvernement formule des politiques suivant les contributions régulières du secteur privé.

¹⁸ Martín I. (2011), Best Practice on Collecting and sharing migration data for the improvement of the labour market information system, ILO

¹⁹ *ibid*

²⁰ European Training Foundation (ETF) Hana Řihova. (2016) Compendium on Anticipation and Matching of Skills Guide to anticipating and matching skills – VOLUME 1

²¹ Silke Woltermann, (2012) The Labor Market Information System as an Instrument of Active Labor Market Policies, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)

²² FHI 360. (2016) Kjartan Sorensen and Jean Michel Mas. « A Roadmap for the Development of Labour Market Systems ».

A télécharger sous <https://www.fhi360.org/resource/roadmap-development-labor-market-information-systems>

²³ FHI 360. (2016) Kjartan Sorensen and Jean Michel Mas. A Roadmap for the Development of Labour Market Systems.

A télécharger sous <https://www.fhi360.org/resource/roadmap-development-labor-market-information-systems>

²⁴ *ibid*

Comme les SIMT manquent souvent de mécanismes de coordination entre les différentes parties qui intègrent les informations aux SIMT, les difficultés liées à l'utilité et à la qualité des informations ne font qu'augmenter elles-aussi. Dans de nombreux pays, force est de constater que des institutions très importantes qui ne se sont jusque-là pas encore mises à la numérisation, sont exclues des SIMT, quelle que soit leur importance en termes de pouvoir décisionnel. Les structures institutionnelles décentralisées et différences territoriales ne sont pas suffisamment prises en considération non plus.

Les analyses réalisées avec des SIMT plus conventionnels ne permettent pas, par exemple, d'identifier les groupes cibles qui connaissent des difficultés à trouver un emploi décent et productif, ni les secteurs en pleine croissance en termes de demandes de biens et services, mais qui ne créent pas d'emploi et/ou ne disposent pas des compétences dont ils auraient besoin. Elles ne permettent pas non plus de déceler les conséquences problématiques de certaines législations du travail et politiques du marché du travail, ni d'obtenir des informations sur les grandes tendances du marché de l'emploi, pour ne citer que quelques exemples.

C'est dans ce contexte que les SIMT classiques sont essentiellement considérés comme l'un des innombrables outils analytiques qui permet aux économistes de traduire les statistiques et informations sur le marché du travail dans des politiques et programmes. Les SIMT ne sont soi-disant rien d'autre qu'un instrument qui permet d'aider à obtenir, analyser et diffuser les informations sur le marché du travail, si tant est qu'ils reposent sur des statistiques du travail représentatives. Cependant, les SIMT doivent être compris comme partie intégrante d'un plus vaste système intégré d'information sur le marché du travail, d'un réseau plus large de producteurs et d'utilisateurs d'informations sur le marché du travail et d'analyses dont l'objectif consiste à élaborer et suivre de près les politiques mises en œuvre. (Cf. Chapitre 3)

2.3 DE LA PLANIFICATION CONVENTIONNELLE DE LA MAIN D'ŒUVRE À LA GOUVERNANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

De plus en plus de gouvernements comprennent que les changements subis par le cadre politique, les restrictions budgétaires, les réformes des structures institutionnelles et la dualité des marchés du travail en pleine mutation et, de surcroît, extrêmement fracturés, nécessitent des stratégies, politiques, programmes, lois, cadres institutionnels, moteurs et processus (horizontaux et verticaux) globaux et dynamiques pour soutenir un placement et une création d'emplois décents et productifs. Ce mécanisme de gouvernance pour le marché de l'emploi peut être scindé en gouvernance de l'emploi et gouvernance du travail. Alors que la gouvernance de l'emploi se concentre principalement sur la création de sources de revenus et d'emplois productifs et décents en nom-

bre suffisant ainsi que sur l'employabilité de la main d'œuvre présente et potentielle, la gouvernance du travail quant à elle traite des lois du travail et du cadre réglementaire ainsi que des relations industrielles et de l'administration du travail.

Les politiques et mesures de développement des compétences ne peuvent plus se faire sans comprendre les réalités et la dynamique du marché du travail dans leur cadre macro-économique et politique plus vaste. En théorie, la plus grande limite inhérente aux approches de planification conventionnelle des ressources humaines qui permettraient de s'attaquer aux défis de l'emploi, réside dans l'hypothèse selon laquelle il

existe un rapport fixe entre l'offre de main d'œuvre qualifiée et la demande de travail qui repose sur la quantité de biens et de services produits et fournis ainsi qu'entre la productivité du travail et le niveau d'enseignement ou des compétences professionnelles.²⁵ Par ailleurs, les approches conventionnelles de la planification de la main d'œuvre repose sur l'hypothèse selon laquelle les marchés du travail génèrent toujours suffisamment d'opportunités d'emplois décents et productifs pour absorber toutes les personnes qui entrent sur le marché du travail et que ces personnes ont uniquement besoin des compétences nécessaires pour être placées.

Malheureusement, les réalités actuelles du marché du travail de la plupart des pays, notamment des économies émergentes et en transition, démontrent bel et bien que ces hypothèses sont loin d'être avérées. Cela vaut aussi pour de nombreux pays d'Afrique dont la croissance ne génère aucun emploi et dont le marché du travail ne dispose pas de suffisamment d'opportunités d'emploi décents et productifs et ne croît pas assez vite pour absorber le nombre important de personnes qui le pénètrent en raison de la croissance incessante de la population active. Dans de nombreux pays, le chômage n'est que le sommet de l'iceberg et ne reflète pas de manière représentative les défis auxquels fait face le marché du travail à l'heure actuelle. La plupart des gens ne peuvent pas se permettre d'être sans travail et doivent travailler pour gagner leur vie, quelle que soit la qualité de leurs activités économiques.

Il s'avère que la segmentation et la dualité de la plupart des marchés du travail ne cessent de progresser. On s'attend même à ce que les marchés connaissent encore plus de changements et de restructurations à l'aube de la quatrième industrialisation avec le passage à une ère qui repose sur la numérisation et étend son impact d'une manière sans pareil et inattendue. Les gouvernements auront donc autant besoin de statistiques actuelles de qualité dans un délai très bref que de leur analyse dans un contexte macro-économique plus large afin d'élaborer des politiques et stratégies génératrices d'emplois inclusives basées sur des éléments concrets.

Dans ce contexte, il importe de souligner que les défis en termes d'emploi sont très souvent doubles. Outre les justifications techniques, une volonté politique très forte ainsi qu'un engagement pris au plus haut niveau du gouvernement sont indispensables pour soutenir les mécanismes de gouvernance forts qui permettent de promouvoir la création d'emploi décents et productifs de pair avec des initiatives de développement des compétences. Il ne faut pas oublier qu'à l'heure actuelle, ni les approches conventionnelles de planification des ressources humaines, ni les mécanismes de gouvernance du marché du travail n'ont permis de résoudre tous les problèmes de développement de compétences et d'emploi, indépendamment du degré de développement des pays. Par conséquent, la priorité politique initiale du développement de compétences induites par la demande de travail ne perd rien de son actualité. La question qui se pose, est de savoir comment garantir le mieux possible, que les politiques d'éducation et de formation soient en ligne avec le développement économique et les besoins du marché du travail des pays.

Les vagues successives de réformes dans les secteurs de l'économie, de la formation, de l'éducation ont chahuté les différents pays au cours des dernières décennies qui luttent depuis pour mettre en œuvre des structures de gouvernance dans le domaine de l'emploi et créer des liens cohérents entre le développement de compétences, l'emploi et le développement économique. C'est dans ce contexte que l'établissement de SIIMT (systèmes intégrés d'information sur le marché du travail) gagne en popularité à travers le monde.

²⁵ R. Amjad, et al. *Quantitative techniques in employment planning* (Geneva, ILO, 1990), and G. Psacharopoulos, « Linking vocational education and training research, policy and practice: a personal view », *European Journal: Vocational Training*, No. 36, 2005

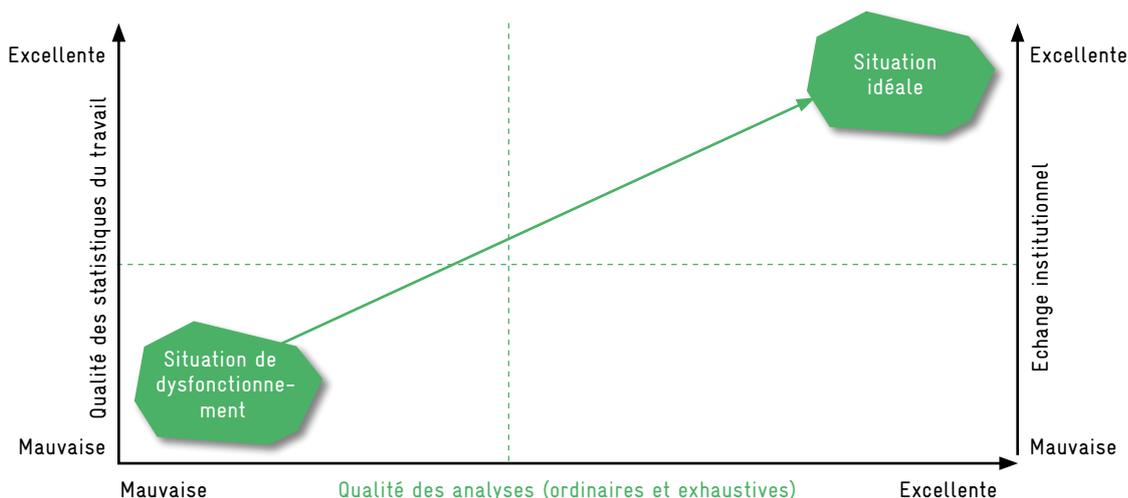
3. SYSTÈMES INTÉGRÉS D'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

L'OIT a élaboré la première approche d'un système intégré d'information sur le marché du travail auquel se réfèrent les publications économiques clés sous la forme de système IMT (+A).²⁶ Au nom de la continuité et de l'harmonisation de la terminologie établie de la CUA, le système AIMT de l'OIT sera appelé Système intégré d'information sur le marché du travail. SIIMT et AIMT désignent la même chose et se réfèrent aux **réseaux d'institutions, de personnes et d'informations** avec des rôles préalablement définis et établis dans le but de produire et diffuser les analyses d'information sur le marché

du travail (AIMT) pour élaborer et suivre de près les stratégies, politiques et programmes sur l'emploi.²⁷ Un SIIMT a vocation à fournir des informations sur 1) l'équilibre entre l'offre et la demande de travail et 2) la situation actuelle du marché du travail (effectifs) et l'évolution (tendances) sur la durée.

Un SIIMT permettra aux gouvernements d'identifier les sujets prioritaires et les groupes cibles qu'il importe d'aborder à travers l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et programmes adaptés pour le marché du travail.

ILLUSTRATION 1 – OBJECTIFS DES SYSTÈMES IIMT



Source: Ina Pietschmann, économiste du travail

Les SIIMT ne se limitent donc pas uniquement au marché du travail en soi. Le principal objectif des systèmes IIMT consiste à jeter les bases de la gouvernance de l'emploi dans les différents pays et de l'améliorer tout en créant et réglementant des standards élevés pour les échanges institutionnels dans le but d'obtenir plus de statistiques représentatives spécifiques relatives au marché du travail. Ces statistiques permettraient de publier régulièrement des rapports

exhaustifs sur les analyses des informations sur le marché du travail et donc d'augmenter les capacités d'analyses nécessaires pour orienter, élaborer, suivre de près et évaluer l'efficacité des politiques et programmes axés vers la création de plus d'opportunités d'emploi/de revenus décents et productifs et de garantir l'employabilité de la main d'œuvre actuelle et potentielle (Cf. illustration 3)

²⁶ Sparreboom, Theo. Labour Market Information and Analysis System. Sandrine Cazes and Sher (Ed.) Verick: Perspectives on Labour Economic for Development. Geneva: ILO, 2013 ; ILO. Ina Pietschmann et al. (2016) Key Labor Market Indicators: Analysis with Household Survey Data. Geneva: ILO, 2016

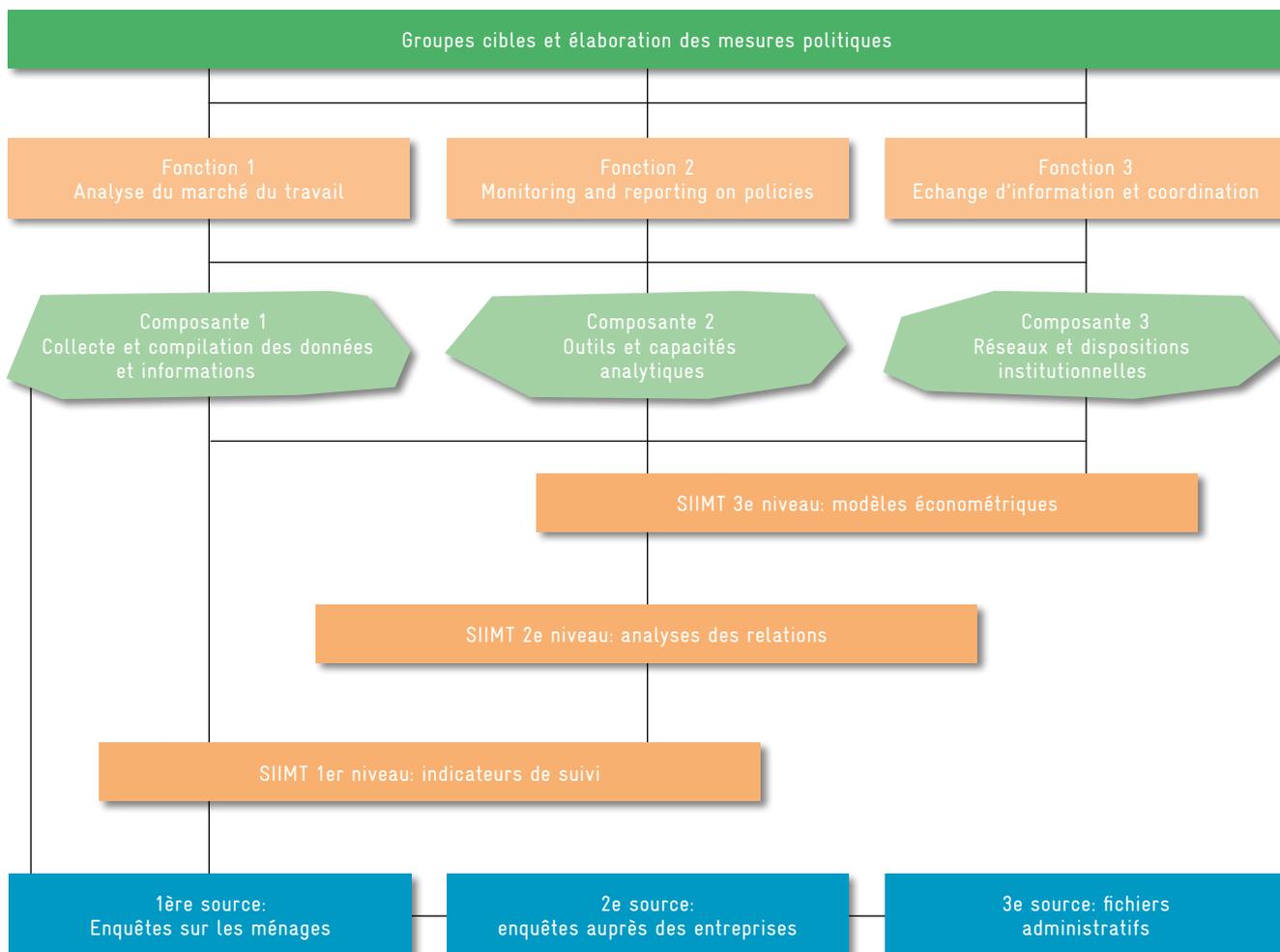
²⁷ ibid

3.1 CADRE CONCEPTUEL

L'approche des SIIMT reconnaît qu'il est crucial d'avoir des informations sur le marché du travail, notamment des statistiques du travail en temps utile, à jour et représentatives. En revanche, il est tout aussi important de disposer d'un mécanisme permettant de renseigner la production systématique et spécifique de statistiques en fonction des besoins

analytiques et de communication des résultats des analyses pour élaborer, suivre de près et évaluer les politiques et programmes qui visent à éradiquer les distorsions du marché du travail, et ce en tenant en particulier compte des réalités de plus en plus complexes qui règnent sur le marché du travail.

ILLUSTRATION 2 – CADRE CONCEPTUEL D'UN SIIMT



Source: Adaptation de Sparreboom, Theo. Labour Market Information and Analysis System. Sandrine Cazes and Sher (Ed.) Verick. Perspectives on Labour Economic for Development. Geneva: ILO, 2013

De plus, les systèmes SIIMT reconnaissent que les marchés du travail sont en perpétuelle évolution et que les structures institutionnelles, les ressources financières disponibles, les capacités ainsi que le développement et la politique nécessaires pour gérer l'emploi varient d'un pays à l'autre. Les SIIMT n'établissent qu'un cadre général qui comporte plusieurs fonctions, éléments, niveaux d'analyse ainsi que la possibilité d'intégrer plusieurs sources de statistiques que les différents pays devront prendre en compte au moment de choisir leur système national respectif.

Le cadre SIIMT tient également compte de l'évolution générale des SIIMT sur la durée en fonction de l'augmentation des besoins politiques et des capacités d'analyse. Par conséquent, les pays peuvent se servir de ce cadre pour créer leurs propres structures SIIMT, des plus basiques aux plus sophistiquées, selon les fonctions, éléments, niveaux d'analyse et la complexité des statistiques du travail pour lesquels ils optent.

3.2 FONCTIONS, ÉLÉMENTS, NIVEAUX D'AIMT ET SOURCES²⁸

En règle générale, les SIIMT comptent entre une et trois fonctions de base (cf. Illustration 2):

- (F1) Production et diffusion des analyses systématiques de l'information sur le marché du travail,
- (F2) Information, suivi et rapports sur les stratégies, politiques et objectifs relatifs à l'emploi et au travail,
- (F3) Mise à disposition d'un mécanisme pour échanger des renseignements sur le marché du travail et coordonner les différents acteurs et institutions qui produisent et utilisent les informations et analyses relatives au marché du travail.

La première fonction (F1) n'est que purement analytique et s'articule autour de la production et diffusion systématique d'analyses du marché du travail à l'attention des décideurs politiques et d'autres acteurs du marché du travail. Les besoins en termes d'analyses sont définis par les différents acteurs. Cela vaut également pour les besoins de statistiques et d'informations relatives au travail. Il sera donc important de construire, réorganiser et formaliser les structures et dispositions institutionnelles qui sont en mesure de produire, diffuser et utiliser les AIMT en fonction de leurs besoins et permettront aux acteurs du marché du travail d'influer sur les programmes des SIIMT.

Un SIIMT peut en effet être conçu de façon à élaborer, suivre de près et exécuter les rapports sur les stratégies, politiques et objectifs relatifs à l'emploi et au travail (F2). En plus de (F1) et de la fonction (F2), un SIIMT peut être utilisé pour réaliser des analyses et évaluations de la politique en vigueur. Intégré dans ce cadre, ce genre de dispositif pourrait combiner les fonctions F1 et F2 (cf. Illustration 2). Au niveau national, le rôle institutionnel du système d'AIMT peut donc être élargi à la fonction (F3), dont l'objectif consiste à établir ou renforcer les processus et mécanismes nécessaires afin de produire, d'échanger et de coordonner les activités SIIMT des acteurs sur leurs marchés du travail respectifs.²⁹

Indépendamment du nombre de fonctions dont disposent les systèmes d'AIMT, ils doivent tous inclure les composantes suivantes:

- (C1) Collecte et compilation de statistiques et d'information,
- (C2) Outils et capacités analytiques,
- (C3) Réseaux et dispositions institutionnelles.

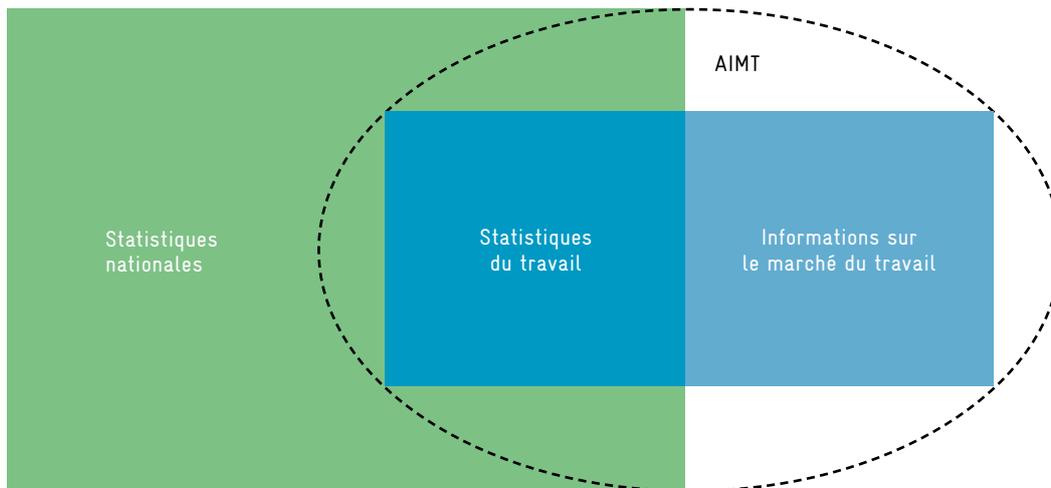
²⁸ Sparreboom, Theo. Labour Market Information and Analysis System. Sandrine Cazes and Sher (Ed.) Verick. Perspectives on Labour Economic for Development. Geneva: ILO, 2013

²⁹ Sparreboom, Theo. Labour Market Information and Analysis System. Sandrine Cazes and Sher (Ed.) Verick. Perspectives on Labour Economic for Development. Geneva: ILO, 2013 ; ILO Ina Pietschmann et al. (2016) Key Labor Market Indicators: Analysis with Household Survey Data. Geneva: ILO, 2016

En ce qui concerne la composante (C1) et compte tenu du fait que les SIIMT apportent un soutien à la gouvernance de l'emploi dans son contexte économique plus large, (C1) ne se limite pas uniquement à la collecte et compilation de statistiques et d'informations relatives au travail. Elle doit également tenir compte du cadre économique plus large quand elle traite les statistiques et informations relatives au travail. Ainsi, si l'on souhaite comprendre la productivité du travail dans les différents secteurs ainsi que la demande de compétences professionnelles et les emplois à pourvoir sur le marché, ce sont des statistiques sur la performance économique dans les grands secteurs économiques dont on a besoin.

Le concept SIIMT reconnaît la nécessité d'avoir des statistiques nationales actuelles et à jour, conformément aux normes internationales relatives au travail (CIST)³⁰, si l'on souhaite procéder à des analyses de qualité des marchés du travail. Souvent, dans le contexte des systèmes d'information, les notions de statistiques du travail et les informations sur le marché du travail font l'objet de confusions. Les statistiques sur le travail sont des points de données empiriques et numériques quantitatifs représentant un groupe de personnes ou d'entreprises. La collecte des données repose donc sur des principes et normes reconnus. La quasi-totalité des pays à travers le monde entier ont établi des offices statistiques financés par l'Etat pour fournir des statistiques du travail d'une manière ou d'une autre. Par conséquent, les offices statistiques sont des prestataires de services statistiques avec pour mission la production de statistiques actuelles, à jour et représentatives et non pas leur utilisation.

ILLUSTRATION 3 – AIMT ET LES STATISTIQUES



Source: Auteur (Adaptation de Ina Pietschmann et al. (2016) Key Labor Market Indicators: Analysis with Household Survey Data. Geneva ILO, 2016)

³⁰ La Conférence internationale des statisticiens du travail est un organe normatif dans le domaine des statistiques relatives au travail convoqué tous les cinq ans par l'OIT. Aux rangs des participants figurent des experts des gouvernements, dont essentiellement ceux impliqués dans les ministères en charge du travail et des offices statistiques nationaux ainsi que des représentants des fédérations patronales et organisations des travailleurs nationales et internationales. D'autres groupes d'intérêts sont également conviés et participent en tant qu'observateurs.

La production de statistiques normalisées relatives au marché du travail est synonyme de coordination de multiples institutions sous l'égide d'un système national de statistiques ou sous la forme d'un cadre national de statistiques. Un tel cadre ne doit en aucun cas être confondu avec d'autres types de systèmes d'informations, dont la mission consiste à promouvoir l'emploi. Aussi, la fonction d'analyses des statistiques est souvent attribuée aux offices nationaux des statistiques et se limite dans la plupart des cas à une analyse descriptive des statistiques complètement différente du genre d'analyses requises pour traduire les statistiques en des mesures politiques.

Comparées aux statistiques quantitatives sur le travail, les informations sur le marché du travail se réfèrent principalement soit à des informations qualitatives primaires, collectées par le biais d'études ou d'évaluations, soit à des informations secondaires, qui peuvent reposer sur des statistiques primaires, relatées par exemple dans des rapports de recherches, des journaux, les médias de masse. Cependant, ces informations qualitatives ou prétraitées sont souvent collectées pour compléter les statistiques relatives au travail et permettre leur analyse dans un contexte économique plus large. Les SIIMT ne peuvent pas uniquement se baser sur les IMT pour élaborer, suivre de près et évaluer les politiques et programmes. Ce point-ci est essentiel et doit être mis en exergue. Les SIIMT soulignent la nécessité d'avoir des statistiques de qualité sur le travail pour apporter un soutien au marché du travail et plus spécifiquement à la gouvernance de l'emploi.

Les principales sources de statistiques relatives au travail se résument à trois catégories de sources (cf. Illustration 2):

- (S1) les enquêtes auprès des ménages et les recensements de population,
- (S2) les enquêtes auprès des entreprises,
- (S3) les fichiers administratifs.

Chaque source comporte des avantages et des limites en termes de coûts, de qualité et du type d'informations collectées.³¹ Les enquêtes menées auprès des entreprises, par exemple, ne touchent que rarement les toutes petites entreprises ou celles qui n'ont pas été enregistrées auprès des services compétents. En revanche, elles constituent une source fiable en termes de vacances, de salaires et de revenus. Les fichiers administratifs, eux, fournissent des informations sur le marché du travail à moindres coûts. Ces informations sont très restreintes par la finalité du fichier lui-même qui peut être différente de celle recherchée par un analyste ou un décideur. C'est pourquoi des SIIMT efficaces misent sur un savant mélange de toutes les sources de statistiques du travail. Il faut savoir qu'un SIIMT performant ne peut se fier uniquement à des fichiers administratifs, ni aux big data.

Une des fonctionnalités les plus importantes de SIIMT, comparés au SIMT classiques, concerne le fait qu'ils ne se limitent pas uniquement à la coopération institutionnelle, mais qu'ils tiennent également compte des capacités, mécanismes et outils analytiques nécessaires pour identifier et interpréter en continu l'évolution et les tendances du marché du travail pour les intégrer dans les politiques, programmes et autres aspects influant sur le marché du travail et les résultats en termes d'emplois. Le fait que les approches adoptées pour les anciens systèmes ne tenaient pas compte de la qualité des informations et analyses portant sur le marché du travail, lien névralgique entre les statistiques relatives au marché du travail et le processus décisionnel, est une des raisons de leurs dysfonctionnements. La majorité des pays réalisent des analyses ad-hoc du marché du travail qui s'avèrent incapables de le comprendre dans son intégralité, d'en saisir les tendances, ni de montrer clairement ce à quoi il faudrait s'attaquer pour induire un changement favorable à la création et une amélioration des conditions de l'emploi. Ce qui distingue les SIIMT des systèmes d'informations classiques, c'est le fait que les SIIMT soulignent l'importance de disposer d'informations et d'analyses relatives au marché du travail qui soient ciblées et pertinentes pour le processus décisionnel. En ce qui concerne les capacités d'analyse, les SIIMT agissent à trois niveaux. (Cf. Illustration 2)

³¹ ILO Quick Guide on sources and uses of labour statistic. A télécharger sous https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_590092.pdf

Le cœur même d'un SIIMT est constitué d'un service AIMT ou SIMT spécifique. Un tel service est la condition sine qua none pour obtenir de bonnes informations sur le marché du travail et réaliser de bonnes analyses dudit marché. Il faut lui attribuer un mandat clairement défini et le doter du personnel et des outils technologiques nécessaires pour mener à bien les missions qui lui sont confiées. Il peut être implanté à n'importe quel niveau des structures gouvernementales. Souvent, ce service est rattaché au service du gouvernement en charge des politiques du travail et de l'emploi. L'une des principales compétences du service SIIMT réside dans ses capacités d'AIMT de premier niveau, la surveillance et le suivi d'indicateurs préalablement définis, qui se fondent sur les micro-données brutes issues de plusieurs sources et ventilés au niveau de détails souhaité. La surveillance d'un jeu d'indicateurs préalablement définis n'aboutit pas uniquement à des indications sur l'état du marché du travail. Elle fournit également un point de départ à nombre d'activités d'analyse et d'études supplémentaires qui se concentrent sur les relations au sein du marché du travail et entre le marché du travail et l'économie dans son ensemble (deuxième niveau d'AIMT). (Cf. Illustration 2)

Le deuxième niveau d'AIMT vise à analyser les liens entre les phénomènes inhérents au marché du travail et à considérer ses réalités et tendances dans leur contexte économique plus large. Il implique l'utilisation de différentes sources de statistiques et d'informations, de méthodes quantitatives (p.ex. l'analyse de régression) sur la base de micro-données en se servant également de méthodes qualitatives (p. ex. les enquêtes sectorielles, les forums axés sur les intérêts des parties qui les constituent). Dans tous les cas, les activités d'analyse se fondent sur ou doivent être, au minimum, complétées par des AIMT pour assurer le suivi des indicateurs sur le marché du travail (fonction indicatrice). Le Chapitre 4 fournit de plus amples informations sur les outils d'analyse communs et les pratiques qui s'orientent plus spécifiquement sur les informations en matière de développement de compétences. Le troisième niveau d'AIMT, et à la fois le plus avancé, implique également l'utilisation de modèles économétriques exhaustifs sur la base de tous les résultats obtenus au premier et second niveaux. (Cf. Illustration 4)

3.3 DISPOSITIONS INSTITUTIONNELLES

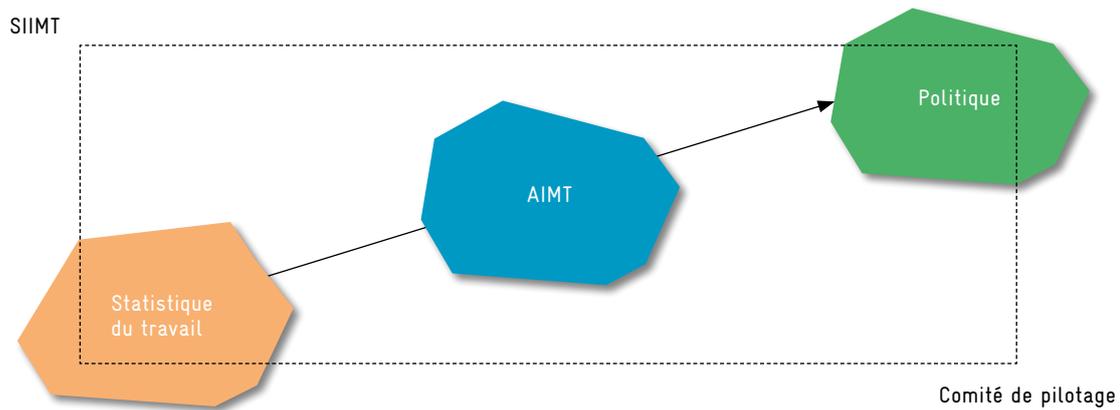
Une gouvernance du marché du travail et de l'emploi aussi efficiente qu'efficace requiert des ajustements continus dans les différents domaines politiques liés à l'emploi. Le SIIMT étant considéré comme le principal mécanisme et processus pour mettre en œuvre la gouvernance de l'emploi dans la plupart des pays, des liens institutionnels seront nécessaires pour accompagner l'élaboration et le suivi des plans de développement socio-économiques nationaux, dont, par exemple, les politiques et stratégies nationale pour l'emploi, le développement des compétences, l'éradication de la pauvreté, si l'on souhaite obtenir une coordination étroite entre les différents acteurs. De tels dispositions et réseaux institutionnels sont souvent compris comme un ensemble de dispositions sur la répartition des compétences entre les différentes agences impliquées dans la collecte, la compilation, l'analyses et la diffusion des IMT comme appui à la gouvernance de l'emploi et du travail.

Les dispositions institutionnelles englobent également les institutions impliquées dans le déploiement des politiques ainsi que les groupes non-gouvernementaux qui soutiennent la réalisation des stratégies et politiques du gouvernement. A moins que les analyses et recommandations fondées sur des statistiques du travail solides et que les IMT ne soient traduites en décisions et actions politiques, il est crucial pour les décideurs politiques d'être inclus dans le processus puisqu'il n'est guère utile de produire des statistiques et informations sur le travail dès le début. Le manque de mécanismes et de processus pour accompagner la production et l'utilisation de statistiques et d'informations sur le travail stockées dans les SIMT classiques est exactement ce qui a fait et continue à les faire échouer.

Il existe plusieurs façons d'élaborer un ensemble de dispositions institutionnelles ajustables, qui permettent d'établir un lien efficace entre, d'une part, les informations et analyses et, d'autre part, les actions politiques. Plusieurs facteurs détermi-

nent la conception et l'efficacité de ces dispositions, notamment le rôle du gouvernement dans l'économie, le genre de politiques envisagées, l'état du système d'éducation et de formation ainsi que le niveau de développement économique.

ILLUSTRATION 4 – RÉSEAU INSTITUTIONNEL DU SYSTÈME D'AIMT



Source: Ina Pietschmann, Labour Economist

Une des formes les plus simples de dispositions institutionnelles consiste en la création d'un comité de pilotage d'AIMT, également connue sous la dénomination de Comité national de coordination, auquel participent les décideurs politiques, l'agence nationale des statistiques ainsi que d'autres acteurs clés dont les organisations des travailleurs et fédérations patronales. C'est la raison pour laquelle il est absolument crucial d'avoir le bon dispositif institutionnel et l'engagement juridiquement contraignant des parties prenantes pour qu'un SIIMT puisse exercer ses fonctions d'analyse et de diffusion. L'accès aux données statistiques brutes des agences des statistiques, d'autres institutions administratives ou encore d'autres sources relatives au marché du travail, par exemple, constitue la condition sine qua none d'une bonne analyse et diffusion des informations obtenues.

C'est pourquoi le SIIMT vise à créer un réseau institutionnel de « confiance et de partage de connaissances » entre les entités concernées, tout en reconnaissant les fonctions et responsabilités distinctes des contributeurs et des utilisateurs des systèmes d'information et d'analyse. Le type et le nombre d'entités impliquées doivent entre autres être identifiés par chaque pays au moment de la conception du SIIMT qui favorise l'efficacité et l'efficacité de la gouvernance de l'emploi.

4. MISE EN PLACE D'UN SIIMT – CONSIDÉRATIONS PRATIQUES

Il faut tenir compte de nombreux aspects au moment de développer un SIIMT national efficace durable dont la portée pourrait être élargie pour soutenir les décideurs politiques et planificateurs au moment où ils prennent des décisions favorables à l'emploi. Certains de ces aspects seront explicités dans les sections suivantes.

D'une manière générale, on peut dire qu'un SIIMT doit servir les besoins de ses utilisateurs finaux. Il doit donc prévoir des dispositions institutionnelles solides qui garantissent la production continue de statistiques relatives au travail pertinentes, en temps utile et représentatives ainsi que des

outils d'analyse et les compétences requises pour une bonne AIMT. L'utilisation des SIIMT ne se limite plus qu'à la simple organisation de la collecte de données suffisantes, tel que le faisaient les systèmes précédents. Ils servent également à la production systématique de statistiques sur l'emploi nécessaires et à la mise en œuvre de processus et de mécanismes qui favorisent et soutiennent une gouvernance de l'emploi efficace. La création d'un SIIMT performant est un projet à long terme. Il nécessite une volonté politique forte et un financement public assuré. Les gouvernements doivent donc être très réalistes en ce qui concerne leurs attentes à court terme par rapport au retour sur l'investissement.

4.1 CONCEPTION D'UN SIIMT

La phase de conception d'un SIIMT implique un certain nombre d'étapes fondamentales. Les expériences faites partout dans le monde montrent que le processus de conception d'un SIIMT est déterminant quant à son succès puisqu'il favorise l'appropriation du système et permet de susciter le plus haut niveau d'engagement politique. Dans le cas idéal, le processus devrait être dirigé par une partie indépendante et/ou externe au parti au pouvoir pour garantir la plus grande objectivité possible et une prise en compte neutre des différentes difficultés auxquelles font face les acteurs du marché du travail et de leurs besoins, sans pour autant perdre de vue les défis globaux que rencontre la gouvernance de l'emploi dans son contexte économique. La conception d'un SIIMT est un processus consultatif qui peut être facilité par la création d'un groupe de travail en charge de la mise en place du SIIMT. Ce groupe de travail veillera à ce que l'ensemble des acteurs concernés soit intégré le plus tôt possible dans processus de conception.

La conception d'un SIIMT commence par une évaluation des besoins en AIMT. Le principal objectif de cette évaluation étant de comprendre les structures de gouvernance existantes, les forces et les faiblesses des différents programmes et politiques de développement des compétences, du mar-

ché du travail et de l'emploi, le tout basé sur des éléments concrets. L'évaluation cherche à définir les mandats, rôles et responsabilités respectifs des acteurs-clés du marché du travail, en lien avec la production, l'utilisation et l'échange de statistiques relatives au travail et d'informations sur le marché du travail. L'objectif primaire de cette évaluation étant de contribuer à l'architecture SIIMT la plus appropriée dans un contexte donné. Par ailleurs, des recommandations claires pour un SIIMT optimal devraient ressortir des résultats de l'analyse de l'évaluation. Ces recommandations devraient comprendre les éléments suivants:

1. Des objectifs politiques clairs à formuler et suivre par le système, les groupes-cibles, les méthodes d'analyses prévues, les sources, les données et les résultats du SIIMT, les considérations logicielles de même que la configuration du système, en prenant en compte les différentes dispositions déjà existantes ;
2. Une proposition pour la formation et le renforcement des capacités pour le service SIIMT,
3. Une maquette financière.

FICHE 1 – MISE EN PLACE D'UNE AIMT AU PAKISTAN – LANCEMENT

L'objectif du tout récent système d'analyse et d'information sur le marché du travail consiste à fournir des informations et analyses actuelles et à jour qui pourront servir à élaborer et suivre entre autres les politiques relatives au travail décent. Le système IMT (+A) est composé de trois éléments:

(1) Un service d'analyse et d'information sur le marché du travail;

(2) Des dispositions institutionnelles;

(3) Des outils d'analyse et d'informations sur le marché du travail:

(a) outils d'analyses;

(b) outils de rapports.

(1) Le service AIMT a été doté d'effectifs constitués d'une équipe de jeunes experts associés en matière de développement de systèmes d'information et d'analyse politique dans les domaines de l'emploi et du travail. Les collaborateurs bénéficient d'une formation théorique et pratique sur des sujets tels que l'analyse du marché du travail et l'utilisation de logiciels ordinaires et spécialisés dans l'analyse des statistiques et de la gestion des données.

(2) Les dispositions institutionnelles permettent au service d'AIMT de combler les lacunes entre la collecte des données et l'analyse du marché du travail, d'une part, et d'emplois décents et d'élaboration d'autres politiques, d'autre part. Ces dispositions commencent au niveau formel et informel du service AIMT, celui-ci étant implantée au niveau du Ministère du travail et de la main d'œuvre. De plus, un comité consultatif qui réunit les acteurs du marché du travail et les partenaires sociaux a été établi. Ce comité consultatif revoit et planifie les activités et résultats du service à intervalles réguliers et promeut les liens entre la collecte des données, l'analyse et le développement de mesures politiques au niveau national et régional. Ainsi, le comité assure la pertinence des politiques ainsi que l'appropriation et la durabilité du service AIMT.

(3) Le système d'AIMT utilise deux jeux d'outils différents: les outils d'analyses et de rapports. Par rapport aux outils d'analyses, l'approche adoptée consiste à développer une base de données AIMT au niveau national à laquelle serait intégrée un nombre limité d'indicateurs-clés sur le marché du travail. Ces indicateurs ont été identifiés, produits et stockés conformément aux normes internationales et reflètent les bonnes pratiques dans la mise en place d'AIMT. Au fil du temps, ces indicateurs seront complétés pour réagir à la demande d'informations et aux capacités requises par le service AIMT pour entretenir et actualiser sa base de données. En ce qui concerne les outils de diffusion et de communication, le service AIMT publiera à intervalles réguliers des rapports sur le marché du travail. Depuis le début du projet, quatre rapports ont été publiés.

Source: Sparreboom T.; Powell, M. (2009). "Labour market information and analysis for skills development", Employment Working Paper No. 27 (Geneva, ILO).

Les scénarios envisageables pour un SIIMT devraient être abordés à l'occasion d'un atelier AIMT conjoint. Le groupe de travail conceptuel devrait par ailleurs s'entendre sur les institutions qui constitueront le noyau du réseau des producteurs et d'utilisateurs de SIIMT, leurs rôles et compétences par rapport à l'AIMT.

Il importe de signaler que la structure des SIIMT de base se doit d'être très légère. Les pays doivent à tout prix éviter d'impliquer trop d'institutions et de parties prenantes, notamment dans les premières étapes de création du réseau. Les SIIMT sont comme des arbres: leurs branches poussent au fur et à mesure, deviennent plus fortes grâce aux possibilités d'analyse plus poussées du SIIMT, à l'amélioration des statistiques du travail et à l'augmentation des besoins politiques. Par conséquent, pour la mise en place d'un SIIMT de A à Z dans

un environnement où les expériences en termes d'analyses et d'information sur le marché du travail sont limitées, il est recommandé de commencer à établir un système de base (premier niveau d'AIMT) qui repose sur un ensemble restreint d'indicateurs clés. Pour les systèmes opérationnels aussi, il est essentiel de continuer à développer les capacités adéquates d'AIMT pour avoir une vue d'ensemble de toutes les activités du système et pouvoir passer à des analyses plus avancées.

Les spécialistes du marché du travail dans le monde entier ont constaté que la manière dont s'engagent les institutions détermine le succès d'un SIIMT. Elles agissent alors comme un rouage essentiel qui garantit le bon fonctionnement de la machine. L'hébergement du service SIIMT suit les modèles politiques et de planification en vigueur dans les différents pays.

4.2 IDENTIFICATION DE L'ARCHITECTURE INSTITUTIONNELLE

En ce qui concerne la structure institutionnelle du SIIMT, notamment l'institution la mieux appropriée pour accueillir le service du SIIMT, pour s'assurer du bon fonctionnement du système, plusieurs approches qui se rapportent à des facteurs comme le degré de développement du pays ou encore la perspective des réformes prévues sur le marché et des modèles politiques en vigueur, paraissent éminentes.

De nombreuses économies émergentes pensent que des investissements lourds réalisés au profit du développement des compétences (offre en termes de main d'œuvre) se traduira automatiquement par un résultat positif sur le marché du travail (possibilités de revenus décents et productifs). Dans ces pays, les systèmes d'AIMT sont principalement utilisés pour fournir un cadre d'orientation aux décideurs politiques des instances en charge de la planification des ressources humaines et du développement des compétences qui abritent généralement les services SIIMT. Un des grands inconvénients de cette approche réside dans le fait qu'elle ne tient pour la plupart pas suffisamment compte de la réalité des marchés du travail. A l'opposé de l'approche du développe-

ment de la main d'œuvre et des compétences qui, elle, renforce la production d'AIMT dans le but principal de soutenir la réalisation d'interventions secondaires, se trouve l'approche axée sur la demande où une institution gouvernementale en charge du développement du secteur privé ou bien un organisme du secteur privé accueille le service SIIMT. Cette approche se sert habituellement des AIMT pour fournir des orientations aux politiques et stratégies d'investissement et de développement sectoriel ainsi qu'au développement des compétences au travail induit par la demande. Comme on peut très bien l'imaginer, cette approche n'est souvent pas en mesure de fournir les informations recherchées ni de vérifier la décence des emplois, le respect des droits des travailleurs, le degré d'intégration et d'inclusion du marché du travail pour ne citer que quelques exemples.

L'approche la plus répandue et considérée comme étant la meilleure pour mettre en place un SIIMT, consiste à intégrer le service SIIMT soit auprès du Ministère du travail, soit auprès d'une autre institution gouvernementale dont le champ d'actions s'étend également aux stratégies, politiques

et à la planification de l'emploi. Cependant, dans beaucoup de pays africains, le Ministère du travail s'occupe essentiellement de la gestion des normes de travail (gouvernance du travail) et ne dispose pas de mandat officiel pour traiter de la gouvernance de l'emploi. Cette compétence est soit inexistante, soit imputée au Ministère des finances et ou du développement économique. Dans d'autres pays, cette mission est remplie par l'instance nationale de planification, par exemple le bureau du Premier ministre. A partir de là, l'évaluation de la conception du SIIMT devrait revoir les mandats des institutions, les cadre politiques et les capacités dans les pays avant de déterminer le meilleur endroit pour accueillir le service SIIMT.

Les SIIMT sont surtout conçus pour apporter un soutien à la gouvernance nationale de l'emploi. Pour les pays qui ne disposeraient pas de stratégie, ni de politique ou de programme de l'emploi clairement défini, il serait souhaitable de promouvoir de telles normes de gouvernance de l'emploi et de réaliser des AIMT pour éclairer leur conception. La création d'une stratégie de l'emploi aussi bien éclairée devrait être basée sur les secteurs à fort potentiel de croissance d'emplois pour accélérer la création d'emplois. Pour être couronnées de succès, les stratégies de l'emploi doivent être trans-sectorielles au niveau des structures gouvernementales et jeter des ponts entre les différentes entités des gouvernements nationaux et locaux.

4.3 RENFORCEMENT DES STATISTIQUES NATIONALES DU TRAVAIL

Des statistiques du travail fiables sont la condition sine qua none pour obtenir des analyses des informations sur le marché du travail qui permettront de suivre de près les politiques et programmes nationaux de développement des ressources humaines et de l'emploi et de leur fournir un cadre d'orientation. Les offices nationaux des statistiques (ONS) étant les principaux fournisseurs de statistiques nationales du travail, il est impératif de les accompagner dans la production de ces statistiques. A cause du manque d'encadrement technique et de demande de la part des utilisateurs, les ONS de nombreux pays sont laissés pour compte quand il s'agit de fournir des statistiques du travail. La production de statistiques du travail conformément aux normes de statistiques du travail reconnues au niveau international (CIST) est souvent négligée. Ces statistiques se trouvent donc parmi les dernières sur la liste des priorités, surtout dans les pays où les offices nationaux des statistiques sont en permanence sous-financés. La composition des indicateurs-clés du marché du travail se limite très souvent à la participation de la main d'œuvre ainsi qu'au taux d'emploi ou de chômage.

Les stratégies et politiques visant à promouvoir l'emploi inclusif et la croissance génératrice d'emploi ainsi qu'un changement économique structurel, nécessitent la production systématique et spécifique de statistiques du travail concernant autant la demande que l'offre et allant au-delà des taux traditionnellement repris, à savoir l'emploi, le chômage et la sous-utilisation de la main d'œuvre, qui englobent les paramètres énumérés ci-après:

- I. L'intégralité des dimensions pertinentes relatives à l'emploi, y compris l'éducation et les compétences acquises, les conditions de travail, la protection sociales, la sécurité sociale, le dialogue social, les conventions collectives, etc. ;
- II. L'ensemble de la population, y compris les indépendants, la main d'œuvre potentielle, les travailleurs immigrés, les enfants travailleurs, etc. ;
- III. Des informations de grande qualité sur les performances du secteur privé, y compris les possibilités d'emploi, les salaires, l'offre de main d'œuvre, la fiscalité et les défis de l'administration du travail, etc.

Afin de relever les défis liés au suivi des changements de la nature du travail et des emplois, des statisticiens du travail³² du monde entier ont participé à la Conférence internationale des statisticiens du travail où ils ont élaboré et adopté des normes sur les statistiques du travail qui constituent l'épine dorsale des analyses dans ce domaine. L'enquête sur la population active, une enquête spécifique auprès des ménages, constitue l'une de ces normes sur le travail. Les notions relatives aux statistiques du travail, à l'emploi et à la sous-utilisation de la main d'œuvre, telles que reprises par la 19^e CIST, ont été définies pour être utilisées dans les enquêtes nationales sur la population active (EPA).³³

Les EPA sont en adéquation avec les limites fixées par les SCN et garantissent la représentativité des activités économiques dans les plus grands secteurs économiques. Quand réalisée à différents moments, les EPA fournissent une bonne base pour surveiller la situation actuelle ainsi que les changements et tendances des structures du marché du travail (avec les décalages d'emplois de secteurs à faible productivité vers ceux à forte productivité) et la situation de l'emploi qui peut faire l'objet d'analyse en lien avec d'autres phénomènes sociaux et économiques. De plus, les enquêtes sur la main d'œuvre constituent une source primaire d'informations pour cerner les activités économiques informelles, collecter les informations nécessaires à l'élaboration de mesures de développement des ressources humaines et aider à trouver de la main d'œuvre, et à fournir les informations absolument cruciales dans les pays où le secteur économique informel est important. Des statistiques spécifiques issues des EPA sont indispensables dans les pays qui souffrent de grandes inégalités sur le marché du travail, de déséquilibres et d'une croissance sans emploi. Des enquêtes bien finalisées et ciblées sur la population active ont aidé nombre de pays partout dans le monde à réduire les coûts de la transition vers des secteurs à moyens et hauts revenus.

D'autres sources de statistiques du travail, comme les recensements de population, les enquêtes de ménages à fins multiples, les enquêtes réalisées auprès des entreprises ou encore les fichiers administratifs (p. ex. les registres des services de l'emploi) se distinguent au niveau de la portée, de la couverture, des unités de mesures ou encore des méthodes de collecte de données. Etant donné que les politiques sont toujours aussi bonnes ou aussi mauvaises que les faits sur lesquels elles se fondent, les SIIMT devraient se concentrer plus précisément sur l'amélioration, la normalisation et la simplification de la production de statistiques du travail. A commencer par la conception du cadre national des statistiques du travail afin de mieux organiser la production et diffusion de ces statistiques dans les pays. Un tel cadre doit tenir compte des besoins analytiques afin de renseigner des documents de planification stratégique axés sur la gouvernance du marché du travail et doit être global pour être intégrées au système national des statistiques. Aussi, si les pays ne disposent pas encore de programme d'enquêtes sur la population active, les offices nationaux des statistiques devraient bénéficier d'aide pour concevoir et mettre en œuvre ledit programme.

Pour les pays qui ne disposent pas encore d'enquête spécifique sur la population active, il serait souhaitable de concevoir et réaliser une telle enquête au moins une fois par an. Pour ceux qui en réalisent déjà, il serait bon de l'adapter à des méthodes d'échantillonnage plus précises permettant d'élargir la taille de l'échantillon dans le but de bien saisir les différences au niveau des marchés du travail régionaux, d'adopter les dernières normes de la CIST ou encore d'augmenter la fréquence de réalisation des enquêtes sur la population active, par exemple de ponctuelle à annuelle ou d'annuelle à trimestrielle. Ainsi, dans la plupart des pays l'amélioration de l'évaluation des statistiques ainsi que des mécanismes et processus de contrôle qualité revêtent une grande importance.

³² La Conférence internationale des statisticiens du travail est un organe normatif dans le domaine des statistiques relatives au travail convoqué tous les cinq ans par l'OIT.

³³ OIT, Résolution concernant les statistiques du travail, l'emploi et la sous-utilisation de la main d'œuvre, 19^e CIST, Genève, 2013, paragraphe 67a

De plus, les offices nationaux des statistiques devraient également bénéficier d'un soutien au niveau de la production des statistiques par rapport à la demande sur le marché du travail. Cela pourrait impliquer la mise en place d'un référentiel d'entreprises et d'une étude régulière sur les besoins en main d'œuvre qualifiée ventilée par secteur économique, profession et corps de métiers. L'objectif primaire d'une enquête menée auprès des entreprises sur les compétences requises est d'obtenir les informations sur les compétences précises dont elles ont besoin, sur les pénuries, les entraves, le nombre et le type de postes vacants ainsi que le profil des candidats par rapport à leurs qualifications et autres compétences, ainsi que la situation en termes de formations actuelles et futures proposées par les entreprises elles-mêmes. L'étude peut être menée sur une base annuelle et couvrir un secteur différent chaque année.

En outre, les enquêtes d'entreprise sur l'emploi et les revenus sont généralement considérées comme éléments clés des programmes statistiques nationaux d'enquêtes d'entreprise en rapport avec le travail et doivent de ce fait être encouragées. Souvent, il existe un besoin urgent d'améliorer les activités de communication et les relations avec les utilisateurs. En plus des améliorations et de l'élargissement des enquêtes nationales qui collectent des statistiques du travail à intervalles réguliers, les fichiers administratifs sur la demande et l'offre d'emplois provenant de certaines institutions choisies dans le cadre du SIIMT, devrait être affinés. L'accent devra être mis sur les fichiers administratifs en lien avec le développement de compétences, la sécurité sociale et le paiement des taxes et impôts dans les différents secteurs économiques. De telles informations pourraient être dérivées d'études spécifiques sur les fichiers administratifs.

4.4 RENFORCEMENT DES CAPACITÉS, OUTILS ET PRODUITS D'AIMT

Compte tenu des différentes sources existantes ou peuvent être collectés facilement en cas de besoin, de nombreux élus, économistes et chercheurs pensent que les statistiques et autres renseignements sur le marché du travail sont largement disponibles. Cependant, la réalité est différente. La collecte systématique de statistiques et d'autres informations pertinentes et représentatives sur la situation du marché du travail doit être initiée par les analystes et chercheurs spécialisés sur les questions du marché du travail, qui cherchent à comprendre leurs dynamiques et tendances. Ces experts qualifiés, chercheurs et analystes du marché du travail, sont difficiles à trouver dans la plupart des économies émergentes. C'est pourquoi des investissements importants sont nécessaires pour établir des capacités d'AIMT et des outils d'analyse. De plus, les AIMT et tendances doivent être mises à la disposition des acteurs du marché du travail concernés.

La mise en place de cette chaîne de production d'AIMT et des activités corrélées comportent des coûts considérables pour les gouvernements. Il faudra qu'ils les prennent en compte. Relever les défis de la gouvernance de l'emploi requiert un niveau élevé d'engagement politique et une forte détermination. Il est certain que ces sommes sont bien investies puisque les informations et analyses sur le marché du travail contribuent à réduire considérablement les coûts de transition des secteurs à faible productivité, revenus et salaires vers les secteurs où la productivité, les revenus et les salaires sont plus élevés. Il est communément acquis que les analyses et informations sur le marché du travail (AIMT) donnent un cadre d'orientation aux politiques, qui se fondent sur des éléments concrets et peuvent ainsi aider le marché du travail à être plus performant et donc à obtenir de meilleurs résultats.

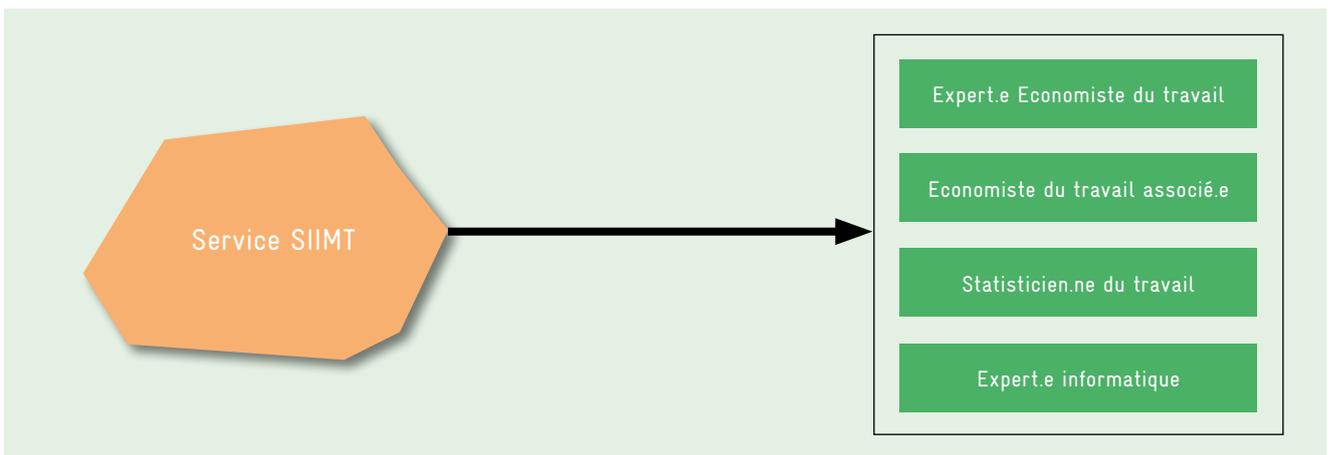
4.4.1 AIDE À LA CRÉATION D'UN SERVICE SIIMT

Les systèmes IIMT mettent l'accent sur la création de capacités et d'outils d'analyse pour orienter et coordonner la production de statistiques et informations indispensables relatives au marché du travail qui mèneront à l'avenir à la création d'outils d'AIMT utiles. Ces outils serviront d'orientation aux acteurs du marché du travail. La priorité des premières étapes de développement des SIIMT devra être l'établissement d'un service SIIMT fort, doté d'un mandat clairement défini et d'une équipe d'experts spécialisés sur le marché du travail. Une fois en place, ce service sera en charge de mettre en œuvre des mesures clés pour établir un SIIMT de base qui comprend la compilation de statistiques représentatives sur le marché du travail, la réalisation d'une base

de données référentielle AIMT appropriée, l'élaboration de rapports réguliers sur le marché du travail ainsi que la diffusion des informations et analyses. Il coopérera étroitement avec les acteurs du marché du travail, les agences statistiques et les institutions de recherche.

L'endroit idéal pour intégrer un tel service SIIMT dépend de nombreux facteurs. L'un des buts de l'évaluation des besoins d'AIMT (cf. section 4.1) consiste à faire une proposition à l'égard de l'endroit le mieux approprié pour implanter ce service au sein des structures organisationnelles/institutionnelles du gouvernement.

ILLUSTRATION 5 – EXEMPLE D'UNE STRUCTURE DE BASE POUR UN SERVICE SIIMT



Source: Ina Pietschmann, économiste du travail

Toutefois, il existe encore d'autres facteurs prépondérants qu'il va falloir prendre en considération pour établir un service SIIMT. Les plus importants étant les suivants:

1. L'institution qui accueille le service SIIMT doit disposer d'un mandat clair pour coordonner la stratégie nationale de l'emploi ou tout autre cadre politique en rapport avec la gouvernance de l'emploi.
2. Le financement du service SIIMT doit être assuré.
3. Le service SIIMT doit être indépendant avec un mandat et des compétences clairement définis:
 - Coordination de la conception, des composantes et fonctions du système national d'analyse et d'information sur le marché du travail (SIIMT) ;
 - Mise en place et entretien de la base de données référentielle du système d'analyse et d'information sur le marché du travail (SIMT classique) pour analyser les tendances du marché du travail et communiquer les résultats des analyses ;
 - Coordination de l'implémentation structurelle et opérationnelle des outils d'analyses appropriés (cf. section 4.4.3) ;

- Utilisation des outils d'analyse pour produire et diffuser les AIMT sur une base régulière, par exemple sous forme de notes trimestrielles et de rapports annuels sur les AIMT ;
 - Organisation et présidence des réunions régulières du comité de coordination/pilotage de l'AIMT avec la participation des principaux acteurs et établissement de partenariats pour faciliter la conception et la mise en œuvre de stratégies nationales de l'emploi et des programmes et politiques associés ;
 - Activités de point focal pour toute demande sur la situation et les tendances du marché du travail.
4. Le service SIIMT devra être établi de façon à pouvoir déménager d'une institution à une autre en cas de changements organisationnels de la structure en question.
 5. Le service SIIMT devra être doté de postes permanents pourvus par des agents publics sous régime particulier pour éviter une fluctuation du personnel trop importante et de ce fait la fuite des cerveaux de l'AIMT.
- Un service SIIMT doit être doté d'au moins un ou deux économistes qualifiés, experts dans le domaine du marché du travail, et d'au moins un statisticien du travail et d'un expert informatique (IT).

4.4.2 MISE EN PLACE D'UN COMITÉ DE PILOTAGE AIMT (COORDINATION) OU D'UN COMITÉ NATIONAL DE COORDINATION

Il est important d'établir un comité de coordination AIMT ou un service national de coordination AIMT comme instrument-clé sous l'égide du SIIMT afin de réunir les différents acteurs du marché du travail et de faciliter les échanges institutionnels dans le cadre de l'AIMT. La fonction primaire de ce comité de pilotage AIMT ou de ce service national de coordination consiste à fournir un cadre d'orientation pour réaliser des analyses des informations relatives au marché du travail dont les différents décideurs politiques et planificateurs ont besoin pour coordonner les ressources et éviter les doublons. Les besoins d'analyses des parties prenantes, tout comme les rapports, notes et bulletins AIMT, seront à l'ordre du jour des réunions qui se tiendront au moins tous les trois mois où ils seront expliqués aux premiers utilisateurs afin d'augmenter leur utilité pour les décideurs. Guidées par les besoins d'analyses, les activités communes du comité de pilotage AIMT contribueront à renforcer les statistiques du travail, y compris la qualité des données administratives fournies par différents acteurs. De nouvelles idées sur l'élargissement de la production de statistiques seront présentées. Elles seront principalement axées sur les exigences. Le comité technique AIMT joue un rôle essentiel à l'égard de la conception et du déploiement du cadre national des statistiques sur le marché du travail.

Le comité de pilotage AIMT devra régulièrement organiser des séminaires et ateliers pour discuter des statistiques utiles sur le marché du travail et des besoins qu'ont les membres du comité en termes d'analyses. Il devra également contribuer à rallier les communautés autour d'une compréhension commune sur les questions et l'engagement en faveur d'une coopération interinstitutionnelle qui puisse coordonner les résultats, analyses ainsi que la diffusion des informations sur le marché du travail provenant de différents ministères et institutions du marché du travail. Les séminaires et ateliers AIMT devront se fonder sur les capacités et connaissances opérationnelles afin de rendre plus efficace la gouvernance de l'emploi.

Le comité de pilotage AIMT devra exercer une influence qui permettra de consolider avec clairvoyance les concepts et orientations préalablement établies ou maintenues en place. Par ailleurs, il donnera un aperçu des stratégies à long terme de soutien aux mandats législatifs. Les membres du comité de pilotage veilleront à ce que les objectifs d'AIMT restent en ligne de mire et soient poursuivis de manière adéquate. Le comité de pilotage favorisera l'élaboration d'un mémorandum d'entente entre les institutions qui conviendront par le même de leur entente sur les mécanismes d'accès aux statistiques sur le marché du travail et les échanges d'informations.

4.4.3 DÉPLOIEMENT DE PRODUITS ET OUTILS D'ANALYSE

Outre la conviction des nombreux élus, économistes et chercheurs selon laquelle les statistiques et d'autres informations sur le travail seraient largement disponibles et prêtes à être utilisées, un deuxième mythe perdure d'après lequel les statistiques du travail peuvent être directement traduites dans des mesures politiques. Cette fausse idée contribue largement au mauvais fonctionnement des mécanismes et processus de gouvernance de l'emploi dans nombre de pays.

Capter les réalités sans cesse changeantes du marché du travail requiert en premier lieu des compétences et outils d'analyse adaptés aux besoins politiques spécifiques. Les

besoins politiques et les exigences analytiques déterminent le type et le volume de statistiques requises pour une AIMT. En d'autres termes, les décideurs politiques doivent comprendre que la gouvernance de l'emploi et du travail n'exige pas uniquement de collecter, compiler et stocker une quantité X de statistiques sur le travail, mais aussi de disposer d'analyses sur le marché du travail, de capacités et d'outils d'analyse qui doivent fonctionner en continu afin de comprendre les contraintes qui pèsent sur l'emploi. Les besoins d'analyse détermineront également en grande mesure le cadre institutionnel qui limite les SIIMT.

4.4.3.1 INDICATEURS D'ANALYSES

Les indicateurs constituent les outils d'analyse les plus connus pour les AIMT. L'analyse des indicateurs est une technique analytique structurée, utilisée pour étudier les informations sur le marché du travail. Elle se sert des statistiques du travail pour révéler les tendances et identifier les principaux décalages dans un domaine précis. Cela permet aux analystes de fournir des renseignements sur le marché du travail qui reposent sur des éléments concrets avec un biais cognitif réduit. C'est pourquoi les indicateurs constituent une base substantielle pour bien comprendre les signes sur l'état du marché du travail. Il est impératif d'avoir des indicateurs qui permettent de suivre de près le marché du travail pour l'anticiper de manière judicieuse. Les domaines suivants sont capitaux pour bien comprendre la structure du marché du travail et influencer le développement des compétences:

- Tendances de l'emploi (par profession, secteurs d'activité, statuts, caractère informel des emplois pour certains groupes cibles et zones géographiques) ;
- Chômage ou sous-utilisation de la main d'œuvre (par profession/qualification et niveau d'instruction de certains groupes cibles et zones géographiques) ;
- Tendances et niveau d'instruction/formation EFTP/ développement de compétences de la main d'œuvre pour certains groupes cibles et zones géographiques ;

- Tendances des revenus et salaires ;
- Contribution de l'emploi au PIB, ventilée par secteurs d'activités/groupes cibles/zones géographiques ;
- Nature de l'emploi par type/taille d'entreprise ;
- Postes/vacances/ensembles de missions/conditions d'emploi classés par profession, situation dans la profession, compétences et instruction requises et types d'entreprise ;
- Postes vacants (par secteurs d'activités, profession, lieu) ;
- Postes pourvus (à durée déterminée à court terme, saisonniers, bénévoles, travail informel) ;
- Postes pourvus (par conditions de travail/p. ex. couverture par la sécurité sociale).

Les indicateurs sur la main d'œuvre comme sous-catégorie d'indicateurs sur le marché du travail donnent des informations sur la nature du travail et de l'emploi ainsi que sur la population économiquement active (offre) concernée. Sont compris dans ces informations les renseignements relatifs aux métiers, à la situation dans le secteur d'activités et de l'emploi ainsi qu'aux revenus.

Toutes ces informations peuvent servir de point de départ pour évaluer les besoins en compétences. Les indicateurs-clés sur la main d'œuvre se fondent idéalement sur les enquêtes annuelles de la population active. Même si d'autres études menées auprès des ménages peuvent apporter des informations sur les indicateurs relatifs à la main d'œuvre, les résultats restent moins précis puisqu'elles ne sont pas conçues pour comprendre exclusivement le fonctionnement des marchés du travail. Leur fréquence, en règle générale tous les trois à cinq ans, ne permet pas de suivre au plus près les changements inhérents aux marchés du travail par rapport à leur composition et structure. Les indicateurs-clés dont on a besoin pour appréhender les tendances induites par les

entreprises au niveau de la création d'emploi et des compétences requises vont de postes vacants aux postes pourvus dans les différents secteurs d'activité et métiers, en passant par les salaires pour certaines professions, la couverture santé et sociale et le type de contrats de travail pour ne citer que quelques exemples. Comme partie intégrante de la conception d'un SIIMT, les pays doivent définir un jeu d'indicateurs-clés relatifs au marché du travail qui seront utilisés pour réaliser des analyses afin d'élaborer et de suivre de près l'obtention des objectifs politiques et de planification. Aux rangs des jeux d'indicateurs parmi lesquels choisir, figurent les indicateurs de l'OIT sur le travail décent.³⁴

4.4.3.2 APPROCHES ET OUTILS AIMT

Le tableau des tendances du marché du travail brossé sur la base d'un jeu d'indicateurs peut être complété et précisé en utilisant toute une panoplie d'autres approches ou méthodes analytiques spécialement adaptées pour faciliter le développement des compétences. Certaines d'entre elles ont été énumérées à l'illustration 6. Parmi ces approches se trouvent la méthode de modélisation économétrique basée sur les indicateurs du marché du travail. Il importe de souligner que la modélisation économétrique est une méthode des plus sophistiquées qui permet de fournir des informations détaillées, quantitatives et cohérentes sur l'ensemble des secteurs économiques par rapport aux compétences qui seront nécessaires à l'avenir. Cependant, il lui faut des statistiques du travail très solides et robustes sur une période prolongée ainsi qu'un niveau élevé en matière de capacités d'analyse afin d'obtenir des résultats utiles à la planification de la main d'œuvre. Dans les pays qui ne disposent pas de statistiques annuelles exhaustives, représentatives, actuelles et à jour sur le marché du travail, d'autres approches multiméthodes comme l'anticipation des compétences³⁵ aboutiront à des résultats bien plus concluants pour fournir des orientations aux décideurs politiques et aux planificateurs.

Dans les pays où l'économie informelle est prédominante, la collecte d'informations représentatives sur les postes vacants dans les entreprises par des enquêtes menées auprès des entreprises et les recensements d'établissements constitue souvent un défi majeur pour les statisticiens. Les registres de postes vacants jouent un rôle capital pour comprendre les pratiques et tendances de recrutements mensuelles et saisonnières. Par conséquent, des approches d'AIMT différentes sont nécessaires pour comprendre les tendances des postes à pourvoir. L'une de ces approches est le baromètre des vacances de postes. Il collecte systématiquement et en continu les informations sur les vacances annoncées. L'analyse de ces annonces de postes vacants peut être d'une aide précieuse pour faire des prévisions par rapport à la demande dans certaines zones géographiques, dans les différents secteurs économiques ou encore sur des groupes de professions définis et permettent donc d'équilibrer l'offre et la demande en termes de main d'œuvre/compétences requises.

³⁴ ILO. 2013. Decent Work Indicators A télécharger sous https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf

³⁵ ILO (2015). « Guidance Note – Anticipating and matching skills and jobs » A télécharger sous https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_534307.pdf

ILLUSTRATION 6 – RÉCAPITULATIF DES OUTILS AIMT DE BASE UTILISÉS POUR SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Outils AIMT	Avantages	Limites	Résultats	Ressources
Dispositif de signalement sur la base d'indicateurs sur le marché du travail dérivés des statistiques du travail	Simple, facile à utiliser et à actualiser	Fortement dépendant de statistiques nationales représentatives; nécessite de bonnes compétences analytiques	Tendances générales par rapport à la demande et l'offre de main d'œuvre qualifiée	Compétences statistiques et analytiques; formulaire sur les données sur les séries temporelles
Modélisation économétrique	Prévisions et vue d'ensemble cohérentes quand bien entretenue	Fortement dépendant des données, onéreux, chronophage, difficile à entretenir	Prévisions de la demande et de l'offre par profession et secteur économique	Degré d'expertise élevé dans le domaine de l'économétrie; forte dépendance de statistiques nationales (SCN, EPA)
Enquêtes sur les besoins en formation réalisées auprès des entreprises	<ul style="list-style-type: none"> - Statistiques axées plus spécifiquement sur les entreprises - Outil efficace de prévision par rapport aux changements de la demande en main d'œuvre qualifiée 	Limitées à certains secteurs, onéreuses, dépendent des perceptions et de la volonté des employeurs à partager les informations	Besoins de compétences spécifiques dans les entreprises sélectionnées	Connaissances dans l'élaboration et l'analyse d'enquêtes; les besoins doivent être conçus et mis en œuvre en coopération avec les offices nationaux des statistiques (ONS)
Etudes et évaluations spécifiques comme les analyses sur le taux de rendement, les études de suivi	Fournissent des informations sur des compétences spécifiques	Onéreuses, liées à une institution d'éducation/ de formation spécifique	Sujet précis/facteurs qualitatifs de demande et d'offre	Connaissances de pointe dans des études spécialisées
Enquêtes sectorielles (analyses de données secondaires comme base principale)	Approche exhaustive pour comprendre les différents facteurs qui déterminent la demande de compétences spécifiques	Vue partielle, s'avèrent coûteuses faute de personnel qualifié et des compétences analytiques spécifiques requises	Données sectorielles spécifiques sur l'offre et la demande	Connaissances dans le domaine des analyses quantitatives et qualitatives des compétences
Indices sur les possibilités d'emploi/ baromètre des postes vacants	Donnent des informations sur les changements en termes de demande	Couverture restreinte des petites entreprises, mobilisation de ressources considérables	Liste de demande des compétences requises sur la base des postes à pourvoir	Articles de journaux locaux
Utilisation des fichiers administratifs	Peu coûteuse, données largement disponibles	Limitée aux données disponibles, accès aux données en temps utile, problèmes de comparabilité, couverture restreinte	Informations sur la demande et l'offre limitées aux besoins administratifs	Heures-personnes pour la compilation et le stockage des données administratives

Source: Adaptation de Sparreboom, T. and Powell, M. (2009). Labour market information and analysis for skills development. Employment Working Paper No. 27 (Geneva, ILO).

4.4.3.3 BASE DE DONNÉES RÉFÉRENTIELLE ET LOGICIEL D'AIMT

Les nouvelles technologies de l'information donnent d'excellentes possibilités de stocker et d'organiser les informations, permettant ainsi d'apporter un appui aux analyses exhaustives du marché du travail et de faciliter leur communication aux acteurs du marché du travail et autres intervenants concernés. La conception d'une base de données référentielle en ligne pour les AIMT et plates-formes d'informations peut être envisagée dans le cadre de la mise en place des SIIMT. L'entretien d'une telle base de données référentielle, qui serait étroitement liée aux SIMT classiques, revient au service SIIMT. Sa forme et son contenu doivent être définis par les différents producteurs et utilisateurs d'informations et d'analyses du marché du travail qui composent le comité de pilotage AIMT. Une fois relié à un service public de l'emploi, le SIMT pourra être élargi pour y inclure une fonctionnalité qui permettrait de contribuer à une meilleure adéquation de l'offre et de la demande au moment où les demandes d'emploi et de personnel sont enregistrées.

Une question souvent soulevée concerne le choix du logiciel le plus approprié pour soutenir les outils et bases de données référentielles. Il faut comprendre que les AIMT se fondent sur plusieurs logiciels statistiques qui permettent de traiter ces micro-données et analyses. Ces logiciels vont d'outils statistiques standards tels que SPSS ou SATA à des outils mis au point à des fins spécifiques comme l'établissement de prévisions d'indicateurs économiques et du marché du travail. La diffusion d'informations et d'analyses implique souvent l'usage de logiciels spécifiques de design et d'entretien de sites web et de publication d'informations, pour ne citer que quelques exemples. C'est pourquoi au lieu de vouloir utiliser une seule solution informatique qui couvre toutes les circonstances possibles et imaginables, il est préférable d'utiliser plusieurs applications en fonction des besoins et des niveaux où elles sont requises.

4.4.3.4 PRODUITS D'AIMT

Puisqu'il fait partie intégrante de la conception des SIIMT et de la définition de mandats, fonctions et compétences institutionnels, le service SIIMT devrait aussi être impliqué dans l'élaboration de toute une gamme de produits d'AIMT. Ces produits pourraient comprendre des notes trimestrielles de l'AIMT sur divers sujets pertinents ainsi que des rapports

annuels sur les tendances de l'emploi. Un plan et une stratégie de communication devraient être élaborés par le service SIIMT en tenant compte des besoins des utilisateurs et en étroite collaboration avec le comité de pilotage ou le service national de coordination AIMT.

4.4.4 RENFORCEMENT DES CAPACITÉS ANALYTIQUES

Une fois le service SIIMT opérationnel au cœur même du système, un grand besoin de formation émergera dans le domaine de l'analyse du marché du travail fondée sur les micro-données issues des enquêtes sur la population active (EPA) et d'autres sources de statistiques pour procéder à des indications régulières. Le personnel du service SIIMT devra être en mesure de traiter les micro-données issues de différentes sources, de définir des indicateurs sur la base des normes statistiques internationales et de ventiler, croiser et analyser les statistiques et informations. Le service SIIMT devra également bénéficier d'une formation de base en économie du travail pour bien comprendre les cadres politiques,

les compétences et rôles institutionnels afin de procéder au mieux à leur renseignement, mise en œuvre, suivi et évaluation. La formation à l'AIMT devrait également être dispensée à d'autres acteurs, notamment à ceux qui utilisent les AIMT afin que les résultats soient effectivement intégrés dans les politiques et mesures appropriées. La formation pratique et théorique devra avoir lieu en continu. Cette démarche de formation devra également inclure des modules AIMT taillés sur mesure pour le personnel de services publics de l'emploi afin qu'ils soient effectivement en mesure de faire le rapprochement des offres et demandes d'emploi.

5. MISE EN PLACE D'UN SIIMT DE BASE – EXEMPLES

5.1 EXEMPLE – CHECKLIST D'ACTIVITÉS

- 1 Réaliser une évaluation des besoins d'AIMT
- 2 Créer une architecture SIIMT qui s'oriente vers des objectifs politiques clairs à l'occasion de consultations de haut niveau avec les gouvernements
- 3 Rédiger un rapport pour décrire l'architecture du SIIMT et laisser les parties prenantes se mettre d'accord sur son aspect
- 4 Définir des mandats et dispositions institutionnelles adaptés entre les différents acteurs du marché du travail afin de renforcer le fonctionnement du SIIMT
- 5 Mettre en place un service SIIMT
- 6 Elaborer un mémorandum d'entente dans le but de soutenir la coopération et les échanges d'informations entre les différentes institutions, le cas échéant
- 7 Mettre en place un comité de pilotage technique AIMT qui se réunira au moins tous les trois mois afin de fournir un cadre d'orientation pour la production et diffusion d'AIMT
- 8 Elaborer une stratégie de suivi du marché du travail qui devra également inclure la publication de résultats spécifiques d'analyses (rapports, etc.)
- 9 Etablir un consensus sur les statistiques et informations requises afin de définir un ensemble d'indicateurs-clés du marché du travail pour permettre une analyse régulière des tendances
- 10 Promouvoir la conception ou la mise à niveau vers le haut des programmes nationaux d'enquêtes sur la population active
- 11 Promouvoir l'élaboration du cadre national des statistiques du travail et son déploiement progressif
- 12 Se mettre d'accord sur une liste d'indicateurs-clés d'AIMT requis pour les analyses qui serviront d'orientation pour atteindre les objectifs politiques
- 13 Promouvoir l'implémentation d'une base de données référentielle AIMT en ligne (SIMT)
- 14 Promouvoir l'élaboration et la réalisation d'outils analytiques pour soutenir les AIMT
- 15 Elaborer un plan pour renforcer les capacités et l'infrastructure techniques pour collecter, analyser et diffuser les statistiques et informations appropriées
- 16 Produire et diffuser des statistiques, informations et analyses sur le travail conformément au plan prévu
- 17 Organiser des ateliers et/ou séminaires politiques au plus haut niveau pour présenter les résultats des AIMT et discuter des besoins d'analyse avec les décideurs politiques
- 18 Elaborer une stratégie de communication pour les résultats des AIMT

Source: Ina Pietschmann, économiste du travail

5.2 EXEMPLE – PREMIÈRES ÉTAPES POUR METTRE EN PLACE UN SYSTÈME D'AIMT DE BASE (PREMIÈRE ANNÉE)

Étapes	Résultats quantifiables
1. Réalisation d'une évaluation des AIMT	Évaluation des AIMT
2. Réalisation d'un atelier pour identifier la structure du système national d'AIMT en place et la stratégie de développement sous-jacente	Disponibilité de la structure du système AIMT
3. Organisation d'un atelier pour identifier les principaux indicateurs du marché du travail et vulgariser les connaissances sur les AIMT auprès des acteurs-clés préalablement identifiés	Disponibilité de la liste des indicateurs du marché du travail
4. Mise en place d'un service SIIMT en fonction des besoins préalablement déterminés par la structure du système AIMT	Existence d'un service SIIMT en charge de la réalisation d'AIMT en temps utile et à jour, qui soit doté d'un mandat national
5. Elaboration d'une ébauche de rapport qui définit la structure du système d'AIMT, y compris les principaux acteurs et indicateurs provenant de différentes sources statistiques existantes	Rapport définissant la structure du système d'AIMT
6. Révision par le service SIIMT des EPA ainsi que les métadonnées et définition des indicateurs/des tableaux analytiques sur la base des micro-données tirées des EPA (pour les années disponibles)	Ensemble de tableaux statistiques disponibles pour l'analyse des tendances interdépendantes des données des EPA
7. Organisation et conduite des réunions trimestrielles du comité national de coordination/comité de pilotage technique des AIMT pour diffuser les connaissances dans le domaine des AIMT, discuter de questions analytiques et de la forme des collectes de données administratives requises/structure des outils de compilation	Degré d'activité du comité national de coordination et du comité de pilotage technique des AIMT en place
8. Formation pratique et orientation à l'attention du service SIIMT sous la tutelle du ministère du travail coopératif et de la protection sociale sur <ul style="list-style-type: none"> - Les concepts de statistiques relatives au travail/normes de la CIST; - Les indicateurs analytiques du marché du travail applicables aux EPA; - Les logiciels de statistiques appliquées requis (STATA et ADePT) pour programmer et produire des tableaux statistiques du travail; - L'élaboration d'analyses - Les domaines politiques de l'emploi et des compétences. 	Réalisation de formations à l'AIMT sur les structures d'IMT et les indicateurs applicables aux EPA
9. Appui à l'implémentation d'une base de données référentielles d'IMT (SIMT) en parallèle des consultations menées avec les acteurs sous l'égide du système d'AIMT dans le but de mettre conjointement en place une structure/un schéma SIIMT de base	Disponibilité des fiches de données des EPA pour les insérer dans le SIMT
10. Ebauche du premier rapport sur les tendances de l'emploi réalisée par l'équipe AIMT pour donner des informations sur les principaux domaines du marché du travail qui se servent des statistiques tirées des EPA	Premier rapport sur les tendances de l'emploi
11. Réalisation d'un atelier pour présenter et discuter des résultats tirés du rapport sur les tendances de l'emploi	Publication des résultats sur les tendances de l'emploi
12. Organisation d'événements de renforcement des capacités pour les principaux producteurs de statistiques du travail préalablement identifiés par le système AIMT dans les structures de statistiques relatives au travail et les logiciels statistiques/analytiques (STATA/ADEPT)	Réalisation de deux stages de formation
13. Publication de la première note thématique trimestrielle dédiée aux AIMT (sujet à définir au sein du comité national de coordination d'AIMT)	Disponibilité de la première note dédiée aux AIMT

Source: Ina Pietschmann, économiste du travail

5.3 EXEMPLE – DÉVELOPPEMENT D'UN SYSTÈME AIMT AU RWANDA (PREMIÈRE ANNÉE)

Le SIIMT rwandais a été principalement conçu pour améliorer les données sur le marché du travail afin d'établir un cadre d'orientation pour élaborer des mesures et programmes politiques qui reposent sur des éléments concrets et garantir leur suivi pour développer les compétences, créer des emplois et une croissance économique inclusive.

Le système établi au Rwanda remplit les deux fonctions principales suivantes:

1. La production et la diffusion en temps utile et d'analyses à jour sur le marché du travail pour informer le plus grand nombre possible de décideurs politiques sur les sujets liés à l'emploi et au développement des compétences
2. La mise à disposition de mécanismes pour échanger les informations ou coordonner les différents acteurs et institutions dans le but de produire et d'utiliser les statistiques du travail ainsi que les analyses des informations sur le marché du travail.

Structures et dispositions institutionnelles:

- Un service SIIMT a été créé et intégré au secrétariat du programme national pour l'emploi (PNE)
- Un comité technique d'AIMT a été créé. (Cf. illustration 7) A l'occasion des réunions trimestrielles du comité technique, les besoins d'analyses des parties prenantes ont été traités. Les rapports, notes et bulletins sur les AIMT ont été présentés et expliqués aux premiers utilisateurs afin de maximiser leur utilité dans le processus décisionnel.
- Un mémorandum d'entente a été signé entre le NISR (Institut national des statistiques du Rwanda) et le MIFO-TRA pour réguler les échanges de statistiques du travail et se mettre d'accord sur un mécanisme permettant d'accéder aux micro-données des EPA et autres enquêtes menées auprès des ménages ou des entreprises. D'autres accords ont également été officiellement scellés avec les producteurs de statistiques du travail, notamment pour régler les échanges d'informations et de données.

ILLUSTRATION 7 – EXEMPLE COMPOSITION DU COMITÉ DE PILOTAGE DU SYSTÈME D'AIMT AU RWANDA

NO	Dénomination de l'institution
1	Institut national des statistiques du Rwanda (NISR)
2	Ministère de la fonction publique et du travail (MIFOTRA)
3	Secrétariat national du renforcement des capacités (NCBS)
4	Ministère de l'éducation (MINEDUC)
5	Ministère de la jeunesse et des TIC (MYICT)
6	Ministère des finances (MINICOFIN)
7	Conseil national de l'enseignement au Rwanda (REB)
8	Agence nationale de développement de la main d'œuvre (WDA)
9	Agence rwandaise des revenus (RRA)
10	Conseil national du développement du Rwanda (RDB)
11	Conseil national de la sécurité sociale du Rwanda (RSSB)
12	Université du Rwanda
13	Fédération du secteur privé

Source: Ministère de la fonction publique et du travail du Rwanda (MIFOTRA) 2015

Statistiques du travail

- L'enquête annuelle sur la population active (EPA) a été spécialement adaptée au Rwanda et conduite depuis 2016.
- Le personnel de l'Institut national des statistiques a été formé aux principaux concepts et définitions, aux pratiques d'échantillonnage et de pondération, à l'élaboration de questionnaires et au traitement des résultats des enquêtes.
- Des efforts supplémentaires ont été déployés pour améliorer le module relatif aux statistiques du travail de l'enquête intégrée auprès des entreprises pour l'aligner sur les normes internationales des statistiques et permettre de définir des indicateurs-clés pour mesurer la demande en « compétences » de base par les employeurs.
- L'intégration continue du cadre des statistiques du travail dans la stratégie nationale des statistiques a été renforcée.
- Un ensemble d'indicateurs-clés (cf. illustration 8) a été choisi pour permettre la remontée fréquente de signaux. La plupart des indicateurs ont été dérivés des jeux « d'indicateurs clés du marché du travail » (ICMT).

ILLUSTRATION 8 – LISTE D'INDICATEURS RELATIFS AU MARCHÉ DU TRAVAIL DÉFINIS ET CONVENUS POUR LE RWANDA

1. Le taux de participation à la main d'œuvre
2. Le ratio emploi-population
3. La situation dans la profession
4. L'emploi par secteur
5. L'emploi par profession
6. L'emploi dans l'économie informelle
7. Le chômage
8. Le chômage des jeunes
9. La sous-utilisation de la main d'œuvre liée à la durée du travail
10. Niveau d'éducation et illettrisme
Rwanda 1. Les emplois non agricoles
Rwanda 2. Taux des jeunes ni dans l'emploi, ni dans l'éducation, ni en formation (NEET)
Rwanda 3. Taux d'emplois vulnérables

Source: Ministère de la fonction publique et du travail du Rwanda (MIFOTRA) 2015

Le renforcement des capacités pour les producteurs et utilisateurs d'AIMT

- Le service SIIMT a bénéficié d'un renforcement substantiel de ses capacités sur la base des principes fondamentaux, concepts et approches des AIMT.
- Un soutien technique a été fourni au service SIIMT sur la meilleure manière de coordonner les différents acteurs et institutions du marché du travail qui produisent et utilisent des statistiques, informations et analyses sur le travail.
- Par ailleurs, plusieurs séminaires et ateliers AIMT communs ont été organisés pour discuter des statistiques du travail et des besoins en termes d'analyses pour les membres du comité technique afin de trouver une compréhension commune des difficultés et de l'engagement dans un organisme de coopération interinstitutionnelle en charge de coordonner la collecte, l'analyse et la diffusion d'informations sur le marché du travail provenant de nombreux ministères et institutions du marché du travail rwandais.

Produits et outils analytiques

- La base de données SIMT classique a été mise à niveau pour en faire une base de données référentielle et plateforme AIMT en ligne.
- Un baromètre des postes à pourvoir a été créé pour fournir des informations utiles sur les demandes de la part des employeurs en termes d'emplois et de compétences requises.
- Au début du déploiement du SIIMT, un rapport global sur la situation du marché du travail avait été élaboré. Le service SIIMT a publié des notes trimestrielles qui ont été abordées au sein du comité de pilotage et largement diffusées pour aider à élaborer des politiques appropriées.

6. CONCEPTS ET DÉFINITIONS DES PRINCIPAUX TERMES UTILISÉS

Travail décent – Le travail décent résume les aspirations des êtres humains au travail. Il regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes.³⁶

Emploi – L'emploi comprend toutes les personnes en âge de travailler qui, durant une brève période de référence spécifiée telle qu'une semaine ou un jour, se trouvaient dans les catégories suivantes: a) « compétences emploi salarié » (au travail ou ayant un emploi mais pas au travail), b) « emploi non salarié » (au travail ou ayant une entreprise mais n'étant pas au travail). La population en âge de travailler correspond à la population au-dessus de l'âge minimum légal de travail, mais à des fins statistiques, elle est définie comme toutes les personnes au-dessus d'un seuil d'âge minimum spécifié pour les enquêtes sur l'activité économique. Pour favoriser la comparabilité internationale, la population en âge de travailler est habituellement définie comme les personnes âgées de 15 ans et plus, mais cela varie d'un pays à un autre en fonction des pratiques.³⁷

Gouvernance de l'emploi – Cette notion se réfère à l'ensemble des politiques, normes, lois, réglementations, institutions, dispositions et processus qui influencent la création de suffisamment d'emplois décents et de possibilités de revenus/emplois productifs ainsi qu'à l'employabilité de la main d'œuvre présente et potentielle.³⁸

Politique de l'emploi – Elle englobe les différentes mesures politiques qui influent sur la demande et sur l'offre de travail ainsi que sur le fonctionnement des marchés du travail. Une politique de l'emploi nationale se doit de promouvoir le travail décent sur la base de normes internationales sur le travail, de protection sociale et des droits fondamentaux des travailleurs qui vont de pair avec la création d'emploi. Une politique nationale de l'emploi est une chose que chaque pays doit établir pour lui-même en fonction de son propre contexte et état de développement. De nombreux acteurs doivent être impliqués dans ce processus et le résultat doit être une aspiration vers laquelle tous peuvent tendre.³⁹

Stratégie pour l'emploi – Il s'agit d'une vision de l'emploi/du marché du travail, constituée d'objectifs stratégiques à moyen et à long termes qui reposent sur des principes fondamentaux, d'un nombre de mesures politiques nécessaire pour atteindre les objectifs ainsi que des procédures pour mettre en œuvre chacune d'entre elles.

³⁶ Cf. ILO: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm>

³⁷ ILOSTAT Services des statistiques de l'OIT. Disponible sous https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_UR_FR.pdf

³⁸ ILO. (2011) Asian Decent Work Decade resource kit: labour market governance /

International Labour Organization, Regional Office for Asia and the Pacific. – 2nd ed. – (Bangkok: ILO, 2011)

³⁹ ILO.(2014) Guide on employment policy and international labour standards, (Geneva, 2014)

Economie informelle – Due à son caractère hétérogène, il y a plusieurs façons de définir et d'analyser l'économie informelle. Conformément aux recommandations internationales, le terme économie informelle se réfère à « toutes activités économiques exercées par des travailleurs et des unités économiques qui – en vertu de la législation ou de la pratique – ne sont pas couvertes ou sont insuffisamment couvertes par des dispositions formelles. »⁴⁰ Cela inclut (i) **les emplois dans le secteur informel**⁴¹ et (ii) d'autres formes **d'emplois informels** (p. ex. les emplois informels en dehors du secteur informel).⁴²

Système intégré d'information sur le marché du travail. (SIIMT) – Un **système intégré d'information sur le marché du travail** est un **système d'analyse et d'information sur le marché du travail** – Un réseau d'institutions, de personnes et d'informations dont les rôles sont clairement définis et le but est de produire et diffuser des analyses du marché du travail pour fournir des orientations et suivre de près les stratégies, politiques et programmes pour l'emploi.⁴³

Statistiques du travail – Les statistiques du travail sont un ensemble de statistiques très pertinentes et nécessaires qui s'articulent autour des activités productives des travailleurs et, en fin de compte, des défaillances du marché du travail en adoptant différents points de vue et couvrant de nombreuses dimensions. Les statistiques du travail officielles sont généralement produites par les institutions nationales en charge des statistiques. Il s'agit en principe d'une agence indépendante: office ou institut national des statistiques. Il se peut également que le service des statistiques soit implanté dans une autre institution (p. ex. un ministère compétent). Notamment pour les statistiques du travail, il se peut que le ministère du travail assure la compilation et la diffusion des données là où il n'existe pas d'office des statistiques ou qu'il n'a pas été doté ni du mandat adéquat, ni des ressources nécessaires.⁴⁴

Main d'œuvre – La population active englobe toute personne en âge de travailler dont la main d'œuvre sert à la production de biens et de services pendant une période de référence déterminée. La notion se réfère à l'ensemble de toutes les personnes en âge de travailler qui ont un emploi et celles qui sont sans emploi.⁴⁵

Gouvernance du travail – Cette notion se réfère à l'ensemble des politiques, normes, lois, réglementations, institutions, dispositions et processus qui traitent des lois portant sur la gouvernance du travail et l'environnement réglementaire, des relations industrielles et des services administratifs du travail.

Gouvernance du marché du travail – Elle se réfère à l'ensemble des politiques, normes, lois, réglementations, institutions, dispositions et processus qui influent sur la demande et l'offre de travail.⁴⁶

Information sur le marché du travail – Comparées aux statistiques du travail quantitatives, l'information sur le marché du travail se réfère plus globalement aux informations primaires qualitatives collectées par le biais d'études ou d'évaluations ou aux informations secondaires, qui peuvent se fonder sur les informations primaires, que l'on retrouve dans les rapports scientifiques, les journaux, les médias de masse, et cetera. Cependant, ces informations qualitatives ou prétraitées sont généralement collectées pour compléter les statistiques du travail et permettre leur analyse dans un contexte économique plus large.

Renseignements sur le marché du travail – Ce terme englobe tout renseignement sur le marché du travail, y compris les statistiques du travail, l'information sur le marché du travail ainsi que l'analyse et l'information sur le marché du travail.

⁴⁰ Cf. ILO: Women and men in the informal economy: A statistical picture (Geneva, 2002a).

⁴¹ Conformément à la définition de la 15^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST)

⁴² Cf. ILO: Suites à donner aux résolutions adoptées à la 90^e Session de la Conférence internationale du travail (2002), (b) Résolution relative au travail décent et à l'économie informelle, Conseil d'administration de l'OIT, 285^e Session, septième point à l'ordre du jour (Genève, doc. GB.285/7/2).

⁴³ Sparreboom, Theo. Labour Market Information and Analysis System. Sandrine Cazes and Sher (Ed.) Verick. Perspectives on Labour Economic for Development. Geneva: ILO, 2013

⁴⁴ Guide rapide de l'OIT sur les sources et l'utilisation des statistiques du travail: A télécharger en anglais sous https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_590092.pdf

⁴⁵ Glossaire des termes statistiques de l'OIT À télécharger sous <https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Statistical%20Glossary.pdf>

⁴⁶ OIT.2011. Labour Market Governance. À télécharger sous https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_098156.pdf

Système de gestion d'informations sur le travail – Ces systèmes de gestion ont été créés par les économistes occidentaux vers la fin de la première « révolution industrielle » pour aider à répondre aux besoins nationaux en matière de planification de la main d'œuvre. Les systèmes de gestion d'information sur le travail classiques étaient souvent des bases de données intra-institutionnelles constituées pour la plupart de simples fichiers administratifs des diplômés et des postes vacants à pourvoir dans les entreprises présentes sur le marché.

Systèmes d'information sur le marché du travail – Un système d'informations sur le marché du travail est un réseau d'institutions, de personnes et d'informations dont les rôles, dispositions et fonctions reconnus mutuellement servent à la production, au stockage, à la diffusion et à l'utilisation des informations liées au marché du travail.⁴⁷

Système d'information sur le marché du travail et d'analyse (SIMIT+A) – Il s'agit d'un réseau d'institutions, de personnes et d'informations dont les rôles, dispositions et fonctions reconnus mutuellement servent à la production et diffusion d'analyses du marché du travail afin d'élaborer et de surveiller les stratégies, politiques et programmes pour l'emploi.⁴⁸

Gouvernance du marché du travail – Cette notion se réfère à l'ensemble des politiques, normes, lois, réglementations, institutions, dispositions et processus qui influent sur la demande et l'offre de travail.

Planification de la main d'œuvre – Elle est également appelée planification des ressources humaines et consiste à avoir le bon nombre de personnes, la bonne personne dans le bon poste faisant la bonne chose au bon moment afin d'atteindre les objectifs de l'organisation.

Développement des compétences – Le développement des compétences signifie plusieurs choses puisqu'il touche à toute une gamme d'éléments, les plus communs étant les suivants:

- L'éducation de base qui garantit que chaque individu a la possibilité de développer son propre potentiel et donc de jeter les bases de son employabilité ;
- La formation professionnelle initiale qui permet d'acquérir les compétences clés de l'activité et de renforcer ses connaissances, les compétences professionnelles et liées au secteur d'activité afin de faciliter la transition vers le monde du travail ;
- L'apprentissage tout au long de la vie assure que les compétences et aptitudes personnelles soient maintenues et améliorées en fonction des changements que connaissent le travail, les technologies et exigences en termes de compétences.

Plusieurs pays articulent leurs activités autour des différents éléments du développement des compétences en fonction des forces et faiblesses relatives qu'ils constatent au sein de leurs propres systèmes de développement des compétences et de ce qu'ils apprennent sur les innovations et expériences des autres pays.

Tripartisme – L'interaction entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs (à travers leurs représentants) en tant que partenaires indépendants égaux, qui cherche à trouver des solutions aux problèmes communs. En d'autres termes, le tripartisme se réfère à l'implication des organisations des employeurs et des travailleurs sur un pied d'égalité avec le gouvernement dans le processus décisionnel.

Comité de pilotage ou comité national de coordination d'AIMT – Le rôle du comité de pilotage consiste à fournir des orientations et conseils techniques à toutes les parties prenantes pour assurer la réalisation et la mise à disposition en temps utile de produits AIMT fondés sur les besoins pour apporter des orientations à la gouvernance de l'emploi.

⁴⁷ ILO.ILOSTAT. <https://ilostat ilo.org/resources/labour-market-information-systems/>

⁴⁸ Sparreboom, Theo. Labour Market Information and Analysis System. Sandrine Cazes and Sher (Ed.) Verick. Perspectives on Labour Economic for Development. Geneva: ILO, 2013

7. RÉFÉRENCES

- African Union (2019) « Report of the Minister's meeting of the 3rd Specialized Technical Committee on Social Development, Labour and Employment »
- African Union. « Agenda 2063 » Retrieved from: <https://au.int/en/agenda2063/overview>
- Africa Union. (2015). « Declaration on employment, poverty eradication and inclusive development in Africa. » Retrieved from: https://au.int/sites/default/files/pages/32899-file-assembly_au_20_xxiv_e.pdf
- African Union. (2011). African Union Assembly, « Declaration on Creating Employment for Accelerating Youth Development and Empowerment », Assembly/AU/Decl.1 (XVII), 17th Ordinary Session, Malabo, Equatorial Guinea, 23 June – 1 July 2011.
- African Union. (2011). THEME: « Promoting Employment for Social Cohesion and Inclusive Growth – Harmonization and Coordination Framework for the Labor Market Information System in Africa ».
- Campbell, D. (2011). « Employment-led growth and growth-led employment in the recovery », in ILO (ed.): The global crisis: Causes, responses and challenges (Geneva, ILO)
- Carl Benedikt Frey and Michael A. Osborne. (2013) « The future of employment: How susceptible are jobs to computerization » (September 17, 2013) Available under: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
- Cazes, S. ; Verick, S. (2010). « What role for labour market policies and institutions in development? Enhancing security in developing countries and emerging economies », Employment Working Paper No. 67 (ILO, Geneva).
- Elder, S. ; Koné, K.S. (2014). « Labour market transitions of young women and men in sub-Saharan Africa », Work4Youth Publication Series No. 9 (Geneva, ILO).
- European Training Foundation (ETF)/Cedefop/ILO. Hana Řihova. (2016) « Compendium on Anticipation and Matching of Skills Guide to anticipating and matching skills – VOLUME 1 »
- European Development Fund. Ina Pietschmann. (2019). « Support to the Mid-Term-Review of Uganda's 2nd National Development Plan (NDP-2) and evaluation of NDP-1: Main Report: Employment, (Kampala, March 2020)
- FHI 360. (2016) Kjartan Sorensen and Jean Michel Mas. « A Roadmap for the Development of Labour Market Systems ». Available under: <https://www.fhi360.org/resource/roadmap-development-labor-market-information-systems>
- Goefrey Martin (ILO) (1996): « New Approaches to Employment Planning » https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_125477.pdf
- Ina Pietschmann (2019), « Diagnostic Studies N 2.1 to 2.5 To support the Mid-Term-Review of Uganda's 2nd National Development Plan (NDP-2) and evaluation of NDP-1 », European Development Fund. (European Delegation Kampala, 2019)
- ILO. Ina Pietschmann et.al. (2016) Key Labor Market Indicators: Analysis with Household Survey Data. (Geneva: ILO, 2016)
- International Labour Organization (ILO). (2016). « Key Indicators of the Labour Market Ninth Edition ».

International Labour Organization (ILO). (2015). « A Rough Guide to Value Chain Development » – How to create employment and improve working conditions in targeted sectors.

ILO. (2014) « Guide on employment policy and international labour standards », (Geneva, 2014)

ILO (2013) « Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization », 19th International Conference of Labour Statisticians, (Geneva, 2013).

ILO. (2011) « Asian Decent Work Decade resource kit: labour market governance » International Labour Organization, Regional Office for Asia and the Pacific. – 2nd ed. – (Bangkok: ILO, 2011)

ILO (2007). « Beyond the Employment/Unemployment Dichotomy: Measuring the Quality of Employment in Low Income Countries. »

ILO (2004). « Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment. »

ILO (2002) « Women and men in the informal economy: A statistical picture » (Geneva, 2002a).

ILO (2001): « Employment and Human Resources Development: Information Base on National Policies and Experiences »

ILO (1991): « Manpower Planning and Analysis: An Issues Paper »: Workshop On New Approaches To Manpower Planning And Analysis, Organised by The Employment Planning and Population Branch, Geneva, 3-4 October 1991.

ILO (1982). « ILO Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment ». Adopted by the Thirteenth International Conference of Labour Statisticians (October 1982).

ILO « Quick Guide on sources and uses of labour statistic ». Available under: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ddgreports/---stat/documents/publication/wcms_590092.pdf

ILO « Glossary of Statistical Terms ». Available under: <https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Statistical%20Glossary.pdf>

Iván Martín, (2011) « Best Practice on Collecting and sharing migration data for the improvement of the labor market information system », ILO 2011

Johanson, R. K., & Adams, A. V. (2004). « Skills Development in Sub-Saharan Africa ». World Bank Regional and Sectoral studies.

McGrath, S. ; Akoojee, S. (2007). « Education and skills for development in South Africa: Reflections on the accelerated and shared growth initiative for South Africa », in International Journal of Educational Development, Vol. 27

McMillan, M.S. ; Rodrik, D. (2011). « Globalization, structural change and productivity growth », NBER Working Paper No. 17143 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research) and Byiers, B. ; Berliner, T. ; Guadagno, F. ; Takeuchi, L.R. 2015. Working for economic transformation, ODI Dimension Paper No. 3 (London, Overseas Development Institute).

N. Managhozo (2001), « Current Practices in Labour Market Information Systems Development For Human Resources Development Planning in Developed », Developing and Transition Economies, (ILO)

Powell, M., & Reddy, V. (2015). « Roadmap for the Implementation of a Skills Planning Unit. Labour Market Intelligence Partnership ».

Thuy P, Hansen E and Price D (2001): “The Public Employment Service in a Changing Labour Market (ILO, Geneva)”.

Silke Woltermann, (2012) “The Labor Market Information System as an Instrument of Active Labor Market Policies”, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), November 2012.

Sparreboom, Theo. Labour Market Information and Analysis System. Sandrine Cazes and Sher (Ed.) Verick. Perspectives on Labour Economic for Development. Geneva: ILO, 2013 ; Pietschmann, Ina. What Is the Purpose of Labor Market Analysis and a Labor Market Information System? – In Key Labor Market Indicators: Analysis with Household Survey Data. Geneva: ILO, 2016

Sparreboom, T. (2001). “An assessment of labour market information systems in southern Africa”, in Africa Development, Vol. XXVI

—; Powell, M. (2009). “Labour market information and analysis for skills development”, Employment Working Paper No. 27 (Geneva, ILO).

Timmer, P ; McMillan, M. ; Badiane, O. ; Rodrik, D. ; Binswanger-Mkhize, H. ; Wouterse, F. (2012). „Patterns of growth and structural transformation in Africa: Trends and lessons for future development strategies”. IFPRI Thematic Research Note 2 (Washington, DC, International Food Policy Research Institute)



Mis en œuvre par

