



FEUILLE DE ROUTE POUR LE DEVELOPPEMENT DE SYSTEMES D'INFORMATION SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

KJARTAN SORENSEN AND JEAN-MICHEL MAS

AOUT 2016

Cette étude a été rendue possible grâce au soutien généreux du peuple américain à travers l'Agence des États-Unis pour le Développement International (USAID). Le contenu relève de la responsabilité des auteurs et ne reflète pas nécessairement le point de vue de FHI 360, USAID, ou du Gouvernement des États-Unis.



WORKFORCE CONNECTIONS



fhi360
THE SCIENCE OF IMPROVING LIVES

1. REMERCIEMENTS

Ce rapport a été établi par le projet Workforce Connections (WC) à la demande de l'unité opérationnelle de l'Union Africaine (UA), sur financement de l'USAID. Les auteurs aimeraient exprimer leur gratitude à Lara Goldmark, Obed Diener, Jeffrey Matu et John Lindsay de FHI 360 pour leurs idées, leurs expertises et leurs directives à travers les processus de recherche et de rédaction. Nos vifs remerciements vont également à Oumar Diop, du Département des affaires sociales, Samson Bel-Aube Nougbodohoue, du Département des affaires économiques (Commission de l'Union Africaine) et Yacouba Diallo (Organisation Internationale du Travail) pour avoir partagé leur expertise sur le soutien des Systèmes d'information sur le marché du travail (SIMT) en Afrique. Les auteurs souhaitent également remercier les personnes suivantes pour avoir partagé généreusement leur expérience concernant le développement de SIMT dans leurs pays : Dominique Habimana, Directeur, Méthodes statistiques, unité recherche et publication et James Byiringiro (Institut National de la Statistique du Rwanda); Pacifique Karinda, Chef d'équipe SIMT, ministère du service public et de l'emploi (Rwanda); Antoine Manzi Rutayisire, Directeur de plaidoyer, commerce et relations sociales, Fondation du secteur privé (Rwanda); Vincent Kouete, responsable, Département des affaires économiques, Association inter-employeurs du Cameroun (Cameroun) et Dichaba Molobe, Directeur de la politique et du plaidoyer, Chambre de commerce du Botswana (Botswana). Les points de vue exprimés dans la présente étude sont ceux des auteurs.

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS	i
ACRONYMES	iv
SOMMAIRE.....	1
1. INTRODUCTION.....	7
1.1 CONTEXTE	7
1.2 STRUCTURE	9
1.3 METHODOLOGIE	10
2. REPENSER LES SIMT : UNE APPROCHE INTEGREE DE DEVELOPPEMENT.....	12
2.1 COMPRENDRE LE SYSTEME D'INFORMATION SUR LE MARCHE DU TRAVAIL.....	12
2.1.1 En quoi consistent l'information, l'analyse et le renseignement sur le marché du travail ?.....	12
2.1.2 Les SIMT axés sur les données	15
2.1.3 Les SIMT axés sur les services	16
2.1.4 Les SIMT intégrés	17
2.1.5 Reintégrer la notion de système dans les SIMT	20
2.2 APERCU DES SIMT	21
2.2.1 Le défi de mesurer et comparer les SIMT	21
2.2.2 Principales conclusions tirées de l'aperçu du secteur	22
2.2.3 SIMT dans certains pays.....	24
2.3 TYPOLOGIE DES SIMT	37
2.3.1 Les déterminants de la typologie.....	37
2.4 SIMT DE TYPE 1	40
2.5 SIMT DE TYPE 2	42
2.6 SIMT DE TYPE 3	44
3 VOIES POUR DES SIMT AMELIORES EN AFRIQUE.....	47
3.1 RENDRE LES SIMT PERTINENTS POUR L'EMPLOYEUR, LE DEMANDEUR D'EMPLOI ET LES DECIDEURS POLITIQUES	47
3.2 ANALYSE DES DEFIS ET OPPORTUNITÉS DES SIMT EN AFRIQUE.....	48
3.2.1 Systèmes promus par des bailleurs de fonds avec une viabilité limitée	48
3.2.2 Problèmes de propriété du système.....	49
3.2.3 Peu de valeur et analyse	51

3.2.4	Inefficacité de la dissémination de l'information sur le marché du travail	52
3.2.5	Faible niveau de participation du secteur privé.....	53
3.2.6	Absence d'information sur le marché du travail du secteur informel	55
3.3	LE CHEMIN VERS L'INTEGRATION DES SIMT "TYPE 2"	55
3.3.1	Assurer un soutien de haut niveau, pour construire une base de connaissance intégrée.....	55
3.3.2	Assurer un support de haut niveau.....	56
3.3.3	Exploiter les sources d'information sur le marché du travail	56
3.3.4	L'intégration de l'analyse du contexte économique et les tendances de croissance.....	58
3.3.5	Élargir les connaissances du marché du travail informel.....	59
3.3.6	Se concentrer d'avantages sur les données locales.....	60
3.3.7	Le développement de nouveaux partenariats avec les instituts de recherche	60
3.3.8	Renforcer l'intermédiation et la participation du secteur privé	60
3.3.9	Adopter l'Open Data : préparer le SIMT en temps réel.....	61
4	CONCLUSION.....	63
4.1	RESUME DES CONCLUSIONS	63
4.2	QUEL ROLE POUR L'UNION AFRICAINE POUR APPUYER LE DEVELOPPEMENT DES SIMT ?	64
	REFERENCES.....	66
	ANNEXE 1 : CADRE INSTITUTIONNEL POUR LE DEVELOPPEMENT DES SIMT EN AFRIQUE.....	70
	ANNEXE 2 : APERCU DE L'ASSISTANCE TECHNIQUE POUR LES SIMT.....	75
	ANNEXE 3 : PARTICIPANTS / REpondants	78

2. ACRONYMES

AAPA	Action pour le développement de la statistique en Afrique
AJCC	<i>America's Job Center of California</i> SM
BOCCIM	Chambre de commerce du Botswana
CEDEAO	Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CER	Communautés économiques régionales
CNUCED	Conférence des Nations unies sur le commerce et le développement
CSRR	Cadre stratégique régional de référence pour le renforcement de la capacité statistique en Afrique
CUA	Commission de l'Union africaine
DHET	Ministère de l'enseignement supérieur et de la formation
ESA	Allocation emploi et soutien
GDDS	Système général de diffusion des données
GTA	Atlas mondial du commerce
HEART/NTA	<i>The Human Employment et Resource Training Trust/National Training Agency</i>
ICLS	La Conférence internationale des statisticiens du travail
ICMT	Indicateurs clés du marché du travail
IT	Technologies de l'information
ITC	Centre international de formation
JSA	Allocation recherche d'emploi
LBO	Observatoire du marché du travail
LMHCFP	<i>Labor Market Harmonization and Coordination Framework Project</i>
LMID	<i>Labor Market Information Division</i>
LMIP	<i>Labor Market Intelligence Partnership</i>
LMIP	<i>Labor Market Information Portal</i>
MIFOTRA	Ministère du service public et du travail
NEPA	<i>The National Employment Promotion Agency</i>
NINo	Numéro de sécurité sociale
NISR	Institut national des statistiques du Rwanda
NOS	Normes professionnelles nationales
NSDS	Stratégies nationales pour le développement de la statistique
NSS	Systèmes statistiques nationaux
OIT	Organisation internationale du travail
ONS	Bureau de la statistique nationale
PAMS	Plan d'action de Marrakech pour les statistiques
PCI-Afrique	Programme de comparaison international pour l'Afrique
PUA	Partenariat de l'Union africaine
SADC	Communauté de développement d'Afrique australe
SHaSA	Stratégie pour l'harmonisation statistique en Afrique
SIMT	Systèmes d'information sur le marché du travail
SOEVT	Observatoire sous régional sur l'emploi et la formation professionnelle
SSA	Statistiques Afrique du Sud

SSCs	<i>Sector Skills Councils</i>
TD	Travail décent
TVET	<i>Technical Vocational Education et Training</i>
UA	Union africaine
UC	Crédit Universel
UDEAC	Union douanière, économique et monétaire de l’Afrique centrale
UE	Union européenne
UEMOA	Union Economique et Monétaire Ouest-Africaine
UN	Nations Unies
USAID	Agence américaine pour le développement international
WC	<i>Workforce Connections</i>

3. SOMMAIRE

Cette étude propose un nouvel angle de vue pour comprendre les systèmes d'information sur le marché du travail (SIMT) et offre des indications pour optimiser et ordonner les investissements dans leur développement.¹ Nous estimons que l'assistance technique traditionnelle, 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. Et ce, à cause d'une approche réduite à la production des statistiques de l'emploi au niveau global. Bien que de tels efforts s'avèrent très utiles, il convient d'adopter une approche plus globale et plus intégrée pour répondre aux besoins urgents d'informations pour les jeunes et les employeurs, et pour réaliser l'ambition de l'Union Africaine afin de promouvoir le rôle des institutions du marché du travail et des SIMT en tant que « composantes fondamentales du plan national de développement économique » dans les cinq ans à venir.²

Nous illustrons ce propos à travers le prisme d'une typologie des SIMT que nous avons développée en nous basant sur l'examen de plusieurs modèles africains de SIMT et de modèles internationaux des meilleures pratiques. La typologie classe les SIMT en trois catégories, en fonction de leurs capacités, des acteurs du système et des résultats :

- **Systèmes basiques** : comprennent quelques acteurs publics et ne génèrent que des statistiques sur le marché du travail.
- **Systèmes intermédiaires** : comprennent d'avantage d'acteurs publics et intègrent des services qui créent de la valeur pour certains utilisateurs et qui vont au-delà de la production de données.
- **Systèmes avancés** : intègrent des entreprises privées qui contribuent activement au système – non pas parce qu'elles y sont obligées, mais parce qu'elles génèrent des profits.

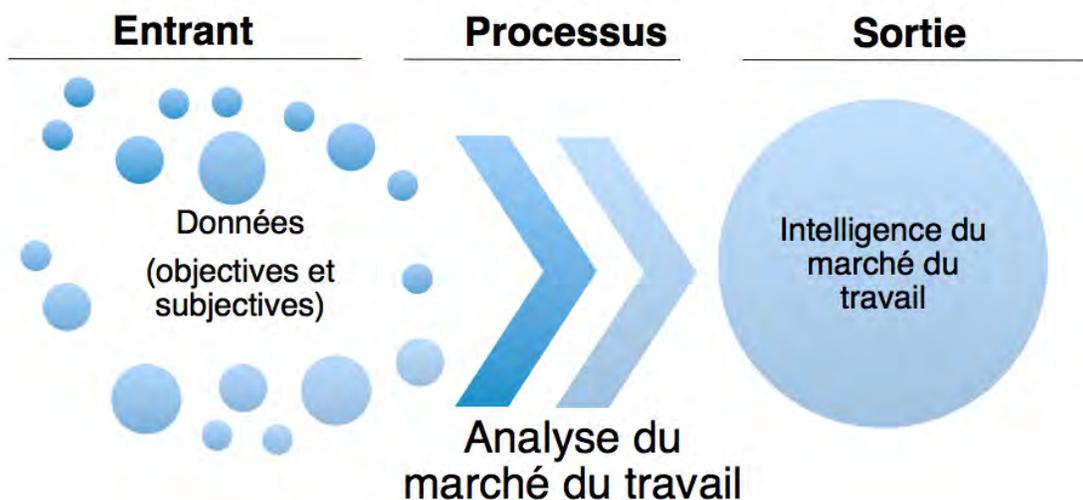
Un tel cadre accorde au développement des SIMT une approche progressive et stratégique sur le long terme, ce qui doit générer davantage de systèmes durables qui atteignent l'objectif pour lequel ils sont conçus. Bien que nous classions actuellement la plupart des SIMT africains en tant que systèmes basiques, une approche progressive pour ajouter plus d'acteurs et de fonctionnalités peut aider ces pays à progresser plus efficacement vers des systèmes plus avancés, comme ceux de l'Australie, du Danemark, de la France, du Royaume Uni ou des Etats Unis. Ce qui a manqué aux efforts déployés par le passé en Afrique, c'est la promotion des liens entre les services de l'emploi et les sources statistiques, l'investissement dans un système de gouvernance plus collaboratif et l'implication substantielle du secteur privé.

¹ L'Union Africaine (UA) a accordé sa priorité à la dynamisation de la gouvernance du marché du travail, surtout les SIMT, à travers la Déclaration d'Ouagadougou + 10 de 2015 sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif.

² Voir le « Programme prioritaire des cinq premières années sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif (2015-19) », Union Africaine, Comité technique spécialisé dans le développement social, le travail et l'emploi.

Les informations du marché du travail sont utilisées au cours de l'étude comme terme générique représentant toutes les informations sur le marché du travail, y compris les données traitées et non traitées, les **entrées** (données du marché du travail objectives et subjectives), le **traitement** (analyse du marché du travail) et les **éléments de sortie** (intelligence du marché du travail). Tous les pays génèrent des informations sur le marché du travail, délibérément ou indirectement, à travers diverses formes de données administratives telles que celles issues de la gestion du service de l'emploi, de la gestion des taxes ou de la sécurité sociale. La question porte ensuite sur la sélection des informations qui doivent être considérées comme faisant partie ou pas d'un système intégré.

Figure 1. Composantes des informations du marché du travail



Dépendant de leur applicabilité, les informations sur le marché du travail peuvent être soit (1) axées sur l'intervention (aide à la décision/ décideurs politiques), (2) axées sur l'observation (pour la recherche socio-économique), (3) axées sur la demande (pour les employeurs afin d'améliorer efficacement leur capacité de recrutement ou la capacité de leurs ressources humaines) ou (4) axées sur l'offre (permettre aux jeunes et aux autres employés d'améliorer leur statut dans le marché de l'emploi). Des SIMT globaux doivent contenir ces 4 types d'informations de façon à aider les travailleurs, les employeurs, les décideurs et les chercheurs. Néanmoins, en pratique, seuls les SIMT les plus avancés parviennent à le faire.

A partir de notre examen des différents systèmes des pays en Afrique et ailleurs, nous constatons que les systèmes sont généralement conçus pour réaliser l'une de ces deux principales fonctions :

1. Générer des données descriptives sur le marché du travail : nous appelons ce type de systèmes les **SIMT axés sur les données**. Leur objectif principal est de produire des informations (c.-à-d. des statistiques) décrivant les situations qui prédominent sur le marché du travail. Des systèmes pareils sont particulièrement utiles pour les décideurs politiques et pour concevoir des interventions qui visent à améliorer la situation ou le fonctionnement du marché de l'emploi.

2. Assurer les services du marché du travail : nous nous référons à ce type de systèmes par les **SIMT axés sur les services**. Ils sont conçus pour délivrer des informations aux jeunes, aux travailleurs (pour améliorer leur employabilité ou leur situation professionnelle) et aux employeurs et aux intermédiaires du marché du travail (pour améliorer la qualité de leurs ressources humaines).

En Afrique, les SIMT ont été majoritairement axés sur les données quantitatives, les données qualitatives n'ont pas été privilégiées. Cependant, pour que les interventions politiques soient efficaces, elles doivent pouvoir se baser sur des évaluations qualitatives en plus de données quantitatives.

Nous avons expliqué que les SIMT ne peuvent réussir à améliorer le fonctionnement du marché du travail que si **la production des données et les fonctions de prestation de service sont délibérément considérées comme des parties intégrées aux SIMT**. A défaut d'une bonne capacité à produire des informations descriptives fiables sur le marché du travail, les services et les programmes déployés par les gouvernements ne seront pas réellement adaptés aux caractéristiques et aux dynamiques du marché du travail. A l'inverse, les données issues des SIMT ne répondront pas aux attentes s'ils n'exploitent pas les informations générées par la gestion des services d'emploi.

Notre vision intégrée des SIMT repose sur une définition des SIMT qui met l'accent sur les dispositifs institutionnels appuyant les flux d'informations entre les principales parties prenantes (y compris les utilisateurs des informations) au lieu des données ou des liens informatisés qui sont des éléments de sortie ou des outils. Cette optique reconnaît que tous les pays ont la capacité de produire et recueillir des informations sur le marché du travail et que la question, par conséquent, ne doit pas se focaliser sur comment les pays sont-ils équipés, mais plutôt sur comment sont-ils organisés.

Un examen des SIMT de l'Australie, du Botswana, du Cameroun, du Danemark, de la France, de la Jamaïque, du Rwanda, de l'Afrique du Sud, du Royaume Uni et des Etats Unis (Californie) a généré ces observations clés des systèmes avancés :

1. Les SIMT se composent de plusieurs sous-systèmes d'information qui sont le plus souvent interconnectés ;
2. Les interfaces publiques des sous-systèmes sont adaptées à plusieurs types d'utilisateurs (jeunes et travailleurs, employeurs, intermédiaires, étudiants, décideurs politiques et chercheurs) ;
3. Tous les SIMT contiennent une composante de rapprochement offre/demande d'emploi bien développée ;
4. Les informations du marché du travail sont détaillées au niveau régional/local ;
5. Des partenariats efficaces renforcent la gouvernance des SIMT.

Pour faciliter le développement des SIMT vers des systèmes avancés (qui possèdent les caractéristiques susmentionnées), nous définissons une typologie selon laquelle la performance des systèmes est tributaire du (1) nombre d'interactions entre les entités qui contribuent aux systèmes et qui en profitent (plus le nombre des entités est important, plus les liens sont susceptibles d'exister ou d'être créés), (2) les éléments de sortie du système et (3) la contribution efficace du secteur privé. Cette typologie nous permet de classer les SIMT des pays selon trois types :

Tableau 1. Typologie des SIMT en fonction des acteurs et des fonctionnalités

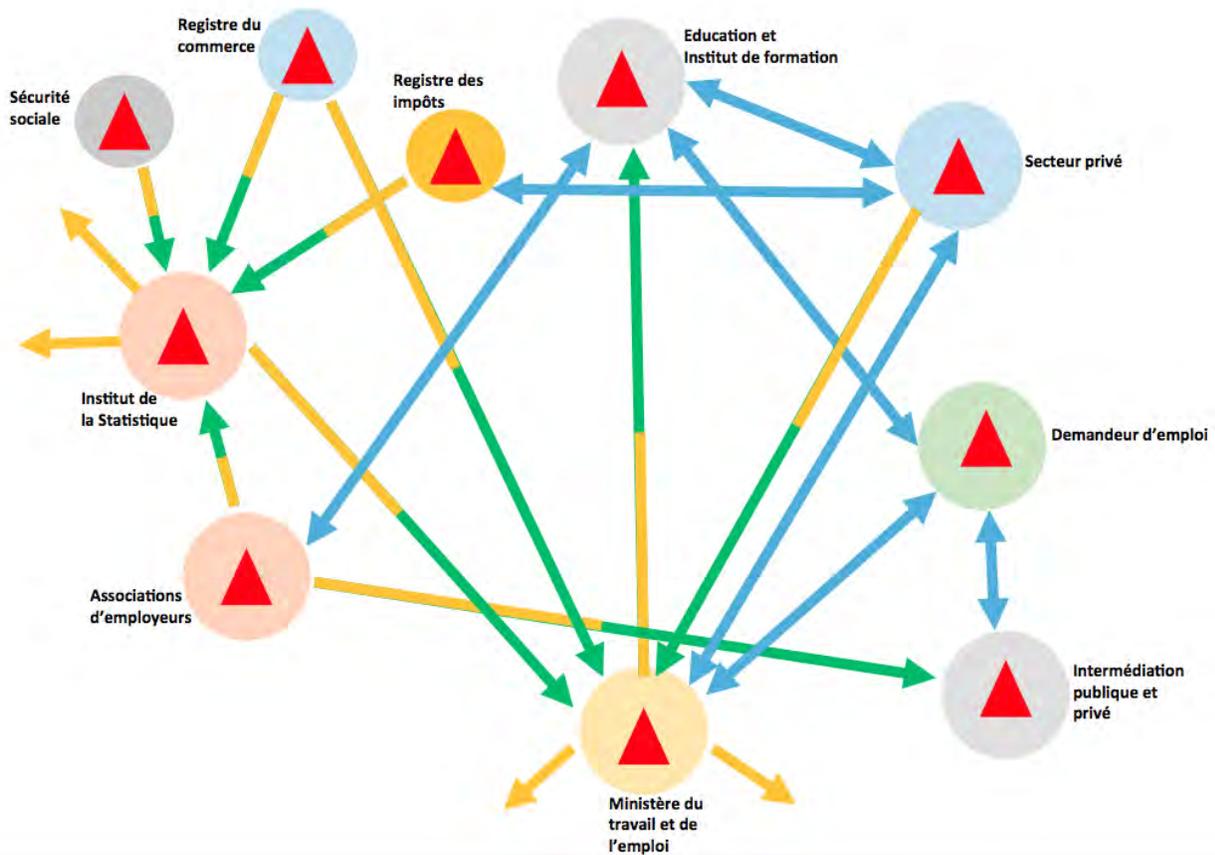
Acteurs	Données seules	Données et services
Acteurs publics seulement	Type 1 des SIMT	Type 2 des SIMT
Acteurs publics et privés	N/A	Type 3 des SIMT

Type 1 : ce sont des SIMT basiques qui comprennent des acteurs publics et qui génèrent seulement des données. Comme ils ne comprennent pas de services et d'outils, ils apportent une faible valeur ajoutée aux utilisateurs finaux.

Type 2 : ce sont des SIMT intermédiaires qui comprennent seulement des acteurs publics mais qui visent, en plus de la production des données, à proposer des services qui créent de la valeur pour les utilisateurs finaux (comme les services de rapprochement offre/demande d'emplois).

Type 3 : ce sont des SIMT avancés dont les caractéristiques sont similaires à ceux du type 2, mais dont la capacité de génération de valeur est telle que les acteurs privés sont présents parce qu'ils y trouvent un avantage économique.

Figure 2. Type 3 des SIMT (Avancé)



Actuellement, les SIMT africains faisant l'objet de l'enquête, sont de type 1. Malgré les tendances prometteuses pour améliorer la qualité des données au niveau global, ils n'ont pas réussi à apporter une valeur concrète aux décideurs politiques, aux employeurs et aux employés ; ainsi, leurs structures de gouvernance demeurent difficilement soutenables et leur avenir dépendant du soutien des bailleurs de fond. Leurs principaux points faibles :

- Support institutionnel restreint, étant donné que la propriété des SIMT a été limitée aux institutions statistiques des pays ;
- Focalisation sur la génération de données larges et globales au lieu de fournir des informations utiles pour les employeurs et les travailleurs (par exemple l'offre des compétences, les opportunités d'emploi ou les options professionnelles) ;
- Exclusion du secteur privé de la gouvernance et de la génération de nouvelles informations ;
- Non prise en compte du secteur informel (bien qu'il comprenne la vaste majorité de la population active).

La transformation des SIMT basiques axés sur les données à des systèmes intégrés et avancés (c.à.d. du type 1 au type 3) nécessitera un support de plus haut niveau du gouvernement, pour une vision plus large, afin d’approfondir la collaboration entre les ministères pour partager les informations qui sont bénéfiques aux employeurs et aux employés. Ainsi, une recommandation globale pour les pays africains pourrait être de **prendre en compte au plus haut niveau l’intégration des SIMT dans le processus de planification du développement économique national afin de faciliter la coopération inter-administrations.**

Plus spécifiquement, nous proposons un ensemble de recommandations pratiques qui apporteraient une valeur immédiate en rapprochant les pays des SIMT du type 3 :

- **L’exploitation des sources existantes d’informations sur le marché du travail** : les informations administratives d’établissements procurent une richesse de données quantitatives et qualitatives.
- **L’analyse du contexte économique, de la compétitivité et des tendances de croissance** : déterminer les compétences demandées parmi les secteurs qui se développent.
- **Aider à la compréhension du marché du travail informel** : des informations qualitatives et quantitatives riches peuvent être générées en travaillant à proximité des acteurs en interaction avec les entreprises et les travailleurs de l’économie informelle.
- **Se focaliser d’avantage sur les données du marché du travail local** : les informations locales sont plus pertinentes pour les employés et les employeurs. Se concentrer sur des évaluations locales permet des analyses plus pertinentes et de les agréger, ensuite, au niveau global.
- **Développer de nouveaux partenariats avec les établissements de recherche et les universités pour améliorer l’efficacité des coûts et la gouvernance.**
- **Renforcer et établir des liens avec les services d’intermédiation du secteur privé** qui fonctionnent généralement mieux que ceux du secteur public.
- **Adopter les données ouvertes** : les SIMT en temps réel et les autres avancées technologiques semblent être très prometteurs en termes d’extraction et d’analyse des données existantes à partir d’une variété de sources, à un coût relativement faible.

L’Union Africaine (UA) et les Communautés économiques régionales (CER) peuvent jouer un rôle catalyseur dans l’accélération de la transformation vers des systèmes nationaux de type 3. D’abord, en renforçant la collaboration inter-administrations. Ensuite, en encourageant les états membres à adopter une nouvelle vision pour une approche intégrée des SIMT. L’UA devrait considérer la pertinence de la typologie que nous avons proposée aux fins de l’analyse comparative (utiliser les nouvelles normes développées pour refléter la nouvelle vision des SIMT), et pour surveiller le développement des SIMT nationaux en Afrique dans les cinq ans à venir.

1. INTRODUCTION

1.1 CONTEXTE

Cette étude offre une nouvelle perspective pour comprendre le Système d'information sur le marché du travail (SIMT) et des recommandations pour axer et administrer les investissements en cours de développement. Nous pensons que l'assistance technique traditionnelle en faveur des SIMT en Afrique n'a ni amélioré le fonctionnement des marchés du travail ni permis aux systèmes eux-mêmes d'être durables en raison d'une focalisation étroite à produire des statistiques de l'emploi au niveau macro-économique plutôt qu'à informer les employeurs et les travailleurs. Cette situation est, en grande partie, la conséquence d'un problème de définition : que sont les SIMT et à quoi sont-ils censés contribuer ?

Ce point devient apparent si nous examinons les SIMT à travers une typologie les classant en fonction des participants et des résultats. Un système SIMT basique ne comprend qu'un petit nombre d'acteurs publics et ne peut que produire des statistiques sur le marché du travail. Les systèmes intermédiaires impliquent un plus grand nombre d'acteurs publics et intègrent des services qui créent de la valeur à certains utilisateurs au-delà de la production de données. Les SIMT les plus avancés bénéficient de la contribution active des entreprises du secteur privé au système – non pas parce qu'ils y sont obligés, mais parce que leur participation est économiquement profitable.

Ces trois catégories permettent d'aborder le développement des SIMT avec une approche progressive, qui devrait donner lieu à des systèmes plus durables et qui permettent de réaliser l'objectif pour lequel ils ont été conçus. Bien que la majorité des SIMT d'Afrique soient classés dans la catégorie de base, une approche par 'étape' vers l'extension du nombre d'acteurs et des fonctionnalités aiderait ces pays à progresser de façon plus efficace vers le type de systèmes avancés tels que ceux que nous identifions en Australie, au Danemark, en France, au Royaume Uni ou aux Etats Unis. Plus précisément, ce qui a manqué aux efforts passés comprend, entre autres, l'amélioration des liens entre les services de l'emploi et les sources statistiques, et l'investissement dans un système de gouvernance basé sur une approche plus collaborative.

Les défis qui entravent l'amélioration des marchés du travail sont évidents, surtout en Afrique (voir encadré 1). Le chômage, frappant en particulier les jeunes et les femmes, est une préoccupation toujours grandissante pour les gouvernements qui peinent à créer des environnements favorables au développement du secteur privé et donc à la création d'emplois. La transition démographique qui a commencé dans la majorité des pays du continent représente une opportunité sans précédent de soutenir et accélérer la dynamique actuelle de croissance du continent africain. Elle pose également un énorme défi pour répondre à l'augmentation exponentielle de la demande d'emplois d'une part et de travailleurs qualifiés d'autre part. L'appui au développement des SIMT a été motivé par la recherche de solutions à ces réalités du marché du travail.

Les voies que nous avons identifiées pour de meilleurs SIMT auraient des conséquences importantes sur la réalité de l'emploi en Afrique. Une meilleure information sur le marché de l'emploi permet aux décideurs de concevoir des politiques et des interventions plus adaptées et appropriées grâce aux signaux, à l'analyse basée sur les preuves et l'évaluation. Elle permet aux étudiants et aux travailleurs de prendre les décisions pertinentes en termes de carrières grâce à un meilleur accès aux offres d'emploi, à la formation, à l'éducation et autres options de développement des compétences. Elle améliore les perspectives de croissance des employeurs qui peuvent plus facilement exprimer leurs besoins en compétences et identifier rapidement les moyens de les satisfaire.

A ce jour, l'assistance technique aux efforts de développement des SIMT dans les pays d'Afrique a porté principalement sur (i) l'établissement d'objectifs communs pour le développement des SIMT ; (ii) le renforcement des capacités de production statistique et quantitative ; et (iii) le développement d'infrastructure de partage des connaissances sur le marché du travail. Bien que ces activités aient porté sur la capacité des pays à produire des statistiques sur le marché du travail, elles n'ont pas apporté un soutien significatif aux employeurs et aux travailleurs et par conséquent n'ont pas réussi à améliorer le fonctionnement des marchés du travail.

En collaboration avec l'Organisation internationale du travail (OIT), l'Union africaine (UA) par exemple, a pendant plusieurs années fait la promotion des SIMT. En 2015, les chefs d'états africains ont réaffirmé à travers la Déclaration d'Ouagadougou + 10 et le plan d'action sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif, leur engagement dans le domaine de la gouvernance du marché du travail et particulièrement les SIMT en tant qu'outils importants pour réduire la pauvreté et le chômage.³ Un soutien de haut niveau a permis de définir le périmètre minimal d'intervention que les SIMT devrait couvrir, récemment à travers le Projet cadre sur l'harmonisation et la coordination du marché du travail en Afrique (2012-2016), et de formaliser une série de recommandations relatives à la méthodologie de mise en œuvre ainsi qu'une liste d'indicateurs à produire. D'autres organisations internationales et bilatérales ont soutenu les programmes régionaux de renforcement des capacités tels que le programme SIMT d'AfriStat ou les efforts nationaux tels que la mise en œuvre ou l'établissement d'enquêtes sur la population active.⁴

³ Voir Annexe 1 pour plus de détails sur le cadre institutionnel du développement des SIMT en Afrique

⁴ Voir Annexe 2 pour un aperçu sur les programmes d'assistance technique en appui aux SIMT

Encadré I. Défis de l'emploi en Afrique

- Les jeunes entre 15 et 34 ans représentent 40% de la population active en Afrique (Blumel, 2014). Selon la Banque mondiale, chaque année pendant la prochaine décennie, 11 millions de jeunes arriveront sur le marché du travail en Afrique (Banque mondiale, 2014).
- On estime que le taux de chômage des jeunes sera trois fois supérieur à celui des adultes. Le nombre de jeunes qui ne sont ni dans l'emploi ni dans l'éducation ou une quelconque formation a atteint des records historiques. (Blumel, 2014).
- Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), le taux officiel de chômage des jeunes n'a pas cessé d'augmenter depuis 2010. Elle estime qu'il atteindra 12.8% en 2018 (Blumel, 2014).
- Les taux officiels de chômage sous-estiment et sont incapables d'apprécier la réalité du marché du travail en Afrique où, en moyenne, plus de 80% des travailleurs occupent des emplois informels (Banque africaine de développement, 2013) et où une combinaison de facteurs économiques, sociaux et culturels limite l'égalité des chances des hommes et des femmes au travail.
- La majorité des travailleurs informels sont des femmes et des jeunes (Banque africaine de développement, 2013) ; 85% des femmes en Afrique sub-saharienne ont des emplois faiblement rémunérés, vulnérables ou sous-évalués (ONU Femmes, 2015).

1.2 STRUCTURE

Cette étude offre un nouveau cadre pour comprendre, analyser et catégoriser les SIMT, permettant ainsi d'identifier et d'ordonner des actions ciblées pour le développement des SIMT.

La Section 2 examine d'abord les approches et les définitions actuelles des SIMT en étudiant la documentation et en proposant un tour d'horizon des systèmes nationaux dans les pays développés et en voie de développement. Pour cela, nous nous éloignons de l'approche qui a été excessivement axée sur les données et la technologie pour adopter une vision de développement de SIMT plus systémique et orientée vers les services. Nous estimons que les contributions des SIMT pour améliorer les marchés du travail seraient plus efficaces si les décideurs et praticiens adoptaient une définition plus large des SIMT dans laquelle les statistiques sur le marché du travail sont intégrées à l'administration des services offerts aux travailleurs et employeurs.

Dans la deuxième partie de la Section 2, dans la lignée de notre appel pour des SIMT plus intégrés, nous proposons une typologie où la performance des systèmes est en fonction de la nature et du nombre d'acteurs publics et privés qui contribuent aux systèmes et en bénéficient. Nous présentons des exemples avec des définitions et des classements de systèmes basiques, intermédiaires ou avancés.

La Section 3 expose les principaux problèmes à aborder pour une évaluation des SIMT en Afrique utilisant la perspective de cette nouvelle typologie. Des moyens de relever les défis sont proposés sur la base d'une approche ciblée et progressive au développement des SIMT.

La Section 4 achève l'étude par la présentation de nos résultats et des recommandations sur la façon dont l'Union africaine, les organisations internationales et les communautés économiques régionales pourraient soutenir le développement des SIMT sur l'ensemble du continent.

Les annexes 1 et 2 expliquent les instruments institutionnels actuels et le soutien des programmes pour le développement de SIMT en Afrique. Nous faisons référence à ces annexes dans l'ensemble de l'étude pour donner de la teneur à notre analyse et nos recommandations.

1.3 METHODOLOGIE

Cette étude a été réalisée à la demande de l'UA sous l'égide du Partenariat de l'Union africaine (PUA) qui vise à renforcer l'autonomisation économique des jeunes et des femmes en mettant l'accent sur l'éducation et le développement des compétences, le commerce et l'accès aux marchés, la gouvernance économique et la protection sociale. L'étude vise à définir les actions à entreprendre au niveau de l'UA et des états membres pour que les SIMT deviennent « des éléments importants de la planification du développement économique national dans les états membres de l'Union africaine » et contribuent à améliorer le fonctionnement des marchés du travail.

Afin d'avoir plus d'informations et de perspective sur le niveau de coopération entre les acteurs des SIMT et leur efficacité, nous avons examiné les systèmes en place au Botswana, au Cameroun, au Rwanda et en Afrique du Sud. La sélection des pays, effectuée avec la Commission de l'Union africaine (CUA) est basée sur un effort de garantir autant que possible une bonne représentation géographique compte tenu de la portée de l'étude et du fait que chacun de ces pays a, d'une manière ou d'une autre, œuvré pour le développement des SIMT. Ces quatre systèmes nationaux sont comparés aux SIMT d'Australie, du Danemark, de la France, du Royaume Uni et un aux Etats Unis (Californie), choisis en partie en raison de leur réputation dans la littérature comme étant parmi les meilleurs. L'examen comparatif vise à illustrer le large spectre des caractéristiques et fonctions des systèmes qui existent en Afrique et dans le monde et ne prétend pas être exhaustif. L'évaluation de chaque système est résumée dans le tableau de l'aperçu général des SIMT à la Section 2 et comprend les éléments de base et les caractéristiques de chaque système.

Afin de compléter cette étude documentaire des systèmes nationaux, une série d'entretiens semi-structurés ont été organisés avec des représentants et des intervenants clés au Cameroun, au Rwanda et au Botswana. Les personnes interrogées étaient les points focaux SIMT de l'Union africaine, et les représentants d'associations du secteur privé de premier plan. Les entretiens ont complété l'aperçu général par leurs évaluations plus détaillées de l'état des SIMT dans chaque pays et ont contribué à identifier les activités favorables au développement des SIMT (Sections 3 et 4).

Les SIMT en Afrique nécessitent une trajectoire différente de développement si l'objectif est de fournir plus d'emplois et de croissance inclusive. La typologie présentée ci-dessous fut développée pour expliquer pourquoi les systèmes ne s'améliorent pas, et ce qui peut être fait pour augmenter leur efficacité. La classification obtenue des systèmes sur la base du rendement et du nombre de participants permet d'identifier une voie plus efficace pour le développement des SIMT en Afrique.

Au lieu de se limiter à la production de statistiques sur l'emploi, les pays dotés de systèmes basiques devraient commencer par investir dans l'organisation institutionnelle pour garantir le soutien et la participation effective d'un plus large réseau de ministères afin d'améliorer la disponibilité, la diffusion et l'utilisation de l'information sur le marché du travail. Nos recommandations sont présentées comme des étapes que les pays et l'Union africaine, au niveau régional, peuvent entreprendre pour la mise en œuvre de cette vision intégrée des SIMT.

2. REPENSER LES SIMT : UNE APPROCHE INTEGREE DE DEVELOPPEMENT

2.1 COMPRENDRE LE SYSTEME D'INFORMATION SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

2.1.1 En quoi consistent l'information, l'analyse et le renseignement sur le marché du travail ?

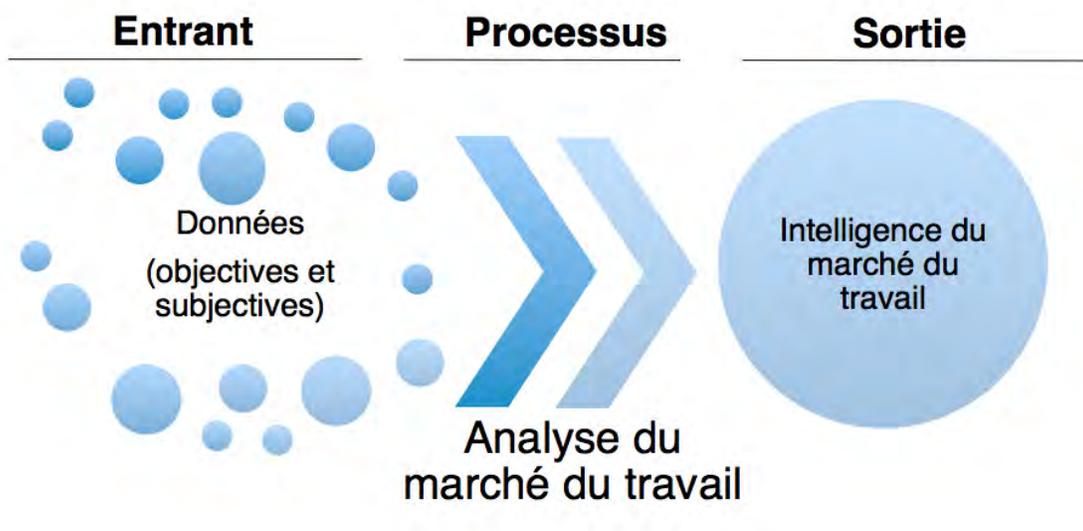
Comme tout autre marché, le marché du travail peut être décrit du point de vue de l'offre ou de la demande. Du côté de la **demande** se trouvent toutes sortes d'employeurs qui ont, ou auraient, besoin de travailleurs et de leurs services. Du côté de **l'offre** se trouve la main d'œuvre composée de travailleurs, actuels ou potentiels, offrant des services de travail en échange de rémunération.

Toute l'information sur **le marché du travail**, qui comprend la structure, les caractéristiques et la dynamique de l'offre de travail (par exemple sa composition, ses compétences ou qualifications), et de la demande de travail (emplacement de l'employeur, l'industrie, le secteur, les compétences requises, le type d'emplois disponibles, les pratiques d'embauche, etc.), est appelée **information sur le marché du travail**. L'information sur le marché du travail comprend aussi celle sur les intermédiaires, ou l'absence de celle-ci, facilitant ou entravant la réalisation d'un équilibre du travail ; en d'autres termes, les situations dans lesquelles l'offre répond à la demande. Cela peut être sous forme de données 'objectives' (à savoir les données quantitatives) qui, une fois traitées deviennent des statistiques. Cela peut aussi être sous forme de données 'subjectives' (à savoir des données qualitatives) sur le fonctionnement et les caractéristiques des deux côtés du marché du travail.

Diverses données sur le marché du travail représentent des éléments nécessaires à la création du **renseignement sur le marché du travail**. Lorsque des formes brutes de données sur le marché du travail sont l'objet de traitement et d'interprétation, elles deviennent utiles pour « expliquer ce qui se passe sur le marché du travail ou dans l'emploi et toutes les conséquences qui en découlent pour les employeurs, les individus, les intermédiaires et le gouvernement » (UK Commission for Employment and Skills, 2014, pp. Commission britannique pour l'emploi et les compétences, 2014, p.9). On appelle le *processus* de transformation des *données du marché du travail* (aussi bien subjectives qu'objectives) en *renseignement sur le marché du travail*, **analyse du marché du travail**, qu'on appelle aussi selon Sparreboom et Powell (Sparreboom & Powell, 2009, p. 4), « l'examen de la meilleure information disponible sur l'état du marché du travail ».

Tel que représenté dans la Figure 1 ci-dessous, l'information sur le marché du travail est utilisée dans cette étude comme un terme générique décrivant toutes les informations sur le marché du travail, y compris les données non traitées, les intrants (données sur le marché du travail, objectives et subjectives), le traitement (l'analyse du marché du travail) et le résultat (renseignement sur le marché du travail).

Figure 1. Éléments de l'information sur le marché du travail



Tous les pays produisent, délibérément ou indirectement, de l'information sur le marché du travail, à travers différentes formes de données administratives qui découlent de la gestion de services de l'emploi, ou de la gestion fiscale ou du système de l'éducation. La question est de savoir quand pouvons-nous commencer à considérer l'information sur le marché du travail comme partie intégrante d'un système ?

En fonction de son applicabilité, l'information sur le marché du travail possède quatre objectifs principaux ⁵:

1. **L'information axée sur l'intervention** intéresse les décideurs et autres intervenants du marché du travail qui œuvrent pour améliorer le fonctionnement des marchés du travail (à savoir éliminer les obstacles à l'emploi, les distorsions, les inégalités et les phénomènes indésirables tels que des rémunérations inférieures ou un chômage élevé pour certains groupes). En Australie, par exemple, la plateforme 'recherche et statistiques sur l'emploi' aide les décideurs à avoir accès aux renseignements complets sur le marché du travail (recherche, analyse et statistiques), jusqu'au niveau le plus local dans les domaines du manque de compétences, des tendances de recrutement, des besoins en main d'œuvre et compétences et des signaux de l'industrie et de l'emploi.

⁵ Adapté de la classification du Gouvernement de Yukon (Government of Yukon, 2010, p. 10)

2. **L'information axée sur l'observation** sert un objectif général de recherche globale sur le marché du travail pour contribuer à l'étude de l'économie et de la société. *JobEffekter* (« Efficacité de l'emploi »), une plateforme danoise dédiée à la recherche, appartient à ce type où les utilisateurs trouvent des études et de la recherche (publique et privée) sur le marché du travail. Une de ses principales fonctions consiste à permettre de comparer et analyser l'efficacité d'un large éventail de politiques sur le marché du travail.
3. **L'information axée sur la demande** améliore la capacité des employeurs à embaucher efficacement, à optimiser les nouveaux employés ou à développer les capacités de leurs ressources humaines. « *Universal JobMatch* » (Royaume Uni), « *Pôle Emploi* » (France), « *America's Job Center California* » (Californie), « *JobActive* » (Australie) ou « *Jobnet* » (Danemark) sont toutes des plateformes d'adéquation offre/demande d'emploi largement utilisées par les entreprises pour localiser et embaucher des travailleurs, avec une classification détaillée par profession, et des fonctions de recherche avancées. Des systèmes publics similaires d'adéquation offre/demande d'emploi sont rares en Afrique, et sont au mieux rudimentaires (Tanzanie, Botswana). Sur l'ensemble du continent, les plateformes privées d'adéquation offre/demande d'emploi contiennent des offres d'emploi et des profils plus récents de travailleurs.⁶
4. **L'information axée sur l'offre** est utilisée par les travailleurs pour améliorer leur situation sur le marché du travail (par exemple trouver un emploi, améliorer leurs compétences). Alors que les systèmes d'adéquation offre/demande d'emploi s'adressent autant au côté de l'offre qu'à celui de la demande, « *Compte Personnel Formation* » en France, ou « *MyFuture* » en Australie, accompagnent les étudiants ou travailleurs tout au long de leur vie professionnelle, offrent des formations et assurent le suivi des certifications obtenues. Chaque utilisateur peut communiquer avec un conseiller d'orientation en ligne et peut accéder aux offres de formation.

Un SIMT complet devrait contenir les 4 types d'informations sur le marché du travail pour être utile aux travailleurs, aux employeurs, aux décideurs et aux chercheurs. Cependant, en réalité, seuls les SIMT les plus avancés sont conçus pour répondre à autant de besoins, ou réussissent à le faire.

A partir de notre analyse de plusieurs systèmes nationaux (Section 2.2), nous remarquons que les systèmes sont généralement conçus pour satisfaire un des deux types suivants de *fonctions de base* :

1. Fournir des données descriptives sur le marché du travail : nous appelons ce type de systèmes des **SIMT axés sur les données** ; ils sont principalement axés sur l'intervention et l'observation.
2. Fournir des services relatifs au marché du travail : nous appelons ce type de systèmes **SIMT axés sur les services** ; ils sont axés sur l'offre et la demande.

⁶ Les exemples des portails d'intermédiation privée comprennent, pour le Rwanda : tohoza.com; jobinrwanda.com; umurimo.com, pour le Cameroun : adrh-apave.com; camerjob.com, everjobs.cm

Pour définir les SIMT, il est donc préférable d'examiner leurs fonctions afin de surmonter le problème lié à la multiplicité de définitions des SIMT disponibles dans la documentation.

2.1.2 Les SIMT axés sur les données

L'objectif principal **des SIMT axés sur les données** consiste à produire de l'information décrivant la situation qui prévaut dans le marché du travail. De tels systèmes sont particulièrement utiles aux décideurs et pour organiser des interventions visant à améliorer la situation du marché du travail ou son fonctionnement. Ils se basent sur un nombre d'indicateurs statistiques tels que les indicateurs de performance du marché du travail au niveau macro, dont les taux de chômage, la formation de nouveaux emplois par secteur, des informations démographiques sur le marché du travail, etc. Ils offrent des statistiques longitudinales avec un aperçu sur les tendances et les évolutions. Leurs principales sources d'information sur le marché du travail sont les enquêtes, à savoir les enquêtes-ménages (côté offre), les enquêtes auprès des entreprises (côté demande) et la population active (offre et demande). Le principe sur lequel reposent de tels systèmes est que des données de qualité améliorent l'analyse, et doivent permettre une intervention plus efficace des politiques publiques sur le marché du travail.

Les SIMT axés sur les données sont une vision des SIMT qui a concentré la majorité de l'assistance technique fournie aux pays africains dans ce domaine. En fait, les Etats membres de l'UA, lorsqu'ils s'adressent aux partenaires internationaux, demandent de l'aide pour développer leurs systèmes statistiques afin de produire les dix-huit « Indicateurs clés du marché du travail » (ICMT) définis par l'OIT en tant que liste minimum des indicateurs du marché du travail, conçus en partie, pour mesurer le progrès en matière de « travail décent » pour tous (Organisation Internationale du Travail, 2011 et Entretien OIT, 04/20/2016).

Ceci reflète la compréhension de l'initiative des ICMT comme, de fait, une feuille de route pour les SIMT. Outre l'objectif de l'OIT de garantir le travail décent, un autre vecteur de l'approche axée sur les données a été la tendance, à un niveau conceptuel, de lier étroitement le développement des SIMT avec des questions relatives au développement des technologies de l'information et de la gestion des données. Cela est peut-être dû en partie à l'association classique du terme 'système d'information' avec les applications informatiques.

Cette focalisation sur les données statistiques et les systèmes informatiques a déterminé les dispositifs organisationnels établis pour gérer les SIMT. De façon générale en Afrique, les institutions responsables de la statistique ont été chargées de gérer les SIMT, qu'elles soient une agence responsable des statistiques nationales ou un département des statistiques du Ministère du travail (voir Section 3).

Par conséquent, les participants aux conférences nationales et internationales, aux séminaires et autres ateliers de formation sur le développement des SIMT, ont tendance à être des statisticiens ou des informaticiens. Au Rwanda, l'équipe officiellement désignée, est composée de quatre ingénieurs informaticiens (dont le directeur) et un seul économiste (Entretien SIMT, 10/05/2015). Les formations

proposées par l’OIT se concentrent sur les indicateurs du marché du travail, c.-à-d., les aspects statistiques des SIMT.⁷

Par conséquent, les SIMT ont tendance à être perçus et conçus comme des outils pour produire des données ‘objectives/ dures’, alors que des formes moins brutes d’information, telles que les données qualitatives, ont moins de chances d’être priorisées. Ceci contribue à l’écart entre les données disponibles et les données nécessaires pour surmonter les obstacles à l’emploi. Pourtant, les interventions politiques, pour être efficaces, devraient se baser autant, sinon plus, sur les évaluations qualitatives que sur les données quantitatives.

2.1.3 Les SIMT axés sur les services

Les **SIMT axés sur les services** se consacrent principalement à fournir l’information aux travailleurs, les employeurs (et les intermédiaires du marché du travail) pour appuyer leurs efforts respectifs à améliorer leurs situations de travail ou leur main d’œuvre. La logique qui sous-tend ce type de SIMT est que l’inadéquation entre l’offre et la demande est principalement causée par l’absence de bonne information et son partage entre les acteurs. Dans un récent manuel dans lequel la coopération internationale allemande (GIZ) assimile les SIMT à des ‘services d’intermédiation de travail’, l’objectif principal des SIMT est de réduire « le coût de la recherche d’emploi aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs en améliorant la circulation de l’information entre la demande de main d’œuvre et l’offre d’emplois disponibles et les compétences nécessaires ». Dans ce modèle, la fonction statistique est secondaire. Un SIMT est conçu pour « améliorer le placement professionnel et l’adéquation offre/demande de l’emploi, fournir des informations sur les professions et la formation, aider les gens à développer des profils d’emploi et des compétences pour chercher et postuler à des emplois, recueillir et évaluer l’information nécessaire aux gouvernements pour formuler des politiques de marché de l’emploi et identifier les groupes cibles. » (Woltermann, 2012, p. 13)

Les SIMT axés sur les services donneront généralement accès aux bases de données du marché du travail proposant de rapprocher les employeurs des employés éventuels. Ils détectent l’information sur les postes vacants, et offrent aux employeurs l’accès aux profils des chercheurs d’emploi classés selon les compétences, l’expérience et l’emplacement. « *JobActive* » en Australie, « *Pôle emploi* » en France, « *JobNet* » au Danemark et « *Universal JobMatch* » au Royaume Uni (voir Section 2.2) sont des exemples

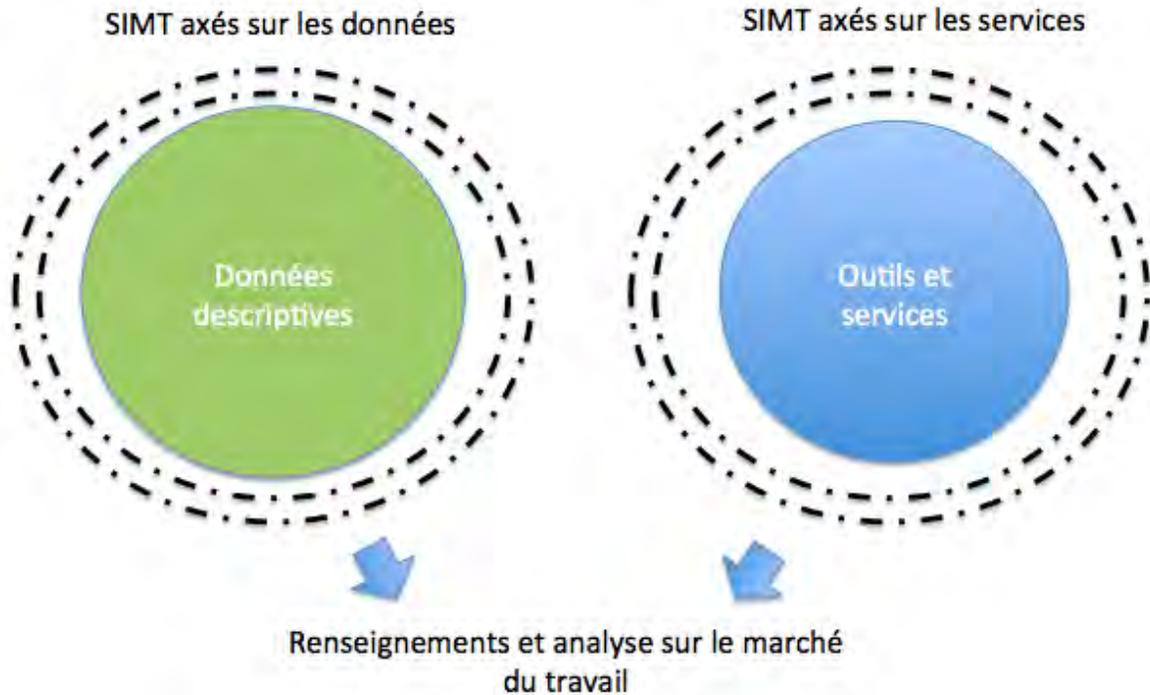
⁷ Un exemple d’une brochure de formation de l’OIT : “Le principal objectif de l’Académie est de renforcer la capacité des pays membres de l’OIT à recueillir, traiter, diffuser, analyser et interpréter les informations sur le marché du travail en conformité avec les dernières normes statistiques internationales. En particulier la résolution de la 19^{ème} conférence internationale des statisticiens du travail sur les statistiques du travail, l’emploi et la sous-utilisation de la main d’œuvre pour formuler des politiques fondées sur les faits et qui sont un soutien au travail décent Le public cible de l’Académie comprend : les statisticiens du travail des bureaux nationaux de la statistique, les analystes de l’emploi et de la politique de développement des bureaux nationaux de la statistique, les ministères du gouvernement, les institutions académiques et de recherche, les observatoires du travail, les organisations internationales et les organismes donateurs... L’Académie cible les statisticiens du travail, les analystes et les hauts responsables des institutions de la statistique ” – Extrait d’une brochure récente sur la formation SIMT organisée en Novembre 2015 (Centre international de formation de l’Organisation internationale du travail, 2015).

de bases de données publiques, avancées et largement utilisées, du marché de l'emploi. Généralement ces plateformes contiennent aussi des informations sur des programmes de formation professionnelle et de qualification, des conseils pour les demandeurs d'emploi, même si leur qualité, et par conséquent utilité, varie. Mais pour une orientation de carrière plus approfondie, certains pays ont développé des plateformes-carrière en ligne avec des informations sur les professions et la formation professionnelle qui s'y rapporte, les études universitaires, et les cours de qualification pour les personnes cherchant à changer d'emploi ou à monter en grade. Certaines plateformes telles que « *MyFuture* » en Australie, ou « Orientation pour tous » en France, sont conçues pour s'adresser aux jeunes de manière spécifique. Ces services en ligne complètent l'entretien face à face entre demandeur d'emploi et conseiller d'orientation, l'aidant à identifier un profil de poste correspondant à ses compétences, l'aidant à trouver les cours de qualification et de formation appropriés et l'aidant dans le processus de recherche d'emploi. Ces services peuvent être intégrés dans des centres d'emploi, des centres de carrière ou dans les centres de formation. Les intermédiaires utilisent les SIMT pour informer les utilisateurs. En tant que point de rencontre entre l'offre de travail et la demande d'une part et les institutions d'autre part, ces acteurs sont des interfaces privilégiées où l'information quantitative peut être recueillie, et d'importantes observations quantitatives peuvent être effectuées.

2.1.4 Les SIMT intégrés

Malgré l'importance du rôle des services de l'emploi à promouvoir l'emploi et améliorer le fonctionnement du marché du travail dans les pays africains où nous avons conduit l'étude, les SIMT axés sur les services sont soit absents ou pas réellement opérationnels. Le Botswana par exemple a fait une tentative avec son Observatoire du marché du travail, mais sa fonction d'enregistrement de l'adéquation offre/demande d'emplois ne fonctionne pas. Comme nous l'avons précédemment démontré, ces pays sont plutôt intéressés à développer des SIMT axés sur les données.

Figure 2. Systèmes séparés



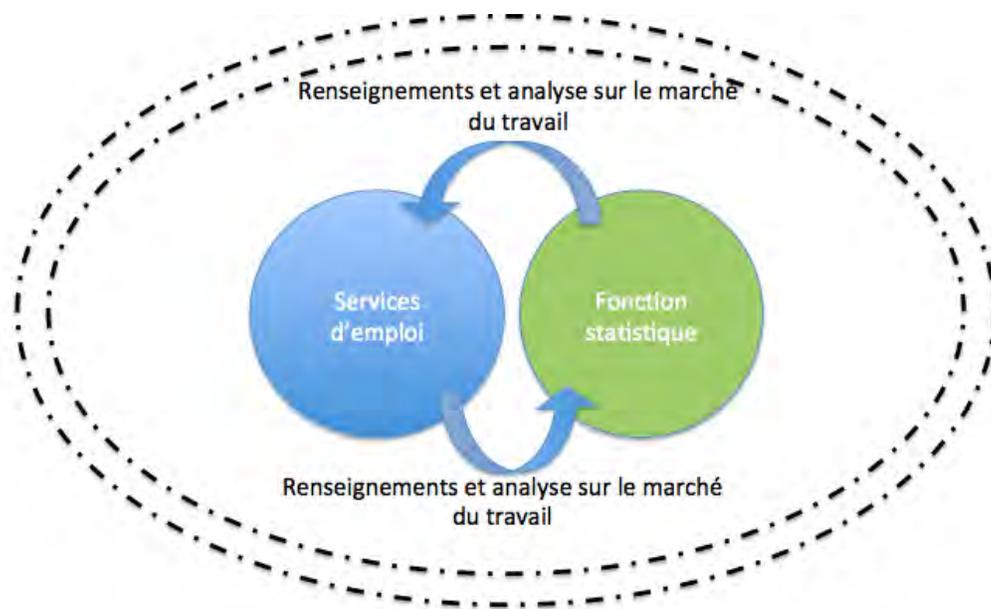
Toutefois, cette concentration d'efforts n'a pas abouti à des SIMT axés sur les données qui soient complets, durables et capables de fournir des renseignements précis sur le marché du travail comme en Australie, au Danemark, en France, au Royaume Uni et aux Etats Unis (voir Section 3). Nous avons trouvé que le discours sur les SIMT dans les études et les rapports est surtout favorable aux systèmes axés sur les données, les considérant comme détachés du fonctionnement des services de l'emploi (voir Figure 2). Mettre l'accent essentiellement sur les données a conduit à une reconnaissance insuffisante des liens avec les autres acteurs du SIMT qui contribuent à améliorer le marché du travail et à fournir des services (centres d'emploi, municipalités, écoles, universités, centres de formation, départements de développement économique, autorités fiscales, sécurité sociale, etc.).

Une multitude de sources et de flux d'information, en rapport avec les prestations de services liés à l'emploi (tels que l'adéquation offre/demande d'emploi, l'orientation professionnelle, les services fiscaux et sociaux, les centres de formation professionnelle, etc.), ont ainsi été négligés. Cette négligence, a donné lieu à des occasions ratées d'économies d'échelle (par exemple à travers l'infrastructure et la gestion de systèmes partagés), et pour une meilleure analyse de l'information sur le marché du travail.

Nous soutenons plutôt que les SIMT ne peuvent réussir à améliorer le fonctionnement du marché du travail que si les deux fonctions de production de données et de prestation de services sont délibérément considérées comme des parties intégrées d'un SIMT complet. Sans une bonne capacité à produire une information sur le marché du travail descriptive et fiable, les services et les programmes déployés par les gouvernements ne seront pas adaptés aux caractéristiques et à la dynamique du marché du travail puisque l'analyse et le renseignement qui en découlent seront incomplets. Inversement, la capacité d'un SIMT à générer des données ne sera pas effective si le SIMT n'exploite pas l'information produite par les prestataires liés à la gestion des services de l'emploi.

C'est avec des informations échangées constamment entre ces deux sous-systèmes que le SIMT, dans son ensemble, aura ses plus grandes chances de produire des renseignements à valeur ajoutée sur le marché du travail et permettre ainsi d'effectuer des analyses et initiant un cycle vertueux dans lequel les bonnes données, les politiques et les services sont liés et se renforcent mutuellement :

Figure 3. SIMT intégré



Les pays où le marché du travail est dynamique ont des systèmes intégrés. En Australie par exemple, les données obtenues grâce à *JobActive*, notamment celles sur les postes vacants et les compétences demandées, alimentent en permanence le portail d'information sur le marché du travail, le site *MyFuture* ou la plateforme *JobOutlook*, permettant une analyse plus large et un renseignement plus pertinent. A Singapour, le Conseil de développement économique assure la coordination de l'information sur le marché du travail produite par les ministères du commerce et de l'industrie, de la main d'œuvre, de l'éducation et plusieurs autres, pour que l'offre de compétences réponde aux besoins des objectifs de croissance du pays (Powell, 2009, p. 21). En Irlande, le groupe tripartite d'experts sur la prévision des besoins en compétences (EGFSN) comprend les agences de développement et les autorités de l'emploi, « ce qui signifie que le besoin en compétences des projets de développement peut être communiqué rapidement aux autorités de formation appropriées » ; et parce que aussi bien les entreprises privées que les employeurs sont représentés, « une vision commerciale est adoptée » (Powell, 2009, p. 23-4).

2.1.5 Reintégrer la notion de système dans les SIMT

Il est désormais clair que nous choisissons de ne pas limiter le concept SIMT à des relations informatisées : les systèmes d'information, les données ou les systèmes informatiques ne sont que des outils qui permettent d'améliorer la collecte, le traitement et la diffusion de l'information sur le marché du travail. Au lieu de cela, nous reconnaissons que les SIMT sont définis par la circulation de l'information entre les principales parties prenantes et surtout par les consommateurs et ce qu'ils font de l'information sur le marché du travail. En effet il est inutile de recueillir des données ou de produire de l'information s'il n'y a pas de demande pour cette information. (Sparreboom & Powell, 2009, p. 44).

Par conséquent, afin de comprendre les SIMT et apprécier les avantages et les inconvénients de leur conception, nous devons mettre l'accent sur le « système » tel qu'il est compris dans la pensée systémique, se basant sur la définition de Donella Meadows comme « un ensemble de choses – des gens, des cellules, des molécules, ou autre – reliés d'une façon telle qu'elles finissent par produire leur propre modèle de comportement... Dans une large mesure, ce système provoque son propre comportement » (Meadows, 2008). Cette définition d'un système garantit que la priorité est donnée à l'examen de tous les acteurs impliqués réellement ou potentiellement plutôt qu'aux outils du SIMT. Ainsi, nous pouvons imaginer des systèmes qui produisent et organisent de l'information sur le marché du travail pour davantage d'acteurs du marché du travail. Nous trouvons, pour cette raison, que la définition des SIMT utilisée par Nicholas Manghazo dans un document de travail, est la plus utile car elle met l'accent sur les liens du système plutôt que sur l'infrastructure technique : « *l'ensemble d'arrangements institutionnels, de procédures et mécanismes mis en place pour la coordination, la collecte, le stockage, la récupération et la diffusion de l'information sur le marché du travail* » (Manghazo, 2003, p. 14).

Tous les pays ont une certaine capacité à produire et recueillir de l'information sur le marché du travail, soit explicitement ou soit par le bureau des statistiques ou un autre département ministériel. La question n'est donc pas de savoir si les pays sont ou non dotés de SIMT mais plutôt comment les modalités

d'organisation autour de l'information sur le marché du travail peuvent être améliorées ou élargies pour atteindre l'objectif plus large d'optimiser le fonctionnement du marché du travail.

2.2 APERCU DES SIMT

2.2.1 Le défi de mesurer et comparer les SIMT

« Il n'existe pas un schéma modèle pour le SIMT le plus performant » explique la GIZ dans son dernier manuel sur le sujet (Woltermann, 2012, p. 6). Les ICMT de l'OIT (voir Section 2.1.2) peuvent, en principe, être utilisés pour comparer la performance des pays en déterminant la capacité des pays à les produire. Leur existence, leur actualisation peuvent indiquer que le système statistique établi pour suivre les tendances du marché du travail est sophistiqué et bien géré. Pourtant, aussi complets soient-ils, nous pensons que ces indicateurs sur la performance du marché du travail ne sont pas fiables pour déterminer si l'information disponible sur le marché du travail est oui ou non utile aux utilisateurs finaux.

Ces indicateurs macro ont une applicabilité limitée pour les chercheurs d'emploi et les employeurs qui cherchent à prendre des décisions éclairées sur le marché du travail.

Une étude récente de l'OIT sur les SIMT a tenté de comparer des systèmes dans plusieurs pays (Organisation internationale du travail, 2013, pp. 38-42). Mais en se référant au système australien, l'étude n'a considéré que l'aspect statistique, alors que pour la Jamaïque elle met en évidence aussi bien la statistique, que les services de placement (adéquation offre/demande d'emploi) comme éléments importants. L'Australie a en effet un système d'adéquation offre/demande d'emploi très avancé appelé *JobActive* (voir la section suivante). Il est bien intégré à son portail « Portail d'information sur le marché du travail » qui extrait des données sur les postes vacants de *JobActive*.

De telles incohérences dans l'analyse sont en partie liées à la difficulté de définir l'objectif des SIMT. Mettre l'accent sur un outil plutôt que sur l'organisation de l'information sur le marché du travail signifie que l'analyse est quelque peu limitée dans sa portée du fait même des noms donnés au système. Parce que les problèmes conceptuels sont courants dans les comparaisons des systèmes entre pays, nous avons préféré ne pas les manipuler et plutôt proposer notre propre modèle conceptuel des SIMT.

Etant donné l'absence d'un modèle de SIMT et de critères de performance communément reconnus, les comparaisons internationales sont nécessaires afin de permettre aux gouvernements d'envisager les mesures *ad hoc* afin de rendre l'information sur le marché du travail, disponible, actualisée et pertinente.

2.2.2 Principales conclusions tirées de l'aperçu du secteur

L'aperçu des différents systèmes est présenté sous forme de tableau à la Section 2.2.3 ci-dessous. Les conclusions sont utilisées dans notre analyse de la performance des SIMT dans les pays d'Afrique (Section 3). Pour chaque pays, les principaux éléments de SIMT sont répertoriés avec une brève description, un lien à l'interface publique et une petite évaluation des principales caractéristiques du système.⁸

Nous distinguons les principales observations suivantes de SIMT avancés (SIMT de type 3 – voir section 2.4 pour la typologie) :

1. Les SIMT se composent de plusieurs sous-systèmes d'information qui sont le plus souvent interconnectés ;
2. Les interfaces publiques des sous-systèmes sont adaptées aux différents types d'utilisateurs (les jeunes et les travailleurs, les employeurs, les intermédiaires, les étudiants, les décideurs de politiques, les chercheurs) ;
3. Tous les SIMT contiennent une composante bien développée d'adéquation offre/demande d'emplois ;
4. L'information sur le marché du travail est détaillée au niveau local ; et
5. Des partenariats efficaces renforcent la gouvernance des SIMT.

Les sous-systèmes reflètent la multiplicité des sources et des utilisateurs de l'information disponible sur le marché du travail. Les interfaces sont adaptées au type d'utilisateur qu'il soit à la recherche de statistiques (un décideur, un chercheur), de postes vacants (un demandeur d'emploi), de travailleurs qualifiés (un employeur), ou de formations disponibles (le conseiller au centre d'emploi). Au Danemark, trois systèmes offerts par le ministère du Travail ou l'Institut des statistiques sont axés sur l'intervention et l'observation, et un quatrième est dédié aux employeurs et chercheurs d'emploi (adéquation offre/demande d'emplois). La même multiplicité de systèmes se retrouve en Australie, en France, au Royaume Uni et aux Etats Unis.

La capacité à fournir une information sur le marché du travail au niveau local augmente énormément l'utilité d'un SIMT. Etant donné que les jeunes et les travailleurs ont tendance à chercher du travail là où ils vivent, et les entreprises cherchent les compétences là où elles sont basées, l'information locale sur le marché du travail a plus d'intérêt pour les travailleurs et les employeurs que l'information nationale. En outre, les données locales, complétées par une solide analyse qualitative, procurent des renseignements nécessaires au développement efficace de la main d'œuvre locale.⁹ Dans toutes les économies avancées, les SIMT offrent aux utilisateurs des couches géographiques de données permettant de zoomer de manière de plus en plus localisée. Par exemple, le Portail d'information sur le marché du travail en

⁸ Notre aperçu sur le système ne doit pas être considéré comme exhaustif et ne répertorie que ce que nous avons trouvé de plus intéressant. Tous les éléments des systèmes nationaux examinés ont une interface publique et pourraient exclure certains arrangements institutionnels, qui n'ont aucune présence dédiée en ligne.

⁹ Pour un bon exemple d'une évaluation détaillée du travail à un niveau local, voir le Rapport sur le marché local pour la région du South Yorkshire (Royaume Uni), 2015 (Service de carrières nationales, 2015).

Australie est une source abondante de données sur les compétences, les salaires par profession, et sur les perspectives d'emploi dans chaque profession au niveau national, régional et local.

Nous avons remarqué que tous les systèmes sont basés sur des partenariats entre plusieurs départements (l'éducation, les statistiques ou le travail), et parfois le secteur privé. Au Royaume Uni, alors que le système centralisé d'information sur le marché du travail (Système national d'information en ligne - NOMIS), est dirigé par l'Office national des statistiques, il reçoit des données d'un grand nombre d'institutions dont la Commission britannique pour l'emploi et les compétences et le Département du travail et des pensions, tout en bénéficiant d'un partenariat avec l'Université de Durham pour la gestion de ses bases de données. Les systèmes nationaux sont liés à des systèmes régionaux dont ils recueillent l'information. La navigation entre les systèmes est harmonieuse puisqu'ils sont souvent reliés, s'enrichissant mutuellement.

Dans les SIMT que nous avons observés en Afrique (Cameroun, Rwanda, Botswana), alors que les partenariats pour soutenir les SIMT sont envisageables en théorie, en pratique les systèmes demeurent l'œuvre solitaire d'une seule institution (voir section 3). L'exception serait éventuellement l'Afrique du Sud qui a lancé une nouvelle approche appelée 'Partenariat du renseignement sur le marché du travail' dont le nom suggère que le fondement de ce nouvel effort est le partenariat interministériel (Powell & Reddy, *Roadmap for the Implementation of a Skills Planning Unit*, 2015).

2.2.3 SIMT dans certains pays

PAYS/ TYPE DE SIMT	COMPOSANTES CLES DU SIMT	INSTITUTION EN CHARGE	DESCRIPTION (SELON LE SITE WEB)	RESUME DE L'EVALUATION DU SIMT NATIONAL
Australie TYPE 3/ SIMT Avancé	Portail de l'Information sur le Marché du Travail (lmip.gov.au)	Ministère de l'Emploi	Le portail de l'information sur le marché du travail (LMIP) a été développé par le ministère de l'Emploi comme une ressource en ligne. Il contient des données mises à jour sur le marché du travail pour aider les personnes à comprendre leur marché local du travail. Les données sur le site web sont disponibles au niveau national, de l'état, de la région, des zones couvertes par les services de l'Emploi et des statistiques locales.	<p>Un SIMT intégré avec plusieurs sous-systèmes basés sur les données et orientés vers les services qui sont interconnectés. Par exemple, une offre d'emploi sur la plateforme <i>JobActive</i> pour un « <i>office manager</i> » contient :</p> <p>(i) des informations détaillées sur le poste, y compris le niveau de salaire et les estimations de perspectives d'emploi, la géolocalisation sur Google maps du poste, un lien vers l'agence d'emploi privée responsable de l'annonce pour plus de détails (si applicable) ;</p> <p>(ii) un lien vers la plateforme <i>JobOutlook</i> qui présente des données statistiques détaillées sur la profession de <i>office manager</i> telles que les perspectives actuelles d'emploi (nombre de travailleurs dans ce type de poste, nombre attendu de travailleurs en 2019...) ; une description des compétences requises par ordre d'importance (l'information sur ce site est dérivée de la base de données O*NET du Département américain du travail) ; les postes vacants par région avec accès direct aux listes régionales de <i>JobActive</i> ;</p> <p>(iii) accès à <i>MyFuture</i> pour accéder aux formations et cas d'étude qui sont liés à cette profession.</p> <p>L'interface publique des sous-systèmes est sophistiquée (différentes manières d'accéder et consulter l'information – graphiques, série temporelle, géolocalisation), adaptée au point de vue de chaque utilisateur (employé, employeur, étudiant/famille ou décideur). Par exemple, <i>JobActive</i> contient</p>
	Recherche et Statistiques sur l'emploi (employment.gov.au /employment-research-et-Statistiques)	Ministère de l'Emploi	Le Gouvernement australien entreprend des recherches et analyse des tendances de l'emploi pour soutenir la politique de développement de l'économique. La recherche sur l'emploi, les secteurs où manquent des compétences, les expériences en recrutement, les besoins en personnel et compétences, et les tendances des secteurs et de l'emploi sont disponibles.	
	JobActive (jobactive.gov.au)	Ministère de l'Emploi	<i>Jobactive</i> connecte les chercheurs d'emploi avec les employeurs, et est fourni par un réseau de 1700 fournisseurs.	

PAYS/ TYPE DE SIMT	COMPOSANTES CLES DU SIMT	INSTITUTION EN CHARGE	DESCRIPTION (SELON LE SITE WEB)	RESUME DE L'EVALUATION DU SIMT NATIONAL
Australie TYPE 3/ SIMT Avancé	JobOutlook (joboutlook.gov.au)	Ministère de l'Emploi	Job Outlook est un site d'informations et de recherche sur les carrières et le marché du travail pour vous aider à décider de votre future carrière. Prière d'utiliser l'option de recherche ci-dessous pour trouver une mine d'informations couvrant près de 350 professions individuelles.	des informations détaillées sur les procédures d'appui pour le processus de recrutement destinées aux employeurs. Disponibilité de données spécifiques au niveau local et sectoriel d'une large variété de sources. Projections jusqu'en 2019 sur les secteurs, professions, états et territoires et régions. Divers analyses / rapports sont disponibles en ligne pour lecture/téléchargement à travers divers systèmes y compris des rapports sur les secteurs ou les postes disponibles.
	MySkills (myskills.gov.au)	Ministère de l'Education et la Formation	Annuaire national de la formation et de l'éducation	Les rapports sont "marqués" selon à qui ils s'adressent ("les employeurs" par exemple). Une forte présence du secteur privé : beaucoup des postes offerts sur <i>JobActive</i> émanent d'agences privées. <i>MyFuture</i> est sous gestion privée en partenariat avec différents grands employeurs, notamment pour le programme d'apprentissage.
	MyFuture (http://myfuture.edu.au/)	Education Services Australie Ltd (sous Gestion privée)	<i>MyFuture</i> est le service national d'informations en ligne et d'exploration des carrières en Australie.	

PAYS/ TYPE DE SIMT	COMPOSANTES CLES DU SIMT	INSTITUTION EN CHARGE	DESCRIPTION (SELON LE SITE WEB)	RESUME DE L'EVALUATION DU SIMT NATIONAL
Botswana TYPE 1/ SIMT de Base	Statistiques sur l'Emploi (http://www.cso.gov.bw/index.php/sector-Statistiques/labour)	Statistics Botswana	L'Unité des Statistiques sur l'Emploi du CSO collecte les données sur les niveaux d'emploi du secteur formel, les revenus moyens et autres caractéristiques du marché du travail. L'unité collecte aussi et analyse les données sur les permis de travail approuvés par secteur, les professions, les qualifications, nationalité du détenteur, etc.... La plus importante source d'informations pour les mesures sur le travail est l'Enquête Nationale sur le Marché du Travail (LFS).	Malgré ses ambitions d'offrir aussi bien un SIMT basés sur les données qu'orienté vers les services, le SIMT du Botswana fournit seulement des données, de peu de valeur, aux employeurs, employés et les décideurs, car : (i) L'Observatoire du Marché du Travail (LBO) et les plateformes de Statistiques du Botswana ne sont pas mises à jour : LBO contient uniquement des statistiques jusqu'en 2009 seulement disponibles en PDF (empêchant l'optimisation des moteurs de recherche). Botswana Statistics offre plus de données mais le dossier/fichier des statistiques trimestrielles les plus récentes n'a pas été renouvelé depuis 2013 et le résumé/ la présentation trimestriel(le) sur les détenteurs de permis de travail n'a pas été renouvelé depuis 2012 ;
	L'Observatoire du Marché du Travail (botswanalmo.org)	Ministère de l'Education et du Développement des Compétences, Agence des Qualifications du Botswana, Conseil des Examens du Botswana	Le SIMT est un système d'information qui est un outil actif de politique de marché du travail qui collecte, analyse, surveille et recueille des informations sur le travail telles que des données sur les indicateurs de l'emploi, les prévisions d'offre et de demande d'emplois et toutes autres données sur le marché du travail. Les informations sur le marché du travail sont clés pour tous les acteurs ; les décideurs dans un objectif de prise de décision, les étudiants et leurs parents pour des choix de carrières bien informés, les chercheurs, etc....	(ii) Le LBO se propose de faire de l'adéquation offre/demande d'emploi, mais la fonction d'inscription ne fonctionne pas et la base de données ne contient donc pas de CV ou de postes actifs. (iii) La base de données des professions du LBO contient seulement 15 professions telles que les économistes et les dentistes avec peu d'adéquation pour le marché du travail généralement. Elle n'est pas non plus mise à jour.

PAYS/ TYPE DE SIMT	COMPOSANTES CLES DU SIMT	INSTITUTION EN CHARGE	DESCRIPTION (SELON LE SITE WEB)	RESUME DE L'EVALUATION DU SIMT NATIONAL
Cameroun TYPE 1/ SIMT de Base	Fonds National de l'Emploi (fnecm.org)	Fonds National de l'Emploi	La mission du Fonds National de l'Emploi est de promouvoir l'emploi au Cameroun, à travers l'intermédiation du travail entre les employeurs et les employés, la formation professionnelle, la promotion de l'entreprenariat, et la diffusion des informations du marché du travail.	<p>Malgré d'importants efforts pour proposer des services d'emploi, notamment à travers un réseau de 10 bureaux régionaux de l'emploi et divers programmes d'emploi, le SIMT du Cameroun n'est pas efficace pour fournir des informations sur le marché du travail et des services aux employeurs, employés et décideurs, puisque :</p> <p>(i) Le nombre de postes disponibles sur le site national d'intermédiation, FNE, est très faible (46 postes le 13 Février 2016) et les postes sont présentés sous un format peu attrayant sans information systématisée sur les compétences nécessaires, les salaires, l'emplacement, etc....</p> <p>(ii) Le dernier rapport en date concernant le marché du travail disponible en ligne est une étude sur les ménages de 2014 qui contient uniquement des informations consolidées sur l'emploi (http://slmp-550-104.slc.westdc.net/~stat54/downloads/2015/Premiers_resultats_ECAM_4_VF.pdf). Le portail national des Statistiques a des problèmes techniques permanents qui ne permettent pas aux utilisateurs d'accéder aux bases de données.</p> <p>(iii) Il n'y aucune information orientée vers les utilisateurs sur la formation professionnelle ou les programmes d'appui proposés. Par exemple, les entrepreneurs ne peuvent pas trouver des informations sur le FNE, concernant le lieu pour déclarer leur entreprise malgré l'existence de Guichet Unique pour la déclaration des entreprises à travers le pays.</p>
	Statistiques Cameroun (Statistiques-cameroun.org/)	Institut National de la Statistique du Cameroun	NA (le lien internet ne fonctionne pas)	

PAYS/ TYPE DE SIMT	COMPOSANTES CLES DU SIMT	INSTITUTION EN CHARGE	DESCRIPTION (SELON LE SITE WEB)	RESUME DE L'EVALUATION DU SIMT NATIONAL
Danemark TYPE 3/ SIMT Avancé	Job Indsats (jobindsats.dk)	Ministère du Marché du Travail et du Recrutement, Ministère du Travail	JobIndsats.dk permet d'obtenir facilement et rapidement un aperçu des politiques d'emploi pour créer du travail pour tous (traduit du danois).	<p>Un système SIMT intégré avec plusieurs sous-systèmes basés sur les données et orientés vers les services qui sont interconnectés. Le SIMT basé sur les données (les portails JobIndsats et statistiques emploi) contient des données de diverses sources : municipalités, bureau d'emploi et autres agences gouvernementales y compris le registre de commerce central, la sécurité sociale et les services d'immigration. Les séries longitudinales peuvent être customisées selon diverses variables (genre, âge, régions).</p> <p>Le SIMT orienté vers les services : le portail adéquation offre/demande d'emploi « JobNet » est largement utilisé avec près de 10 millions de vues par mois. Il contient des interfaces et des guides spécialement conçus avec des fonctions interactives pour les jeunes ou les employés peu-qualifiés qui guide les chercheurs d'emploi vers les postes correspondants. Les plateformes privées telles que JobIndex complètent le portail public JobNet.</p> <p>JobEffekter ("Job effectiveness") est une plateforme dédiée pour les chercheurs et les décideurs : les utilisateurs peuvent trouver des études ou des recherches (publiques ou privées) sur le marché du travail. L'une de ses fonctionnalités clés permet la comparaison et l'analyse de l'efficacité de toute une gamme de politiques de marché du travail.</p>
	Job Effekter (jobeffekter.dk)	Ministère du Marché du Travail et du Recrutement, Ministère du Travail	Un instrument pour trouver des études ou recherches (publiques ou privées) sur le marché du travail. Il permet de comparer et analyser l'efficacité des interventions sur le marché du travail dans le but de déterminer quel mécanisme d'appui fonctionne pour améliorer le fonctionnement du marché du travail (traduit du danois).	
	Jobnet (jobnet.dk)	Ministère du Marché du Travail et du Recrutement, Ministère du Travail	Intermédiation du travail et accès aux services d'emploi pour les employeurs et les employés (traduit du danois).	
	Jobindex (jobindex.dk)	Société Privée	Jobindex est le plus grand marché de l'emploi du Danemark. Nous fournissons le plus large aperçu des postes disponibles au Danemark.	
	Statistiques sur l'Emploi (dst.dk/da/Statistik/emner/beskaeftigelse)	Institut National des Statistiques (Statistik Danmark)	L'Institut des Statistiques est chargé de produire un ensemble de statistiques liées à l'emploi y compris de gérer l'enquête sur la population active (traduit du danois)	

PAYS/ TYPE DE SIMT	COMPOSANTES CLES DU SIMT	INSTITUTION EN CHARGE	DESCRIPTION (SELON LE SITE WEB)	RESUME DE L'EVALUATION DU SIMT NATIONAL
France TYPE 3/ SIMT Avancé	Statistiques sur le Travail et l'Emploi (http://www.insee.fr/fr/themes/theme.asp?theme=3)	Institut National de la Statistique et des Études Économiques	Statistiques sur le Travail et l'Emploi obtenues par l'Institut National de la Statistique.	<p>Un SIMT intégré avec plusieurs sous-systèmes basés sur les données et orientés vers les services qui sont interconnectés.</p> <p>Des statistiques et des projections détaillées et à jour sur le marché du travail venant d'une grande variété de sources (enquête sur la population active, recensement, administration fiscale, etc....)</p> <p>Le système d'adéquation offre/demande d'emplois ("Pole Emploi") est sophistiqué et axé sur l'utilisateur. Il contient des informations détaillées sur les postes, y compris le niveau de salaire et l'emplacement. Les vues propres à l'employeur donnent accès à près de 7 millions de CV, à laquelle on peut accéder de différentes manières, l'une étant la « fiche métier » suggérant une large gamme de profils disponibles énumérés d'une manière courte et d'utilisation facile. L'employeur peut sélectionner des profils et les mettre dans son panier et interagir avec le bureau pour l'emploi pour arranger un entretien. Des mécanismes d'appui au recrutement et à la formation (tels que des subventions) sont expliqués en détail.</p> <p>La disponibilité de données locales jusqu'au niveau de la commune y compris le nombre d'employés par secteur. La ventilation par genre est possible. La visualisation géographique des données par région ou département facilite l'analyse. Une grande disponibilité d'analyse détaillée des données sur l'emploi.</p>
	Le portail national pour les politiques sur l'emploi et la formation professionnelle (emploi.gouv.fr)	Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social	Le portail national pour les politiques sur l'emploi et la formation professionnelle.	
	Compte Personnel Formation (moncompteformati.on.gouv.fr) <i>Orientation pour tous</i> (orientation-pour-tous.fr)	Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle	Le Compte Personnel Formation est un outil conçu pour accompagner le travailleur tout au long de sa vie professionnelle. Il est lié avec l'orientation professionnelle en ligne et les services de formation. Les informations répondent aux besoins de la place du marché.	
France TYPE 3/ SIMT Avancé	<i>Pôle emploi</i> (pole-emploi.fr/)	Pôle emploi	<i>Pôle emploi</i> reçoit ceux qui se sont déclarés au chômage. Il leur fournit des avantages sociaux. L'agence fournit des conseils et supervise la recherche d'emploi, de même elle fournit une plate-forme pour aider les sociétés à trouver et recruter des employés (Wikipédia)	

PAYS/ TYPE DE SIMT	COMPOSANTES CLES DU SIMT	INSTITUTION EN CHARGE	DESCRIPTION (SELON LE SITE WEB)	RESUME DE L'EVALUATION DU SIMT NATIONAL
	travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/	Département de la Recherche et des Statistiques - Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle	Recueil et analyse des données sur le marché du travail (traduit du Français)	Le « Compte Personnel Formation » (mon compte personnel de formation) accompagne l'étudiant(e) et l'employé(e) tout au long de sa vie professionnelle, offre des formations et fait le suivi des certifications reçues. Le compte interagit avec l'orientation professionnelle et les services de formation en ligne.
Jamaïque TYPE 2/ SIMT Intermédiaire	Labor Market Information System (lmis.gov.jm)	Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale	Le Système National d'Information sur le Marché du Travail (SIMT) est une facilité de l'adéquation offre/demande d'emplois ainsi qu'une base de données d'informations qualitatives et quantitatives. Les informations sont collectées d'un certain nombre de producteurs d'information sur le marché du travail. Un mélange de données actuelles et historiques sur l'économie locale, la population et le marché du travail. Il inclut aussi des informations sur les opportunités de formation pour les jeunes, les sources de financement pour l'éducation, les postes les plus souvent publiés (les postes les plus branchés) et des résumés des études sur le marché du travail effectué par le MLSS.	Un système SIMT intermédiaire qui contient des systèmes basés sur les données et orientés vers les services avec un certain niveau d'intégration reflétant une approche globale au développement des SIMT et une coopération effective des parties prenantes publiques. Par exemple, des données mises à jour sur l'emploi reçues du Département des Statistiques sont exploitées et présentées sous un format accessible pour les utilisateurs avec différents graphiques de données longitudinales du Portail des Informations sur le Marché du Travail du Trust National de l'Emploi pour la Formation (LMIP). Des données mises à jour sur l'enquête sur la population active garantissent des informations au niveau régional sur les niveaux d'emploi y compris les données par secteur, cependant des informations plus approfondies et au niveau des municipalités devraient améliorer l'aide à la décision.
	Labor Market data (statinja.gov.jm)	Institut Statistique de Jamaïque	Statistiques Nationales sur le Travail et l'Emploi	Le LMIP énumère les postes qui sont demandés ou en sureffectif. Ceci est utile pour les emplois, mais la fonctionnalité pourrait bénéficier davantage d'analyses de données quantitatives et qualitatives.

PAYS/ TYPE DE SIMT	COMPOSANTES CLES DU SIMT	INSTITUTION EN CHARGE	DESCRIPTION (SELON LE SITE WEB)	RESUME DE L'EVALUATION DU SIMT NATIONAL
Jamaïque TYPE 2/ SIMT Intermédiaire	Labor Market Intelligence Department's Labor Market Information Portal (lmip.heart-nta.org/)	The Human Employment et Resource Training Trust, National Training Agency (HEART/NTA)	<p>Le Portail d'Informations sur le Marché du Travail (LMIP) est un espace guichet unique où des Informations de Marché du Travail mises à jour sont accessibles pour permettre aux utilisateurs de comprendre les tendances d'offre et de demande pour l'emploi.</p> <p>Le Portail fourni des données et des informations sur la population, la population active, l'emploi, le chômage, l'éducation, la formation et autres données interconnectées, qui sont attendues de contribuer à atteindre un marché du travail plus efficace.</p>	<p>La base de données des formations du LMIP permet la recherche de différents types de formations. Les présentations sur les formations incluent uniquement les coordonnées du fournisseur de formation. Des informations sur le contenu de la formation, la durée, le coût, la procédure de candidature seraient un plus.</p> <p>Le SIMT contient un service de jumelage de postes avec quelques postes récents, cependant le nombre de postes publiés semble limité, même en prenant en compte la taille du marché du travail de la Jamaïque. Les postes peuvent être recherchés par profession mais la présentation du poste n'est pas complète et la conception est dépassée réduisant ainsi l'utilité de la plateforme.</p>
	Développent des Carrières Jamaïque (cdjamaica.org)	National TVET Center	Le site web de développement de carrière fournit une large gamme d'informations et services qui incluent la planification et la préparation de carrière, le développement de CV, comment gérer un entretien d'emploi, où trouver des emplois et le processus général de recherche d'emploi.	Le Centre de Développement des Carrières espère fournir une large gamme de services, cependant son contenu est limité et n'a pas été mis à jour depuis 2013.

PAYS/ TYPE DE SIMT	COMPOSANTES CLES DU SIMT	INSTITUTION EN CHARGE	DESCRIPTION (SELON LE SITE WEB)	RESUME DE L'EVALUATION DU SIMT NATIONAL
Rwanda TYPE 1/ SIMT de Base	Labor Market Information System (lmis.gov.rw)	Ministère du Service Public et du Travail	Le système d'information sur le marché du travail fournit des informations quantitatives et qualitatives et des renseignements sur le marché du travail qui peuvent aider les agents du marché du travail à planifier, faire des choix, et prendre des décisions liées à leur exigence professionnelle, la planification de carrière, l'offre d'éducation et de formation, la recherche d'emploi, le recrutement, les politiques d'emploi et les stratégies pour l'investissement dans la main d'œuvre.	<p>Un SIMT basique axé sur les données. Malgré une plateforme SIMT dédiée et une unité située au Ministère du Travail, le SIMT contient peu de données utiles pour les employeurs, travailleurs et décideurs.</p> <p>Le SIMT ne diffuse pas les différents rapports liés au marché du travail préparé par les institutions partenaires telles que l'enquête sur les établissements ou l'enquête PME, celles-ci sont uniquement disponibles pour téléchargement. Aucune analyse supplémentaire n'est diffusée sur la plateforme.</p> <p>Il y a des efforts appréciables pour présenter l'information en un graphique axé sur les utilisateurs mais il manque à la plateforme une allure et une touche moderne.</p> <p>Une enquête sur la population active sera mise en œuvre en 2016 et devrait fournir plus de données sur le marché du travail, aussi sur le niveau local dans l'avenir.</p> <p>Pas d'orientation vers le service dans le SIMT : absence d'informations importantes sur les services d'emploi existants (tels que le Centre pour l'Emploi de Kigali) ou de formation. Le système présente quelques liens vers des sites privés d'adéquation offre/demande d'emplois. L'Unité SIMT tient un inventaire du nombre de postes vacants par mois. Il n'y a pas de système public d'adéquation offre/demande d'emplois ou programme d'appui pour encourager d'adéquation offre/demande d'emplois privée.</p>
Afrique du Sud TYPE 2/ SIMT Intermédiaire	Labor Market Intelligence Partnership (LMIP) (http://www.lmip.org.za/)	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Formation (DHET)	Le LMIP est une collaboration entre le gouvernement et un consortium national de recherche qui vise à construire un mécanisme institutionnel crédible pour le développement de compétences en Afrique du Sud.	Un SIMT axé sur les données avec un peu d'intégration de services d'emploi (mais limitée). Le SIMT de l'Afrique du Sud est en train de subir une refonte à travers le Partenariat pour les Renseignements sur le Marché du Travail, étant donné que jusqu'à maintenant son utilité a été limitée.

PAYS/ TYPE DE SIMT	COMPOSANTES CLES DU SIMT	INSTITUTION EN CHARGE	DESCRIPTION (SELON LE SITE WEB)	RESUME DE L'EVALUATION DU SIMT NATIONAL
	Labor Market Theme (statssa.gov.za/?page_id=737&id=1)	Statistiques Afrique du Sud	Les informations liées au marché du travail sont rassemblées, réunies et publiées par « Statistiques d'Afrique du Sud » (SSA), qui est l'agence nationale statistique. SSA publie aussi des statistiques démographiques et macroéconomiques.	La plateforme de SIMT axée sur les données de Statistiques Afrique du Sud fournit des données à jour (grâce à une enquête de la population active régulièrement mise à jour) sur le marché du travail et donne accès à une revue trimestrielle qui fournit des renseignements sur le marché du travail de la situation de l'emploi en Afrique du Sud avec des données au niveau des provinces (emploi par âge, secteur, genre). Une enquête réalisée en 2013 sur le travail indépendant donne une vision approfondie du secteur informel.
	ESSA (essa.labor.gov.za/EssaOnline/WebBeans/)	Services de l'Emploi de l'Afrique du Sud, Département du Travail	Des Informations disponibles sur divers services d'emploi y compris une assurance chômage et l'orientation	Le département du Travail offre des services d'adéquation offre/demande d'emplois mais la plateforme manque de facilité d'utilisation. L'étendue des postes et CV disponibles en ligne demeure inconnue.
Royaume-Uni TYPE 3/ SIMT Avancé	National Online Manpower Information System (nomisweb.co.uk)	Office National des Statistiques (ONS)	Nomis fournit un accès gratuit et facile aux statistiques du marché du travail du Royaume-Uni les plus détaillées et les plus à jour, à partir de sources officielles.	Un SIMT intégré avec divers sous-systèmes axés sur les données et sur les services qui sont hautement interconnectés. Le Système d'Information National sur la Main d'Œuvre (NOMIS) rassemble des données de multiples sources et sous-systèmes. L'Université de Durham à travers un accord de partenariat avec

PAYS/ TYPE DE SIMT	COMPOSANTES CLES DU SIMT	INSTITUTION EN CHARGE	DESCRIPTION (SELON LE SITE WEB)	RESUME DE L'EVALUATION DU SIMT NATIONAL
	Office National des Statistiques - Theme Labor Market	Office National des Statistiques	Statistiques Nationales sur le Travail et l'Emploi	<p>l'Agence le gère pour le compte de l'Office National des Statistiques (ONS). Les données locales sont très détaillées (profession, par secteur, genre, projections d'emploi), disponibles et facilement accessibles et ce jusqu'au niveau des communes et des quartiers.</p> <p>Le secteur privé est activement engagé pour détecter les lacunes en compétences et la formulation d'actions pour remédier à ces lacunes en compétences. Les Conseils des Compétences Sectorielles (CCS), guidés par les employeurs produisent des Evaluations de Compétences Sectorielles (ECS) comprenant des évaluations des secteurs pour identifier les besoins à court, moyen et long terme de l'employeur en termes de compétences, pour évaluer les niveaux de développement des compétences et pour définir comment assurer les formations requises.</p>
	National Occupational Standards database (http://nos.ukces.org.uk/). Inclue aussi des liens a tous les conseils de secteur au Royaume-Uni ; par exemple : http://www.citb.co.uk/	Commission UK pour l'Emploi et les Compétences	<p>La base de données complète de Normes Professionnelles Nationales (NPN) est l'énoncé des normes de performance que les personnes doivent remplir au cours de l'exécution de leurs fonctions sur les lieux du travail, ainsi que les spécifications/caractéristiques de connaissance et compréhension.</p> <p>L'accès à tous les conseils de compétences sectoriels chargés de mettre en place les normes pour chaque profession.</p>	<p>"Universal JobMatch" est la plateforme publique d'adéquation offre/demande d'emplois largement utilisée par les travailleurs pour trouver des postes, classés par profession détaillée et qui utilise des fonctions de recherche avancée. La plateforme trouve les postes notamment à partir d'un large réseau de sociétés privées de recrutement.</p>
Royaume-Uni TYPE 3/ SIMT Avancé	StatXplore (https://statxplore.dwp.gov.uk)	Ministère de l'emploi et des retraites	Stat-Xplore guide l'utilisateur pour explorer les statistiques sur les avantages DWP (emploi et retraites), et contient actuellement des données sur les Demandeurs d'Allocation Logement, le nombre d'inscrits venants de l'étranger au système de Numéro de Sécurité Sociale (NINo), l'Allocation Chômage (JSA) et les décisions de sanction pour l'Allocation Emploi et Soutien (ESA), le Personal Independence Payment (PIP) et le Crédit Universel (UC). A l'avenir Stat-Xplore inclura aussi des données sur un ensemble plus large d'avantages sociaux DWP.	

PAYS/ TYPE DE SIMT	COMPOSANTES CLES DU SIMT	INSTITUTION EN CHARGE	DESCRIPTION (SELON LE SITE WEB)	RESUME DE L'EVALUATION DU SIMT NATIONAL
	Universal Job Match (jobsearch.direct.gov.uk or gov.uk/jobsearch)	Ministère de l'emploi et des retraites	Universal Jobmatch est un service gratuit qui vous permet de rechercher et déposer une demande pour des postes sur l'un des plus grands site d'emploi en Europe. Vous n'avez pas besoin d'être inscrit pour chercher un emploi mais si vous créez un compte Universal Jobmatch cela vous permettra de faire encore plus.	
	The National Careers Service (nationalcareers.service.direct.gov.uk)	Ministère des Entreprises, de l'Innovation et des Compétences	Le Service National de Carrières fournit des informations, des conseils et l'orientation pour vous aider à prendre des décisions sur les opportunités d'apprentissage, de formation et d'emploi. Le service offre un conseil confidentiel et impartial. Il est appuyé par des conseillers de carrières qualifiés.	
Les Etats-Unis (Californie) TYPE 3/ SIMT Avancé	https://www.caljobs.ca.gov/vosnet/Default.aspx	Département pour le Développement de l'Emploi, Etat de Californie	Le système CalJOBSSM est la ressource en ligne en Californie pour aider les demandeurs d'emploi et les employeurs à naviguer entre les services de l'Etat dédiés à l'emploi. Ce système renforcé permet aux utilisateurs de facilement chercher des postes, construire des CV, accéder à des ressources de carrière, trouver des candidats qualifiés pour l'emploi, et collecter des informations sur les programmes d'enseignement et de formation.	Un SIMT intégré avec divers sous-systèmes axés sur les données et sur les services qui sont hautement interconnectés. Le Portail d'Informations sur le Marché du Travail fournit une large gamme de données et renseignements sur le marché du travail, présentées selon la perspective du travailleur, l'étudiant, l'employeur ou le décideur politique. Il contient des données locales sur l'emploi y compris des données spécifiques sur les

PAYS/ TYPE DE SIMT	COMPOSANTES CLES DU SIMT	INSTITUTION EN CHARGE	DESCRIPTION (SELON LE SITE WEB)	RESUME DE L'EVALUATION DU SIMT NATIONAL
	America's Job Center of California http://www.americajobcenter.ca.gov/	Le Conseil pour l'Investissement dans la Main d'œuvre de Californie	Le Réseau America's Job Center of California SM (AJCC) lie tous les services de main d'œuvre de l'état et locaux, et les ressources au niveau de l'Etat et du pays. Les partenaires AJCC en Californie sont le Département pour le Développement de l'Emploi, le Conseil pour l'Investissement dans la Main d'œuvre en Californie, et 49 Conseils de Développement de la Main d'œuvre qui administrent plus de 200 bureaux d'emploi à l'échelle de l'état.	<p>secteurs et les professions (salaires, postes par profession ou zone géographique). Pour les travailleurs ou les étudiants, il donne accès à des informations sur les formations, les professions ayant la plus forte croissance, et des services d'orientation pour améliorer les perspectives de carrière, des informations sur comment obtenir un permis pour exercer une profession réglementée, etc.... Pour les Employeurs : un accès facile aux enquêtes sur la rémunération, l'accès à un très large spectre d'informations détaillées sur le marché du travail, jusqu'au niveau de la commune y compris les données sur les modes de migration journalière (commuting). En plus de toutes ces données à jour, l'accès aux projections sur la demande pour les compétences, aidera les décideurs et les formateurs au niveau de l'Etat et jusqu'au niveau de la commune.</p> <p>Les portails de l'Etat de Californie donnent aussi accès à une large gamme de ressources fédérales telles que myskillsmyfuture.org permettant aux travailleurs d'explorer différents parcours de carrières selon leurs compétences</p> <p>L'adéquation offre/demande d'emplois est hautement développée grâce à une large gamme de sites publics et privés d'adéquation offre/demande d'emplois.</p>
	Labor Market Information Division http://www.labor-market-info.edd.ca.gov	Département pour le Développement de l'Emploi, Etat de Californie	La Labor Market Information Division (LMID) est la source officielle pour les Informations sur le Marché du Travail de Californie. Le LMID fait la promotion de la santé économique de la Californie en fournissant des informations pour aider les gens à comprendre l'économie de la Californie et faire des choix informés sur le marché du travail. Nous collectons, analysons et publions des données statistiques et des rapports sur la population active, les secteurs, les professions, les projections d'emploi, les salaires et autres informations importantes sur le marché du travail et des données économiques sur la Californie.	

2.3 TYPOLOGIE DES SIMT

2.3.1 Les déterminants de la typologie

Comme indiqué précédemment, les SIMT devraient être considérés comme un ensemble d'arrangements institutionnels. De nouveaux acteurs institutionnels peuvent se joindre, quitter, contribuer, ou bénéficier sciemment ou indirectement, et partager, ou non, une conception commune du système et de son objectif. Ceci pose néanmoins de sérieux problèmes pour mesurer la performance et le potentiel des SIMT.

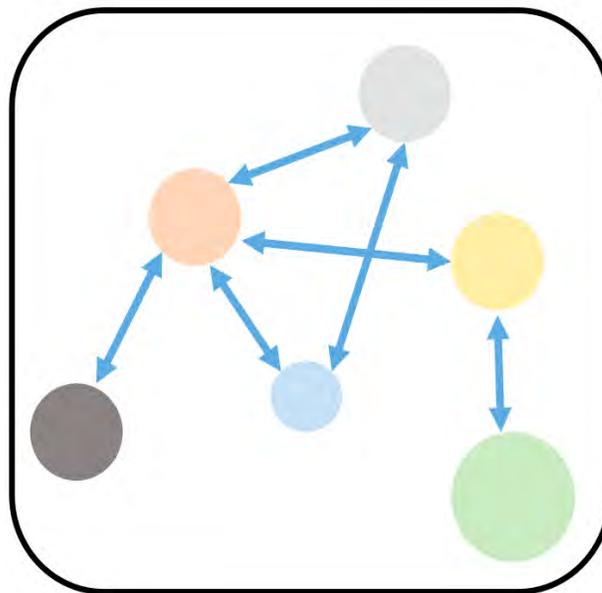
Pour surmonter cet obstacle, nous avons développé une typologie de SIMT qui s'inspire de la définition des SIMT présentée dans la section précédente. Elle vise à fournir un cadre pour comprendre et comparer la performance réelle ou potentielle des SIMT et, par conséquent, offrir des voies pour les améliorer.

Tout système est composé d'entités qui entrent en interaction. Un système peut donc se caractériser par :

- Le nombre d'entités dans le système
- Le nombre d'interactions entre les entités du système
- La fréquence des interactions entre les entités du système

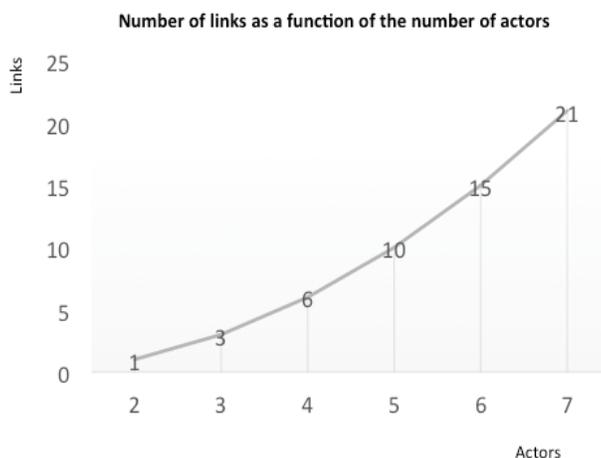
Nous pouvons illustrer un système à travers un nombre d'entités en interaction à une fréquence variable :

Figure 4. Représentation d'un système



Un bon indicateur du dynamisme d'un système consiste à définir le nombre de « liens », à savoir le nombre d'interactions entre ses entités. Par 'entité' nous entendons une institution, une partie d'un SIMT, qui produit et/ou traite et diffuse des informations et/ou services et maintient au moins une interaction – qui peut ou non être informatisée – avec une autre entité du système. Comme illustré dans la figure ci-dessous, le nombre d'acteurs a un impact exponentiel sur le nombre d'interactions entre les acteurs d'un système. Plus d'acteurs apportent plus d'informations et de services ; plus le nombre d'entités est grand et plus il est probable qu'il y ait des liens ou qu'il s'en crée.

Figure 5. Nombre de liens comme fonction du nombre d'acteurs



Alors que le nombre d'acteurs et de liens fournit une bonne information sur la performance d'un SIMT – l'information est soit partagée, traitée, ou diffusée à grande ou petite échelle – il n'indique pas grand-chose sur la nature et la qualité de l'information.

Nous proposons, par conséquent, de classer les SIMT des pays selon 2 variables :

3. La première variable est liée à la **qualité du rendement du système**. Nous avons vu que les SIMT sont généralement conçus pour être essentiellement axés sur les données ou les services. Nous avons soutenu que les SIMT peuvent être améliorés s'ils intègrent mieux ces deux fonctions. Cela rendrait les systèmes plus interdépendants en créant un cycle vertueux où l'utilisation de meilleures données améliore les services d'emploi et où l'information obtenue par la gestion de ces derniers contribue à son tour à une meilleure information quantitative et qualitative sur le marché du travail. Notre première variable discriminatoire est donc qu'un SIMT fournisse :
 - Uniquement des données descriptives sur le marché du travail (uniquement des données) ; ou bien

- Des outils et des services du marché du travail et des données descriptives sur le marché du travail (données & services).

4. **La deuxième variable discriminatoire d'un SIMT, dans notre typologie, est la réelle contribution des entités privées.** Elle se rapporte à la capacité des SIMT à générer et à maintenir de la production de valeur. Nous pensons qu'une collaboration efficace, à savoir le traitement/la transformation de l'information sur le marché du travail par le secteur privé (par exemple les associations d'employeurs, les entreprises, les services intermédiaires privés) est un indicateur fort renseignant sur la valeur créée au sein des SIMT. En effet, la présence active du secteur privé indique que le SIMT est capable de créer ou de contribuer à des opportunités lucratives jugées rentables d'une manière ou d'une autre (il n'y aurait pas de profit/d'utilité pour un acteur privé à produire uniquement des données). Le secteur privé n'est pas seulement le principal pourvoyeur d'emploi dans la majorité des marchés du travail, mais il est aussi le mieux placé pour offrir des conseils et proposer des solutions pour combler le manque de compétences et promouvoir l'emploi.

Ainsi, nous pouvons classer les SIMT selon trois (3) catégories :

Acteurs	Données uniquement	Données et services
Acteurs publics uniquement	SIMT Type 1	SIMT Type 2
Acteurs publics et privés	N/A	SIMT Type 3

SIMT de Type 1 est un SIMT basique avec des acteurs publics et générant seulement des données. Etant donné qu'il ne contient ni outils ni services, il offre peu de valeur ajoutée aux utilisateurs (les employeurs ou les employés).

SIMT de Type 2 est un SIMT intermédiaire avec des acteurs publics seulement mais qui, en plus de la production de données, vise à proposer des services qui créent de la valeur pour les utilisateurs (tels que des services d'adéquation offre/demande d'emploi).

SIMT de Type 3 est un SIMT avancé dont les caractéristiques sont similaires à celles de Type 2 mais dont la capacité à générer de la valeur est telle que les acteurs privés participent réellement puisqu'ils trouvent un intérêt économique à participer au système.

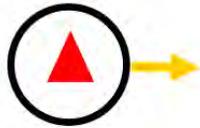
Pour comprendre la forme que ces trois types de SIMT peuvent prendre dans la pratique, une illustration de chacun serait utile avant toute exploration approfondie de leurs caractéristiques.

Dans un SIMT, les entités produisent ou traitent des informations. Les entités peuvent soit consommer les informations sur le marché du travail ou utiliser un service d'emploi. Chaque entité produit ou traite l'information et diffuse ses résultats au profit soit d'un bénéficiaire ou d'une autre entité qui, à son tour, traite l'information et diffuse son information sur le marché du travail jusqu'à ce que l'information atteigne un utilisateur. Dans l'illustration d'un SIMT  ci-dessous, nous utilisons le symbole du triangle () pour illustrer le caractère central de cette fonction. En outre, chaque entité remplit l'une ou les deux fonctions suivantes :

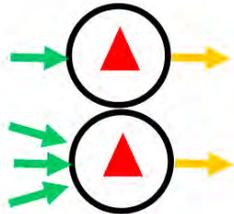
- Réception d'information d'une autre entité. On utilise une flèche  verte pour illustrer cette relation.
- Diffusion d'information. On utilise une flèche  jaune pour représenter cette fonction.

Selon cette logique, l'information du marché du travail peut être :

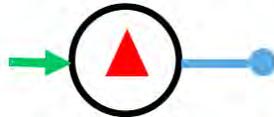
- produite directement par l'entité illustrée en conséquence :



- Produite à partir d'information reçue d'autres entités :



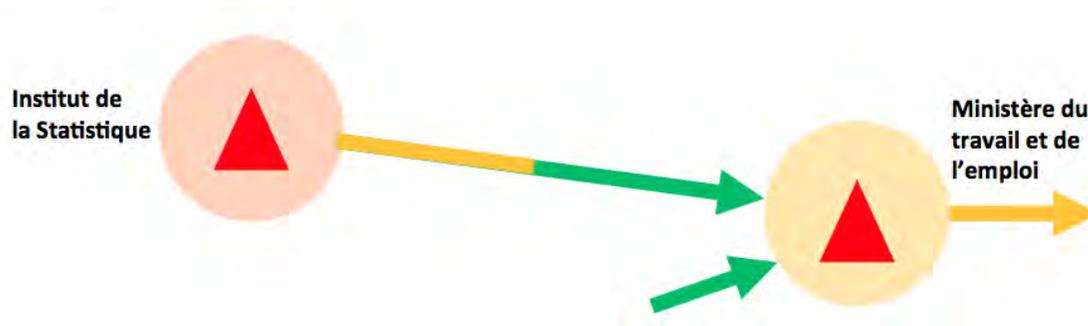
- Traitée pour produire un service :



2.4 SIMT DE TYPE 1

A partir des représentations ci-dessus, **un SIMT de type 1 pourrait être représenté comme suit:**

Exemple de SIMT type 1 : Botswana, Cameroun, Rwanda



Le **SIMT de type 1** porte sur la gestion d'un système statistique, géré au niveau central par le Centre national des statistiques et/ou les départements du travail des pays. Au Rwanda, par exemple, le Ministère du travail supervise une unité de SIMT avec des apports de données de l'Institut national des statistiques (voir le site web du SIMT du Rwanda). De même, au Cameroun, l'Observatoire pour l'emploi responsable du SIMT (même si une certaine confusion persiste quant à la propriété du système), a été placé sous la tutelle du Ministère de l'emploi (Entretien avec le GICAM, 05/14/2015).

Ces SIMT se concentrent sur le maintien d'un ensemble d'indicateurs statistiques sur le travail tels que les indicateurs macro de la performance du marché du travail y compris les taux de chômage, nouvelles créations d'emplois par secteur, informations sur les chiffres du marché du travail, etc. Leurs principales sources d'informations sur le marché du travail sont les enquêtes, c.-à-d. les enquêtes de ménages (côté offre), enquêtes sur l'emploi auprès des entreprises (côté demande) et travailleurs (offre et demande). Etant donné qu'à une échelle aussi importante, les enquêtes sont complexes et coûteuses à mettre en œuvre, elles ne sont donc pas toujours réalisées ou mises à jour de manière régulière. Au Rwanda, le SIMT dépend d'enquêtes d'emploi et de ménages à plus petite échelle étant donné que la première Enquête sur l'emploi du pays n'est pas encore mise en œuvre (prévue pour 2016).

Dans la plupart des pays, il existe une masse d'informations sur le marché du travail produites depuis des années, même si dans les pays africains où des enquêtes ont été menées elles sont souvent de qualité diverse, et rarement à jour. Les institutions telles que les départements fiscaux, les ministères du commerce et de l'industrie, et de développement des PME génèrent des données administratives qui pourraient être utiles pour l'analyse du marché du travail afin d'éclairer les décisions politiques et autres décisions relatives au marché du travail (voir section 3 pour des suggestions plus détaillées sur les sources d'informations sur le marché du travail).

De même, il est important de souligner que dans les pays ayant des SIMT de Type 1, des services d'emploi existent mais sont indépendants ou peu liés au SIMT axé sur les données. Les programmes de sécurité sociale et assurance chômage, de formation professionnelle et de développement des

compétences, les services de conseil à l'emploi, de recrutement et placement sont certains des services qui existent généralement sous une forme ou sous une autre et qui produisent également une large gamme d'analyses sur l'emploi qui pourraient être mobilisées pour produire une vision plus élaborée des tendances et signaux du marché du travail.

Toutefois, ces informations sur le marché du travail sont dispersées, non cataloguées et donc pas analysées. En outre, elles ne sont pas centralisées, ce qui en réduit l'accès. En raison des liens faibles avec les autres institutions, un SIMT de type 1 ne peut assurer la coordination des informations dispersées sur le marché du travail et difficiles à atteindre. De plus, il ne remplit pas sa fonction d'analyse, puisqu'il n'a pas un accès régulier à des sources pertinentes.

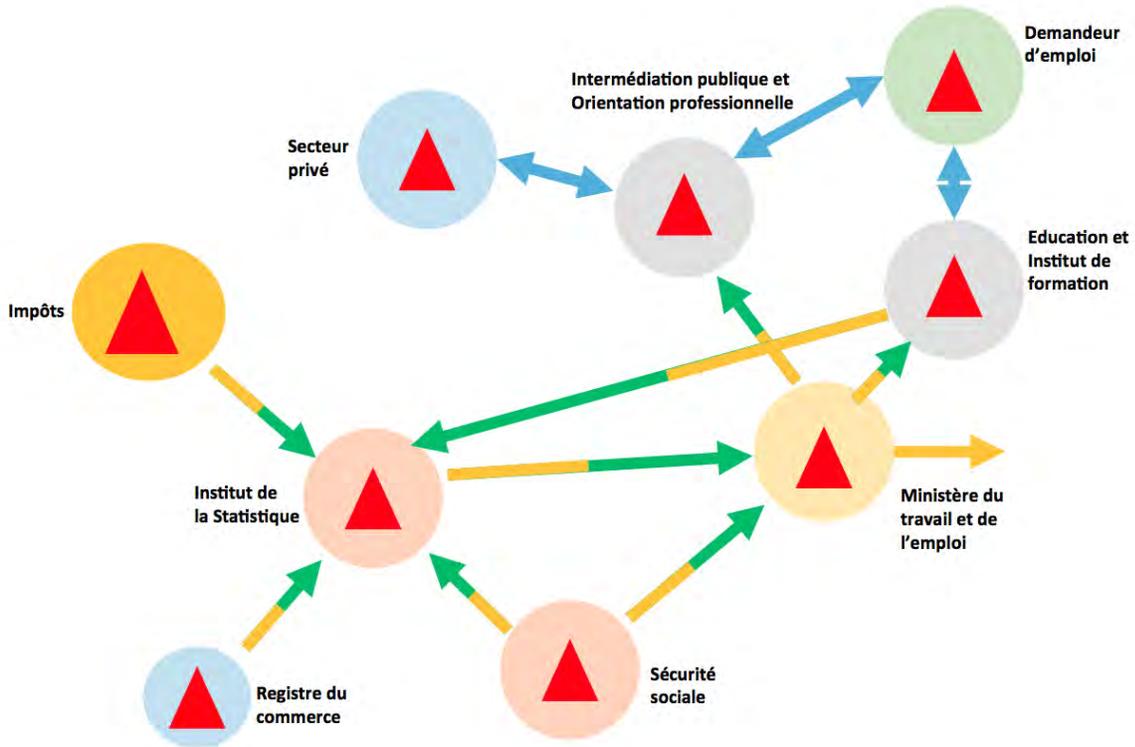
C'est cet **isolement du système de Type 1** des services de l'emploi et autres sources de données sur le marché du travail qui limite sévèrement sa capacité à traiter, produire et diffuser les informations sur le marché du travail pour être utile et fiable pour les autres parties prenantes.

Pour renforcer un SIMT de type 1, cette lacune importante doit être comblée. Toutefois, les interventions visant à améliorer le SIMT ont, il semblerait, porté essentiellement sur l'amélioration de la disponibilité et la qualité des données, à travers (i) la mise en œuvre d'enquêtes plus larges et plus fréquentes ou (ii) le renforcement de capacités des instances de statistiques, plutôt que sur le développement des liens forts entre les sources d'informations sur le marché du travail qui transformeraient ce SIMT en un SIMT de type 2.

2.5 SIMT DE TYPE 2

La principale caractéristique du SIMT de type 2 est qu'il comprend plus d'acteurs publics impliqués dans le traitement et le partage d'informations sur le marché du travail. Ils ont la capacité de maintenir des liens plus forts entre eux que dans un SIMT de type 1. Certains acteurs contribuant au système sont fournisseurs d'emploi et de services d'intermédiation tels que les services étatiques de placement et de carrières ou des centres de formation professionnelle en position de partager les données quantitatives et qualitatives sur les utilisateurs de services. La représentation ci-dessous montre que plus d'acteurs génèrent plus de liens, ce qui améliore ainsi la probabilité de meilleures données.

Exemple d'un SIMT de type 2 : Afrique du Sud, Jamaïque



Il existe parmi les acteurs d'un système de type 2 une compréhension commune que les interventions sur le marché du travail sont très diverses. Elles vont du renforcement de la productivité, à l'amélioration de l'accès à l'éducation, à l'amélioration des conditions sociales pour les travailleurs et la sécurité au travail, à la réduction du chômage et du sous-emploi. Ces interventions dépendent des politiques qui sont mises en œuvre au niveau des départements ministériels, souvent de manière collaborative, et qui ne peuvent uniquement compter sur les informations fournies par le département des statistiques du pays. Chaque contribution à l'amélioration de l'un des aspects du marché du travail, capitalise forcément sur un mécanisme de collecte d'informations, de traitement et de décision, géré en interne. Ces processus produisent des résultats (enquêtes, évaluations quantitatives incluses dans des rapports, articles, enquêtes), qui peuvent contribuer à l'amélioration de la disponibilité et de la qualité des informations sur le marché du travail dans le système s'ils sont diffusés de manière correcte.

Dans un SIMT de Type 2, les informations sur le marché du travail peuvent être considérées comme émanant de sources multiples. Plusieurs ensembles nationaux de données autres que les seules données essentielles sur l'emploi (c.-à-d. les indicateurs tenus par l'instance centrale de statistiques) sont utilisés afin de capturer la réalité de l'économie et du marché du travail compte tenu du nombre d'acteurs et génèrent des volumes considérables d'informations précieuses. Les données du secteur public, produites par les autorités fiscales (entreprises et personnes physiques), les régimes de sécurité

sociale, les registres de commerce, les universités et centres de formation, la banque centrale et les agences (agences de promotion d'investissement ou d'exportation, les agences de régulation telles que les télécommunications, santé, etc.), sont considérées par les acteurs du système comme étant des fournisseurs d'informations utiles à la compréhension du marché du travail.

Dans un SIMT de Type 2, l'état peut maintenir des services d'intermédiation entre les employeurs et les employés, ou du moins encourager la publication des annonces d'emploi selon des modalités de publication contraignantes ou optionnelles. Les Agences de promotion de l'emploi (NEPA) offrant des conseils et de la formation essentiellement pour optimiser l'intermédiation sont considérées comme une partie naturelle du SIMT, même si la qualité et la disponibilité des données que ces services produisent peuvent varier de manière significative. Le SIMT peut tirer avantage de données dynamiques sur l'emploi, qui peuvent être collectées de manière continue, à travers les opérations des différents services d'intermédiation. Sur la base de cette information, les tendances de l'évolution de la demande et de l'offre des marchés du travail peuvent être mieux observées.

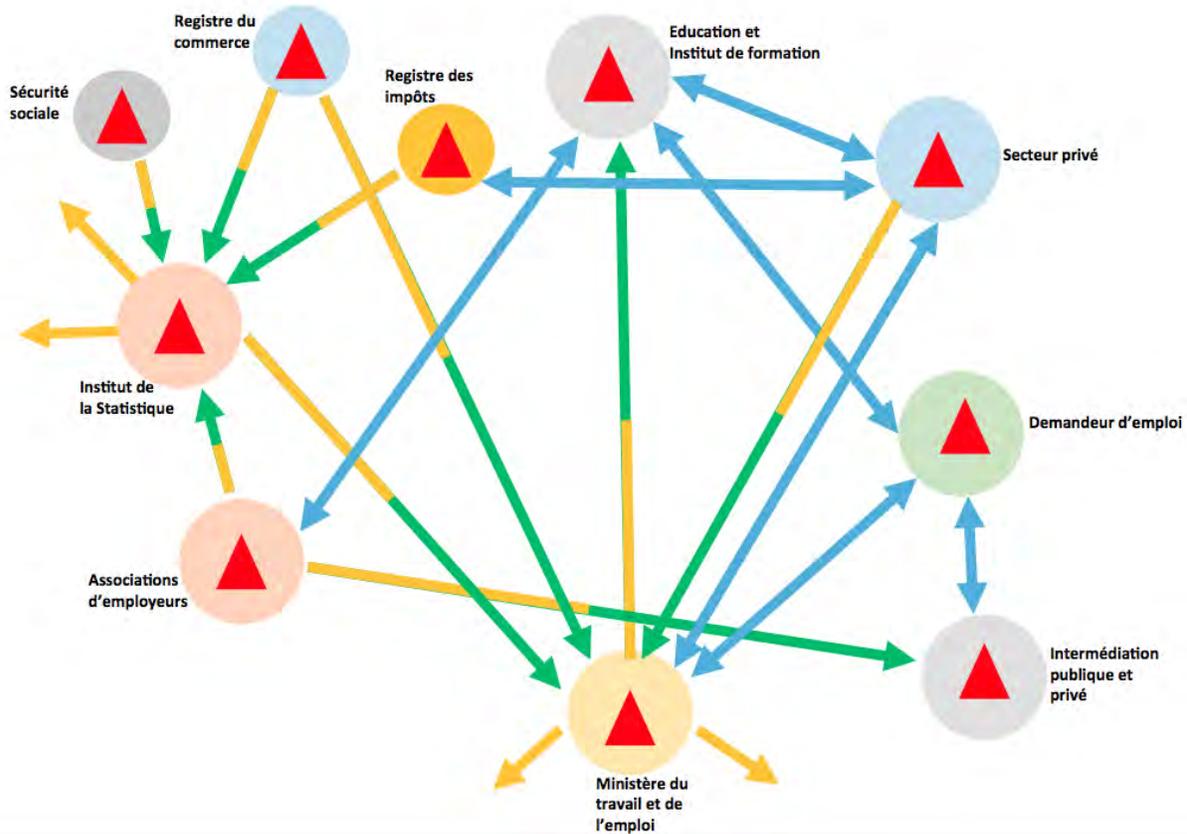
Bien que comprenant plus d'acteurs qui partagent des informations de manière régulière qu'un SIMT de type 1, les systèmes de type 2 ne parviennent toutefois pas à créer suffisamment de valeur pour que le secteur privé puisse prendre un rôle actif. La faible présence du secteur privé dans le système se limite essentiellement à être les bénéficiaires finaux des services d'emploi et d'intermédiation ou à prendre part aux négociations sociales en tant que représentants des employeurs (association du patronat). Une certaine forme de services de formation et d'emploi, de gestion privée, existe dans la plupart des pays, toutefois, dans un pays ayant un SIMT de type 2, ils ne peuvent être considérés comme faisant partie ou contribuant à un processus de création de valeur rentable. De plus, les entreprises privées ne créent pas ou ne partagent pas les informations de manière systématique avec le gouvernement. En qualité de principal créateur d'emplois, la faible participation du secteur privé est problématique. Les entreprises sont les mieux placées pour formuler leurs besoins en compétences, concevoir et mettre en œuvre les formations en vue d'améliorer le niveau des travailleurs.

La question est alors de savoir comment renforcer les systèmes de type 2 afin qu'ils puissent stimuler (i) la fourniture par le secteur privé de services de recrutement et (ii) la contribution du secteur privé au système d'informations sur le marché du travail.

2.6 SIMT DE TYPE 3

Un **SIMT de type 3** comprend plusieurs acteurs publics et privés et offre plusieurs services. Le secteur privé contribue à l'élaboration d'informations sur le marché du travail et maintient des liens forts avec les entités publiques du système, tel qu'illustré par la figure ci-dessous

Exemple d'un SIMT de type 3 : Australie, Royaume-Uni, France, Etats-Unis, Danemark



Une caractéristique déterminante d'un SIMT de Type 3 est que le secteur privé constitue un réseau dynamique d'acteurs (association de patronat, chambres de commerce, groupes de lobbying) qui sont encouragés à partager leurs connaissances qui sont, à titre d'exemple, collectées à travers des enquêtes auprès de leurs membres ou des analyses des données d'inscription des membres. Le SIMT de Type 3 comprend des mécanismes participatifs par lesquels le gouvernement formule des politiques sur la base de relations régulières avec le secteur privé.

Au Royaume-Uni, par exemple, le secteur privé est fortement impliqué dans la détection de pénurie de compétences et la formulation. Les Conseils des Compétences Sectorielles (CCS), gérés par les employeurs, produisent des évaluations des compétences sectorielles afin d'identifier les besoins des employeurs en compétences à court, moyen et long terme, d'évaluer les niveaux de développement de compétences et de définir des méthodes pour assurer la formation nécessaire (Powell, 2007, p. 132). Ces apports à forte valeur ajoutée sont systématiquement légitimés en étant largement diffusés à travers les voies officielles du SIMT. Le gouvernement reconnaît que le secteur privé bénéficie d'une position unique pour corriger les informations asymétriques.

Au sein d'un SIMT de Type 3, la participation du secteur privé est ouvertement encouragée. En fait, les entreprises qui détectent un intérêt commercial dans le traitement des informations sur le marché du travail peuvent prospérer. Les services d'intermédiation publics et privés coexistent, transmettent des informations aux différents acteurs et offrent une couverture d'une large partie de l'économie, réduisant ainsi le décalage entre la demande et l'offre.

Aux Etats-Unis, par exemple, les entreprises ont développé des technologies qui permettent d'interroger de multiples bases de données d'annonces d'emplois en temps réel. Cette capacité est utile à l'employeur ou au demandeur d'emploi qui peut ainsi effectuer une recherche croisée d'un large éventail de bases de données. Mais ces entreprises vendent également des outils d'analyses du marché du travail. Ils peuvent extraire, suivre ou saisir d'importantes quantités d'informations concernant les tendances sur les postes vacants (durée, secteur, compétences requises), et les profils disponibles (compétences disponibles, âge, genre, etc.) pour la prise de décision. L'une de ces entreprises est "Burning Glass" dont le produit, selon eux, "permet aux utilisateurs de comprendre et de s'adapter au marché du travail en temps réel" en s'appuyant sur plus de 40 000 sources en ligne et en examinant, quotidiennement, plus d'un million d'annonces d'emplois (Burning Glass, 2016).

Ces technologies offrent des méthodes entièrement nouvelles d'exploiter les informations disponibles et les opportunités d'analyse, notamment pour de meilleures politiques de l'emploi. De plus, elles sont à même d'évoluer dans la mesure où les acteurs institutionnels du SIMT sont capables de proposer un environnement où il existe d'importantes incitations économiques en faveur de la contribution et de la croissance du secteur privé.

Les SIMT de Type 3 sont donc des systèmes bien plus sophistiqués qui reposent sur la collaboration des divers niveaux de gouvernement et une confiance et une coopération solides entre le secteur public et privé. Les SIMT peuvent être centralisés mais le NSO ou le Département de l'Emploi ou l'équivalent jouent un rôle renforcé de coordination afin d'assurer l'applicabilité et l'accessibilité transversales des analyses de données sur le marché du travail. Un SIMT de Type 3 représente un changement par rapport à une approche traditionnelle hiérarchisée de planification de l'emploi, comprenant une approche participative pour l'amélioration du marché du travail en mettant les informations sur le marché du travail à la disposition de toutes les parties prenantes. Les plateformes informatiques de collaboration offrant des méthodes d'harmonisation des données et de promotion du partage d'informations parmi les acteurs sont essentielles. Une plateforme intégrée et harmonisée sur les informations sur le marché du travail (données quantitatives et qualitatives) doit encourager les parties prenantes à utiliser ces nouvelles informations, et les lier à leurs propres outils d'analyse.

3 VOIES POUR DES SIMT AMELIORES EN AFRIQUE

3.1 RENDRE LES SIMT PERTINENTS POUR L'EMPLOYEUR, LE DEMANDEUR D'EMPLOI ET LES DECIDEURS POLITIQUES

Un SIMT bien développé ne mène pas automatiquement à de meilleurs politiques, emplois et compétences. Les structures de soutien au marché du travail, en amélioration continue, ont permis aux systèmes plus avancés de prospérer, ce qui a amélioré le fonctionnement du marché du travail, renforçant ainsi chacun des acteurs. En application de notre typologie, nous pouvons affirmer que les SIMT des pays développés ont évolués du type 1 aux types 2 et 3 à mesure que leurs marchés du travail ont gagné en sophistication.

En Australie, au Danemark, en France, au Royaume-Uni ou aux Etats-Unis, les SIMT sont devenus la base de connaissance sur laquelle les politiques de l'emploi sont établies et la référence pour les employeurs et les travailleurs en recherche d'emploi, de formation ou de compétences. Les marchés du travail de ces pays ne fonctionneraient pas sans informations à jour, facilement disponibles et précises sur les niveaux d'emploi locaux et nationaux, les prévisions de demandes de compétences, les offres d'emploi et les postes à pourvoir, les formations et les qualifications ou les services d'emploi faciles d'utilisation.

Dans ces pays, les stratégies nationales et locales de développement se basent sur les fondements solides de statistiques à jour, les évaluations et les projections crédibles de l'emploi. Lorsqu'une personne s'inscrit au chômage dans un centre d'emploi, un effet domino d'actions s'ensuit immédiatement : un profil d'emploi est créé dans une base de données, avec un ajustement automatique des chiffres statistiques gérés au niveau central ; les options pour les avantages sont déterminées, y compris les options de formation et les carrières qui sont envisagées ; les CV sont publiés en ligne ; des recherches d'emploi locales et nationales sont effectuées, et ainsi de suite. La même chaîne d'événements ne se déroule pas dans le contexte africain où si les SIMT actuels venaient à être supprimés, cela ne réduirait ni les perspectives d'emploi ni ne mènerait à une détérioration de la qualité des politiques publiques.

Pour être un outil utile pour l'employeur, le demandeur d'emploi ou le décideur politique, un SIMT doit être axé sur l'utilisateur. Plus ces systèmes peuvent fournir des services en ligne, plus ils sont utilisés, plus de données sont collectées, plus de boucles de feedback se créent, et plus ils deviennent pertinents et durables. Certaines des voies à explorer afin d'interagir avec un demandeur d'emploi, par exemple, sont l'inscription en ligne avec une gamme de services de formation publics et privés, l'accès en ligne à l'orientation de carrière, aux formations compétences générales et aux prestations de chômage. Grâce aux récents développements technologiques, les solutions transactionnelles sont abordables/peu coûteuses et de plus en plus faciles à maintenir. Notre hypothèse centrale est que le développement

d'un SIMT intégré peut démarrer ce cycle vertueux. La question à traiter est comment transformer un SIMT de type 1 de base en type 2, ou peut-être passer directement au type 3.

3.2 ANALYSE DES DEFIS ET OPPORTUNITÉS DES SIMT EN AFRIQUE

Il y a des signes prometteurs montrant que la qualité des SIMT en Afrique est en train de s'améliorer. 26 des 38 pays membres de l'Union Africaine (68%) dans l'inventaire SIMT UA ont soit réalisé une enquête sur l'emploi depuis 2013 ou sont en train de le faire en 2015-2016 (African Union, 2015). Les leaders de l'Union Africaine ont renouvelé leur engagement à renforcer la gouvernance du marché du travail et précisément les SIMT, à travers la Déclaration de 2015 d'Ouagadougou +10 et le Plan d'actions pour l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif. Le Programme de priorités pour les cinq premières années (2015-19) en découlant, vise de manière spécifique à « renforcer le rôle et la gestion des Institutions du marché du travail (LMI) et des Systèmes d'Informations (SIMT) en tant qu'importantes composantes de la planification nationale de développement économique » (African Union, 2015).

De plus, il existe, dans tous les pays, des sources inexploitées d'informations sur le marché du travail, qu'elles soient issues du secteur privé, des agences publiques sous forme de données administratives (à la Section 3.3, nous allons examiner comment et quelles sources pourraient être utiles) ou des programmes soutenus par les bailleurs de fonds, basant leurs interventions sur de nombreuses évaluations, études et rapports d'avancement. Ces informations ont tendance à être produites sans considération systématique des évaluations passées et les conclusions ne sont pas forcément diffusées. Elles sont toutefois de plus en plus faciles d'accès car, le plus souvent, elles sont stockées dans des bases de données qui pourraient être accessibles au public (quand elles ne le sont pas déjà).

3.2.1 Systèmes promus par des bailleurs de fonds avec une viabilité limitée

Cependant et malgré ces développements prometteurs, à quelques exceptions près, telles que l'île Maurice (Johanson & Adams, 2004) et l'Afrique du Sud, la plupart des SIMT du continent reste bloqués avec des systèmes basiques, ou ce que l'on appelle des systèmes de Type 1 ou de niveau d'entrée Type 2. Aucun système convaincant n'existe en Afrique qui fournisse une valeur aux décideurs, aux employeurs et aux employés (Powell & Reddy, 2015). Malgré le succès des SIMT comme outil d'assistance au développement, les systèmes les plus avancés demeurent réservés aux pays développés.

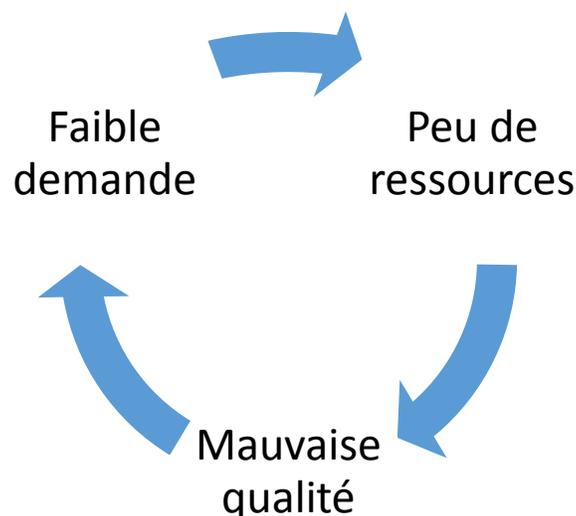
Même en mettant l'accent sur des SIMT axés sur une base de données, afin de s'assurer que les pays sont capables de maintenir des indicateurs du marché du travail (tels que les ICMT), les SIMT, en Afrique, ne sont pas encore capables de combler les besoins en données de façon autonome ou de montrer des résultats crédibles et consistants en accords avec les normes de l'OIT, qui détermine l'agenda dans ce domaine. En 2004 la Banque mondiale a conclu que les SIMT mis en place en Afrique sont soit discontinus, soit produisent une information rapidement obsolète si elle n'est pas supportée par un bailleur de fonds (Johanson & Adams, 2004). Près de dix ans plus tard, en 2013, Sparreboom souligne que les capacités des systèmes à produire des indicateurs clés sur le marché du travail sont

particulièrement faibles en Afrique, particulièrement en comparaison avec ceux d'autres régions (Sparreboom, 2013).

Outre le manque d'intégration avec les services de l'emploi - que nous aborderons plus loin, une explication clé de ces performances médiocres est en fait le manque d'appui financier, qui est nécessaire pour instaurer et maintenir les ressources humaines et techniques requises pour le développement des SIMT. Les SIMT sont difficiles à « vendre » dans les négociations de budget lorsque la concurrence est féroce pour des ressources limitées, et d'autres problèmes humanitaires ou socio-économiques pressants semblent plus importants qu'un outil au service des décideurs politiques.

En effet, tous les pays africains sont essentiellement confrontés aux mêmes contraintes financières, se traduisant par une rareté des ressources, une capacité analytique limitée et autres facteurs structurels (Sparreboom, 2013). Si les SIMT peuvent tenir leur promesse ; qu'une meilleure information sur le marché du travail conduit à de meilleures politiques, alors le cercle vicieux actuel (évoqué dans le diagramme ci-dessous - dans lequel les SIMT ne sont pas en mesure de délivrer de la valeur à cause de la faible demande alimentée par des données de faible qualité) doit être rompu. Le manque de ressources est bien sûr un problème fondamental ; toutefois, au-delà des défis financiers, quelles sont les caractéristiques et les causes de ce « faible rendement » des SIMT africains ?

Figure 6. Cercle vicieux des SIMT



3.2.2 Problèmes de propriété du système

Une cause majeure de la faiblesse des SIMT africains est qu'ils demeurent périphériques, c.-à-d. qu'ils ne sont pas véritablement intégrés aux réseaux d'élaboration des politiques, et par conséquent n'éclairent pas les choix des acteurs du marché du travail. Une raison évidente est que les systèmes ont été initialement supervisés et financés par des acteurs internationaux dans l'espoir éventuellement

d'intégrer l'outil dans les activités courantes et le budget de l'état, tels que l'administration du travail, le ministère de l'emploi, le ministère de la planification ou l'agence centrale des statistiques, et géré par du personnel compétent et techniquement bien formé. L'adhésion des acteurs a été insuffisante et il y a probablement un sentiment général que les projets de SIMT vont être noyés au milieu d'autres initiatives dirigées par les bailleurs de fonds et ne parviennent pas à obtenir l'attention qu'ils méritent en dépit de leur importance potentielle pour le marché du travail.

Une explication plus large est que la responsabilité des SIMT a presque toujours été attribuée au ministère en charge des statistiques (habituellement, l'Institut national des statistiques) qui par définition est concerné par l'appui plutôt que par les opérations (par exemple : de l'éducation, la santé, l'infrastructure ou l'économie) et ainsi éloigné des centres de décisions.

Généralement, étant chargé de la collecte des données sur le marché du travail, les services de statistiques sont considérés comme les propriétaires naturels des SIMT. Les 38 points focaux de l'Union Africaine pour le développement des SIMT, sont généralement des représentants de haut niveau des institutions statistiques du pays. Ce sont ces mêmes institutions et individus habituellement représentés aux réunions et impliqués dans le Projet Cadre de l'UA 2012-2016 sur l'Harmonisation et la Coordination du Marché du Travail (LMHCFP)¹⁰ en Afrique.¹¹

Le problème, avec l'arrimage des SIMT à la périphérie du gouvernement, est aggravé par la faible coopération entre les ministères (Johanson & Adams, 2004, p. 58). Ils manquent de moyens techniques et humains et par conséquent, peu sont en mesure de recueillir régulièrement des données sur le marché du travail, surtout sans aide extérieure. La plupart des données ont été recueillies quand il y a eu des dons étrangers. Les enquêtes sur la population active sont souvent si complexes à mettre en œuvre que cela peut prendre jusqu'à trois ans avant que les données finales ne soient prêtes pour la diffusion. D'ici là, les données pourraient être périmées et inutiles pour les décideurs (Powell & Reddy, 2015, p. 7). Ces observations sont appuyées par « l'Inventaire des pays SIMT » que l'Union Africaine utilise pour surveiller les pays en progrès. Le Botswana, par exemple, a effectué sa première enquête sur la population active et les forces de travail en 2005. Une nouvelle enquête est prévue pour 2015. La première du Kenya était en 1999, tandis que la seconde est prévue en 2016.

Il existe également une confusion, sinon une concurrence, entre les ministères qui devraient gérer le SIMT. Les points focaux désignés ne sont pas toujours le bon choix, rendant difficile l'identification d'un responsable, et de répartir les responsabilités pour la gestion réelle du système. Au Rwanda par exemple, l'UA a désigné comme point focal SIMT le Directeur des Méthodes Statistiques, de la Recherche et de l'Unité de Publication à l'Institut National de Statistiques du Rwanda (NISR) (l'Union

¹⁰ Voir l'Annexe pour plus d'informations sur le LMHCFP.

¹¹ Une illustration récente : la réunion du Groupe de Travail Technique de l'Union Africaine sur l'Information sur le Marché du Travail et l'Economie Informelle tenue à Abidjan en Aout 2015 a réuni les « Experts techniques du Département des Statistiques de l'Union Africaine, l'Organisation Internationale du Travail (OIT), AFRISTAT, la Commission Economique des Nations Unies pour l'Afrique, les statisticiens nationaux du Burkina Faso, Cameroun, la République Démocratique du Congo, l'Egypte, le Kenya, le Ghana, le Nigeria, le Sénégal, l'Afrique du Sud, la Tanzanie, la Zambie et le Zimbabwe, ainsi que les spécialistes des Communautés Economiques Régionales Africaines (CER) » (Organisation Internationale du Travail, 2015).

africaine, 2015), mais l'unité SIMT du pays est située au Ministère du service Public et du travail (MIFOTRA). Ce dernier assiste aux réunions de l'OIT sur les statistiques du travail alors qu'il considère la collaboration « faible » avec le NISR, en espérant qu'elle sera renforcée lorsque l'enquête sur la population active sera mise en place (interview unité de SIMT - 05/10/2015).

Le manque de ressources et l'isolement des services statistiques ne sont qu'une partie du problème : le confinement des SIMT aux départements de la statistique est une puissante illustration de ce que nous avons décrit dans la section 1 de ce rapport comme étant trop restrictive (SIMT axé sur les données). Déplacer les SIMT au sein des ministères du travail, ou de l'économie, avec le soutien efficace du département/institut des statistiques serait un pas dans la bonne direction, mais demeurerait insuffisant. Des mesures correctives sont nécessaires pour guider les SIMT vers une plus grande intégration et vers un modèle axé sur les services et le secteur privé.

3.2.3 Peu de valeur et analyse

3.2.3.1 Fonctionnalités limitées des systèmes

Se référant au SIMT de l'Afrique du Sud, Powell et Reddy, SIMT (2015) suggèrent que « les systèmes qui ont été élaborés étaient inadéquats et ont échoué à fournir à l'utilisateur final (...) le renseignement dont il avait besoin. Les systèmes ont été capables de fournir des informations macro, à partir des données nationales, mais ils n'étaient pas en mesure de fournir des indicateurs au niveau de chaque secteur qui pourraient aider à la prise de décision de ceux qui planifient l'allocation de ressources investies dans les compétences ».

Notre examen illustre très clairement des cas similaires :

- Le système en ligne du Rwanda, qui reflète les données disponibles au niveau de l'unité SIMT, ne contient qu'une information superficielle sur la disponibilité de compétences et la plupart des informations macro disponibles ne sont pas à jour. Certaines des données disponibles ne sont pas rendues publiques, et il n'y a aucun moyen de le savoir ou d'en faire la demande.
- Le système d'inscription en ligne du Botswana pour accéder aux informations en ligne ne fonctionne pas, et sa base de données d'emplois ne contient pas d'offres récentes.
- Le SIMT du Cameroun montre qu'il n'y a que très peu d'offres d'emploi récentes, et il n'y a aucune autre information récente sur le marché du travail.

3.2.3.2 Peu de valeur pour le secteur privé

Les représentants des associations du secteur privé interviewés étaient critiques lorsqu'ils évaluaient la valeur fournie par leurs systèmes nationaux. Par exemple, le représentant du GICAM (Association du secteur privé du Cameroun) souligne que leurs membres sont intéressés pour savoir quelles compétences sont disponibles, mais n'ont nulle part où s'adresser pour obtenir ce genre d'informations (entretien GICAM, 14/05/2015). De même, les représentants du secteur privé du Rwanda et du Botswana ont soutenu que leurs SIMT n'apportent aucune valeur pour le secteur privé puisqu'ils ne contiennent aucune information pratique sur l'offre de compétences ou l'étendue de l'écart entre compétences demandées et compétences offertes (entretien PSF 05/13/2015 ; entretien BOCCIM

05/01/2015). En effet, très peu d'informations sur les compétences disponibles (au-delà de l'information générale sur l'éducation) sont disponibles dans les SIMT de ces pays. Pourtant, l'information sur les professions, les distributions de compétences et les lacunes sont sans doute les informations les plus importantes qu'un SIMT devrait délivrer. Seulement 4 des 38 pays (10,5 %) dans l'inventaire de l'UA ont déployé des enquêtes sur les compétences au cours des trois dernières années (l'Union Africaine, 2015).

3.2.3.3 Le manque d'analyse

Bien que les ambitions affichées soient élevées et pourraient nous faire croire que le SIMT aurait de la valeur pour l'utilisateur, la majorité des pays étudiés produisent « au mieux... des résumés cohérents du marché du travail de leur pays. Ces documents sont utiles pour des économistes et des chercheurs, mais, dans la majorité des cas, peu d'attention est accordée à l'implication politique des résultats » (Powell & Reddy, 2015, p. 7). Là où les capacités statistiques existent, elles ont été excessivement orientées vers le processus de collecte de données. Les enquêtes sont des instruments importants mais si les données qu'elles génèrent ne sont pas analysées, elles n'ont que peu d'applicabilité : « les résultats du SIMT sont constitués de grands livres de statistiques qui ont peu d'utilité pour qui que ce soit, mis à part les étudiants en doctorat et les agences internationales faisant des études comparatives » (Powell & Reddy, 2015, p. 7).

Néanmoins, les travaux des statisticiens, des économistes et autres analystes qui pourrait aider à maximiser l'utilité des données disponibles par la production d'informations sur le marché du travail sont peu nombreux – c'est le problème des faibles ressources. Mettre en œuvre un SIMT efficacement, c'est-à-dire avec une bonne analyse, exige des analystes qualifiés et formés qui sont très demandés et, par conséquent, très coûteux, de sorte qu'il est difficile pour le secteur public de les garder (Johanson & Adams, 2004, p. 59). Au Rwanda, le seul économiste de l'unité SIMT est surchargé et est souvent affecté ailleurs dans le ministère. Il lui est, de ce fait, difficile de produire régulièrement des analyses et des rapports. Les trois autres employés de l'unité sont des ingénieurs informatique (entretien MIFOTRA, 05/10/2015).

3.2.4 Inefficacité de la dissémination de l'information sur le marché du travail

Un problème connexe et central, est que l'information sur le marché du travail n'est pas diffusée et donc a peu de chance d'être utilisée par les décideurs, et les autres praticiens du marché du travail ignorent son existence. Selon Powell et Reddy (2015) ce manque de diffusion est « l'un des échecs les plus significatifs des SIMT dans les pays à faible revenu ». Lorsqu'un rapport sur le marché du travail est publié, il pourrait y avoir un événement de lancement organisé et le rapport pourrait être physiquement distribué aux ministères et organismes clés. Le rapport sera probablement téléchargé par le ministère en charge des publications sur un site web, mais le plus souvent au format (.PDF) ce qui rend l'indexation par les moteurs de recherche difficile. Le lancement du rapport peut être relayé par les médias locaux (le plus souvent à travers une copie du communiqué de presse), mais il est dommage de constater que la communication ne dépasse guère l'échéance du lancement du rapport et que personne n'est soumis à des objectifs de communication et/ou de diffusion des rapports qui sont donc rapidement noyés dans la masse d'information. Par conséquent, le chercheur d'emploi moyen ou l'intermédiaire du travail, par

exemple, ne recevront probablement jamais le message concernant les compétences qui sont en demande, et qu'il ou elle devrait développer.

Ce sont donc, dans le meilleur des cas, surtout les personnes qui sont activement à la recherche d'information sur le marché du travail - comme les chercheurs mentionnés ci-dessus par Powell et Vijay - qui vont réussir à en trouver certaines, parce qu'ils vont penser à aller sur le site web de l'office des statistiques, à identifier le bon rapport, l'ouvrir, le lire pour en extraire l'information qui les intéresse. Nous n'avons trouvé aucun exemple convaincant en Afrique pour la formulation de l'information sur le marché du travail qui réponde à la question « Qu'est-ce que ces résultats signifient pour moi ? ». En d'autres termes, l'information sur le marché du travail est présentée du point de vue de l'émetteur, alors qu'en fait, elle devrait répondre aux besoins des différents groupes cibles. Le décideur ou l'universitaire semblent être privilégiés (compte tenu de la nature du système axé sur les données) mais qu'en est-il des employeurs, des chercheurs d'emploi, des étudiants, de leurs familles, des conseillers en orientation et des intermédiaires du marché du travail, c'est-à-dire des principaux acteurs du marché du travail ?

Même lorsque l'information parvient à la partie concernée, en général sa présentation manque d'information pratique sur ce qui doit être fait vis-à-vis de la situation, par ex. comment localiser et postuler à un centre de formation où des compétences spécifiques de formation existent, pour poursuivre le développement de compétences préexistantes. En examinant les compétences de formation en entrepreneuriat dans un pays comme le Rwanda, nous constatons qu'il y a de nombreuses formations offertes par des prestataires publics et privés. Pourtant, ni le SIMT du Rwanda ni d'autres sites web du gouvernement, ne transmettent clairement cette information aux chômeurs. Non seulement l'information sur la nature et le nombre de ces formations est inexistante, mais en plus, il est difficile pour un stagiaire potentiel ou un demandeur d'emploi, par exemple, de trouver cette information conçue pour lui. Il est sensé savoir que ces formations sont disponibles et ouvertes pour des candidats comme lui, alors qu'il n'en connaît pas l'existence, faute de conseil sur la façon d'y accéder. Il n'est pas évident comment un pays qui manque de conseillers en emploi puisse remplir ce vide.

3.2.5 Faible niveau de participation du secteur privé

Toutes les personnes du secteur privé interrogées ont affirmé qu'elles n'utilisent pas le SIMT de leur pays, même lorsqu'elles ont connaissance de son existence. Néanmoins, elles ont manifesté un intérêt certain pour le concept, particulièrement les informations sur la disponibilité et la qualité de l'offre de travail. Au Botswana, au Rwanda et au Cameroun, par exemple, il existe une véritable demande pour savoir quelles compétences existent sur le marché du travail informel, et comment y accéder, et pourtant aucune information de ce genre n'existe (entretien GICAM, 14/05/2015). Les employeurs souhaiteraient savoir quelles options (cours/formations) et mécanismes de soutien (procédures simplifiées, subventions ou crédits d'impôts pour la formation professionnelle) existent pour former leurs employés existants ou futurs.

L'une des explications pourrait être que le secteur privé n'est pas effectivement impliqué dans la gouvernance du SIMT. Lorsque les projets SIMT sont mis en place, ses bailleurs insistent sur la

participation du secteur privé, mais nous n'avons trouvé aucune preuve, lors de l'examen des documents ou des entretiens, que cette participation va au-delà de la présence protocolaire (dans des comités de suivi) de la Fédération des employeurs, de la chambre de commerce ou d'institutions similaires. Que le secteur privé ait une influence décisive sur ce qu'un SIMT devrait être en mesure de faire, est crucial puisque la grande majorité des emplois créés, ou qui ont besoin d'être créés, sont des emplois du secteur privé. Les entreprises sont les mieux placées pour déterminer et prévoir les pénuries (ou excédents) de compétences ou évaluer l'efficacité de la formation professionnelle. Leurs points de vue doivent être exploités de façon systématique au-delà d'un rôle de « répondants » à des enquêtes.

Une participation plus active des entreprises privées en tant que co-gestionnaires des SIMT est nécessaire, au même titre que les consommateurs et les producteurs de l'information sur le marché du travail. Comme nous avons conclu, sur l'ensemble du continent, les entreprises ne sont aujourd'hui que sporadiquement impliquées dans la gouvernance des SIMT, et en tant que consommateurs, elles perçoivent les statistiques gouvernementales comme incomplètes, et parfois même contestables. Le représentant GICAM au Cameroun, par exemple, a déclaré que les chiffres sur la création d'emplois sont politisés et donc surestimés. En outre, les informations sur le marché du travail qui seraient exploitables, telles que les bases de données des offres d'emplois en ligne et autres services d'intermédiation du travail ne sont pas utilisées. Soit parce qu'elles sont vides de tout contenu significatif, ou que la qualité des profils disponibles est tellement peu claire (pas de dépistage des profils) que les entreprises préfèrent combler un poste vacant par leurs propres moyens - souvent en s'appuyant sur les entreprises partenaires et les réseaux familiaux - plutôt que de dépendre des services publics de l'emploi (entretien GICAM, 14/05/2015).

Les entreprises privées en Afrique s'efforcent de trouver de la valeur marchande en comblant le manque d'information sur l'emploi à travers la création de portails en ligne d'intermédiation d'emploi. Une recherche web sommaire indique que dans tous les pays, des portails d'emploi privés en ligne existent, même si l'utilité des sites telle que mesurée par le nombre de cv et les postes offerts varie énormément. Au Rwanda et au Cameroun, et probablement dans la plupart des autres pays africains où l'obligation de publier les postes vacants existe uniquement pour les entreprises et organismes étatiques, les offres d'emploi sont loin d'être nombreuses, très probablement parce que, comme nous l'avons mentionné précédemment, les entreprises recourent à d'autres réseaux pour remplir leurs offres d'emploi (entretien MIFOTRA, 05/10/2015) ; entretien GICAM, 14/05/2015).

En tant que producteurs de l'information sur le marché du travail, les associations du secteur privé mènent des études sur le marché du travail telles que les évaluations des besoins des employeurs ou des enquêtes auprès des membres. Elles organisent des séminaires ou des ateliers qui produisent des rapports, des exposés avec des aperçus probablement plus utiles pour les décideurs et les praticiens du marché du travail. De même que pour l'information sur le marché du travail du secteur public, la diffusion au-delà de leurs membres et plus proches intervenants pourrait être améliorée. Le

renseignement produit n'est pas systématiquement inclus dans le SIMT national - bien au contraire - ou transmis par eux.

3.2.6 Absence d'information sur le marché du travail du secteur informel

De nouvelles approches pour produire l'information sur le marché du travail (au-delà des enquêtes sur le travail) sont nécessaires compte tenu de la taille de l'économie informelle dans les pays du continent qui dépasse largement le nombre d'entreprises officielles et le nombre de leurs employés. Avec plus de 80 % de la population active travaillant dans l'économie informelle, un système qui se focalise sur la description du marché du travail formel, ou le recensement des compétences requises pour 'un secteur formel exigu montre rapidement ses limites en termes d'applicabilité et de crédibilité.

Dans certains pays, les données sur le secteur informel sont en cours de préparation : 12 sur 38 (31 %) des pays de l'UA de l'inventaire SIMT ont commencé à mettre en place des enquêtes sur l'économie informelle afin d'éclairer les réalités du marché du travail informel (Union africaine, 2015). La Conférence internationale des statisticiens du travail (ICLS) et l'appel à l'action de l'OIT pour mesurer l'informalité et faciliter la transition vers le secteur formel poussent à ces développements. Toutefois traiter ces nouvelles données à des fins comparatives sera difficile compte tenu de la variété des définitions d'un pays à l'autre : mesurer « l'emploi informel » ou le « secteur informel » (Guenin, 2015).

Les statistiques devraient se concentrer sur la mesure de ce qui est fait pour aider les travailleurs et les entreprises du secteur informel, par exemple le taux de transition vers le formel (une bonne indication pour les efforts des établissements à en faciliter l'accès) ou le nombre de services fournis, le type de métiers, au lieu de concentrer tous les efforts sur la création de données statiques sur la situation qui prévaut dans le secteur informel.

Toutefois, de nouvelles enquêtes complètes, bien conçues et efficaces du secteur informel s'avèrent nécessaires, il est probable qu'elles auront à faire face aux mêmes défis de collecte de données que les autres, c'est-à-dire un coût élevé et une tendance à devenir rapidement obsolète (donc ayant peu de valeur) si elles ne sont pas correctement analysées ou diffusées. Comme elles ne représentent pas une rupture avec l'approche statistique utilisée jusqu'à présent pour élaborer les SIMT en Afrique, elles ne seront pas utiles aux employeurs et employés qui cherchent à se développer et à effectuer une transition vers le formel.

3.3 LE CHEMIN VERS L'INTEGRATION DES SIMT "TYPE 2"

3.3.1 Assurer un soutien de haut niveau, pour construire une base de connaissance intégrée

Dans cette section, nous formulons des recommandations pratiques pour aider à transformer les SIMT basiques en SMIT intégrés (c'est-à-dire de type 1 à 2 et 3 tel que préconisé dans la section 2).

Les pays ayant des SIMT basiques seront mieux positionnés pour atteindre les SIMT de type 2 ou passer directement au type 3, s'ils sortent un peu des sentiers battus, si au lieu de concentrer leurs efforts sur la production de statistiques de l'emploi, la priorité est accordée à l'appui à la participation d'un vaste

réseau de ministères et d'autres acteurs, publics et privés. Nous soutenons, tout d'abord, que cela nécessite un appui au plus haut niveau du gouvernement pour renforcer la collaboration entre ministères pour créer et partager l'information dont bénéficieront les employeurs et les travailleurs.

La participation de nouveaux acteurs à travers l'élaboration de nouvelles dispositions institutionnelles ouvre la voie pour exploiter les sources d'information existantes et déterminer comment elles peuvent être utiles pour les employeurs et les travailleurs. Nous estimons que cet objectif peut être atteint à travers la mise en place de recommandations pratiques, telles que l'utilisation d'outils d'analyse existants, le partage et l'analyse des données administratives, en étudiant le contexte économique, les mécanismes de développement des compétences, la production de données au niveau local (agrégées ensuite au niveau régional et national) et en favorisant l'intermédiation privée.

3.3.2 Assurer un support de haut niveau

La première étape pour passer d'un SIMT basique à un SIMT avancé implique que les décideurs portent leur attention sur le développement des SIMT au-delà de la gestion des macro-indicateurs de l'emploi, pour soutenir le développement des compétences et des services à l'emploi adaptés aux réalités des marchés du travail africain.

Sans cette reconnaissance au plus haut niveau du gouvernement, les dispositions organisationnelles permettant la coopération entre les services produisant de l'information sur le marché du travail ne peuvent pas se concrétiser. Les bailleurs de fonds internationaux, eux aussi, ont besoin d'intégrer l'idée que ce n'est pas parce que les pays sont en mesure de présenter les indicateurs de travail décent à l'OIT régulièrement que leur SIMT apporte la moindre valeur pour les employeurs, les employés, les intermédiaires du marché du travail ou les décideurs soucieux de créer plus de croissance et d'emplois.

L'appui de haut niveau devrait se concrétiser autour de **trois piliers** :

1. La construction de réseaux ; puisque le dynamisme et la durabilité du système sont définis par le nombre et le type d'acteurs publics et privés qui sont incités à et peuvent contribuer, et de par sa capacité à attirer de nouveaux acteurs, en tant que producteurs ou utilisateurs d'informations sur le marché du travail.
2. La planification stratégique qui se concentre sur la création de valeur des informations et des services au service de l'utilisateur final.
3. Les plateformes informatiques collaboratives et dynamiques qui sont constamment en évolution pour faciliter, autant que possible, le partage de données et d'analyses d'une manière uniforme/continue et orientée vers l'utilisateur.

3.3.3 Exploiter les sources d'information sur le marché du travail

Lorsque l'implication au plus haut niveau est effective, l'objectif sera d'identifier, mobiliser et extraire de nouvelles informations sur le marché du travail auprès de sources inexploitées auparavant.

L'information administrative est une source majeure de données inexploitées objectives et subjectives qui peuvent être assimilées à de l'information sur le marché du travail. Elles sont produites à travers

toutes les administrations et peuvent prendre diverses formes, telles que rapports, évaluations, études, données brutes, statistiques, brochures et notes d'information. Aujourd'hui, ces données sont de plus en plus faciles d'accès : elles sont le plus souvent stockées sur des bases de données. Les rendre publiques est simplement une question de bonne volonté puisque les obstacles techniques ont disparu. Au-delà des départements traditionnels du travail et des statistiques, l'information se rapportant au marché du travail (données chiffrées et renseignements) est régulièrement obtenue à partir des départements suivants :

- **Le registre de commerce** : les entreprises nouvelles et fermées par activité ou secteur, rapports annuels, structure d'actionnaires, etc.
- **Sécurité sociale et fonds de pension** : nombre d'employés / membres des fonds / durée de contrat, flux des membres à l'entrée et à la sortie du fonds, revenu déclaré, etc.
- **Ministère de la fonction publique** : les flux des emplois de la fonction publique, selon l'âge, le genre, le salaire estimé selon le niveau d'éducation, les postes vacants, etc.
- **Ministères des finances, de la planification, de l'économie, de l'industrie et du commerce** : l'analyse économique et les prévisions, y compris les prévisions sur l'emploi, la croissance prévue par secteur, par région, par commune, les chiffres sur le commerce des biens et services, les changements dans le commerce et les flux d'investissements, l'investissement.
- **Autorité fiscale** : les contribuables par statut (y compris dans de nombreux pays ceux employés de manière informelle et enregistrés au niveau communal), les données sur le salaire, projections de croissance sur l'impôt sur le revenu, des informations sectorielles, des avantages fiscaux accordés aux projets d'investissement, et les données de perception fiscale au niveau communal (y compris les entreprises locales, et les permis/autorisations).
- **Associations professionnelles** : diverses données d'adhésion sur le commerce et l'artisanat, y compris les enquêtes.
- **Les banques centrales** : les opérations de change et les flux d'investissement direct par secteur, les informations bancaires cumulées, y compris des institutions de microfinance.
- **Immigration** : les visas et permis de travail délivrés par profession /compétence.
- **Education** : les inscriptions dans l'enseignement public et privé (primaire, secondaire, tertiaire, formation professionnelle), le taux d'abandon, les diplômés par compétence, les projections de compétences, les stages de formation professionnelle offerts.
- **Agriculture, tourisme, télécommunications/IT, l'exploitation minière et d'autres ministères sectoriels** : information et analyse, permis et licences d'exploitations accordés, plans de développement, y compris les évaluations de compétences.

Chaque source a ses avantages et ses limites, mais les archives administratives fournissent généralement une source peu coûteuse d'informations sur le marché du travail (Sparreboom, 2013). Si certaines de ces sources sont identifiées, regroupées, analysées et facilement accessibles, alors les insuffisances de SIMT Africain (isolé, de faible valeur, peu utilisé, coûteux en ressources) pourraient être atténuées. Les SIMT pourraient être beaucoup plus pertinents et plus riches. Au lieu de toujours chercher à recueillir plus de données descriptives (c'est-à-dire des données issues des enquêtes), ce qui

est coûteux et exige beaucoup de temps, nous devrions nous demander quelles informations, quelles perspectives sur le marché du travail peuvent être tirées de sources d'information existantes. Nous devrions nous concentrer sur les informations qui pourraient réellement être utiles aux décideurs politiques et aux jeunes en formation, aux demandeurs d'emploi comme aux employeurs.

3.3.4 L'intégration de l'analyse du contexte économique et les tendances de croissance

L'information relative à l'environnement économique complexe est particulièrement importante pour identifier les compétences en demande ou celles, saturées, les secteurs en croissance ou prometteurs. La construction d'une plate-forme de partage des connaissances qui centralise, coordonne et facilite l'accès aux études économiques et sectorielles, les rapports émanant de l'ensemble du gouvernement tel que souligné dans la section 3.3.2 serait un pas important dans la bonne direction.

À l'échelle internationale, il y a des données économiques et des outils d'analyse accessibles, gratuits (ou presque). Certains sont très pertinents pour comprendre où sont les emplois actuels et à venir, tels que ¹²:

1. **La matrice des échanges commerciaux**, qui montre les points forts et les faiblesses des exportations d'un pays, par rapport à la performance globale passée et la croissance mondiale de la demande de ces segments. Comprendre la part de marché de chaque secteur dans l'économie aide à la décision d'investir (ou de favoriser l'investissement) dans des programmes qui ciblent les secteurs à très forte demande et performants à l'exportation, profitables à l'économie. L'utilisation de l'Atlas du Commerce Mondial (GTA) pour décomposer les industries d'exportation au niveau des produits le permet.
2. **L'espace produit (Product Space)**, montre, graphiquement, les produits les plus exportés pour un pays, les relations entre certains produits et d'autres. Il permet de montrer le réseau de produits exportés, les produits les plus proches les uns des autres si la croissance de leurs exportations est corrélée. Le graphique décrit la complexité économique d'un pays, qui est, "une mesure de la connaissance dans une société qui se traduit dans les produits qu'elle fabrique, " et est " ...dépendante de la complexité des produits qu'elle exporte." L'analyse avec l'espace produit permet d'identifier les éventuelles répercussions d'un secteur sur l'autre - l'un des principaux moyens par lesquels les économies se développent. En fonction des produits d'exportation dans lesquels un pays se spécialise, il est possible de calculer la probabilité que la production d'autres biens et services qui partagent les mêmes ressources humaines, physiques, et les capitaux institutionnels puissent aussi devenir concurrentielle. Plus les produits sont étroitement liés à ce que le pays produit déjà, plus ce processus est facile. Par exemple, les pays compétitifs dans l'exportation de fleurs fraîches ont aussi tendance à être compétitifs dans l'exportation de poisson frais, puisque les deux dépendent de l'existence d'une chaîne du froid de niveau international.¹³

¹² FHI 360's L'Equipe Workforce Connections utilise ces outils pour identifier où les emplois actuels et futurs seront probablement situés dans les économies en voie de développement.

¹³ L'Atlas sur la complexité économique (Center for International Development at Harvard, 2016)

3.3.5 Élargir les connaissances du marché du travail informel

Comme nous l'avons vu, les entreprises informelles sont de loin les plus gros pourvoyeurs d'emplois en Afrique. Transformer l'emploi informel en emplois formels plus décents et durables exige une bonne compréhension de la dynamique du secteur et des obstacles qui entravent le passage à la formalité. L'approche statistique conventionnelle, qui est de décrire la situation qui prévaut dans le secteur de la main-d'œuvre informelle et des ménages en réalisant des enquêtes, est insuffisante. Cela doit être complété par de nouvelles sources d'information, en étroite collaboration avec les organisations qui, en réalité, interagissent quotidiennement avec les entreprises et les travailleurs de l'économie informelle, et qui sont une mine d'informations. Trois sources majeures sont disponibles :

1. **Les institutions de microfinance (IMF)** : en fournissant des services financiers à des millions d'entrepreneurs et aux petites entreprises non enregistrées à travers le continent, ils capturent de nombreuses informations sur l'activité des entreprises, la capacité de production, le revenu, la croissance, la localisation. Les autorités réglementaires qui autorisent leurs opérations pourraient faciliter l'établissement de partenariats avec les institutions de microfinance. Des dispositions pouvant inclure la transmission de données (ou l'obtention de nouvelles données) permettraient la collecte de données, par ces institutions, pour le compte de l'Etat. Avec des centaines de milliers de clients dans de nombreux pays, ils sont souvent mieux adaptés que les fonctionnaires pour formuler, analyser et évaluer des interventions relatives aux marchés du travail informel.¹⁴
2. **Les municipalités et les autorités fiscales** : Selon la CNUCED¹⁵, les autorités nationales et municipales recueillent un ensemble de taxes sur les entreprises informelles. Étonnamment, leur paiement ne leur permet pas de bénéficier d'un statut formel. L'impôt sur le revenu conçu pour le secteur informel ou les très petites entreprises est appelé "taxe synthétique" ou "contributions du secteur informel" et est habituellement recueilli par l'administration municipale ou des agents fiscaux directement au local de l'entreprise¹⁶. Dans de nombreux pays africains, comme le Bénin, la Côte d'Ivoire, le Burkina Faso ou le Togo, les municipalités exigent le paiement d'une taxe pour les entrepreneurs qui souhaitent vendre leurs produits ou services dans la rue. Au moment de la collecte des taxes, des formulaires sont généralement remplis et les renseignements fournis restent par la suite au niveau de la municipalité.
3. **Les Associations commerciales** : partout en Afrique, des associations commerciales, pour les artisans, par exemple, comme la "Fédération des Artisans" du Mali, maintiennent des données sur leurs membres (notamment car l'Etat les y oblige) qu'ils attirent en leur fournissant des services tels que des formations professionnelles (Johanson & Adams, 2004).

¹⁴ Selon MixMarket, il y a 1,6 millions de déposants dans les institutions de microfinance Rwandaises. Au Cameroun, le nombre de déposants est de près d'1 million. (MixMarket, 2016)

¹⁵ Par exemple, au Bénin, au Marché Dantokpa de Cotonou, les utilisateurs paient une taxe municipale appelée "Patente" (Banque Mondiale, 2013)

¹⁶ Au Burkina Faso, par exemple, la taxe est appelée « Contribution du secteur informel » (Direction Générale des Impôts, 2016)

3.3.6 Se concentrer d'avantages sur les données locales

Les gisements d'emplois sont toujours basés au niveau local. Comme nous l'avons vu (Section 2), dans les SIMT avancés, les informations de plus en plus détaillées sur le marché du travail local sont devenues la norme, ce qui permet de faire des comparaisons entre quartiers, comme c'est le cas dans les arrondissements de Londres ou des communes en France, par exemple. L'idée pour les pays africains serait d'intégrer cette dimension, et de se débarrasser, dans l'immédiat, des ambitions d'atteindre le territoire national.

Une approche locale couvrant quelques territoires représentatifs à l'échelle nationale, apporte 3 principaux avantages :

4. Il est plus facile de financer les enquêtes sur des périmètres réduits géographiquement.
5. La mobilisation des acteurs au niveau local est plus facile à gérer.
6. L'augmentation des occasions pour des enquêtes sur le marché de travail plus approfondies et exactes.

Cette approche n'empêche pas l'extrapolation ou l'agrégation/le regroupement de l'information de plusieurs territoires.

3.3.7 Le développement de nouveaux partenariats avec les instituts de recherche

Pour réussir à mener ces enquêtes territoriales et développer une collaboration inter ministérielle, et étant donné la probable insuffisance des ressources, notre recommandation est de déléguer la gestion du SIMT aux établissements de recherche. Les universités qui offrent des diplômes en économie et statistique seraient particulièrement adéquates. Comme nous l'avons vu précédemment, le Royaume-Uni a eu beaucoup de succès en déléguant à l'Université de Durham la gestion du système national d'information en ligne sur la main-d'œuvre (NOMIS), le système centralisé d'information sur le marché du travail. L'Université de Durham supervise le système pour le compte de l'Office national des statistiques depuis 1986.

En fait, les universités sont en mesure de mobiliser et d'offrir le support de nombreux étudiants, qui, dans le cadre de leur cursus, pourraient effectuer une partie importante de la collecte et du traitement des données ; et pourraient, avec l'aide du corps enseignant et des instituts de statistiques, travailler sur la recherche analytique. Les universités sont en position idéale pour offrir ce genre de surveillance du marché du travail et de ses diverses parties prenantes dont les SIMT en Afrique ont besoin. Les avantages supplémentaires de cette approche, sont la relative (i) neutralité de l'université permettant à l'institution de surmonter les guerres de territoire bureaucratiques associées à la propriété des SIMT et (ii) la durabilité de l'institution, plus susceptible de dépasser les effets des changements politiques et économiques.

3.3.8 Renforcer l'intermédiation et la participation du secteur privé

Malgré le fait que l'adéquation offre/demande d'emploi inclus dans tous les systèmes SIMT avancés, soient gérée publiquement, nous croyons que l'intermédiation privée est, la voie la plus prometteuse en Afrique pour faciliter l'adéquation offre/demande d'emplois.

Des sites web privés existent dans tous les pays en développement que nous avons interrogés, et d'après ce que nous avons pu voir, attirent plus d'offres d'emploi et de chercheurs d'emploi que les sites officiels du gouvernement, en supposant que ceux-ci existent (comme nous l'avons vu au Botswana et au Cameroun). Avec la rapide propagation d'Internet en Afrique, l'intermédiation se produit de plus en plus par le biais des sites web et, à moyen terme, cette tendance s'accélérera. En effet, dans les pays développés, Internet est rapidement devenu l'accès par défaut aux offres d'emploi, car il permet un accès immédiat et l'extension de la recherche d'emploi à une région, à tout le pays et même à l'étranger.

Le modèle économique qui sous-tend cette activité est tel que les entreprises d'intermédiation sont motivées, dynamiques et proactives. Plus il y a des clients (profils en ligne et publications) du côté de l'offre et de la demande, plus il y a des flux de revenus potentiels.

La question est alors de savoir comment encourager le développement de ces marchés d'emploi en ligne lorsque les offres d'emploi sont rares. Un moyen de faire cela, serait de donner la même valeur légale aux annonces sur les sites privés que celle des annonces publiées sur les médias étatiques. Une autre façon serait d'étendre les exigences de publication qui s'appliquent souvent aux entreprises appartenant à l'état et au secteur public, aux petites entreprises - d'une manière qui n'impose pas un fardeau réglementaire et qui protège l'entreprise de contrôles supplémentaires et du harcèlement par l'État.

3.3.9 Adopter l'Open Data : préparer le SIMT en temps réel

Une importante recommandation technique consiste à miser sur la puissance de l'informatique (pouvoir des données et capacités analytiques) pour apporter un nouvel éclairage sur ce que font les gouvernements (et sur ce qu'ils pourraient être en train de faire) pour stimuler l'emploi. Cela pourrait se faire d'abord en reconnaissant que des données existent déjà dans diverses bases de données des institutions énumérées comme des sources prometteuses d'informations sur le marché du travail dans la section 3.3.3. En effet, les gouvernements investissent dans de nouveaux systèmes pour remplacer les anciens ou automatiser les processus qui étaient auparavant effectués manuellement. Par exemple, des systèmes d'information fiscale élaborés existent dans la plupart des pays, qui renferment une mine d'informations sur l'activité des entreprises formelles et informelles. Au Kenya et en Tanzanie, les autorités fiscales suivent les déclarations d'ouverture des patentes des personnes physiques et des entreprises, les déclarations et les paiements, les incitations fiscales pour projets d'investissement, ou les salaires en détail.¹⁷ Il en est de même avec leur logiciel de gestion des douanes qui produit des informations détaillées sur les marchandises importées et exportées, qui a ensuite été utilisé par l'Université de Harvard et la chambre de Commerce international pour compiler l'Atlas sur la complexité économique ou la Matrice échanges commerciaux.

La deuxième recommandation serait d'encourager les institutions à œuvrer pour l'ouverture de leurs bases de données (tout en masquant les parties qui contiennent des données personnelles), permettant aux institutions partenaires et instituts de recherche d'y accéder et d'utiliser l'information sans

¹⁷ Voir, par exemple, les systèmes d'iTaxe du Kenya (<https://itax.kra.go.ke/KRA-Portal/>) et TradeNet (<http://www.kentrade.go.ke/>).

restrictions et à distance. À l'échelle internationale, rendre les données administratives accessibles gratuitement est dénommé Open Data. Ces solutions technologiques n'ont pas besoin d'être coûteuses ni risquées. Par exemple, ce que l'on appelle les « services web », ne sont pas techniquement difficiles à mettre en place. Certains pays d'Afrique ont déjà signé l'engagement pour l'Open Data, et ont construit des plates-formes à partir desquelles certains ensembles de données (datasets) peuvent être consultés : le Ghana (Ghana Initiative Open Data¹⁸) ; le Kenya (Open Data portal¹⁹) ; le Maroc (data.gov.ma). D'autres bases de données pourraient être ajoutées dans chaque pays, et d'autres pays africains pourraient se joindre à ces initiatives.

Ces mêmes principes ne devraient pas s'appliquer uniquement pour les statistiques : encore une fois, le classement par thème (à l'aide de « tags » internet), la publication des rapports, études, et résumés existants devraient être systématisés afin qu'ils soient librement disponibles, et consultables par les moteurs de recherche.

Le processus d'ouverture des données, permettra à de nouveaux acteurs, notamment privés, de développer des outils et de produire des informations sur le marché du travail. Un système de ce type est un **SIMT en temps réel** (RT-SIMT) qui recueille et analyse l'information sur le marché du travail en examinant automatiquement, à l'aide de robots de recherche, une multitude d'offres d'emploi en ligne et de profils d'employés et extrait l'information clé sur les évolutions de l'offre de compétences, la demande et l'adéquation offre/demande d'emplois. L'actuel chef de file mondial dans ce domaine est Burning Glass Technologies, qui affirme offrir la meilleure des solutions analytiques pour combler le déficit des compétences (Burning Glass, 2016).

Avec la croissance de l'adéquation des offres/demandes d'emplois en ligne, la technologie va se développer et d'autres pays vont adopter cette technologie. Dans quelques années, et comme nous venons de le voir dans notre recommandation précédente, le recrutement et les liens entre l'employeur/employé auront lieu, à une écrasante majorité, en ligne. Nous croyons aussi que les innovations "Big Data" telles que le RT-SIMT représentent une opportunité pour les pays africains puisqu'elles permettent d'automatiser, extraire, compiler et analyser les données tout en facilitant l'accès aux conclusions. Cela réduit la nécessité d'investissements plus importants et la mobilisation des ressources humaines pour surveiller certains aspects du marché du travail.

Les pays qui ne sont pas prêts à mettre en place une telle technologie, devraient prendre des mesures pour se préparer à leur arrivée en ouvrant l'accès à leurs diverses bases de données administratives, en digitalisant leurs archives et en modernisant leurs bases de données. De telles mesures pour créer un environnement favorable pour toute une gamme de nouveaux acteurs SIMT s'avérera être un meilleur investissement que d'essayer de maintenir des systèmes qui ne sont que peu utilisés.

¹⁸ <http://data.gov.gh/> (Ghana Open Data Initiative, 2016)

¹⁹ <https://opendata.go.ke/> (ICT Authority, 2016)

4. CONCLUSION

4.1 RESUME DES CONCLUSIONS

Dans cette étude, nous avons cherché à comprendre ce que les SIMT sont supposés être et faire. Nous avons rapidement pu établir qu'alors que les SIMT devraient être au service des employeurs, des travailleurs et des décideurs, en Afrique, ils sont particulièrement axés vers les décideurs ou les chercheurs. La raison est qu'une orientation restrictive les a définis comme étant des systèmes « axés sur les données » plutôt que de développer des systèmes « axés sur les services » qui sont d'abord bénéfiques aux employeurs et aux employés.

Nous avons plaidé pour des « SIMT intégrés » qui peuvent être obtenus s'il est permis aux services de l'emploi et aux composantes statistiques d'interagir, et s'enrichir mutuellement. Ainsi, les praticiens peuvent obtenir les données dont ils ont besoin pour offrir des services mieux adaptés aux employeurs et employés, alors que les analystes peuvent utiliser les données collectées à travers la gestion des services, pour bâtir des modèles plus précis et prédictifs du marché du travail.

La comparaison internationale des SIMT a confirmé que les économies avancées ont construit des systèmes de connaissance intégrés qui offrent des statistiques utiles qui sont enrichies en permanence (et automatiquement) à travers les informations liées aux services d'emploi. Il en résulte que ces pays peuvent proposer des services d'informations sur le marché du travail, orientés utilisateurs, à une large gamme d'utilisateurs.

Dans avons développé une théorie sur les systèmes intégrés à travers la typologie proposée. Elle représente un nouveau cadre pour évaluer les SIMT en fonction des participants au système et des types de produits du système (services et données). Un système basique axé sur les données comprend peu d'acteurs publics ayant une capacité limitée, alors que de l'autre côté du spectre, le SIMT avancé est renforcé par la contribution active du secteur privé au système.

Cette typologie (et l'analyse qui la sous-tend) permet d'identifier des pistes à suivre par les pays qui souhaitent transformer leurs SIMT en système avancé. Pour les pays africains, la première étape vers la construction d'une plateforme intégrée de connaissance sur le marché du travail, devra être d'adopter une structure de gouvernance transversale et collaborative pour le SIMT. Cela offrira l'opportunité d'exploiter de nouvelles sources d'informations sur le marché du travail, notamment en mettant en lumière le contexte économique, en particulier les secteurs prometteurs et l'économie informelle. Les étapes suivantes incluent la mise en œuvre de solutions technologiques qui varient de la focalisation sur les données de niveau local à la sous-traitance des systèmes de gestion à des institutions de recherche, à donner plus d'espace au secteur privé pour faire de l'intermédiation et à œuvrer vers des données plus ouvertes.

Ces recommandations ne sont nullement exhaustives et des recherches ultérieures, telles que la définition de mécanismes concrets pour leurs mises en œuvre, seront nécessaires. En effet, le processus de transformation d'un SIMT basique vers un système avancé intégré est un engagement important. Les

nouvelles technologies ont réduit les coûts et le temps pour y arriver, cependant, et avec un meilleur appui des partenaires internationaux, il ne devrait pas y avoir de raison pour que les employeurs et les employés ne puissent pas bientôt récolter les avantages qu'ils pourraient tirer d'un système intégré. Les mêmes outils étant désormais disponibles partout, pour tous.

L'Union Africaine pourrait jouer un rôle important dans la promotion et la facilitation de la transition vers des SIMT intégrés parmi les Etats Membres.

4.2 QUEL ROLE POUR L'UNION AFRICAINE POUR APPUYER LE DEVELOPPEMENT DES SIMT ?

L'UA peut devenir une force agissante pour le développement des SIMT, d'abord en convaincant les Etats Membres et les Communautés Economiques Régionales (CER) d'adopter une nouvelle vision pour les SIMT et en encourageant la concurrence entre eux. Cela peut s'obtenir en :

1. Définissant de nouvelles normes pour un SIMT intégré qui donne la prééminence au nombre et à la qualité des services fournis aux employés et employeurs, à la disponibilité de données au niveau local et au niveau de la coopération institutionnelle sur les informations sur le marché du travail.
2. Bâtir un index des SIMT africains, et encourager le partage d'expérience, une fois que les nouvelles normes sont approuvées.
 - a. Un catalogue en ligne des systèmes par pays y compris la structure de gouvernance, les plans stratégiques, les fonctionnalités et les informations sur le marché du travail au sens le plus large (données, services y compris l'intermédiation).
 - b. Un classement des systèmes basé sur les nouvelles normes (nombre et qualité des services fournis, données au niveau local, nombre de contributeurs privés actifs, nombre de visites du système).
 - c. La promotion des meilleures pratiques, en se concentrant sur la manière dont les informations sur le marché du travail ont aidé les employés et les employeurs.
3. Définir des cibles mesurables et s'assurer de l'adoption officielle de celles-ci par chaque Etat Membre et les cibles communes dans chaque CER.
4. Exiger des pays de communiquer sur les progrès réalisés et associer, dans ce but, les acteurs publics et privés qui soient non seulement des représentants des autorités de statistiques mais aussi les autorités chargées du développement des compétences et du secteur privé.

Un rôle plus inhabituel pour l'UA serait de proposer une assistance technique à ses états membres pour développer des maquettes telles que des systèmes en ligne prêt-à-l'emploi et sans droits d'auteur (open source) qui sont en accord, par exemple, avec les normes modernes de l'intermédiation de l'emploi et les normes internationales de statistiques du travail. L'UA pourrait aussi nouer des partenariats avec des fournisseurs de technologie (tels que Burning Glass) pour offrir aux états membres qui le souhaitent, l'accès à des solutions technologiques rentables et des analyses de marché du travail à la pointe de la

technologie. L'adoption d'une nouvelle vision pour une approche intégrée des SIMT en Afrique ouvrira la porte à beaucoup d'autres interventions innovantes.

5. REFERENCES

- UA, ECA, ADB. (2010). *Strategy for the Harmonization of Statistics in Africa – SHaSA*. Téléchargé le 16/02/2016, sur http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/laBAD,%20SHaSA_web.pdf
- Union Africaine. (2015). *Draft declaration on employment, poverty eradication and inclusive development in Africa*. Téléchargé le 16/02/2016, sur http://www.au.int/en/sites/default/files/newsevents/workingdocuments/14388-wd-draft_declaration_-english.pdf
- Union Africaine. (2011, 07). *African Union Assembly, Declaration on Creating Employment for Accelerating Youth Development and Empowerment, Assembly/UA/Decl.1 (XVII), 17th Ordinary Session, Malabo, Equatorial Guinea, 23 Juin – 1 Juillet 2011*. Téléchargé le 16/02/2016, sur http://www.au.int/en/sites/default/files/decisions/9647-assembly_au_dec_363-390_xvii_e.pdf
- Union Africaine. (2015). *Inventaire SIMT Pays*.
- Union Africaine. (2015). *First Five Year Priority Program on Employment, Poverty Eradication et Inclusive Development (2015-2019)*.
- Union Africaine. (2011). *Harmonization and Coordination Framework for the Labor Market Information System in Africa*. Téléchargé le 16/02/2016, sur http://au.int/fr/sites/default/files/HARMONIZATION_COORDINATION_FRAMEWORK_LABOUR_MARKET_INFORMATION_SYSTEM_AFRICA.doc: Harmonization and Coordination Framework - Union Africaine
- Union Africaine. (2012, 12). *Progress Report on the Implementation of the African Charter on Statistics and the Strategy for the Harmonisation of Statistics in Africa (SHaSA)*. Téléchargé le 16/02/2016, sur <http://www.uneca.org/sites/default/files/uploaded-documents/Statistiques/statcom2014/documents/reportonthe-implementationofcharter-andshasa.pdf>
- Banque Africaine de Développement. (2013, 03 27). *Recognizing Africa's Informal Sector*. Téléchargé le 16/02/2016, sur <http://www.afdb.org/en/blogs/afdb-championing-inclusive-growth-across-africa/post/recognizing-africas-informal-sector-11645/>.
- Afristat. (2016). *Marché du Travail*. Téléchargé le 16/02/2016, sur Afristat: <http://www.afristat.org/marche-du-travail>
- Burning Glass. (2016). Téléchargé le 16/02/2016, sur Burning Glass: <http://burning-glass.com/labor-insight/>
- Blumel, C. (2014). *Trends in ICTs for Youth Workforce Development*. FHI 360.
- Center for International Development. (2016). *The Atlas of Economic Complexity*. Téléchargé le 16/02/2016, sur <http://atlas.cid.harvard.edu/>

Centre International de Formation. (2011, 03). *Revue technique et institutionnelle sur les systèmes d'information sur le marché du travail (SIMT)*. Téléchargé le 16/02/2016, sur <http://recap.itcilo.org/fr/documentation/files-activites-2/revue-simt-senegal>

Direction Générale des Impôts. (2016). *Déclaration d'acompte d'impôt sur le secteur informel*. Téléchargé le 16/02/2016, sur http://www.dgi.gouv.ci/site/ressources/pdf/imprimés/Declaration_acompte_impot_sur_le_revenu_du_secteur_informel.pdf

Guenin, A. (2015). *Technical Brief: Youth et Informality*. Washington D.C.: FHI 360.

Ghana Open Data Initiative. (2016). Téléchargé le 16/02/2016, sur Ghana Open Data Initiative: <http://data.gov.gh/>

Government of Yukon. (2010). *Labour Market Information Strategy*. Téléchargé le 16/02/2016, sur Labour Market Framework Yukon: <http://labourmarketframeworkyukon.com/system/PDF/LMI%20strategy.pdf>

Organisation Internationale du Travail. (2013, 10). *19th International Conference of Labour Statisticians*. Téléchargé le 16/02/2016, sur <http://www.ilo.org/global/Statistiques-et-databases/meetings-et-events/international-conference-of-labour-statisticians/19/lang--en/index.htm>

Organisation Internationale du Travail. (2013, 05 09). Téléchargé le 16/02/2016, sur Towards a more effective labour market information system in India: http://www.ilo.org/newdelhi/whatwedo/publications/WCMS_229258/lang--en/index.htm

Organisation Internationale du Travail. (2012, 05). *Decent work indicators: concepts et definitions*. Téléchargé le 16/02/2016, sur http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf

Organisation Internationale du Travail. (2011). *Guide to understanding the ICMT*. Téléchargé le 16/02/2016, sur <http://kilm.ilo.org/2011/download/GuidEN.pdf>

Organisation Internationale du Travail. (2015, 08 24). *How to improve labour market information in Africa*. Téléchargé le 16/02/2016, sur http://www.ilo.org/addisababa/media-centre/pr/WCMS_395564/lang--en/index.htm

Organisation Internationale du Travail. (2016). *Key Indicators of the Labour Market (ICMT) 2015*. Téléchargé le 02 2016, 2016, sur http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm

Organisation Internationale du Travail. (2016). *RECAP: Strengthening the capacity to devise et analyse decent work indicators*. Téléchargé le 16/02/2016, sur <http://www.itcilo.org/en/community/news/recap>

International Trade Center. (2016). Téléchargé le 16/02/2016, sur Trade Map:
<http://www.trademap.org/Index.aspx>

International Training Centre of the Organisation Internationale du Travail. (2015). *Labour Market Statistics and Analysis Academy*. Téléchargé le 16/02/2016, sur
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/poster/wcms_392994.pdf

Johanson, R. K., & Adams, A. V. (2004). *Skills Development in Sub-Saharan Africa*. Banque Mondiale Regional and Sectoral studies.

Kenya ICT Authority. (2016). Téléchargé le 16/02/2016, sur Kenya Open Data Portal:
<https://opendata.go.ke/>

Le Partenariat Afrique-UE. (2012, 04 04). *Vers l'harmonisation et la coordination des systèmes d'information sur les marchés du travail*. Téléchargé le 16/02/2016, sur <http://www.africa-eu-partnership.org/fr/print/256118/04/2012>

Lisk, F. (2012). *The development and operation of Labor Market Information Systems (SIMT): Case-study of The Gambia*. (A. f. Africa, Ed.) Téléchargé le sur
http://www.adeanet.org/triennale/Triennalestudies/subtheme2/2_1_10_Lisk_en.pdf

National Careers Service. (2015). *Labour Market Report for the South Yorkshire region, 2015*. Téléchargé le 16/02/2016, sur
https://inspiringyandh.co.uk/pc_uploads/LMI/LM_Report_for_South_Yorkshire_20.pdf

Mangozho, N. (2003, 01 01). Téléchargé le 16/02/2016, sur Current practices in labour market information systems development for human resources development planning in developed, developing and transition economies: http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_103881/lang--en/index.htm

Meadows, D. H. (2008). *Thinking in Systems: A Primer* (Chelsea Green Publishing ed.). Sustainability Institute.

MixMarket. (2016). Téléchargé le 16/02/2016, sur mixmarket.org

Oumarou, I. (2013). *Etude Diagnostique du Système d'Information du Marché du Travail (SIMT) et Identification des Membres du Réseau de l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEF) du Niger*. OIT.

Powell, M. (2007). *Consultancy on the establishment of a labour market observatory in Botswana, final report*.

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

Sparreboom, T., & Powell, M. (2009). *Labour market information and analysis for skills development*. Organisation Internationale du Travail, Employment Trends Unit, Economic and Labour Market Analysis Department. Geneva: OIT.

Sparreboom, T. (2013). *Labour Market Information and Analysis Systems. Perspectives on labour economics for development*. Organisation Internationale du Travail. Geneva: ILO.

UK Commission for Employment and Skills. (2014, 08). *Information to Local Intelligence: Guidance on Local Labour Market Assessments*. Téléchargé le 16/02/2016, sur https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/346923/Local_LMI_Guidance_Aug14_FINAL_with_covers_v3.pdf

UN Women. (2015, 05). *Facts and Figures: Economic Empowerment*. Téléchargé le 16/02/2016, sur <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-et-figures>

Zito, P. (2011). *Labour Market Information Systems in Ivory Coast, Morocco and Peru: Comparative Report*. Téléchargé le 16/02/2016, sur http://www.centroestero.org/formazione/repository/03_12_2015_15_53_13-lmiscomparative-report.pdf

Woltermann, S. (2012, 11). *The Labor Market Information System as an Instrument of Active Labor Market Policies*. Téléchargé le 16/02/2016, sur https://www.giz.de/akademie/de/downloads/Lehrbrief_11_-_The_Labor_Market_Information_System.pdf

Banque Mondiale. (2013, 02). *Impact Evaluation Concept Note*. Téléchargé le 16/02/2016, sur <https://www.wbginvestmentclimate.org/results/upload/Entrepreneur-status-in-Benin-Impact-Evaluation-design-Jan15.pdf>

Banque Mondiale. (2014). *New Report Outlines Priorities to Address Africa's Youth Employment Challenge*. Téléchargé le 16/02/2016, sur <http://www.worldbank.org/en/region/afr/publication/new-report-outlines-priorities-to-address-africa-s-youth-employment-challenge>

6. ANNEXE 1 : CADRE INSTITUTIONNEL POUR LE DEVELOPPEMENT DES SIMT EN AFRIQUE

Divers cadres institutionnels et réglementaires donnent un mandat politique aux états africains pour développer leurs SIMT. Ces cadres, qui existent aussi bien au niveau international qu'au niveau régional, obligent les gouvernements à développer des systèmes nationaux pour convenablement recueillir les informations sur le marché du travail. Cette section présente un résumé de ces arrangements, recense certaines des plus importantes initiatives, passées et présentes pour le développement des SIMT en Afrique.

La Déclaration et le Plan d'Action de Ouagadougou sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif.

Dans la littérature sur les SIMT, La Déclaration de Ouagadougou de 2004 et le Plan d'Action sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté est cité comme la première reconnaissance officielle par les chefs d'états africains pendant le Sommet de l'Union Africaine qui précise que les SIMT sont nécessaires et sont des instruments importants pour la réduction de la pauvreté et pour l'emploi. La Déclaration a contribué à la prise de conscience sur la nécessité de mettre en place un SIMT en appelant à des efforts plus ciblés au niveau régional et national pour améliorer l'information et les données sur le marché du travail. Elle a aussi marqué une promesse publique par les leaders africains de prioriser la création d'emplois et la lutte contre la pauvreté en les plaçant au cœur de la politique économique africaine (Oumarou, 2013). Bien que les pays africains produisaient certaines données significatives sur le marché du travail avant la déclaration de Ouagadougou, les systèmes de statistiques étaient considérés comme étant en dessous de la moyenne, et, selon les observateurs, l'état des statistiques s'est détérioré depuis les années 70 et 80 (AU, ECA, ADB, 2010, p. 4). Avant 2004, l'agenda de développement des SIMT était classé sous une multitude d'initiatives plus générales pour développer le système statistique africain (AfricanSS), un terme général décrivant le partenariat composé par les Communautés Economiques Régionales (CER), les systèmes statistiques nationaux et les organisations régionales et internationales travaillant sur les statistiques africaines.

Reconnaissant que les systèmes statistiques existants de leurs pays avaient échoué à informer les parties prenantes – en particulier les décideurs – sur les données significatives sur le marché du travail, chacun des leaders présents au Sommet de Ouagadougou de 2004 s'est engagé à développer aussi bien l'étendue que la capacité de leurs SIMT respectifs. Ils ont convenu de développer des SIMT qui pourraient collecter de manière suffisante et adéquate les caractéristiques, la dynamique et les tendances du marché réel du travail pour aider à définir et mettre en œuvre des politiques plus efficaces pour la réduction de la pauvreté et pour l'emploi (African Union, 2011)

En 2015, Les chefs d'état africains ont réaffirmé cet engagement, à travers la Déclaration de Ouagadougou+10 et le Plan d'Action sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement Inclusif. Aujourd'hui l'ambition est d'élever le rôle des institutions du marché du travail et des SIMT comme « d'importantes composantes de la planification nationale de développement économique ». Le

premier programme quinquennal des priorités sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté, et le développement inclusif (2015-19) qui s'en suivit, cherche « à renforcer le rôle et la gestion des Institutions du marché du travail et des SIMT comme des composantes importantes de la planification nationale du développement économique » (African Union, 2015). En particulier, la présence de « SIMT plus forts, fonctionnels et harmonisés au niveau continental, régional et au niveau des états membres » est l'un des résultats clés du programme (African Union, 2015).

Développement du Système africain de statistiques 1990-2006

Diverses initiatives ont contribué au développement d'AfricanSS pendant plus d'une décennie. La Stratégie pour l'Harmonisation des Statistiques en Afrique (SHaSA) – une stratégie conjointe de la Commission de l'Union Africaine (CUA), de la Commission Économique des Nations Unies pour l'Afrique (UNECA) et de la Banque africaine de développement (BAD) détaillée ci-dessous pour ses parts les plus importantes (p. 4-8) :

- **1990** : Le Plan d'Action d'Addis-Ababa pour le Développement Statistique en Afrique (AAPA) a été adopté par la Conférence des Ministres de l'ECA et a encouragé le développement de Systèmes Statistiques Nationaux (NSS).
- **1997** : Le Système Général de Diffusion des Données (GDDS) a été lancé par le Fonds Monétaire International (FMI) et la Banque mondiale, renforçant les compétences de collecte d'un certain nombre d'indicateurs macro-économiques et socio-économiques.
- **2002** : Le Programme International de Comparaison pour l'Afrique (PIC-Afrique) qui visait à renforcer les compétences en Afrique sur les statistiques afin de permettre une meilleure comparaison entre les pays en termes de parité de pouvoir d'achat.
- **2004** : le Plan d'Action de Marrakech pour les Statistiques (MAPS) recommandé par les états, afin de développer leurs systèmes de statistiques, préparer et adopter les Stratégies Nationales pour le Développement des Statistiques (NSDS).
- **2006** : Le Cadre Stratégique Régional de Référence pour le Renforcement des Capacités Statistiques en Afrique (RRSF) a été bâti sur MAPS, mais était particulièrement ciblé sur la mise en œuvre des NSDS ; en 2009, les NSDS avec des objectifs d'améliorations en matière de SIMT ont été mises en œuvre ou étaient en cours d'implémentation dans quasiment tous les pays africains (African Union, 2012).

Le cadre stratégique régional de référence pour le renforcement des capacités statistiques en Afrique

Malgré ces efforts et les engagements soulignés dans la Déclaration de Ouagadougou de 2004, l'AUC, l'UNECA et la BAD reconnaissent dans la SHaSA que l'AfricanSS est encore minée par des faiblesses institutionnelles et organisationnelles. Celles-ci comprennent : une faible priorité politique et un financement limité pour les statistiques ; une capacité institutionnelle inadéquate, un manque de coordination et de partage d'informations, des ressources insuffisantes ; une mauvaise gestion des données et des connaissances ; une mauvaise qualité et une analyse des données ; et la faiblesse des processus de diffusion (AU, ECA, ADB, 2010).

La Charte africaine de 2009 sur les statistiques et la Stratégie pour l'harmonisation des statistiques en Afrique

Aujourd'hui le niveau élevé d'engagement de l'Afrique au développement des statistiques est ancré dans la Charte africaine des statistiques (CAS), adoptée pendant la deuxième session ordinaire des Chefs d'Etats de l'UA, tenue à Addis-Abeba en Février 2009. La CAS fournit un cadre légal pour le développement des statistiques en Afrique et « encourage les décideurs à utiliser les statistiques comme base pour la formulation des politiques, la mesure et l'évaluation et la prise de décision » (Union Africaine, 2012, p. 44). Le CUA est l'organisme chargé de mener le processus d'intégration régional et le développement global de l'Afrique, et dirige les efforts à l'échelle du continent pour harmoniser les systèmes statistiques ensemble avec l'UNECA et la BAD.

La CAS bâtit sur les initiatives de statistiques précédentes (énumérées ci-dessus et sur les principes fondamentaux de la statistique officielle de l'ONU. Elle a établi six principes pour des systèmes nationaux de statistiques :

1. Indépendance professionnelle
2. Qualité des données
3. Mandat pour la collecte des données et ressources
4. Dissémination des données
5. Protection des données individuelles information sources et sondés
6. Coordination et coopération (AU, ECA, ADB, 2010)

La CAS appelle à une approche harmonisée des statistiques afin de mesurer le progrès vers l'accomplissement d'une intégration sociale, économique, politique et culturelle au niveau du continent – un objectif de longue date des leaders africains (AU, ECA, ADB, 2010). Cependant, en Décembre 2012, la Charte n'avait été signée que par 21 pays bien qu'elle ait été décrite comme étant « un outil essentiel pour le développement des statistiques en Afrique » (African Union, 2012).

Afin d'aider à la mise en œuvre de la Charte, les états membres de l'UA ont adopté la Stratégie pour l'harmonisation des statistiques en Afrique (SHaSA) en Juillet 2009 en Libye. La NSDS de chaque pays est supposée être alignée avec la SHaSA, qui cherche à :

1. Produire des statistiques de qualité pour l'Afrique
2. Coordonner la production des statistiques de qualité pour l'Afrique
3. Bâtir une capacité institutionnelle durable dans le système statistique africain
4. Promouvoir une culture pour une prise de décision de qualité

La Commission Africaine de la Statistique (StatCom Afrique) est composée des responsables des organisations nationales de la statistique. Elle a tenu sa première réunion en Janvier 2008 et a été désignée comme comité de pilotage chargé de la rationalisation de l'ACS dans les états africains et de la mise en œuvre de la SHaSA. StatCom Afrique rapporte aux Ministres des Finances des états membres de l'UNECA.

Dans le domaine des statistiques sur le marché du travail comprenant le développement du SIMT, la CUA est l'agence chef de file (l'UNECA et la BAD sont chefs de file dans des domaines tels que les comptes nationaux ou les investissements). Son Projet pour la coordination et l'harmonisation du cadre est le principal canal de travail de la CUA dans le domaine. Cette priorité s'aligne avec l'appel des Chefs d'Etats, qui à Malabo en Juin 2011, ont adopté la Déclaration sur l'emploi des Jeunes à travers laquelle ils se sont engagés à : « Maintenir, étendre et harmoniser les SIMT en appui à la formulation des politiques de l'emploi, la mise en œuvre et l'évaluation ; améliorer et accroître la capacité des systèmes d'éducation et de formation à répondre aux besoins actuels et futurs du marché du travail afin de faire face au manque d'adéquation répandu et structurel des compétences ; et obtenir la cohérence des politiques des Cadres de certification nationaux et régionaux pour l'éducation et la formation professionnelle » (African Union, 2011)

L'OIT, les SIMT et l'Agenda « travail décent »

En tant qu'organisation principale travaillant sur les questions de travail à l'échelle internationale, l'OIT est profondément engagée dans le développement des SIMT en Afrique en tant que fournisseur principal d'assistance technique sur les questions du travail pour les institutions nationales (Ministères, Offices de développement de la main d'œuvre, etc.). Comme au Rwanda, où l'OIT est derrière la conception de systèmes informatiques dans diverses régions et qui constituent le SIMT du pays. L'OIT a aussi conçu une liste d'Indicateurs clés sur le marché du travail (ICMT), classés en huit catégories afin de faciliter l'analyse du marché du travail (Lisk, 2012).

Depuis la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008, le travail et l'assistance technique de l'OIT pour le développement des SIMT a été mis en œuvre à travers l'Agenda pour le travail décent (TD) et la promotion de la production et la diffusion des indicateurs du TD pour mesurer et évaluer les programmes sociaux et d'emploi (OIT). Quatre piliers stratégiques composent l'agenda pour le TD : le travail productif et convenablement rémunéré, les droits du travail, la protection sociale et la promotion du dialogue social (International Labour Organization, 2012). Ces piliers sont organisés dans le Cadre de l'OIT sur la mesure du TD, qui couvre dix domaines d'indicateurs statistiques correspondants aux quatre piliers :

- Opportunités d'emploi
- Revenus adéquats et travail productif
- Horaires de travail décents
- Concilier travail, famille et vie personnelle
- Emplois qui devraient être interdits
- Stabilité et sécurité de l'emploi
- Égalité des chances et du traitement dans le travail
- Un environnement de travail sain
- Sécurité sociale
- Dialogue social, représentation des employeurs et des employés

Tous les indicateurs sont largement détaillés dans le Manuel sur les indicateurs du travail décent de 2012 (International Labour Organization, 2012). Ils illustrent le fait que réaliser l'agenda du TD implique de mesurer la quantité, la qualité et la distribution du travail ainsi qu'un environnement propice au travail. Cependant, les informations sur la répartition de l'emploi par secteur ou compétences et l'adéquation offre/demande d'emplois sont largement absentes de l'objectif de l'OIT – une lacune importante dans le développement de programmes de SIMT appuyés par l'OIT en Afrique.

Récemment toutefois, l'OIT pousse pour obtenir plus de données sur l'emploi informel afin de faciliter la transition vers l'économie formelle. C'est le cas, en particulier, à travers la Conférence Internationale des Statisticiens du Travail (ICLS) qui en 2012, après l'établissement du Groupe de Delhi sur les Statistiques du Secteur Informel en 1997, a élaboré des directives sur une définition statistique de l'emploi informel (2003), une base de données et un manuel sur la mesure de la formalité en 2012 (International Labour Organization, 2013).

7. ANNEXE 2 : APERÇU DE L'ASSISTANCE TECHNIQUE POUR LES SIMT

Afristat et les SIMT

Depuis sa création, Afristat²⁰ est activement impliqué dans le développement des SIMT en Afrique, notamment à travers le Projet régional pour l'amélioration des statistiques sur le marché du travail et le renforcement de la gestion des informations et des systèmes sur le marché du travail pour contrôler la pauvreté en Afrique (SIMT-Afristat), appuyé par la Fondation africaine pour le renforcement des capacités et le Projet RECAP résumé ici.

Outre ses objectifs régionaux, le projet SIMT-Afristat possède des composantes nationales dans les cinq pays cibles (Cameroun, Mali, Nigeria, Uganda et Zambie), où les agences nationales sont responsables de la mise en œuvre. Celles-ci incluent : le Fonds national pour l'emploi (Cameroun) ; l'Observatoire de l'emploi et de la formation (Mali) ; the National Manpower Unit (Nigeria) ; l'Unité LMI du Département du travail, Ministère du genre, du travail et social (Uganda) ; et l'Unité de planification du ministère du travail et de la sécurité sociale (Zambie).

Depuis 2004, le projet SIMT-Afristat cherche à remédier à ce qui est perçu comme étant la « situation catastrophique des statistiques » dans les cinq pays cibles où les données sur le marché du travail sont « clairsemées, dispersées, non-harmonisées, ni consistantes avec les normes en termes de définitions et concepts ». Le projet est aujourd'hui dans sa 11^{ème} année et continue à viser à améliorer la production et la diffusion d'informations sur le marché du travail pour une meilleure formulation des politiques publiques et pour renforcer les systèmes de monitoring de la pauvreté. Au niveau national, l'accent a été mis sur le renforcement des capacités des gouvernements, partenaires sociaux et institutions afin d'assurer la collecte, l'analyse et la diffusion régulière des informations sur le marché du travail. (Le Partenariat Afrique-UE, 2012). Les activités nationales de projet ont inclus (Afristat, 2016):

- Accroître la sensibilisation sur le besoin d'améliorer les SIMT.
 - Améliorer les systèmes SIMT en organisant les fournisseurs d'information en réseau, en gérant mieux les bases de données et les systèmes et en renforçant la capacité d'analyse.
 - Une meilleure utilisation des informations existantes pour créer une analyse plus utile pour des types d'utilisateurs spécifiques.
 - Une unité de projet régionale qui assiste les activités nationales pour (Afristat, 2016):
 - Construire un réseau d'organisations régionales et sous régionales qui travaillent sur les statistiques sur le travail et la réduction de la pauvreté : UEMOA, CEMAC, CDAA, etc. afin d'assurer des synergies et des économies d'échelle.
-
- Etablir une base de données régionale sur la méthodologie, les outils et les instruments pour la

²⁰ Afristat est une institution basée à Bamako, créée en 1993, dont les membres initiaux étaient les 14 pays de la Zone Franc ; le gouvernement français a financé son établissement. Actuellement, Afristat compte sur un mélange de contributions des états membres et de dons d'organisations internationales telles que l'OIT qui confie à cette organisation la gestion de projets à l'échelle continentale, régionale ou nationale dans le domaine du développement des statistiques (Le Partenariat Afrique-UE, 2012).

collecte et l'analyse des données sur la pauvreté et le travail. L'idée est d'encourager le partage d'expériences et des meilleures pratiques entre les unités nationales de statistiques et de promouvoir la connaissance et le savoir-faire sur l'harmonisation des indicateurs, concepts et méthodes. Un manuel de formation sur le développement et la mise en œuvre des SIMT a été publié en 2007 et contient des directives utiles.

- Compilation d'un rapport régional basé sur les informations nationales.

Le renforcement des capacités pour la production et l'analyse des indicateurs sur le travail décent (RECAP21)

Mis en œuvre par le Centre International de Formation de l'OIT (ITC) en partenariat avec Afristat et avec l'appui financier de l'Union Européenne, le projet RECAP cherche à améliorer les SIMT pour la formulation, la mise en œuvre et le suivi des politiques publiques pour promouvoir le travail décent.

Mis en œuvre avec les composantes du projet national dans quelques pays africains (Bénin, Burkina Faso, Mali, Sénégal) et en Amérique Latine, le projet RECAP a duré trois ans (2010-13) et comprenait l'organisation d'un atelier sur l'analyse et la mesure du travail décent, des revues techniques et institutionnelles des SIMT et la préparation d'un format avancé d'enquête (International Labour Organization, 2016). Les outils et les méthodes développés ont ensuite été validés au niveau régional avant d'être diffusés au niveau national à travers des formations.

L'un des résultats clé du projet était une étude sur le SIMT du Sénégal²² préparée par Afristat et publiée en 2012 par le Centre international de formation de l'OIT dans le cadre du projet RECAP (Centre International de Formation, 2011). L'étude analyse les points forts et les faiblesses du SIMT sénégalais et les capacités institutionnelles du pays à produire des données sur le marché du travail, surtout les indicateurs sur le travail décent. Elle propose un plan pour développer les capacités techniques et institutionnelles du pays pour améliorer le SIMT sénégalais.

Projet d'harmonisation du marché du travail et cadre de coordination

En tant que chef de file du groupe de travail sur les statistiques du travail de la SHaSA, le Projet d'harmonisation du marché du travail et cadre de coordination (LMHCFCP) est le principal véhicule de la CUA pour développer les SIMT des états membres de l'UA, pour améliorer les perspectives nationales d'emploi et faire avancer l'intégration africaine pour laquelle un SIMT efficace et harmonisé est impératif. Le projet est né suite à l'organisation en 2010 de l'atelier de renforcement de compétences et de planification sur « l'Harmonisation et la coordination des SIMT en Afrique » et diverses consultations tenues par les parties prenantes clés.

²¹ Renforcer les Capacités pour la Production et l'Analyse des Indicateurs du travail décent (RECAP)

²² Revue technique et institutionnelle sur les systèmes d'information sur le marché du travail (SIMT) (Centre International de Formation, 2011)

La vision du projet est d'améliorer les processus de définition des politiques de travail et d'emploi, de la mesure et d'évaluation en Afrique. Plus spécifiquement, ses objectifs sont de :

- Définir un ensemble d'indicateurs clés du travail qui sont alignés avec la déclaration et le plan d'action d'Ouagadougou.
- Faciliter l'harmonisation, la coordination et la cohérence de la collecte des données sur le travail et l'emploi, le traitement, l'analyse et la diffusion à tous les niveaux.
- Assurer une production régulière de statistiques harmonisées et coordonnées, sur le travail.
- Promouvoir la sensibilisation et l'accès à des données fiables, abordables et précises sur le travail à toutes les parties prenantes.
- Améliorer les compétences techniques et institutionnelles des SIMT de chacun des états (African Union, 2011).

Les réalisations jusqu'à ce jour incluent la production d'une liste d'indicateurs minimum (avec l'appui du Centre régional du PNUD en Afrique de l'Ouest), un questionnaire harmonisé pour l'enquête sur la population active, un guide méthodologique pour l'enquête sur la population active, un questionnaire harmonisé pour l'entreprise et pour les enquêtes sur l'économie informelle et un Plan d'Action (2012-2016) pour la mise en œuvre du SIMT-HCFP (African Union, 2012).

Projet pour améliorer les opportunités de travail pour améliorer l'environnement social (ELOISE)

Le projet ELOISE (2010-2012) financé par l'UE cherchait à comparer les SIMT européens avec l'analyse des SIMT de la Côte d'Ivoire, du Maroc et du Pérou. Son approche était de promouvoir une approche plus locale des SIMT, ainsi que de partager les meilleures pratiques entre les pays cibles. L'un des principaux résultats du projet fut la publication d'un rapport comparatif sur les SIMT de Côte d'Ivoire, du Maroc et du Pérou (Zito, 2011).

Communautés Economiques Régionales et les SIMT

A travers leurs Cadres de politiques régionales intégrées pour l'emploi, les Communautés Economiques Régionales (CER) reconnaissent les lacunes des SIMT des Etats Membres et les problèmes qui en découlent pour la planification, le monitoring et l'harmonisation des SIMT.

La Déclaration de Ouagadougou +10 souligne le rôle de leadership que les CER devraient jouer dans le monitoring et l'évaluation de l'emploi et la migration du travail dans le cadre de la coopération régionale et inter-régionale. Cependant, elle reconnaît, que cela nécessitera le développement des compétences pour les CER et les Etats Membres « afin de permettre aux autorités locales de promouvoir le développement économique local et l'emploi » (Union Africaine 2015). Le processus a commencé : dans l'UEMOA, un Observatoire sous régional sur l'emploi et la formation professionnelle (SOEVT) est en

cours de mise en œuvre et la CEDEAO a des projets pour établir un SIMT régional qui devrait contribuer au développement de stratégies régionales sur l'emploi.

ANNEXE 3 : PARTICIPANTS / REpondants Les objectifs des entretiens étaient de :

- Evaluer le niveau de sensibilisation à la disponibilité d'informations sur le marché du travail dans le pays et sur les mesures prises par les institutions nationales et internationales pour promouvoir les SIMT.
- Obtenir des opinions sur (i) les principaux obstacles à l'amélioration des opportunités d'emploi, en particulier pour les jeunes et les femmes, et (ii) sur les défis pour collecter, analyser, diffuser et utiliser les informations sur le marché du travail.
- Discuter des opportunités pour améliorer le flux et l'utilité des informations sur le marché du travail.

Des entretiens ont eu lieu avec des représentants des ministères du travail et de l'emploi, l'institut national des statistiques, les associations d'employeurs/ secteur privé. Les entretiens ont été menés par téléphone ou par Skype pendant la période Mai-Juin 2015.

Rwanda

- a) Mr Dominique Habimana, Directeur, Unité des Méthodes Statistiques, Etudes et Publications et Mr James Byiringiro, Chef d'équipe des Statistiques sur l'Emploi, National Institute of Statistics of Rwanda (NISR), 6 Mai 2015
- b) Mr Pacifique Karinda, Chef d'équipe SIMT, Ministère du Service Public et de l'Emploi (MIFOTRA), Mai 10, 2015
- c) Mr Antoine Manzi Rutayisire, Directeur du Plaidoyer, Relations Commerciales et de travail, Fondation du Secteur Privé (PSF), 13 Mai 2015

Cameroun

- d) Mr Vincent Kouete, Chef, Département des Affaires Économiques, Groupement-Patronal du Cameroun (GICAM), 15 Mai 2015

Botswana

- e) Mr Dichaba Molobe, Directeur de Politique et Plaidoyer, Chambre du Commerce du Botswana (BOCCIM), 1^{er} Juin 2015