

Comme cela a été souligné dans notre première publication du réseau INSSO, intitulée *Think Global Act Sectoral*, nous entrons dorénavant dans une ère sous le signe d'une « course mondiale aux compétences ». Nous traversons une époque où la reprise économique mondiale ne s'accompagne pas d'une augmentation du nombre d'emplois. Alors que les gouvernements passent de l'étape de la relance économique à celle de l'assainissement de leurs finances publiques, ce contexte incertain fait de l'information sur le marché du travail (IMT) un élément central pour une perspective analytique des éléments, tendances et autres enjeux clés ayant des répercussions sur le marché des compétences et les interventions sectorielles indispensables pour s'adapter au futur du travail.

Cette deuxième publication du réseau INSSO sur l'information sur le marché du travail présente des pratiques couronnées de succès en matière d'IMT de systèmes sectoriels de huit pays.

Financé par le Programme des conseils sectoriels
du gouvernement du Canada

Canada

Perspectives Internationales sur

L'information sur le marché du travail

*Document préparé pour le réseau INSSO par le membre
fondateur L'Alliance des conseils sectoriels (Canada)*

inssso | INTERNATIONAL
NETWORK OF SECTOR
SKILLS ORGANISATIONS

Table des matières

du réseau INSSO	2
Introduction d'Andrew Cardozo	2
Australie – Industry Skills Councils	5
Canada – L'Alliance des conseils sectoriels	13
Inde - National Skill Development Council	17
Pays-Bas – Colo et Kennicentrum	25
Nouvelle-Zélande – Industry Training Federation	31
Pakistan – National Vocational and Technical Education Commission	37
Afrique du Sud – Sector Education and Training Authority	41
Royaume-Uni – Alliance of Sector Skills Councils	49
Le réseau International Network of Sector Skills Organizations (INSSO)	57

Réaction du réseau INSSO à la reprise économique mondiale :

Avant-propos du président du réseau INSSO

Depuis l'éclatement de la crise financière à l'échelle mondiale en 2008, plusieurs pays ont diminué le montant de leurs investissements publics dans l'éducation et les compétences. Dans certains cas, l'augmentation des coûts de l'éducation a été transmise aux individus par le biais de frais d'inscription plus élevés, et aux employeurs par celui de compressions aux subventions publiques. Malgré ce pessimisme ambiant, l'économie mondiale enregistre de nouveau une reprise et des industries comme celles de l'exploitation minière ou des soins de santé, cherchent à embaucher davantage de travailleurs qualifiés. Contrairement aux précédentes périodes d'expansion, cette reprise économique sera fragile et dirigée par le secteur privé alors que les budgets des gouvernements continuent de faire l'objet de sérieuses pressions. Pour bien comprendre d'où viendront les emplois et aussi la croissance de demain, il est indispensable de posséder une bonne information sur le marché du travail, aussi appelée IMT.

Les pays membres du réseau INSSO se sont réunis en 2010 dans le cadre d'une coalition sans précédent à des fins de collaboration et de partage des pratiques exemplaires, transcendant ainsi les frontières internationales. La présente publication, deuxième du réseau après *Think Global, Act Sectoral* (que l'on peut se procurer sur le site www.inssso.org), porte sur l'information sur le marché du travail (IMT) et souligne la diversité des systèmes sectoriels et les différents cheminements que les pays ont empruntés pour bien comprendre le marché du travail. Malgré quelques différences, il n'en existe pas moins trois résultats clés que tous les systèmes d'information sur le marché du travail semblent avoir atteints. Tout d'abord, l'IMT est de plus en plus utilisée pour des moyens de financement « induits par la demande » pour la formation professionnelle, par exemple en faisant le lien entre le paiement des prestataires de cours et l'emploi et les niveaux de compétence; deuxièmement, l'IMT renforce la voix de l'employeur et celle de l'industrie dans le marché du travail, aidant ainsi le gouvernement et les citoyens à mieux comprendre quelles compétences sont nécessaires et où se trouveront les emplois de l'avenir, y compris les critères en matière de migration de la main d'œuvre; troisièmement, l'IMT constitue l'outil dont se servent les organismes sectoriels pour restructurer les systèmes de formation professionnelle, notamment aux niveaux d'entrée et des études supérieures, en utilisant l'analyse pour élaborer des produits et services sur mesure. Dans l'ensemble, l'IMT représente une source précieuse de données sectorielles dont les économies modernes auraient bien de la difficulté à se passer.

Tom Bewick
Président – INSSO

Que se passe-t-il dans d'autres pays ?

Introduction du Canada

L'Alliance des conseils sectoriels se réjouit d'avoir produit cette deuxième publication du réseau International Network of Sector Skills Organizations (INSSO) sur le thème de l'information et du renseignement sur le marché du travail (IMT). Alors que nos économies sont de plus en plus interdépendantes, le besoin de renforcer notre compréhension de la nature mondiale du travail s'avère encore plus important.

Cette perspective internationale s'appuie sur la recherche opportune et ciblée sur le marché du travail effectuée dans huit pays, et précise comment ceux-ci abordent des problèmes spécifiques liés à l'emploi et d'autres enjeux en la matière. Ils donnent un aperçu qui attire l'attention sur les différences importantes en matière de tendances du marché du travail et de conception de politiques d'emploi dans chaque région, et présentent les pratiques exemplaires adoptées par des organisations sectorielles.

S'il est un fait que la situation économique mondiale s'est améliorée, il n'en demeure pas moins que les niveaux élevés de chômage dans les économies développées font contraste avec la reprise économique incertaine. Alors que nous évaluons la situation du marché du travail, on s'aperçoit que même si les gouvernements passent avec prudence de l'étape de la relance économique à celle de la réduction des déficits, ce changement de cible devra parallèlement aborder la question de la productivité de la main d'œuvre et celle de l'augmentation suffisante des possibilités d'emploi. Il sera donc indispensable d'améliorer les mesures qui permettront d'augmenter la création d'emplois et de relancer les emplois durables.

Les systèmes sectoriels à l'échelle mondiale sont dans une position unique pour entreprendre et diriger des stratégies durables et renforcer le développement des compétences du capital humain dans le secteur privé. L'information sur le marché du travail, puisée dans une vaste gamme d'entrants et de processus, nous donnent les perspectives analytiques à utiliser dans le système de compétences, de qualifications et d'emplois pour appuyer l'élaboration de politiques et de programmes qui répondent aux besoins des individus, des employeurs et de l'ensemble de l'économie. C'est donc dans cet esprit que cette deuxième publication du réseau INSSO cherche à initier et à renforcer des mécanismes pour une augmentation de la coopération et de l'apprentissage au niveau international.

L. Andrew Cardozo
Directeur général,
Alliance des conseils sectoriels, Canada

Australie

Conseils Sectoriels et Industriels d'Australie (CSI)

Bob Paton

Président-directeur général, Manufacturing Skills Australia

Bob Paton est le P-DG de Manufacturing Skills Australia (MSA), l'un des 11 conseils sectoriels d'Australie, reconnu et financé par le gouvernement australien. Cette organisation a notamment pour rôle d'élaborer et de tenir à jour en permanence des normes professionnelles nationales pour l'industrie de la fabrication, de recueillir et de diffuser des données sur l'industrie, et d'aider les entreprises à perfectionner leur main d'œuvre. Bob a été nommé à ce poste à la fin de l'année 2004 après plus de huit ans à celui de directeur national du Manufacturing, Engineering and Related Services Industry Training Advisory Body.

L'information sur le marché du travail en Australie

Introduction

L'information sur le marché du travail (IMT) pour les conseils sectoriels et industriels d'Australie (CSI) est consignée dans une analyse annuelle de la conjoncture environnementale (ACE), préparée pour chacun des 11 CSI. Cette analyse est en fait un rapport formatif qui saisit et décortique les renseignements les plus récents sur les industries, recueillis par les CSI, et qui circonscrit les pénuries de main d'œuvre actuelles et émergentes, ainsi que les besoins de formation. On s'attend à ce que ces renseignements soient largement collectés dans le cadre des activités permanentes des CSI durant toute la période précédente.

Les ACE varient d'une industrie à l'autre, mais ont néanmoins les caractéristiques clés communes suivantes :

- ◆ Une ACE est un examen en profondeur des récentes données et de l'environnement externe permettant de cerner les pénuries de main d'œuvre et d'autres besoins, changements et tendances durant une période donnée. Il existe trois environnements principaux dans le cadre desquels cela se produit, soit : marché, industrie et macro environnement :
 - ❖ Marché : l'environnement EFP (enseignement et formation professionnels), les intervenants EFP et les organisations de pointe,
 - ❖ Industrie : les entreprises, associations professionnelles et industrielles, et autres intervenants clés, incluant parfois les besoins régionaux et les pénuries spécifiques à des professions, et
 - ❖ Macro environnement : facteurs généraux et tendances émergentes parmi et entre les industries, et tendances ou changements à l'échelle mondiale ayant des répercussions directes ou indirectes sur les besoins et la nature de la main d'œuvre qualifiée.
- ◆ L'ACE n'est pas une reconstitution ou une compilation de données ou d'analyses économiques existantes trouvées ailleurs. Il ne s'agit pas non plus d'un plan stratégique. Ces rapports sont généralement rédigés à partir de changements à venir qui sont en fait la continuation de tendances précédentes, à savoir une approche peu fiable pour prévoir les besoins de main d'œuvre en raison de la rapidité avec laquelle de nouveaux facteurs ont des répercussions sur l'économie, et la façonnent.
- ◆ L'ACE illustre l'impact et l'utilisation des programmes de formation existants (regroupements de qualifications nationales reposant sur les industries) au sein des industries et parmi les fournisseurs de cours de formation, et précise les tendances et statistiques qui sont en dehors des collectes nationales de données. L'ACE présente par ailleurs un rapport sur la mise en application des programmes de formation parmi le système de prestation, l'accroissement de la souplesse dans les programmes de formation, et leur alignement avec les organismes de réglementation professionnelle, lorsqu'ils existent.

- ◆ L'ACE inclut un « inventaire » des transformations matérielles apportées aux éléments endossés des programmes de formation au cours des 12 mois précédents, afin de tenir compte des nouveaux besoins de l'industrie et d'aborder les pénuries et autres lacunes en matière de main d'œuvre qui ont été circonscrites. Elle délimite les nouveaux secteurs et unités de compétence incluses, et toute amélioration au contenu existant. L'inventaire est présenté deux fois par an sous la forme d'une simple matrice, la première fois sous la forme d'une annexe à l'Analyse, et six mois plus tard en tant que document distinct.

Financement de l'IMT

Les analyses de la conjoncture environnementale (ACE) sont produites sous la forme d'un élément des activités de base des CSI australiens. Les CSI fonctionnent dans le cadre d'une entente de financement sur trois ans conclue avec le gouvernement australien, laquelle est en fait une entente de rendement pour les CSI, incluant une série d'indicateurs clés du rendement correspondant au rôle fondamental des CSI pour appuyer le perfectionnement des compétences et de la main-d'œuvre dans les industries respectives, et plus particulièrement :

- ◆ pour fournir des renseignements et conseils sur l'industrie à Skills Australia, au gouvernement et aux entreprises sur le perfectionnement de la main-d'œuvre et les besoins de main-d'œuvre qualifiée,
- ◆ pour appuyer activement l'élaboration, la mise en application et l'amélioration constante de produits et de services de formation et de perfectionnement de haute qualité, y compris les programmes de formation endossés à l'échelle nationale,
- ◆ pour donner des conseils indépendants en matière de main-d'œuvre qualifiée et de formation aux entreprises, notamment pour apparier les besoins de formation identifiés aux solutions de formation pertinents, et
- ◆ pour collaborer avec les entreprises, les prestataires de services d'emploi, les fournisseurs de cours de formation et le gouvernement pour affecter des places de formation.

Méthodologie

Les CSI ne sont pas tenus de suivre une méthodologie particulière pour produire leurs ACE annuelles. En effet, chaque CSI détermine de quelle manière il va recueillir et rassembler les renseignements nécessaires. Toutefois, il existe certaines approches relativement communes qui incluent un mélange des techniques suivantes :

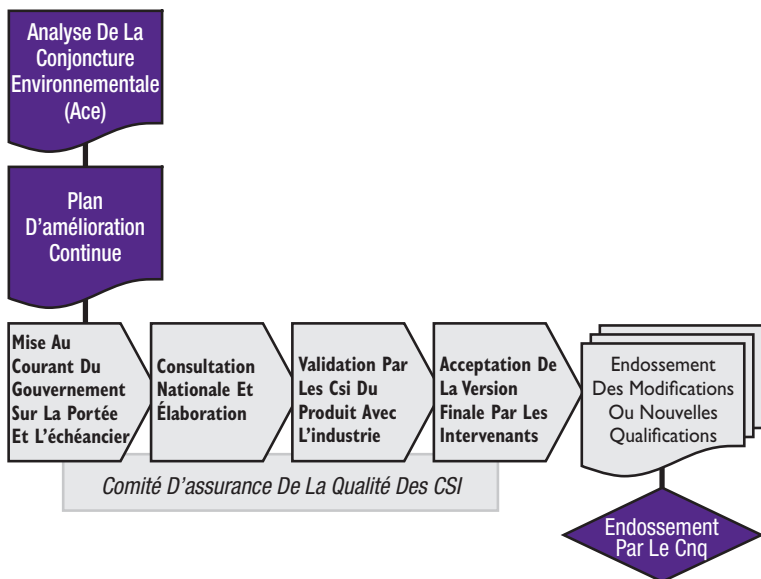
- ◆ enquêtes structurées en ligne et téléphoniques,
- ◆ groupes de réflexion,
- ◆ rétroaction consignée dans des registres sur l'amélioration continue, mis à jour par les CSI,
- ◆ renseignements rassemblés à partir d'interaction du personnel avec les entreprises,
- ◆ recherche dans des publications de l'industrie et d'ailleurs,
- ◆ utilisation de renseignements de l'industrie et des gouvernements en matière de planification, et
- ◆ prise en compte de données économiques, démographiques et autres.

L'information est préparée dans un format succinct. Les ACE donnent généralement un aperçu de l'ensemble de l'industrie (par exemple celle de la fabrication), puis par secteur (tel que celui de l'ingénierie). Une ACE indique les modifications qui sont intervenues et celles qui devraient arriver, en plus de donner une analyse indiquant les déclencheurs du changement et les résultats que cela aura sur la main d'œuvre, l'éducation et la formation.

L'ACE finale est ensuite publiée puis distribuée gratuitement en format papier et électronique (téléchargeable) depuis les sites Web des CSI.

Utilisation de l'IMT

L'ACE représente un élément important du travail des CSI, et a plusieurs objectifs. En plus de donner aux intervenants clés des renseignements à jour sur l'industrie pour faciliter l'analyse des besoins de perfectionnement de la main d'œuvre d'Australie, une ACE représente l'élément clé des plans de travail des CSI pour l'élaboration puis l'amélioration constante des qualifications nationales et des stratégies de perfectionnement de la main d'œuvre.



L'utilisation des ACE pour l'élaboration et l'amélioration des qualifications est détaillée dans un format simple dans le graphique ci après :

Les ACE constituent en quelque sorte un système d'avertissement rapide en ce sens qu'elles alertent le CNQ (Conseil national de la qualité)¹ et Skills Australia² (Compétences Australie) aux enjeux risquant d'être significatifs au niveau d'un produit, de l'exploitation ou du système. La valeur des ACE, et ce qui les différencie des autres rapports du système EFP, vient du fait qu'elles reflètent l'imminence et la portée des rétroactions de l'industrie obtenues par les CSI. Les ACE incluent les points de vue de l'industrie en temps réel et les preuves saisies un peu partout en Australie sur les pénuries de main d'œuvre qualifiée actuelles et émergentes, de même que sur les besoins de compétences. Les ACE analysent la pertinence avec laquelle le système EFP et les programmes de formation réagissent à ces besoins, et donnent des conseils sur les moyens d'augmenter les niveaux de compétences pour répondre aux besoins identifiés en matière de perfectionnement de la main d'œuvre. Ces données contemporaines sont traduites en une analyse des changements nécessaires à apporter aux programmes de formation pour qu'ils répondent à cet environnement émergent.

1. Le Conseil national de la qualité (CNQ) est un comité du Conseil ministériel de l'éducation professionnelle et technique. Il supervise l'assurance de la qualité et garantit la cohérence nationale dans la mise en application des normes du cadre de formation de qualité de l'Australie pour la vérification et l'agrément des fournisseurs de cours de formation, et aussi pour l'endossement national des programmes de formation et leurs qualifications. Le CNQ comprend des représentants des principales associations d'employeurs de l'industrie et centrales syndicales, des gouvernements des États/territoires et fédéral, des principales organisations de formation publiques et privées, ainsi que des représentants de l'équité.
<http://www.nqc.EFTPAustralia.com.au/>
2. Skills Australia (l'équivalent de Compétences Australie) est un organisme public, créé par une loi, qui donne des conseils au ministre de l'Éducation tertiaire, des compétences, des emplois et des relations avec les milieux de travail sur les besoins actuels, émergents et futurs de la main d'œuvre de l'Australie, ainsi que sur les besoins de perfectionnement de la main d'œuvre. <http://www.skillsaustralia.gov.au/>

Les ACE offrent des renseignements précieux sur l'industrie à partir desquels il est possible de préparer « de nouvelles conversations ». Leurs niveaux d'inspection et capacités de prédiction facilitent les délibérations du Conseil des CSI sur l'orientation à prendre et les activités de promotion à initier sur une plus grande échelle.

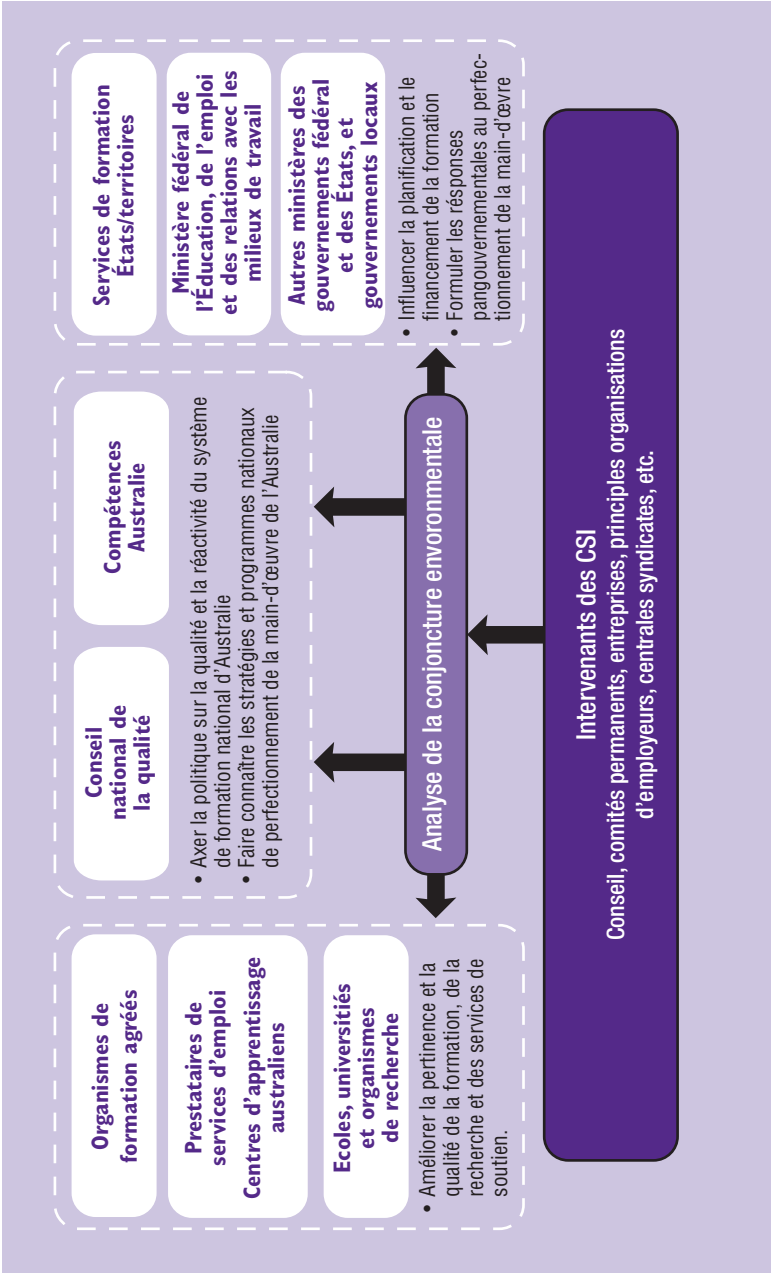
En règle générale, les intervenants suivants participent à la préparation d'une ACE :

- ◆ entreprises,
- ◆ représentants des employeurs et employés,
- ◆ organismes de réglementation professionnelle,
- ◆ gouvernements des huit États et des territoires,
- ◆ gouvernement fédéral, et
- ◆ organismes de formation agréés.

Les ACE sont des documents relativement concis, d'une longueur de quelque 20 pages (à l'exclusion des annexes), qui comprennent :

- ◆ des données contemporaines sur les besoins en main d'œuvre, tendances, obstacles et autres aspects pour faire comprendre ce dont l'industrie a besoin, et pour quelle raison;
- ◆ une analyse exhaustive des lacunes actuelles et émergentes en matière de compétences;
- ◆ d'autres enjeux ayant des répercussions sur le perfectionnement de la main d'œuvre et pouvant nécessiter une certaine attention, comme des pénuries spécifiques de main d'œuvre qualifiée, des besoins de compétences et autres besoins régionaux;
- ◆ les répercussions et l'utilisation des programmes de formation existants et de leurs qualifications;
- ◆ les orientations futures et priorités à court et moyen termes pour les éléments endossés des programmes de formation, et
- ◆ l'amélioration continue qui a été apportée aux programmes de formation au cours des 12 mois précédents.

La figure ci après illustre la relation entre les ACE et les intervenants.



À quoi peut servir une analyse de la conjoncture environnementale pour l'industrie?

En quelques mots, une ACE donne aux entreprises individuelles et à l'industrie de plus grandes possibilités et d'influencer – fait sans précédent – ce qui dicte largement la productivité, soit les compétences et le savoir de leur main d'œuvre. L'analyse de la conjoncture environnementale est unique sur plusieurs fronts, mais plus particulièrement dans sa capacité à influencer la politique stratégique, et a des effets jusque sur les opérations quotidiennes des fournisseurs de cours de formation. Elle est soigneusement préparée pour prendre en compte les intérêts de plusieurs intervenants, en plus d'être courte et bien ciblée pour être facile à comprendre, et est dotée d'une capacité manifeste :

- ◆ à influencer les gouvernements à financer des initiatives de perfectionnement des effectifs des industries et des centres de formation,
- ◆ à valider les sérieuses pénuries de main d'œuvre qualifiée devant être comprises et réglées par des solutions à l'ensemble du gouvernement (immigration, fiscalisation, offre de main d'œuvre, développement de l'industrie et besoins d'infrastructure),
- ◆ à donner des conseils en temps réel aux fournisseurs de cours de formation et à orienter leurs produits et services de sorte qu'ils réagissent du mieux possible aux besoins de main d'œuvre qualifiée de l'industrie, et
- ◆ à sensibiliser les organisations qui ont besoin de jouer un rôle fondamental dans le cadre d'une approche plus vaste et mieux intégrée au perfectionnement de la main d'œuvre, par exemple les gouvernements locaux, écoles, universités, organismes de recherche.

Autres références

Conseils sectoriels et industriels de l'Australie (et leurs analyses de la conjoncture environnementale) : <http://www.isc.org.au/>.

Portail sur l'IMT du gouvernement australien : <http://www.deewr.gov.au/lmip/>.

Recherche sur Skills Australia :

<http://www.skillsaustralia.gov.au/industry-research.shtml>.



Canada

l'Alliance des conseils sectoriels (ACS)

Andrew Cardozo

Directeur général, Alliance des conseils sectoriels

Andrew Cardozo est le directeur général de l'Alliance des conseils sectoriels (ACS), réseau canadien de conseils sectoriels nationaux qui se penchent sur la question du perfectionnement des compétences dans les secteurs clés de l'économie. Ses qualités d'orateur sont souvent recherchées, et qui plus est il prend périodiquement la parole sur des thèmes liés aux compétences. En sus de son rôle dans le domaine du marché du travail, il enseigne un cours sur la politique des médias à l'Université Carleton d'Ottawa, et rédige des articles pour le magazine Broadcast Dialogue ainsi que pour Hill Times, publication d'Ottawa.

L'information sur le marché du travail fournit des données essentielles

L'industrie et les gouvernements cherchent de plus en plus à mieux comprendre le marché du travail au Canada, que ce soit dans les régions ou au sein des industries. Ils veulent aussi savoir ce que leur réserve l'avenir, soit au cours des cinq à dix prochaines années, voire au-delà. Combien de personnes vont prendre leur retraite? Dans quelles professions et quelles régions? De combien de travailleurs les industries auront-elles besoin à l'avenir selon que l'économie est en expansion ou en récession? Y a-t-il suffisamment de personnel de remplacement venant des systèmes d'éducation et de formation, ou d'autres sources telles que l'immigration?

Tous les conseils sectoriels ressentent le besoin de posséder de bonnes données et information sur le marché du travail (IMT). On trouvera ci-après un exemple de quelques systèmes en vigueur.

Quelle soit locale, régionale, provinciale ou encore nationale, l'IMT pour sept des conseils sectoriels englobe un montant considérable de données spécifiques, détaillant la structure et les rouages de leur marché, ainsi que les facteurs qui risquent d'influencer leur industrie.

Quatre conseils ont des méthodes bien élaborées et de pointe, qui répondent à leurs besoins :

- ◆ **Le Conseil canadien des ressources humaines en tourisme** (www.cthrc.ca) quantifie les tendances économiques et démographiques à long terme qui touchent le secteur du tourisme, à partir d'un modèle macroéconomique pour déterminer les pénuries éventuelles de main-d'œuvre jusqu'en 2025. Par le simple fait de calculer l'écart entre la demande potentielle de main-d'œuvre et l'offre de main-d'œuvre disponible, il est possible d'évaluer la mesure dans laquelle les pénuries de main-d'œuvre auront des répercussions à moyen et long terme sur le secteur, pour les professions du tourisme et pour les régions canadiennes. Le rapport repose principalement sur des données de l'industrie pour en garantir l'exactitude et élaborer des stratégies visant à atténuer les pénuries futures.
- ◆ **Le Conseil sectoriel de la construction** (www.csc-ca.org) fournit à l'industrie et aux gouvernements des prévisions annuelles incluant des perspectives économiques, des données sur les investissements en construction, la demande de l'emploi pour plus de 31 métiers et professions, dans 14 régions du pays, sur une période de neuf ans. Ce rapport est préparé à partir d'un modèle très détaillé, de nombreuses données venant d'un réseau de comités régionaux d'IMT composé d'intervenants de l'industrie et des gouvernements. Cette analyse complexe permet d'en arriver à un classement de la disponibilité de la main-d'œuvre pour les quelque 31 métiers et professions, par province/région, et aussi à une évaluation des départs à la retraite sur cette période de neuf ans. Cette analyse à la fois complexe et détaillée, et de pointe, de l'offre et de la demande dans le secteur de la construction est grandement utilisée par le secteur privé, divers niveaux de gouvernement et les fournisseurs de cours de formation à travers le pays comme outil de planification et de décision.
- ◆ L'IMT que recueille **ECO Canada** (www.eco.ca) sert non seulement à suivre de près l'évolution de l'offre et de la demande sur le marché du travail de l'environnement, mais aussi à expliquer les relations intrinsèques entre les stratégies d'affaires, les politiques gouvernementales et le consensus public pour le secteur de l'environnement, en plus de permettre de définir certains phénomènes tels que « l'économie verte » et « une économie à

faible émission de carbone ». L'IMT est particulièrement importante dans le secteur de l'environnement, du fait que les classifications nationales des professions ne peuvent pas encore pleinement identifier la gamme des emplois et autres considérations de cette industrie, par exemple, le fait que la plupart des professions ont un aspect environnemental potentiel ou quelconque. L'évaluation du secteur et la définition de « l'emploi relié à l'environnement » sont critiques. À partir du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), une analyse de 13 de ces professions pour la période de 2006 à 2010 a laissé entrevoir un fort taux de croissance.

- ◆ Depuis 2001, le **Conseil des technologies de l'information et des communications** (CTIC) (www.ictc-ctic.ca) est la source d'IMT pour le secteur des Technologies de l'information et des communications (TIC) au Canada. Le document intitulé *Perspective sur les ressources humaines dans le marché du travail des TIC, 2008 à 2015*, avance les premières prévisions de l'offre et de la demande pour les professions des TIC. Ainsi, 14 professions clés et 19 autres reliées aux TIC, parmi 20 professions du SCIAN, ont fait l'objet de prévisions pour six régions, à partir de trois scénarios, dans le but de prévoir les besoins en demande et en offre de l'industrie. Ces prévisions semestrielles seront révisées en 2010. Les pénuries de main-d'œuvre qualifiée constituent le problème principal des employeurs des TIC. Il existe en effet des pénuries de main-d'œuvre dans certaines professions critiques des TIC dans quelques régions. Les intervenants du CTIC et le CTIC lui-même se servent abondamment de l'IMT pour élaborer des plans stratégiques à long terme sur la gestion des ressources humaines.

Trois autres conseils sont aussi sur le point d'élaborer des systèmes d'IMT complexes :

- ◆ Le projet de trois ans du **Conseil sectoriel de l'électricité** (www.brightfutures.ca), très sélectif, recueille des données sur 15 professions critiques et fait rapport sur la situation actuelle de l'emploi, présente des statistiques et autres données démographiques sur la main-d'œuvre, ainsi que des prévisions pour l'emploi, les départs à la retraite et l'écart, à l'échelle nationale, entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. La méthodologie fait appel à des sondages et entrevues auprès d'employeurs et d'établissements d'enseignement, ainsi qu'à un examen exhaustif de données officielles. L'une des caractéristiques particulières de ce projet d'IMT vient du fait qu'un petit nombre d'employeurs représentent l'ensemble des emplois. Ainsi, la participation de la majorité des employeurs fait que les données de l'IMT sont grandement représentatives de l'ensemble du secteur.

- ◆ La principale initiative en matière d'IMT du **Conseil des ressources humaines de l'industrie minière** (www.mihir.ca) est un Réseau d'information sur la main-d'œuvre de l'industrie minière (RIMIN), dont le lancement a eu lieu en 2007. Son principal objectif est de fournir une IMT exacte et opportune aux intervenants de cette industrie. Entre autres, ce réseau prévoit les besoins d'embauche par profession et région — de telles prévisions ont ainsi été faites pour les secteurs miniers de la Colombie Britannique, de la Saskatchewan et de l'Ontario pour la prochaine décennie. D'ici le milieu de l'année 2010, le RHIM aura terminé l'élaboration d'un modèle de prévision national. Les renseignements ainsi recueillis permettront à l'industrie, qui emploie quelque 215 000 personnes, de mieux faire face aux nombreuses difficultés en matière de gestion des RH auxquelles elle est confrontée, notamment comment mieux intégrer les sources non traditionnelles de travailleurs et de travailleuses dans la main-d'œuvre.
- ◆ Le **Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du pétrole** (www.petrohrsc.ca) fournit périodiquement des prévisions à jour du marché du travail, sur le long terme, ainsi que les tendances pour l'industrie du pétrole en amont (2010-2020). Par ailleurs, le Conseil recueille, examine, analyse et distribue tous les trimestres les tendances à court terme du marché du travail. L'information à court terme sur le marché du travail donne un aperçu des conditions de ce marché dans l'industrie du pétrole en amont. Que la croissance de l'industrie soit stationnaire ou à la hausse, les prévisions font apparaître des pénuries de main-d'œuvre à compter de 2012. L'industrie du pétrole continuera d'offrir un grand nombre de possibilités d'emplois jusqu'en 2020, aussi bien dans l'industrie des ressources en pétrole et en gaz classiques que dans celle des sables bitumineux.

Les 27 autres conseils sectoriels ont diverses formes d'IMT, qu'il s'agisse d'une « étude sectorielle » qui offre un aperçu occasionnel du secteur ou d'autres formes plus ciblées de renseignements. L'ACS coordonne par ailleurs une « Analyse des besoins sur les renseignements sur le marché du travail » dans le cadre de laquelle 18 conseils ont interviewé 10 employeurs pour déchiffrer les tendances émergentes et les renseignements généraux.

Bien que ces secteurs semblent disparates, ils n'en ont pas moins un point commun en ce sens qu'ils se servent de données qui illustrent les caprices des environnements dans lesquels ils fonctionnent. Les changements au marché étant imprévisibles, les secteurs comprennent de plus en plus — et gèrent de mieux en mieux — leurs propres marchés du travail.

Pour plus de renseignements, voir *Understanding LMI Technologies and Issues, The Case Studies: Reviewing LMI Methodology Adopted by Seven Sector Councils* (2009), à www.conseils.org. Vous y trouverez également des liens vers tous les sites des conseils sectoriels.



Inde

National Skill Development Corporation

Dilip Chenoy, P-DG, NSDC
Président-directeur général,
National Skill Development Corporation

Dilip Chenoy est actuellement président-directeur général de l'organisme National Skill Development Corporation (NSDC), partenariat public privé chargé de créer, de financer, de faciliter et de stimuler le perfectionnement des compétences et la formation professionnelle en Inde. Son objectif est de renforcer les compétences de quelque 150 millions de personnes en Inde d'ici à 2022 et, pour y parvenir, de promouvoir l'investissement dans le secteur privé et de lancer des initiatives de formation et de perfectionnement des compétences dans 20 secteurs à forte croissance et dans le secteur non organisé. L'organisme NSDC a aussi pour tâche de créer des systèmes de normes et d'accréditation, de même qu'une base de données sur le marché du travail, en plus de cerner les lacunes en matière de compétences. Avant d'entrer au SIAM, Dilip était le directeur général adjoint responsable de l'organisme Industry Sectors and Associations Council (ASCON) comprenant les domaines de l'agriculture, des sciences de la vie et des TIC à la Confederation of Indian Industry (CII).

Le SIMT : pierre angulaire du perfectionnement des compétences en Inde

Introduction

En août 2008, le premier ministre a présenté sa vision en matière de perfectionnement des compétences, déclarant à cette occasion que « les experts ont estimé que l'Inde a la capacité de créer 500 millions de postes de techniciens

certifiés et qualifiés d'ici à l'année 2022 ». Pour y parvenir, a-t-il souligné, il faut mettre en place la structure institutionnelle qui est indispensable au niveau national pour coordonner les mesures à prendre, à savoir un Conseil national du perfectionnement des compétences (NSDC), présidé par le premier ministre, un Office national de coordination du perfectionnement des compétences (NSDCB), coordonné par la Commission de la planification pour combiner les volets d'action publique et privée. Le NSDC, en tant qu'organisme sans but lucratif, sera supervisé par le ministère des Finances et chargé de promouvoir le perfectionnement des compétences dans le secteur privé.

En février 2009, le gouvernement annonçait le nouveau plan d'action en matière de compétences, dans le cadre duquel le NSDC avait pour mandat de mettre sur pied des conseils sectoriels. Ces derniers auraient comme fonctions de mettre en place des systèmes d'information sur le marché du travail (SIMT) pour faciliter la planification et l'exécution de cours de formation; de déterminer les besoins de perfectionnement des compétences et de préparer un catalogue des types de compétences; d'élaborer un plan de perfectionnement des compétences au niveau sectoriel et de mettre à jour un répertoire des compétences; d'arrêter des normes et qualifications en matière de compétences; de normaliser les processus d'affiliation et d'accréditation; de participer à l'affiliation, à l'accréditation et à la normalisation; de planifier et de mettre en application la formation des formateurs, et de promouvoir des académies d'excellence.

Il s'agissait là d'un grand changement d'orientation, qui marquera une nouvelle ère de perfectionnement des compétences en Inde. Pour bien comprendre les raisons pour lesquelles ces changements ont lieu et les dossiers sur lesquels il va falloir se pencher, il conviendrait de prendre un peu de recul.

En effet, au cours des dernières années, les employeurs, l'industrie et même quelques strates de la société, ont commencé à laisser entendre que le cadre de l'éducation et du perfectionnement des compétences en Inde, dans sa version actuelle, n'avait pas la capacité adéquate, que les programmes d'études et d'enseignement n'étaient pas conformes aux normes de l'industrie, et qu'un fort pourcentage des individus sortis du système ne pouvaient être employés. Dans le but de trouver des solutions à ces problèmes, le ministère du Travail a entrepris, avec l'aide de la Banque mondiale, une série d'initiatives pour mettre en place des partenariats publics privés dans le but de renforcer les institutions de formation industrielle et de les faire concorder aux besoins des employeurs et de l'industrie. Le ministère du Développement des ressources humaines (DRH) a quant à lui arrêté un certain nombre de programmes invitant des partenariats publics privés dans le secteur de l'éducation, notamment un élargissement et un renforcement des institutions existantes, ainsi que la création d'universités privées. Plus

récemment, le ministère du DRH a entrepris un processus pour comprendre les besoins de programmes d'études dans divers secteurs.

L'information sur le marché du travail en Inde

Il existe déjà un certain nombre d'organismes qui soit recueillent et publient ou bien évaluent les besoins en main d'œuvre dans divers secteurs de l'économie. Du fait que l'Inde suivait un système de planification élaboré, et dans le cadre du processus d'élaboration du plan quinquennal, les observations de diverses organisations étaient recherchées quant aux besoins de niveaux différents de main d'œuvre au pays au cours des cinq années sur lesquelles le plan va porter.

En outre, les ministères fédéral et des États du Travail s'occupaient des services d'embauche pour assurer la liaison entre les employeurs et les chercheurs d'emploi.

D'autres organismes, comme le All India Council of Technical Education (conseil indien de l'éducation technique), le Medical Council of India (conseil médical de l'Inde), l'Institute of Chartered Accountants of India (institut des comptables agréés d'Inde), entre autres, ont aussi en vigueur des systèmes de prévision et d'analyse par le truchement desquels ils décernent l'agrément ou bien autorisent la création de nouvelles capacités.

Par ailleurs, des organisations telles que l'Institute for Applied Manpower Research (institut de recherche appliquée en main d'œuvre) ont mené des sondages et effectué des prévisions pour divers secteurs de l'économie. Les enquêtes nationales d'échantillons du gouvernement ont par ailleurs permis de recueillir des données sur la nature de l'éducation, le niveau des compétences, les services et la création d'emplois, aussi bien au niveau régional que sectoriel.

Par ailleurs, des organismes industriels comme la Confederation of Indian Industry (CII) [confédération de l'industrie indienne], la Society of Indian Automobile Manufacturers (SIAM) [société des fabricants d'automobiles de l'Inde] et NASSCOM, ont mené indépendamment des sondages et autres études sur les lacunes au niveau des compétences dans certains secteurs ainsi que dans certains États.

Depuis l'arrivée de l'Internet, divers portails d'emplois comme Naukri.com, timesjobs.com, Monster.com, ont été lancés, et ont comblé certains vides. Des entreprises telles que Teamlease ont conclu des partenariats avec des gouvernements d'État dans le but de renforcer le système d'embauche. Des États comme ceux d'Andhra Pradesh et du Gujarat, par exemple, ont lancé des sites Web qui ont pour but d'être un pôle multiservices pour les employeurs, stagiaires et centres de formation. Le CII collabore également avec le NSDC au lancement d'un site « skillpedia ».

Il s'agit là d'initiatives diverses, éparées et peut être même mal coordonnées. S'il est un fait qu'elles étaient néanmoins utiles lorsqu'elles ont été conçues, par exemple, l'étude du CII est mentionnée dans le plan d'action nationale en matière de compétences, et celle du SIAM dans le plan de mission de l'automobile. Dans le scénario actuel, et vu que les besoins du pays sont dorénavant différents, on a jugé qu'il fallait à la fois réviser et restructurer les systèmes en vigueur, en plus d'essayer quelque chose de nouveau. Par conséquent, le plan d'action nationale en matière de compétences de 2009 cible tout particulièrement le SIMT et les conseils sectoriels.

L'IMT par organisations sectorielles

L'Organisation internationale du travail (OIT) définit, entre autres, l'IMT comme *« Toute information concernant la taille et la composition du marché du travail ou toute partie du marché du travail, son fonctionnement global ou partiel, ses problèmes, les occasions qui se présentent et les intentions ou les aspirations liées à l'emploi de ceux qui en font partie »*.

La première étude multisectorielle sur les besoins en ressources humaines et compétences dans plusieurs secteurs a été entreprise par IMaCS Consulting pour le NSDC, auprès de 20 secteurs à forte croissance ainsi que du secteur non officiel en Inde. Les secteurs couverts étaient notamment les suivants : textiles et vêtements; bâtiment et construction; automobiles et pièces détachées; transports, logistique; services immobiliers, transformation des aliments; vente au détail organisée; services de soins de santé; éducation et perfectionnement des compétences; services bancaires, financiers et assurances; joaillerie et bijouterie; TI et fournisseurs de TI; tourisme et services d'accueil, voyages; cuir et produits du cuir; meubles et accessoires; services électroniques et matériel TI; médias et divertissements; produits chimiques et pharmaceutiques; matériaux de construction/à bâtir. Une étude du secteur non officiel a également eu lieu, laquelle était d'autant plus importante que plus de 93 % de l'emploi en Inde se trouvent dans ce secteur, le restant étant dans le secteur organisé.

Si l'on examinait les vastes paramètres d'un SIMT qui couvriraient les conditions du marché du travail, les tendances en matière de demande et d'offre, la composition et les caractéristiques de l'offre d'emploi, la projection des demandes futures, ainsi que les tendances en matière d'emploi dans l'industrie, l'analyse et l'interprétation de ces tendances s'y trouveraient dans les études en question. Toutefois, l'absence de données et aussi de séries identiques de données dans toute la gamme des industries faisant partie des études, révèle que l'information nécessaire n'est peut être ni à jour ni complète.

En outre, les données touchant aux ressources en matière d'éducation et de formation, particulièrement en ce qui a trait aux initiatives du secteur privé, à la répartition géographique de l'industrie et de l'emploi, aux caractéristiques professionnelles et à l'offre, ainsi qu'aux données sur les salaires, ont été difficiles à incorporer en entier dans ces premières études. Les données sur l'industrie et l'emploi utilisées dans les études reposaient sur des données chronologiques datant de deux à trois ans, mais mises à jour lors d'entrevues et d'analyses.

Financement du SIMT

L'un des aspects importants de ces rapports sur les lacunes au niveau des compétences ou le SIMT vient du fait que dans la plupart des cas le financement venait des gouvernements des États soit directement ou bien par l'intermédiaire d'une association industrielle. Les études du NSDC quant à elles étaient financées par cette corporation.

Il est tout à fait possible que cet aspect du travail d'un conseil sectoriel fasse l'objet d'un financement tout au moins à court terme. Si l'on veut que les conseils sectoriels (CS) soient couronnés de succès, dans ce cas il faut que ces rapports soient financés à partir des fonds générés par les fonctions affectées aux CS.

Normes de méthodologie dans le réseau

Pour les secteurs de l'industrie, la même méthodologie a été respectée dans toutes les industries. Dans l'ensemble, le rapport couvre la situation actuelle de l'industrie, sa taille et sa croissance, les inducteurs de la demande, les facteurs du succès et le risque pour les secteurs, les inducteurs de la compétitivité du secteur, les tendances actuelles en matière d'emploi, le profil des personnes employées dans le secteur, les exigences professionnelles et les lacunes en matière de compétences, les tendances émergentes, la taille projetée et les critères liés aux ressources humaines, ainsi que les secteurs ciblés pour le renforcement des compétences.

Toutefois, à l'exception de secteur comme celui de l'automobile, lorsqu'il y avait un regroupement évident de l'industrie pour d'autres secteurs, les données géographiques n'étaient pas suffisantes. Certains gouvernements d'État ont alors entrepris des sondages sur les lacunes en matière de compétences à l'échelle de leur État. Le NSDC a également procédé à une analyse pilote des lacunes liées aux compétences au niveau des districts, ce processus devant d'ailleurs être élargi à l'ensemble du pays. Pour ce qui est de l'analyse de ces lacunes au niveau des districts, les domaines abordés étaient les attributs de la population dans la région, l'activité économique – dont l'agriculture, les arts et l'artisanat –, la situation actuelle de l'emploi, la croissance prévue de l'activité économique, l'actuelle

infrastructure de la formation, les lacunes en matière de compétences dans la région, et les secteurs ciblés pour le renforcement des compétences.

Utilisation du SIMT et impact

L'impact des études publiées en 2009 2010, que l'on peut trouver sur le site du NSDC, était multiple. Tout d'abord, un grand nombre de chercheurs d'emploi ont saisi les opportunités offertes dans divers secteurs et dans plusieurs cas, ils ont été incités à perfectionner eux mêmes leurs compétences afin de pouvoir participer à la croissance. L'industrie et les employeurs se sont par ailleurs rendu compte que l'écart était à ce point important qu'il ne pourrait être comblé uniquement par les efforts individuels des CSR.

Les gouvernements s'en sont servis comme indicateurs de l'endroit où une intervention était nécessaire, ainsi que pour cibler les cinq premiers secteurs devant faire l'objet d'un examen des programmes d'études. Pour les fournisseurs de cours de formation, il s'agissait d'une indication très nette des possibilités, les encourageant à lancer de vastes programmes de formation. En fait, les lacunes en matière d'offre et de demande qui ont été identifiées ont permis de comprendre que le perfectionnement des compétences pourrait être entrepris de façon durable et ne devait pas dépendre de l'aide, de la charité ou encore de subventions. Bien entendu, nombreux seraient ceux qui continueraient de croire que ces démarches devraient toujours faire l'objet de subventions ou bien d'un financement de bienfaisance. Plusieurs organismes de formation ont utilisé cette information pour lancer des programmes à grande échelle pouvant générer un excédent, ce qui leur permettrait de rester à flot au cours d'une certaine période.

Un certain nombre d'organismes des secteurs de l'industrie, qui n'étaient pas couverts dans la première étape des études, envisagent actuellement d'effectuer de tels rapports. De plus en plus de gouvernements d'État commandent d'ailleurs des sondages sur les lacunes liées aux compétences. Toutefois, la méthodologie pourrait bien ne pas être la même entre les États ou secteurs. Parallèlement, des secteurs comme ceux de l'énergie nucléaire, de l'énergie solaire, de la nanotechnologie, ou d'autres qui sont émergents, ne sont toujours pas inclus comme entité distincte. Devant la réalisation du fait que la disponibilité de personnes qualifiées peut être un obstacle important à la croissance de ces secteurs en Inde, des efforts ont été entrepris pour atteindre les futurs critères des personnes qualifiés et aussi identifier les lacunes en matière de compétences.

Lacunes liées aux compétences dans le secteur non organisé

Le secteur non organisé représente une part importante de l'économie indienne. En effet, en 2008, 92 % du total de la main d'œuvre de 450 millions en Inde étaient employés dans ce secteur non organisé. On évalue que les choses allant

comme elles sont, le pourcentage de l'emploi dans ce secteur resterait autour de 92-93 %. Le secteur non organisé est composé de toutes les entreprises privées qui ne sont pas constituées en société, qui sont la propriété d'individus ou de ménages, participant à la vente et à la production de biens et de services à titre de propriétaire exclusif ou de partenariat, comptant moins de 10 employés.

L'emploi non organisé ou informel concerne les personnes qui travaillent dans le secteur non organisé ou les ménages, à l'exclusion du personnel régulier qui reçoit des avantages sociaux et des travailleurs du secteur formel qui sont sans emploi ou qui ne reçoivent pas d'avantages sociaux de leur employeur. Sont par ailleurs également inclus un grand nombre de travailleurs autonomes.

Cette étude sur les lacunes liées aux compétences est unique en ce sens qu'elle s'appuie sur un grand nombre de données de rapports gouvernementaux, de sondages et d'autres renseignements mentionnés dans le présent article. Elle utilise aussi des données primaires recueillies par des sondages et recensements, pour prévoir les possibilités d'emploi à long terme. Elle fait partie des études qui renferment des données sur les salaires et un potentiel d'emploi à l'échelle des villes (pour les travailleurs domestiques dans certaines villes). Une partie du rapport traite de groupes clés d'artisanat en Inde et des lacunes en matière d'emploi dans ces métiers. Il a aussi été essayé de mettre ensemble des groupes semblables. Le rapport présente des projections des besoins en ressources humaines de certains secteurs informels, par exemple esthéticiennes, gestionnaires d'installations, gardes de sécurité, etc. En conclusion, le rapport circonscrit 14 secteurs clés et environ 34 métiers où il faudrait se concentrer en matière de renforcement des compétences.

Prochaines étapes

Comme cela a été mentionné, il s'agit de premières tentatives visant à créer des éléments d'un SIMT. Il sera toujours difficile de créer un SIMT parfait et à jour du fait que la situation dans la plupart des secteurs ne cesse d'évoluer. On a tendance à penser au NSDC qu'il faut entreprendre une analyse des lacunes en matière de compétences à l'échelle des États, pour aborder des domaines du SIMT qui ne le sont pas dans les études précédentes. On s'attend, certes, à ce que cela prenne du temps. Par ailleurs, devant la grande diversité des données gouvernementales, certaines ayant des renseignements chronologiques divers, un projet visant à les regrouper et à élaborer un modèle qui les intégrerait, est également envisagé. Parallèlement, des efforts sont déployés pour créer et financer des conseils sectoriels couvrant les 21 secteurs pour lesquels les sondages sur les lacunes en matière de compétences ont été entrepris. Le travail lié au SIMT pour les secteurs pour lesquels des conseils sectoriels sont en voie d'élaboration, leur serait transféré. Les conseils sectoriels mettraient en œuvre un programme

échelonné visant à circonscrire les compétences et à élaborer les normes d'un grand nombre de métiers et de professions différents au sein de leur secteur. Le SIMT élaboré par les conseils sectoriels inclurait cette analyse ainsi que l'interprétation des données, et devrait être régulièrement mis à jour.

Chaque conseil sectoriel lancerait un portail qui ferait le lien avec tous ses intervenants. Le NSDC cherche à créer un portail global qui connecterait ces sites à d'autres. Il est prévu d'avoir un portail « unique » parmi toutes les régions géographiques, tous les secteurs, ministères, États, centres de formation, organisations d'employeurs, conseils sectoriels et autres intervenants. Le NSDC aurait un partenariat avec des organisations multilatérales, bilatérales et de développement dans le but de transformer le paysage des compétences en Inde.



Pays Bas

Colo et Kennicentrum

Peter Cras

Directeur général, Centre of Expertise KC Handel

Peter Cras est le directeur général du Centre of Expertise KC Handel, depuis décembre 1999. En cette capacité, il a la responsabilité de la mise en place d'une structure de qualification fondée sur les compétences pour l'éducation professionnelle au niveau secondaire. Il joue un rôle actif à divers postes de direction. Auparavant, il a travaillé pendant cinq ans comme directeur d'une association pour la gestion des déchets, et durant plus de 10 ans en tant que gestionnaire et directeur adjoint d'organisations dans les domaines de l'examen et de l'évaluation. Il a aussi pendant plus de 10 ans été enseignant dans les domaines de l'éducation spéciale et de l'éducation professionnelle avancée.

Information régionale et sectorielle sur le marché du travail par les centres d'expertise hollandais

Âgée de 46 ans, Marie est une employée de vente dans une pharmacie située dans le Sud des Pays Bas. En octobre 2008, elle comptait 20 ans d'ancienneté dans cette entreprise. Quelques mois plus tard, cette société internationale a dû fermer ses magasins aux Pays Bas en raison de la crise économique. Marie connaissait les difficultés de son entreprise, mais n'était pas prête à la perte de son emploi. À son âge, et devant son manque d'agrément, elle pensait bien se retrouver devant un gros problème.

Peu de temps après, Marie apprit la fermeture du magasin dans lequel elle travaillait, mais se fit offrir la possibilité de s'inscrire gratuitement à un programme de recherche d'emploi. Dans le cadre de ce dernier, son employeur a collaboré avec diverses institutions publiques pour l'aider à trouver un nouvel emploi. Un coach lui a permis d'explorer ses possibilités. Elle a suivi un test exhaustif et

trouvé plusieurs nouvelles possibilités de travail dans son voisinage, dans des domaines qui l'intéressaient. Par ailleurs, elle aurait une bonne possibilité de se trouver un emploi. Dans le cadre de ce programme, Marie a pu s'appuyer sur l'expérience acquise au cours de ses nombreuses années d'emploi pour notamment obtenir un certificat dans de nouveaux domaines de travail, avec un minimum d'effort. Marie est dorénavant pleinement équipée pour commencer à se chercher un nouvel emploi, avec l'aide du grand réseau des centres d'expertise hollandais. Du fait que Marie a pu rapidement se trouver un nouvel emploi, il n'a pas été nécessaire de faire appel à la procédure de reclassement externe, qui est fort coûteuse; ainsi, les institutions publiques ont pu faire l'économie de son indemnité. L'un des ingrédients principaux de ce programme couronné de succès est une excellente connaissance de l'information sur le marché du travail.

17 centres d'expertise

Les 17 centres d'expertise hollandais sont en mesure de dire où les possibilités d'emploi se trouvent dans le marché du travail, et où le marché du travail sera confronté à des pénuries d'employés ou milieux de travail. Cet article se penche d'un peu plus près sur la façon dont les centres d'expertise ont organisé l'information sur le marché du travail. Ces centres représentent, ensemble, plus d'une quarantaine de secteurs différents de l'industrie. Colo est l'association de 17 centres d'expertise sur l'enseignement et la formation professionnels et le marché du travail.

Les centres d'expertise ont trois fonctions, en vertu de la loi :

- ◆ élaborer et maintenir la structure des qualifications d'après les besoins du marché du travail,
- ◆ fournir un nombre suffisant d'entreprises où les étudiants peuvent suivre de bons stages qualitatifs, et
- ◆ promouvoir la qualité des entreprises ainsi reconnues.

Pour exécuter ces tâches légales, les centres d'expertise reçoivent une contribution financière du gouvernement, ce qui les oblige à faire preuve de transparence quant à leurs activités et résultats. Cette responsabilité publique se manifeste dans le code de gouvernance, la vérification du rendement et la responsabilité envers l'inspection du ministère de l'Éducation.

Toutes les parties qui travaillent dans le domaine de l'enseignement professionnel respectent les conditions du « devoir de diligence d'origine législative », ce qui

signifie que les institutions qui reçoivent de telles contributions de la part du gouvernement ont l'obligation de présenter uniquement des cours à l'issue desquels les étudiants auront des possibilités suffisantes de trouver un travail. Les critères pour juger cette « macro efficacité » sont le nombre de places suffisantes permettant aux étudiants de suivre un stage, et de bonnes perspectives du marché du travail pour les étudiants diplômés.

Colo stimule l'interaction dynamique entre le marché du travail et l'éducation, et représente ses membres aux niveaux local, régional, national et international. Qui plus est, il s'agit d'une plate forme pour les centres d'expertise, permettant de discuter d'intérêts communs et de partager les pratiques exemplaires, et de s'entendre en la matière. Colo et ses membres lancent conjointement de nouveaux projets stimulants.

Information sur le marché du travail

Tous les ans, les centres d'expertise procèdent à une recherche sectorielle pour les 40 directions générales et 650 professions. Cette recherche porte sur le nombre de participants, les places de stagiaires et le marché du travail dans son sens le plus large. La connaissance du marché du travail permet d'avoir un aperçu du nombre de places de stages nécessaires. Les données sur le marché du travail sont recueillies auprès de plusieurs sources, notamment de sociétés reconnues pour des stages professionnels. La force des centres d'expertise repose dans leur capacité à faire le lien entre ces données et les connaissances des quelque 800 conseillers régionaux qui apprécient bien le marché du travail du secteur de leur région. Tous les centres procèdent à une enquête annuelle du marché du travail, de sorte que les données les plus récentes sur le marché du travail sont toujours à la disposition de tous les secteurs.

Les centres d'expertise entretiennent de bonnes relations avec les partenaires sociaux des divers secteurs d'activités. Les chercheurs des centres d'expertise élaborent des données à jour sur le marché du travail dont ils se serviront pour mettre en place la structure des qualifications, donner des conseils professionnels et arrêter des politiques régionales.

Aux Pays Bas, des subventions sont de plus en plus souvent versées au niveau régional. Pour Colo et les centres d'expertise, elles permettent de cibler davantage l'information sur le marché du travail régional.

Publication et regroupement de l'information sur le marché du travail

Cette information, sous une grande diversité de formes, est destinée au plus grand nombre de personnes possibles. Les 17 centres d'expertise représentent à eux tous 44 secteurs d'activités, qui recoupent tous les domaines professionnels. Le regroupement de l'information sur ces 44 secteurs d'activités (disponibilité du travail, nombre d'étudiants qui suivent des études dans les différents secteurs, développement économique, y compris les changements démographiques) dans des feuillets et autres brochures d'information permet aux différentes parties concernées de cerner les possibilités ainsi que les problèmes qui se présenteront à l'avenir. L'information est publiée par le biais d'un grand nombre de canaux différents :

Le baromètre Colo

Le baromètre Colo est un rapport trimestriel sur la disponibilité des placements professionnels dans tous les domaines de travail. Il comporte une information standard sur le marché du travail, précise où sont les possibilités, ainsi que les difficultés rencontrées dans les secteurs d'activités, de même que les études qui sont populaires auprès des étudiants. Par ailleurs, ce baromètre Colo précise un thème particulier du marché du travail, comme l'emploi des personnes handicapées ou des adultes qui suivent des études.

Jeunes Basiscijfers

L'une des répercussions de la crise économique aux Pays Bas a été la forte augmentation du chômage chez les jeunes. Pour régler ce problème, le gouvernement a lancé un programme spécial intitulé « Plan d'action pour lutter contre le chômage chez les jeunes », en vertu duquel les gouvernements locaux et les institutions publiques peuvent demander des fonds pour des projets permettant de lutter contre le chômage des jeunes. Afin de donner à ces gouvernements locaux et autres institutions un aperçu de la portée du problème et des goulots d'étranglement spécifiques sur le marché du travail, Colo et les centres d'expertise ont décidé de présenter un rapport en la matière dans des feuillets distribués au niveau local. Ainsi, trois fois par an, Colo et UWV WERKbedrijf publient une trentaine de feuillets comportant des données sur le marché du travail pour chaque région des Pays Bas. Des données quantitatives révèlent le nombre d'étudiants subventionnés, diplômés ou ayant décroché, de même que le taux de chômage pour les moins de 27 ans, le nombre d'étudiants dans tous les secteurs d'activités qui ont de la difficulté à se trouver un travail, une information qualitative sur la situation et le marché du travail dans tous les secteurs d'activités, les études offrant de bonnes possibilités de se trouver un emploi, etc.

Coopération avec d'autres organisations publiques

Afin de diffuser le plus possible des données sur les moyens les plus efficaces de trouver un travail, Colo collabore avec plusieurs organisations publiques, l'une d'entre elles étant UWV WERKbedrijf. UWV WERKbedrijf est le bureau d'emploi public aux Pays Bas, dont l'objectif principal est d'apparier la demande et l'offre d'emploi sur le marché du travail. En 2009, Colo et UWV ont signé une entente pour joindre leurs forces dans le but de réduire le chômage chez les jeunes et d'augmenter la transparence du marché du travail. Colo et UWV collaborent déjà depuis 2003 dans le domaine de l'évaluation des titres et diplômes internationaux.

Exemple du secteur des soins de santé

Dans le nord des Pays Bas, l'information sur le marché du travail des centres d'expertise révèle une pénurie de stages dans le secteur des soins de santé. Cette pénurie est particulièrement marquante chez les étudiants ayant des niveaux d'études peu élevés. L'information sur le marché du travail a révélé de bonnes perspectives pour ces étudiants. Pour s'assurer qu'ils n'abandonneront pas leurs études, le Centre d'expertise des soins de santé, appelé Calibris, a lancé un projet dans le cadre duquel les étudiants peuvent acquérir des connaissances en cours d'emploi, être supervisés de près et finir leurs études à temps. Grâce à ce bon système de contrôle de l'information sur le marché du travail, ces étudiants seront prêts à entrer sur le marché du travail lorsqu'ils seront recherchés.



Nouvelle Zélande

Industry Training Federation

Jeremy Baker,
Directeur général, Industry Training Federation

Jeremy Baker participe depuis le début des années 1990 aux questions touchant l'éducation tertiaire, ayant travaillé dans les secteurs public et privé, dirigeant notamment sa propre société de recherche et de politique en matière d'éducation. Jeremy a aussi travaillé pour Business New Zealand, l'organisme national pour la communauté des affaires de Nouvelle Zélande, à titre de conseiller pour l'éducation et la formation, et plus récemment en tant que directeur de la politique en matière d'emploi et de compétences pour le ministère du travail de ce pays.

Eric Krassoi Peach,
Directeur de projet : Labour Market Analysis, Industry
Training Federation

Eric Krassoi Peach s'est joint à la Industry Training Federation en 2010 après avoir travaillé à titre d'analyste au groupe Work Directions au ministère du Travail. Il détient actuellement un baccalauréat en sciences économiques du Hendrix College des États Unis.

Organismes de formation de l'industrie néo-zélandaise (OFI)

La Nouvelle-Zélande est un État insulaire situé à l'est de l'Australie, dans le Pacifique Sud. Sa masse terrestre est semblable à celle du Royaume Uni ou de l'État du Colorado aux États Unis. Forte d'une population de 4,3 millions d'habitants, elle a une économie centrée autour de l'agriculture, et est connue à l'échelle internationale pour ses produits laitiers, son secteur de l'agneau et sa laine.

Les 39 organisations de formation industrielle (OFI) de la Nouvelle-Zélande font la liaison entre l'industrie et l'éducation tertiaire et la formation. Les OFI recueillent et analysent un très grand nombre de données sur le marché du travail qui décrivent leur secteur et l'ensemble de l'économie. Cette information

sert à mieux comprendre la composition par secteur, à prévoir les besoins en main d'œuvre des secteurs, à circonscrire les éléments déclencheurs de la productivité et à articuler les cheminements en matière d'éducation et de carrière dans les secteurs.

Les OFI néo zélandais sont investis de trois rôles légiférés par la loi :

- ◆ déterminer et promouvoir les besoins en main d'œuvre qualifiée des industries qu'ils représentent,
- ◆ définir les normes et qualifications en matière de compétences, soit fixer les normes de compétences et les qualifications des industries dans le cadre du système de qualifications de la Nouvelle-Zélande, et
- ◆ organiser la formation en milieu de travail pour les employés, soit faire le lien entre l'apprentissage en milieu de travail au niveau individuel et les besoins en main-d'œuvre qualifiée des industries au niveau national.

Chacun de ces rôles exige une information sur le marché du travail à divers degrés.

Capacité de recherche et d'analyse

Les OFI, à l'instar des secteurs qu'ils desservent, varient en taille et capacité. En moyenne, les OFI emploient 32 personnes, qu'il s'agisse d'opérations dirigées par un seul individu ou de grandes organisations comptant 150 employés. Dans le dernier sondage des OFI datant de 2009, on y découvre que plus de la moitié d'entre eux employaient au moins une personne à temps plein consacrée à la recherche, à l'évaluation et à l'analyse du marché du travail. Ce chiffre cache le montant total des ressources que les OFI consacrent à ce genre de travail du fait qu'un certain nombre sous traitent ces travaux à des entreprises et les chargent d'effectuer la recherche et l'analyse en question. Par ailleurs, nombre d'OFI collaborent avec des agences gouvernementales et associations professionnelles sur des projets sectoriels. Ces dernières années, des OFI ont commencé à travailler ensemble pour regrouper leurs ressources et leur expertise des marchés du travail.

Sources d'information

L'information sur le marché du travail dont se servent les OFI comporte plusieurs éléments, et provient d'un grand nombre de sources. L'information la plus couramment utilisée a pour origine les statistiques officielles de l'agence statistique de Nouvelle Zélande (Statistics New Zealand). En règle générale, les OFI travaillent à partir de trois principales séries de données, l'une d'entre elles étant le recensement de la population et des ménages. Organisé tous les cinq ans, il offre un aperçu détaillé du marché du travail, et représente la source d'information sur le marché du travail la plus exhaustive dans ce pays du fait

qu'elle essaie de sonder chaque personne qui y réside. Bien que les données soient recueillies de façon peu fréquente, il s'agit de la seule option dont disposent les analystes intéressés par la composition démographique et professionnelle détaillée d'un secteur.

Le sondage de la main-d'œuvre familiale (SMOF) est une source officielle plus régulière. Ce sondage trimestriel, effectué auprès d'un échantillon de 15 000 ménages (soit environ 30 000 individus), donne la mesure officielle de l'emploi et du chômage en Nouvelle-Zélande, et est considéré comme une mesure raisonnablement exacte de l'emploi dans les professions de haut niveau et les groupements d'industries. Il sondage offre également des suppléments périodiques qui comportent des questions sur le revenu et le niveau d'études (entre autres).

Une autre source de données statistiques officielles, élaborée uniquement récemment, soit les données employeur employé couplées (DEEC), fait le lien entre les données administratives recueillies dans le cadre du système fiscal de Nouvelle Zélande et les données démographiques des entreprises amassées par Statistics New Zealand. La série de données contient divers indicateurs, dont l'emploi, le roulement des effectifs et la rémunération moyenne pour des groupements d'industries détaillés.

Les OFI produisent leurs propres données sur le marché du travail dans le cadre de sondages, de groupes de réflexion, ainsi qu'auprès de personnels sur le terrain. La méthodologie utilisée pour recueillir ces données varie d'un OFI à l'autre, mais les pratiques exemplaires sont partagées au sein de groupements et par le biais de réunions de réseaux organisées par la Industry Training Federation. La Nouvelle Zélande étant un petit pays qui compte peu d'entreprises de recherche, bien souvent la méthodologie utilisée dans le cadre d'un projet pour un OFI est mise en œuvre lorsqu'un autre organisme veut faire quelque chose de semblable.

Usages de l'information sur le marché du travail

Les OFI se servent de l'information sur le marché du travail à diverses fins. De façon plus générale, ils utilisent des sondages auprès de leurs membres pour comprendre les opérations et le niveau de travail auquel les effectifs de leur secteur sont employés, et aussi pour déterminer de nouvelles possibilités de formation. Les tendances de l'emploi actuelles sont également analysées pour en arriver à des prévisions des futurs besoins de main d'œuvre qualifiée, ce qui suscite des débats au sein du secteur concerné et alimente les conversations des OFI avec les organismes de financement gouvernementaux.

La détermination des besoins en main d'œuvre qualifiée à partir des tendances du marché du travail ne représente qu'un élément du tableau; en effet, pour

s'assurer de constituer la main d'œuvre qualifiée adéquate, les OFI ont trouvé utile de circonscrire les éléments déclencheurs de la productivité de leur secteur et de quantifier la valeur de la formation sur ces pilotes. De la sorte, les OFI peuvent faire la démonstration auprès des employeurs du rendement du capital investi dans la formation, et concentrer leurs efforts sur l'élaboration de normes et de qualifications qui font plus directement le lien avec l'amélioration de la productivité.

Tout récemment, un groupe d'OFI s'est porté volontaire pour prendre part à un projet cherchant à mesurer la valeur ajoutée de la formation. Une vaste gamme de secteurs a été incluse, dont les suivants : industries extractives, produits de la mer, horticulture et services. Ce projet avait pour but de déterminer les pilotes de la productivité pour leur secteur, et d'identifier lesquels pourraient être liés à la formation et étaient actuellement mesurés (taux de mammite, ou rapidité de la transformation des matières brutes, par exemple). Une fois ces éléments identifiés, les gestionnaires de projet ont comparé le rendement de travailleurs ayant suivi une formation avec celui de travailleurs qui n'en avaient pas suivie, pour quantifier la valeur de la formation aux entreprises, ce qui a été pris en compte dans l'amélioration de ces mesures. Les résultats de ces travaux ont permis aux OFI d'indiquer où la formation était efficace et où il y avait de la place pour l'améliorer. Pour en savoir davantage sur ces travaux et les rapports finals, voir <http://www.itf.org.nz>.

Par compétences en leadership au niveau sectoriel on entend la capacité à communiquer aux apprenants comme aux conseillers en carrière les études qu'il faut suivre et les cheminements de carrière qui s'offrent. La plupart des OFI possèdent des données sur ces cheminements, mais plusieurs ont lancé de grands projets pour mieux expliquer les professions disponibles aux stagiaires potentiels, et articuler les qualifications dont ils auront besoin pour occuper de tels postes. Le meilleur exemple est celui d'une collaboration entre deux OFI qui couvre les industries de l'aviation, des services d'accueil et du tourisme. Ils ont créé un portail appelé « NZSkillsConnect », qui démontre à partir de graphiques les diverses professions disponibles aux stagiaires, avec des exemples de progression de carrière et les critères d'entrée pour chacune. Ce portail a été conçu à partir des résultats de consultations exhaustives avec des représentants sectoriels, et des données statistiques actuelles sur l'emploi et les revenus (<http://www.nzskillsconnect.co.nz>).

Il existe un grand nombre d'autres exemples de ce que font les OFI avec l'information sur le marché du travail pour remplir leur rôle de véritables leaders en la matière. La « Industry Training Federation » a regroupé une série d'études de cas mettant en exergue ce travail, dans un rapport intitulé *Skilling New Zealand: ITO Leadership in Action*. Ce rapport et d'autres peuvent être consultés sur le site : <http://www.itf.org.nz>.

Difficultés

Ces dernières années, on a constaté un usage croissant de la part des OFI des codes officiels de l'industrie et des professions dans l'analyse de leurs données et plans de formation, ce qui s'explique par la possibilité de comparer les données des OFI et les statistiques officielles. La Nouvelle Zélande a toujours eu ses propres systèmes de classification, conçus à partir de structures de code internationales, mais a tout récemment collaboré avec l'Australie pour créer un système conjoint de codes dont se servent actuellement ces deux pays. Bien que ces codes incluent des professions et industries détaillées, ils ont soulevé de véritables difficultés à un grand nombre d'OFI. Dans plusieurs cas, les codes regroupent les industries d'une façon qui pourrait être logique d'un point de vue académique, mais qui ne répond pas véritablement à la couverture sectorielle des OFI. Cela est tout particulièrement vrai pour les OFI qui recoupent des secteurs qui n'ont pas de frontière ni de définition universellement convenue (par exemple tourisme ou TIC). Cette question se complique pour les OFI qui regroupent des industries très diverses. Par exemple, un OFI couvre les secteurs de la technologie électronique, des ambulances, des services financiers, des centres de contact, de la sécurité, de la gestion des délinquants et des télécommunications, ce qui lui rend extrêmement difficile la description des données du marché du travail des secteurs qu'il couvre, dans les classifications officielles.

Une des autres difficultés qu'entraîne l'utilisation de statistiques officielles concerne le maintien à jour et exact des données. Du fait que le recensement est la source la plus exhaustive de données démographiques et professionnelles détaillées, leur valeur diminue entre les années du recensement. Les séries de DEEC comportent un haut degré d'exactitude, mais sont néanmoins toujours obsolètes de 12 à 18 mois du fait que les travailleurs à leur propre compte communiquent leurs données fiscales tous les ans plutôt que tous les trimestres. Il n'existe donc pas de sources parfaites d'information sur le marché du travail, c'est pourquoi les OFI doivent compter sur diverses sources pour obtenir des résultats utiles.

Dans le but d'aider les OFI à comprendre l'information officielle sur le marché du travail qui est disponible, la « Industry Training Federation » a créé un outil à l'intention de ses membres qui permet de regrouper une série de statistiques officielles et de les afficher dans des tableaux ou graphiques, par sujet. Les OFI peuvent choisir jusqu'à 20 sous groupes pour créer leur secteur particulier, puis utiliser l'outil afin de faire la liaison avec les feuilles de données sur un document en Word. Cela donne automatiquement un rapport qui précise, en anglais simple, les données des feuillets décrivant les types d'individus qui travaillent dans le secteur, les compétences qu'ils possèdent, et les caractéristiques des entreprises du secteur, ainsi que plusieurs autres données utiles. La tâche de la collecte des

données pour les OFI en est d'autant simplifiée, et s'est avérée particulièrement utile pour les membres plus petits de la « Industry Training Federation ».

Devant la crise financière qui a frappé le monde, un grand nombre de gouvernements ont diminué leur financement et demandé au secteur public d'en faire davantage mais avec moins de fonds. La Nouvelle Zélande n'est certes pas une exception en la matière. Le secteur de la formation industrielle a constaté une croissance énorme de la participation au cours des deux dernières décennies. Le nombre d'individus suivant une formation officielle est passé de 16 000 en 1992 à plus de 180 000 en 2009, avec des fonds supplémentaires tenant compte de cette croissance. Les OFI devront s'adapter à des périodes plus « maigres » en regroupant leurs ressources et en cherchant des moyens de collaborer avec les institutions d'enseignement et les organismes gouvernementaux pour maximiser les ressources dont ils disposent à des fins de recherche et d'analyse. Ce genre de changement bien que souvent difficile permettra néanmoins et sans aucun doute à l'innovation et à la créativité de prendre le dessus.



Pakistan

National Vocational & Technical Education Commission (NAVTEC)

Afzal Latif

Directeur général, Planification et développement, National Vocational & Technical Education Commission (NAVTEC)
[commission nationale de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels - EFTP]

À l'instar d'autres stratégies nationales de réforme de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP), la Stratégie nationale du Pakistan en matière de compétences pour 2009 2013 (NSS) fixe trois grands objectifs : (i) fournir les compétences adéquates pour le développement industriel et économique, (ii) améliorer l'accès, l'équité et l'employabilité, et (iii) assurer la qualité du perfectionnement des compétences. L'aspect principal de cette réforme consiste à faire passer le système EFTP du Pakistan qui est régi par l'offre à un système régi par la demande.

Dans la plupart des pays en développement, le système EFTP repose sur des initiatives gouvernementales visant l'offre, ce qui explique pourquoi pour la plupart ce système n'est pas en phase avec les besoins réels de l'industrie, que ses programmes d'études sont obsolètes et que les instructeurs n'ont pas conscience des besoins de l'industrie. La formation est déterminée par les fournisseurs plutôt que par le marché, entraînant dans le pire des cas une dégénérescence, et dans le meilleur une réponse lente et molle à la demande de main d'œuvre qualifiée réelle ou changeante du marché. Toute tentative de réforme du système EFTP, pour qu'il soit plus étroitement lié aux besoins du marché et fermement ancré dans un cadre de gouvernance régi par la demande, comportera de nombreux éléments, les quatre principaux étant (i) l'offre d'une formation axée sur les compétences, (ii) une plus grande participation du secteur privé et ce, à tous les niveaux, (iii) une plus large autonomie des centres de formation, et (iv) l'amélioration des systèmes d'information et le renforcement de la capacité à analyser cette information et à l'intégrer dans les décisions politiques.

La stratégie (NSS) tient compte de ces éléments essentiels. Le document insiste sur la nécessité de générer des données et aussi pour que ses analyses soient prises en compte dans les politiques sur le perfectionnement des compétences, en plus d'aborder la signalisation du marché du travail, le recours à des études de dépistage, l'élaboration d'un index de possibilités d'emploi, et des études sectorielles. L'information et l'analyse du marché du travail (LMIA) nécessiteront un renforcement de la capacité de la NAVTEC, mais aussi de sa capacité à entreprendre de la recherche et à faciliter la production de la LMIA par d'autres organisations.

L'une des institutions pouvant jouer un rôle fondamental en la matière est l'unité LMIA du ministère du Travail et de la main d'œuvre. Alors que les efforts précédents à cette unité ciblaient l'élaboration d'une infrastructure de base pour analyser les données existantes et produire des rapports périodiques, la Commission européenne finance l'Organisation internationale du travail (OIT) pour d'une part appuyer la NSS et d'autre part élaborer sa capacité à générer de l'information et à produire des analyses à l'appui de la stratégie. S'il est un fait que les efforts initiaux étaient concentrés sur les tendances des indicateurs clés du marché du travail à préparer les politiques en matière d'emploi et de travail, les initiatives actuellement déployées ont pour but de rehausser le niveau de l'analyse et de l'orienter plus près des critères des politiques en matière de compétences. Il est donc extrêmement important pour la NAVTEC que cette tentative soit couronnée de succès en matière de LMIA et de liens institutionnels afférents.

Parallèlement, la Commission européenne ainsi que le gouvernement des Pays Bas ont engagé des fonds par l'intermédiaire de la GTZ (agence de coopération technique) pour un plus grand soutien à l'opérationnalisation de la NSS. La mise en œuvre réussie de ce programme sera fonction dans une grande mesure de la réalisation des objectifs du programme actuel. Pour deux raisons, la réforme du système du secteur EFTP s'avère complexe et prend du temps : tout d'abord, le programme technique en lui-même ne peut être mis en œuvre que progressivement et, deuxièmement, le rythme des changements peut être affecté par des questions de soutien politique et aussi par l'hésitation du secteur public à céder le pouvoir, ce qui pourrait entraîner de lentes transformations institutionnelles. Dans ce processus complexe, empli de difficultés, le rôle de la LMIA pourrait bien être négligé. La NAVTEC devra donc tenir compte de cette réalité et s'assurer que la LMIA est au cœur même de la réforme.

Diverses approches sont possibles pour entreprendre une analyse du marché du travail et déboucher sur le perfectionnement des compétences, qu'il s'agisse de l'utilisation d'indices par des sondages sur la formation dans les entreprises, ou encore de forums organisés par des intervenants ou des modèles économétriques. Dans le contexte d'une réforme en vue d'un système EFTP régi par la demande ou le marché, l'élément fondamental est de créer des liens avec le secteur privé pour assurer une plus grande participation de sa part dans l'élaboration d'un système EFTP réorienté. L'élément central de cette NSS consiste à créer des groupes consultatifs pilotes de l'industrie (IAG) pour des industries clés comme celle de la construction. Cette poignée d'IAG a donc été créée avec l'aide du British Council (conseil britannique), et en sont aux premières étapes – leur officialisation demeurant un véritable défi. Ces groupes ont pour modèles les conseils sectoriels et devraient, une fois arrivés à maturité, jouer un rôle central dans la prestation de données sur les besoins actuels et futurs de main-d'œuvre qualifiée de l'industrie. Elles ont d'ailleurs déjà produit des normes pour un certain nombre de métiers, à partir desquelles des programmes d'études pourront être conçus. Les IAG au Pakistan ont encore bien du chemin à parcourir pour en arriver au niveau sophistiqué de fonctionnement des conseils dont Andrew Cordozo fait référence dans un autre article. Si l'on met de côté les questions fondamentales du financement adéquat, il reste des domaines liés à l'autonomie de ces groupes pilotes, ainsi que la question des liens avec le cadre de politique et de gouvernance pour le secteur. Beaucoup de travail va devoir être accompli avant que ces groupes (IAG) puissent jouer le genre de rôle leur permettant de générer l'information sur le marché du travail et l'analyse y afférente, comme cela est le cas, par exemple, pour le Conseil canadien des ressources humaines en tourisme. L'opérationnalisation de la NSS élargie sera donc largement tributaire de l'officialisation et de la capacité d'adaptation de ces instruments de l'interface public privé.

Les systèmes LMIA joueront un rôle clé pour le passage réussi de la NSS à la réalité et la réforme de l'actuel système EFTP régi par l'offre à un système régi par la demande. La NAVTEC va être confrontée à trois problèmes : ne pas perdre de vue la centralité de la LMIA au sein des réformes générales, la création de liens institutionnels forts et crédibles avec l'unité LMIA du ministère du Travail et de la main d'œuvre, et l'appui à l'élaboration et à l'évolution des IAG en tant que mécanismes clés pour donner une voix au secteur privé dans les forums sur la prise de décisions, plus particulièrement en ce qui a trait à l'information sur le marché du travail.

Ressources

Document d'information de l'Agence canadienne de développement international : Enseignement et formation techniques et professionnels : <http://www.acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/ACDI-CIDA.nsf/fra/NAT-824104736-KCT>.

Planning for Technical and Vocational Skills Development, Kenneth King and Robert Palmer, Paris 2010, UNESCO : <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001895/189530e.pdf>.

Labour Market Information and Analysis for Skills Development, Theo Sparreboom and Marcus Powell, document de travail sur l'emploi no 27, 2009, OIT Genève : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_108627.pdf.



Afrique du Sud

merSETA

Salim Akoojee

Directeur de la recherche et du développement, merSETA

Salim Akoojee est directeur de la recherche et du développement à l'organisme Manufacturing, Engineering and Related Services Sector Education and Training Authority (merSETA). Il est aussi professeur agrégé (éducation) à la Wits University, et conférencier à UKZN. Il a par ailleurs travaillé au HSRC en tant que chercheur, et comme conseiller pédagogique à l'University of the Witwatersrand. Il agit actuellement à titre de Senior Consultant Editor (rédacteur en chef) du « Africa Education Review » Independent Education Board (IEB), et aussi pour le Forum of the General and Further Education Council (UMALUSI), en Afrique du Sud. Il possède une forte expérience au niveau international, notamment à titre de membre actuel du conseil d'administration du International Network of Innovative Apprenticeship (INAP), en plus d'avoir collaboré à des projets de recherche conjoints, entre autres à l'UNESCO, à la DANIDA (Agence danoise pour le développement international) et au DFID (Ministère du Développement international), de même qu'à titre de chercheur invité à l'Institut des hautes études internationales et du développement (IHEID) à Genève, en Suisse.

L'information sur le marché du travail en Afrique du Sud : Recherche de données de qualité dans un contexte sous le signe du développement

Introduction

L'importance d'une information de qualité sur le marché du travail en Afrique du Sud est particulièrement pertinente. Il faut en effet, concernant ce pays, bien comprendre la nature du marché du travail pour que les programmes clés du gouvernement soient couronnés de succès. Dans l'ensemble, toute la politique

est axée sur le besoin de s'assurer que la quête d'un travail décent, de la réduction de la pauvreté, de l'égalité et de la croissance (New Growth Path, 2010) soit entreprise. **L'information sur le marché du travail (IMT)** en Afrique du Sud est essentiellement gérée par un organisme gouvernemental central, soit Statistics South Africa (StatsSA), qui a pour tâche de fournir l'information quantitative indispensable pour les données économiques et celles sur le marché du travail.

L'organisme StatsSA fournit donc une IMT clé sur l'offre et la demande de main d'œuvre et les mécanismes d'intervention. Même s'il est probable que d'autres données spécifiques sont également recueillies par des organismes privés et parapublics, celles-ci n'ont toutefois pas la légitimité des données collectées et diffusées par l'entité nationale chargée de cette tâche. Par conséquent, cette courte section se concentre sur la collecte des données de cette identité comme source principale de statistiques sur le marché du travail national de ce pays.

L'entité nationale de collecte des données

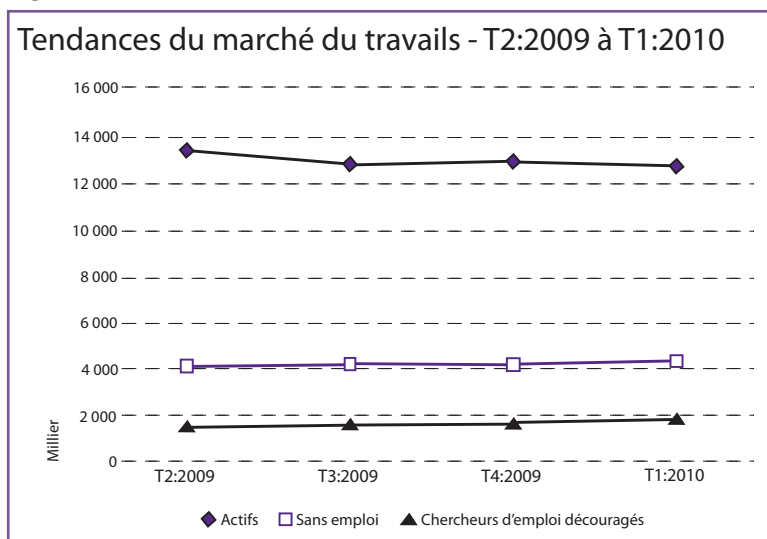
Statistics South Africa est chargée de fournir une « information statistique de grande qualité » pour contribuer aux objectifs de développement de l'Afrique du Sud (StatsSA 2010). Cette information est recueillie sur la situation « économique », « démographique », « sociale » et « environnementale », dans le but d'élaborer des politiques publiques. L'entité a pour mandat de produire des données sur la croissance économique nationale, la stabilité des prix, l'embauche et la création d'emplois, les conditions de vie, la prestation des services et la pauvreté, le profil démographique et la dynamique des populations. Comme le prévoit la législation nationale, l'organisation est financée par le gouvernement et a pour tâche d'augmenter les revenus, étant entendu que tout fonds non dépensé ou non affecté doit être reversé dans le revenu national (StatsSA, 2010).

À propos de la collecte des données économiques, l'un des éléments clés du mandat concerne les estimations trimestrielles du PIB pour mesurer le niveau de l'activité économique dans 10 secteurs. Des données statistiques sont également collectées à propos de huit secteurs primaires, secondaires et tertiaires, par exemple : exploitation des mines et des carrières, fabrication, électricité, eau et gaz, construction, vente en gros et au détail, transport, entreposage et communications. Des données clés sont publiées tous les mois, six semaines après le mois de référence. Des données statistiques sont également collectées sur les forêts et pêches, l'exploitation minière, le secteur manufacturier, l'électricité, la construction, les échanges commerciaux, les transports, la communauté des services aux entreprises, et les services personnels et le gouvernement. L'objet premier de cette collecte de données est de permettre de suivre de près les objectifs du gouvernement qui prévoient de diviser par deux le taux de chômage et celui des personnes qui vivent dans la pauvreté, d'ici à 2014.

L'enquête sur le marché du travail

Les données statistiques sur la dynamique du marché du travail sont actuellement recueillies dans le cadre des enquêtes trimestrielles sur la population active (QLFS). Ces données sont en effet recueillies tous les trimestres, ainsi la collecte et la distribution constante de l'information sur le marché du travail – particulièrement les données sur l'emploi et le chômage à l'échelle nationale – permettent de contrôler de façon efficace les éléments clés du marché du travail. L'information est publiée par StatsSA comme indicateurs fondamentaux du marché du travail quatre semaines après la fin de chaque trimestre. Un rapport annuel et des données complémentaires sont publiés six mois après la fin de chaque année civile. On trouvera ci après une illustration des données publiées :

Figure 1: Données sur le marché du travail



Source: Statistics South Africa (2011): *Annual Report, 2010/11*, p. 51.

Méthodologie

Historique de la collecte de l'information sur le marché du travail de l'Afrique du Sud depuis 1994

Depuis 1994, la nature de l'information sur le marché du travail a changé. En effet, entre 1994 et 1999, l'enquête annuelle sur les ménages (OHS), effectuée en octobre, représentait le véhicule principal de collecte de l'information sur le marché du travail pour l'ensemble du pays. Cette enquête a depuis été remplacée par une enquête sur la population active (LFS) en 2000, qui a depuis 2008 été elle aussi remplacée par l'enquête trimestrielle sur la population active (QLFS).

L'enquête auprès des ménages (OHS) recueillait des données auprès de répondants sur une vaste gamme de domaines, tels que la naissance, les décès et d'autres aspects liés au recensement. Cette enquête comportait donc essentiellement des enquêtes sectorielles avec des plans d'échantillonnage différents. Au fil des ans, l'élément « marché du travail » du questionnaire OHS a également été modifié pour tenir compte de critères d'envergure nationale afin de fournir de l'information aux décideurs sud africains et aussi de répondre aux normes internationales, et de se conformer à celles de l'Organisation internationale du travail (OIT).

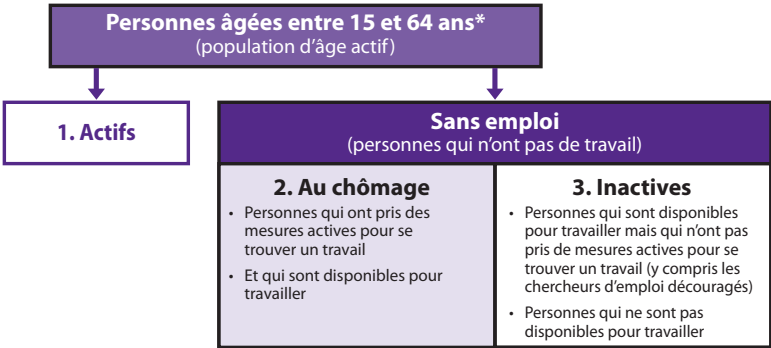
L'enquête sur la population active (LFS) a remplacé celle auprès des ménages en mars 2000, et donne ainsi une évaluation davantage exhaustive des données sur le marché du travail en Afrique du Sud jusqu'en 2007. Cette enquête était entreprise tous les six mois, soit en mars et septembre de chaque année. Du fait que cette enquête était davantage en phase avec les enjeux du marché du travail que celle qui l'a précédée (soit l'enquête auprès des ménages ou OHS), la plupart des questions ne concernant pas la population active étaient abordées dans une enquête générale auprès des ménages. Par ailleurs, l'enquête sur la population active recueillait des données à un moment donné précis au cours d'un mois particulier.

L'enquête trimestrielle sur la population active (QLFS)

En juin 2005, des experts conseils du Fonds monétaire international (FMI) ont examiné la portée, la couverture, l'actualité et la fréquence de l'enquête sur la population active, débouchant ainsi sur l'enquête trimestrielle sur la population active (QLFS) en 2008. Cette collecte continue de données au cours d'un trimestre précis était par ailleurs accompagnée d'un grand nombre de modifications dont un examen des questions (certaines étant retirées et d'autres ajoutées), ainsi que des modifications aux définitions des concepts clés du marché du travail.

Les principaux changements portaient notamment sur les points suivants : premièrement, alors que les activités de production non marchandes étaient considérées comme de l'emploi dans l'enquête LFS, elles furent exclues de la définition de l'emploi dans l'enquête QLFS. Deuxièmement, même si le calcul du chômage est semblable entre les deux enquêtes, la période de référence pour déterminer le chômage dans celle sur la population active est différente. Troisièmement, une définition beaucoup plus étroite des chercheurs d'emploi découragés est utilisée dans l'enquête trimestrielle comparativement à la LFS (soit les personnes qui n'ont pas essayé de se trouver du travail au cours de la semaine écoulée). Cette définition est illustrée ci après :

Figure 2 : Cadre de la population active



Source: StatsSA (2008:5)

Cette Figure 2 démontre que la population d'âge actif est divisée en deux grands groupes du marché du travail, soit les personnes qui sont employées et celles qui ne le sont pas. Les personnes dans cette dernière catégorie sont elles aussi divisées en deux, soit celles qui sont au chômage et celles qui sont inactives. La définition critique, et grandement critiquée, indique que les changements stratégiques ont tendance à réduire de façon artificielle le chômage. En retirant les « travailleurs découragés » (soit ceux qui n'ont pas pris de mesures actives pour se trouver un travail) de la catégorie des personnes sans emploi, cela a introduit une définition « étroite » du chômage, les chiffres officiels en dehors du marché du travail étant ainsi réduits. La définition classique du chômage était par conséquent soumise à des considérations d'ordre stratégique. Par conséquent, il est convenu en Afrique du Sud de faire référence à des définitions « étroites » et « larges » du chômage, cette dernière se situant entre quatre et sept points au dessus de la première.

Utilisation de l'IMT

La collecte de l'information dans le contexte de l'Afrique du Sud repose sur la nécessité de s'assurer que le succès des programmes gouvernementaux ne peut être obtenu que par une évaluation rigoureuse de la façon dont nous faisons face aux nombreux défis en matière de développement. L'IMT actuelle offre ces larges indicateurs. Le ministre responsable de la Planification nationale, Trevor Manual, a prévenu les délégués à une conférence internationale sur la statistique de bien s'assurer que « nous prenons des mesures (ou chargeons autrui de prendre de telles mesures en notre nom), parce que nous ne connaissons pas la réponse ou nous ne la connaissons pas suffisamment tôt » (StatsSA 2010). Il a par ailleurs fait remarquer que l'évaluation constitue le point de départ du

développement et de l'engagement à lutter au plus vaste défi en matière de développement auquel nous sommes confrontés. De toute évidence, la nécessité de mesurer les éléments clés du développement va de paire avec le succès des mesures en place pour y faire face. Ainsi, la demande nationale de données statistiques uniformes est rendue indispensable en raison du véritable besoin de contrôler le rendement des programmes des États et du gouvernement pour permettre la planification du développement et la prise de décisions.

Les divers Sector Education and Training Authorities (SETAs)³ sont l'un des principaux utilisateurs de l'IMT. Chargés de répondre aux besoins de perfectionnement des compétences de secteurs particuliers, ces organismes (SETA) ont recours à des droits de perfectionnement des compétences pour permettre aux entreprises d'assumer leurs responsabilités en la matière. Toutefois, les SETA ont également pour tâche de collecter de façon précise l'information sur le marché du travail de leurs secteurs particuliers, et d'en faire rapport. La dernière National Skills Development Strategy, 2011 2016 (NSDS III) souligne d'ailleurs le besoin crucial d'un système de collecte et de distribution périodiques, exactes et pertinentes de l'information sur le marché du travail dans des secteurs particuliers. Par conséquent, la première prérogative (des huit) du développement au niveau national, indiquée dans la proposition d'orientation NSDS III, prévoit « de créer un mécanisme institutionnel crédible pour la planification des compétences » (DHET, 2011). Le rôle futur des SETA est d'ailleurs critique en la matière :

Les SETA jouent un rôle important dans la collecte de données statistiques et d'autres renseignements pertinents sur les besoins de main d'œuvre qualifiée du marché du travail et l'offre en matière de formation. Leur contact étroit avec l'industrie les met dans une bonne position pour documenter et communiquer les tendances récentes et émergentes, en plus d'élaborer des indicateurs fondamentaux solides. Cette information est indispensable à la planification des besoins de main d'œuvre qualifiée du pays, et aussi pour guider l'investissement dans l'éducation et la formation (DHET, 2011, p. 12).

En réponse à l'absence de « cadre normalisé pour déterminer l'offre et les pénuries de main d'œuvre qualifiée, et les postes vacants, et un système d'information intégré pour l'offre et la demande de main d'œuvre qualifiée à tous les niveaux du gouvernement » (ibid, p. 12), le document NSDS III cherche à fournir une base d'information exacte pour une collecte efficace d'une information LMIS.

3. Il y a 21 Sector Education and Training Authorities, selon les dernières propositions publiées par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la formation.

Les enjeux

Il convient de mentionner deux enjeux concernant les besoins de données à l'échelle nationale :

Les données des SETA et de StatsSA

Il est indispensable de trouver une certaine harmonie entre les divers économistes et entités du marché du travail qui se servent des données, pour s'entendre sur des variables clés des définitions. Par exemple, la définition du secteur manufacturier dans le système d'éducation et de formation n'est pas standard. La SETA du secteur manufacturier incorpore des éléments de la fabrication des véhicules automobiles, des nouveaux pneus, des plastiques, de la fabrication des métaux ou encore de la vente au détail d'automobiles (ventes et services). Les données pertinentes à cette SETA ne sont donc pas disponibles dans les séries de données nationales et ne peuvent être facilement extraites des codes de classification industrielle standard (SIC) d'après lesquels le marché du travail national est divisé.

Ainsi, l'information concernant le secteur des nouveaux pneus en particulier n'est pas disponible dans les séries de données nationales. Le plan le plus récent sur la main d'œuvre qualifiée de ce secteur (2010/11 2015/6) souligne le point suivant quant à la nature des données disponibles pour prendre des décisions informées sur le futur développement du secteur :

Bien que merSETA ait des installations distinctes pour la fabrication de nouveaux pneus et d'autres produits du caoutchouc, les séries de données nationales ne font pas cette même distinction. En conséquence, l'analyse présentée ici concerne l'industrie du caoutchouc dans son ensemble, et prend en compte tous les fabricants de produits du caoutchouc, collectivement. Les fabricants de pneus, en tant qu'industrie d'amont distincte de l'industrie de l'automobile, peut avoir des tendances particulières qu'il conviendrait d'analyser étant donné les perturbations de ces dernières périodes.

Considération définitionnelle : Actifs et sans emploi

La définition des personnes faisant partie de la population active est quelque peu problématique pour déterminer le taux de chômage officiel. Comme on peut le constater dans cette brève analyse, StatsSA QLFS fait la distinction entre les personnes « actives » et celles « sans emploi », par rapport à celles qui sont au chômage. La catégorie « au chômage » est incluse dans la rubrique « sans emploi », et exclut les personnes qui n'ont pas pris « de mesures actives pour se trouver un travail » et qui n'étaient pas disponibles pour travailler au cours de la période

faisant l'objet de l'enquête. Bien que cette distinction soit utile, elle a tendance à brouiller de quelques points le taux de chômage réel. Ainsi, le chiffre réel du chômage qui est donné est la définition « étroite » (bien souvent un chiffre inférieur) des personnes au chômage.

Conclusion

La nature de l'IMT est fondamentale pour surveiller de près les données sur le marché du travail du gouvernement et du secteur privé. Les difficultés que rencontre le pays en matière de chômage, de réduction de la pauvreté, ou encore en ce qui a trait aux avantages et désavantages axés sur la race du passé, sont toujours et ce, malheureusement, bien présentes. Les mécanismes et autres stratégies pour y faire face adéquatement sont tributaires de la collecte d'une information adéquate et légitime sur le marché du travail, pouvant être comparée au fil du temps afin d'évaluer son efficacité ou non. Il est donc indispensable, plus que jamais, de s'assurer que les diverses entités étatiques concluent une entente sur les variables des définitions de façon à en arriver à une synergie des interventions.

Références et sources Web

- DHET (Department of Higher Education and Training) (2011) National Skills Development Strategy III, 2011-2016. Pretoria.
- DPRU (Development Policy Research Unit) (2009). The impact of the economic recession on the South African Labour Market, Fact sheet 2.Changes in Employment: Key Findings. Cape Town. University of Cape Town.
- StatsSA (Statistics South Africa) (2008) Guide to the Quarterly Labour Force Survey Report number: 02-11-01. Pretoria, South Africa. (Statistics South Africa, August.)

Manufacturing, Engineering and Related Services Sector Education and Training Authority, website: www.merseta.org.za

Royaume-Uni

Alliance of Sector Skills Councils

Bob Windmill,
directeur général, Sapience Consulting

Bob Windmill a occupé un certain nombre de postes au sein du réseau des conseils sectoriels du Royaume-Uni, à commencer par celui de l'énergie et des services publics, conseil qui regroupe les industries du gaz, de l'électricité, de la gestion des déchets et de l'eau, à titre de gestionnaire de l'apprentissage permanent puis de chef de la recherche. En cette capacité, Bob a publié divers rapports offrant des données clés sur le marché du travail et une série de projets y afférents. Bob a ensuite accepté un contrat de 12 mois avec l'organisme Alliance of Sector Skills Councils, où il a élaboré puis mis en application un programme d'IMT s'appuyant sur l'IMT des conseils sectoriels pour mettre en exergue les enjeux clés des secteurs et un programme de formation continue pour les chercheurs des conseils sectoriels. Bob est actuellement le directeur général de la société Sapience Consulting. www.sscalliance.org

Improve Ltd

Sukvinder Jassi, chef,
Recherche et Initiatives sectorielles

Sukky Jassi s'est joint à la société Improve, le Conseil sectoriel de l'industrie de la fabrication et de la transformation des aliments et boissons en août 2010. Depuis, il a dirigé la production des rapports d'évaluation des conseils sectoriels et plus récemment a rédigé le plan d'action sectoriel pour l'industrie des aliments et des boissons au nom du ministère de l'Environnement, de l'alimentation et des affaires rurales.

Avant d'entrer chez Improve, Sukky était agrégé supérieur de recherche au Policy Research Institute qui se concentrait principalement sur l'exécution de projets

de recherche et d'étude à grande échelle, notamment sur les questions liées aux compétences et à l'emploi, pour une vaste gamme de clients dont la Commission for Employment and Skills du Royaume-Uni, le Learning and Skills Council, les Regional Development Agencies et le Department for Work and Pensions.

Les renseignements sur le marché du travail : que disent les chiffres...

Au Royaume-Uni, un réseau de 22 conseils sectoriels (CS) représente des employeurs sur toutes les questions concernant les compétences. Les CS sont dirigés par les employeurs et principalement conçus pour mettre sur pied un système de compétence qui est fonction de la demande des employeurs. En échange de son agrément et d'un financement de base, chaque CS est dans l'obligation de respecter trois objectifs fondamentaux :

- ◆ l'engagement de l'employeur,
- ◆ les renseignements sur le marché du travail, et
- ◆ les normes et qualifications.

Cela permet, respectivement, à un CS de se sensibiliser aux points de vue et intérêts de ses employeurs, d'articuler les déclencheurs actuels et futurs de la main-d'œuvre qualifiée et de leurs répercussions, et de s'assurer que les normes et qualifications du secteur sont adéquates et répondent aux besoins des employeurs.

Pourquoi parle-t-on de RMT?

Les renseignements sur le marché du travail (RMT) ont pour objectif principal de faciliter la prise de décisions et la planification de mesures. La qualité des renseignements devrait être jugée autant par les résultats auxquels ils mènent que par la robustesse des processus de recherche sous-jacents.

Pour qu'un organisme sectoriel soit considéré comme étant influent, il lui faut être en mesure de donner des résultats en tenant compte des critères ci-après :

- ◆ comprendre les déclencheurs passés, présents et futurs des compétences,
- ◆ prévoir les besoins de main-d'œuvre qualifiée actuels et futurs, aussi bien au niveau temporaire que spatial,
- ◆ concevoir des options en vue de changements,
- ◆ influencer les décideurs,
- ◆ négocier des solutions, et
- ◆ évaluer l'efficacité de ses interventions.

Renseignements ou information

Au Royaume-Uni, les expressions « Information sur le marché du travail » et « Renseignements sur le marché du travail » sont virtuellement synonymes, mais sont de plus en plus considérées comme des entités distinctes, chacune ayant des forces certes différentes mais néanmoins complémentaires.

L'information sur le marché du travail, comme son nom l'indique, cible les données brutes recueillies auprès de diverses sources qui utilisent une certaine gamme de techniques. Cette information est purement descriptive et peut être soit qualitative ou quantitative. Son utilisation première est de décrire les interactions entre les employeurs et les professions ainsi que la façon dont le marché du travail fonctionne, puis d'identifier les ressources disponibles et les possibilités d'emploi. L'information sur le marché du travail comporte trois grands éléments :

- ◆ information sur l'économie et la main-d'œuvre (nombre de personnes employées/sans emploi dans les industries/secteurs, données sur les salaires),
- ◆ information sur les professions (descriptions des professions et rôles des emplois), et
- ◆ information démographique (âge, genre, ethnie, lieu de la population générale par rapport à l'emploi).

Les renseignements sur le marché du travail quant à eux consistent davantage à interpréter et analyser l'information sur le marché du travail pour promouvoir son application pratique à des questions liées aux compétences. Alors que les deux concepts sont distincts, dans la pratique ils sont utilisés simultanément, les données (information sur le marché du travail) étant rapportées dans un contexte (renseignements sur le marché du travail) pertinent pour comprendre les besoins du secteur afin de circonscrire le problème qui doit être réglé.

« Alors que l'information sur le marché du travail se résume aux données trouvées dans des sources originales, par « renseignements sur le marché du travail » il est question d'une expression utilisée pour faire référence à l'information qui a été interprétée et analysée, avec les perspectives et conclusions qui en découlent. Elle pourrait par exemple se pencher sur des tendances au fil du temps et les répercussions de ces tendances pour les employeurs et le gouvernement, et bien souvent nécessite de regrouper l'information venant de plusieurs sources. Elle pointe aussi vers des recommandations et mesures possibles. Autrement dit, l'information sur le marché du travail est utilisée comme outil permettant de créer les renseignements sur le marché du travail. (UKCES, 2009; p7)

4 À une certaine époque, on croyait que tous les cygnes étaient blancs. Les premiers colons à s'installer en Australie rencontrèrent plusieurs cygnes noirs, après quoi le raisonnement qui était alors accepté dû changer. Nombre de futurologues font dorénavant référence aux événements imprévisibles comme relevant de la théorie du cygne noir.

Ce que nous savons...

Le point de départ pour une base d'IMT de qualité est une bonne compréhension de ce qui est déjà connu. Ce que nous savons se répartit en deux catégories : faits et opinions.

Pour la plupart, les données de recherche factuelle sont historiques, nous disent ce qui s'est passé, et peut être même pourquoi cela s'est produit, mais elles sont limitées dans leur capacité à prévoir l'avenir. La difficulté à laquelle sont confrontés les organismes sectoriels consiste à trouver des moyens d'évaluer les grands enjeux concernant la main d'œuvre qualifiée à moyen et à long terme. L'élément fondamental se trouve dans l'élaboration de descriptions davantage qualitatives de l'avenir, lesquelles reposent nécessairement sur des opinions qui peuvent être vérifiées pour déterminer les tendances à venir et les idées émergentes.

Mesurer l'avenir

Au R.-U., les CS ont déterminé que le défi qu'il leur faut relever consiste à élaborer des méthodes d'évaluation des problèmes au titre des compétences à court, moyen et long terme. Il est très important que les CS élaborent des perspectives davantage qualitatives de l'avenir, à partir de recherches qui peuvent être contrôlées pour circonscrire les tendances émergentes spécifiques aux secteurs.

Il est, dans l'ensemble, bien compris que les modèles de prévisions quantitatives incorporeront de vastes tendances (croissance économique et chiffres de l'emploi, par exemple), mais sont limitées dans leur capacité à prévoir les événements relevant de la théorie du « Cygne Noir »*.

Les CS du R.-U. se servent de plus en plus d'une série de techniques pour avoir des images crédibles des futurs besoins en main-d'œuvre qualifiée et aussi pour savoir comment évoluent les problèmes qui ont été cernés et ont des répercussions sur les secteurs représentés. Ces techniques incluent notamment l'élaboration de modèles de prévision, la planification de scénarios et l'évaluation de l'horizon, à partir desquelles les futurs problèmes en matière de compétences sont circonscrits, ainsi que leurs déclencheurs y afférents. L'évaluation de l'horizon est le processus utilisé pour pister ces déclencheurs et identifier les « Cygnes noirs » potentiels.

** En Europe, à une certaine époque, on croyait que tous les cygnes étaient blancs car ce sont les seuls que l'on pouvait observer, jusqu'à ce que l'Australie découvre des cygnes noirs considérés comme la norme à cet endroit.*

Donner du sens à ce que nous savons

Au centre même des renseignements sur le marché du travail se trouve la qualité des méthodes utilisées dans son élaboration. Ce cycle d'examen politique et

d'analyse, de recherche pour se pencher sur les lacunes et faiblesses au niveau du savoir, de consultation sur la réflexion nouvelle et la communication, de recours à une diversité de voies et de formats de prestation, et de création de plans d'action, est illustré dans le diagramme ci-joint.

On s'est aperçu qu'il faut mieux considérer l'élaboration de l'IMT comme un programme permanent de renforcement des capacités – les capacités étant le moyen d'avoir une influence positive sur les intervenants clés – qui est exécuté dans le cadre d'une série de projets clés d'IMT et de publications au niveau économique sectoriel et national.

Ce que nous faisons à partir de ce que nous savons

Le point de vue du gouvernement et des employeurs sur l'IMT est qu'elle devrait être jugée par les mesures et résultats auxquels elle mène. La recherche pure a un rôle précieux à jouer dans les étapes consistant à élaborer les théories et à asseoir la pratique, c'est pourquoi il est important que les chercheurs sur le marché du travail se servent de telles ressources.

Il est devenu évident pour les CS que les trois domaines clés qui incluent la conception de politiques, l'élaboration de normes et qualifications et la négociation de solutions sectorielles, nécessitent tous des formes différentes d'IMT. Les fournisseurs de cours de formation sont bien souvent préoccupés par diverses questions ayant des répercussions sur leur lieu immédiat, et ont besoin d'information pour la planification à court terme. Alors que le gouvernement central s'intéresse à une donnée stratégique plus large pour faciliter l'élaboration de politiques et de décisions en matière de financement, il est devenu critique pour les CS de pouvoir produire de l'information sur le marché du travail qui soit appropriée dans son contenu, son format et sa distribution. En reconnaissance de ce qui précède, la UK Commission for Employment and Skills (UKCES) a publié le document intitulé Common LMI Framework (UKCES, 2009) que tous les CS doivent respecter. Ce cadre explique :

- ◆ les principaux résultats d'IMT que les CS sont tenus de produire,
- ◆ les critères minimaux des CS en ce qui a trait à leur rôle principal pour recueillir, analyser et communiquer de l'IMT sectorielle aux employeurs, à des individus et à des décideurs, et
- ◆ ce qui constitue une pratique exemplaire dans l'IMT des CS.

Le cadre commun d'IMT a été conçu par la UKCES dans le cadre de son rôle pour bâtir un réseau puissant et crédible de CS offrant aux employeurs une voie cohérente sur les questions touchant les compétences. L'élaboration de ce cadre commun d'IMT était de garantir que l'IMT des CS offre bien la qualité supérieure dont ont besoin les intervenants, les décideurs, les individus comme les employeurs. En outre, ce cadre donne aux CS une structure garantissant que l'IMT est cohérente et comparable.

« Le cadre saisit le rôle spécifique des CS comme autorités principales dans l'IMT sectorielle. L'élément majeur est le rôle des CS pour recueillir de l'information à partir de sources « de haut en bas » (p. ex. des données de sondage national) et des renseignements « de bas en haut » (analyse spécialisée et davantage exhaustive), afin d'en arriver à une compréhension générale et non contestée des enjeux en matière de compétences dans leurs secteurs. » (UKCES, 2009; p3)

L'IMT produite sert à préparer chaque série⁵ de rapports annuels sur l'évaluation des conseils sectoriels, en somme un répertoire de l'IMT pertinente au secteur représenté. Les rapports précisent les mesures découlant de l'IMT et les résultats ultérieurs dans toutes les nations du R.-U. Les priorités clés en matière de compétences que le CS assumera sont également indiquées dans les évaluations en question. Ce lien vers les mesures est critique pour la crédibilité d'un CS.

Communications

Les CS sont dans l'obligation de communiquer leur recherche par le biais de la publication de divers rapports, lesquels doivent démontrer et expliquer clairement les résultats de la recherche et des analyses et l'utilisation de l'information et des renseignements qui ont servi.

Par exemple, la Sector Skills Alliance a entrepris un examen de tous les rapports d'évaluation annuelle des CS (il y en avait 23 auparavant) pour identifier des thèmes communs. Cet exercice a produit un rapport de recherche chacun pour l'Angleterre, l'Irlande du Nord, l'Écosse et le Pays de Gales. Bien que cela ait été bien accueilli par les intervenants nationaux, ils n'en ont pas moins pensé qu'il faudrait quelque chose de plus ciblé et facile à comprendre. Il a donc été décidé que l'Alliance devrait, en consultation avec les intervenants nationaux, produire une série de résumés thématiques sur des questions clés comme le leadership et la gestion, l'augmentation accrue de la technologie, et les répercussions de la main-d'œuvre vieillissante.

Les intervenants nationaux ont laissé entendre qu'une telle approche serait de grande valeur, particulièrement si le thème des résumés portait sur la réduction du déficit et la place de la reprise économique au lendemain de la récession mondiale.

Évaluation de la valeur

À l'instar de toute organisation qui se veut efficace, un organisme sectoriel doit périodiquement examiner son rendement – aborde-t-il ses opérations de façon efficace et rentable, ou encore atteint-il les résultats et autres répercussions voulus. Cela fait sans aucun doute partie des renseignements qu'un organisme sectoriel doit savoir et il lui faut aussi démontrer la valeur de ses interventions à partir d'une IMT robuste et exacte.

5 AMI Enterprise Intelligence. Voir <http://www.amisw.com/en/> pour plus de détails.

Un exemple type consiste à essayer d'évaluer la contribution d'un organisme sectoriel à l'augmentation de la productivité nationale. Il est évident, d'après les activités du CS, que les effets de toute intervention seront probablement masqués par la tendance d'ensemble à la baisse. Toutefois, les arguments selon lesquels la situation serait pire sans l'intervention sur le marché du travail conçue par les CS, peuvent être difficiles à appuyer.

Une vaste gamme de méthodologies peut être utilisée pour évaluer l'impact des interventions en matière de compétences, notamment :

- ◆ utilisation de l'information et de données financières générées par l'intervention pour procéder à une analyse coûts-avantages,
- ◆ évaluation des résultats sur les apprenants et employeurs par la recherche qualitative et quantitative,
- ◆ recours à des études de recherche longitudinale qui pistent les avantages des interventions en matière de compétences sur une certaine période, et saisissent les répercussions sur le long terme, et
- ◆ utilisation de l'approbation sophistiquée du rendement social sur investissement⁶ (RSI) en incluant systématiquement divers facteurs tels que la proximité (de l'effet par rapport à l'intervention) et d'autres intrants. Le RSI est une approche permettant de comprendre et de gérer les impacts d'un projet, d'une organisation ou d'une politique. Il repose sur les intervenants et accorde une valeur financière aux impacts importants identifiés par les intervenants qui n'ont pas de valeur marchande.

Quel que soit le processus, il est critique que les CS démontrent la valeur qu'ils ajoutent au secteur qu'ils représentent.

Résumé

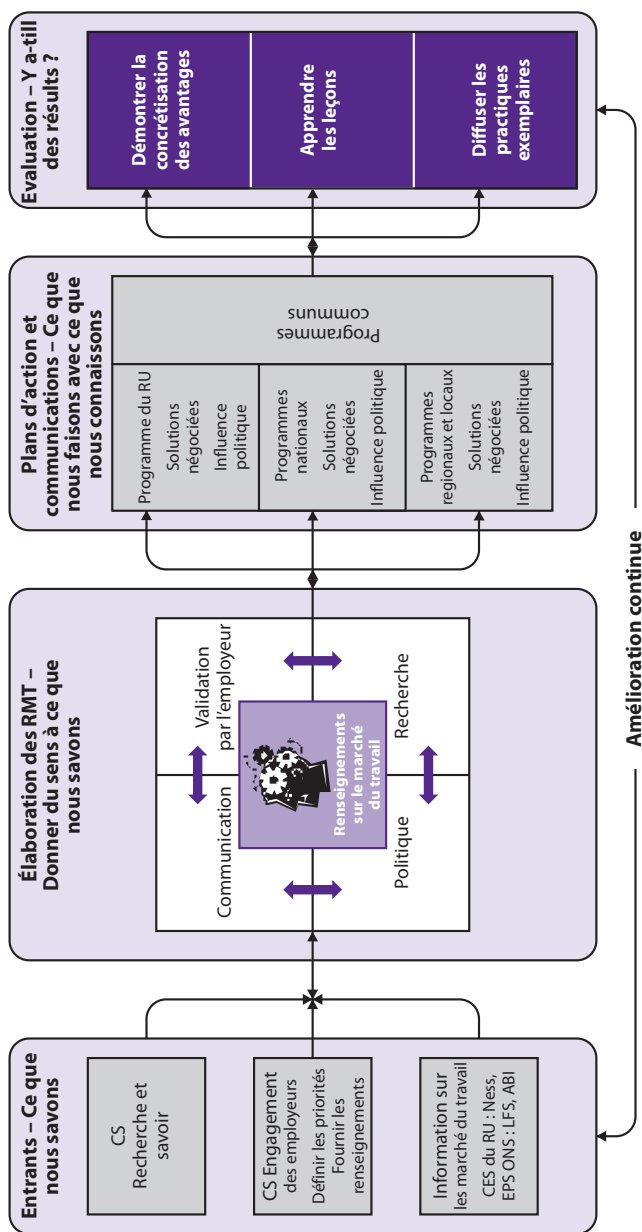
En somme, l'information sur le marché du travail est la somme de recherches primaires et secondaires entreprises à partir de techniques qualitatives et quantitatives. Les renseignements sur le marché du travail quant à eux sont l'interprétation et l'analyse découlant de cette information, dont le résultat est les perspectives nécessaires pour appuyer la prise de décisions politiques aux niveaux local et national. L'IMT met en exergue les possibilités et les échecs du marché qui permettent la planification d'interventions efficaces sur le marché du travail pour stimuler l'innovation et la productivité dans une économie du savoir.

Références

UK Commission for Employment and Skills (2009) Information to Intelligence: Common LMI Framework. UKCES.

6 Voir le site <http://www.thesroinetwork.org> pour plus de détails.

Renseignements sur le marché du travail CS
 « Ce n'est pas ce que nous savons, c'est ce que nous faisons avec ce que nous savons »



Le réseau International Network of Sector Skills Organisations (INSSO) a pour but d'appuyer le travail des organisations sectorielles nationales par le partage de pratiques exemplaires.

« La mondialisation exerce de nouvelles demandes sur le système d'éducation et de formation de par le monde. L'approche sectorielle comble cet écart de façon unique, en aidant les partenaires de l'industrie et éducateurs à avoir accès à davantage d'individus employables qui possèdent de meilleures compétences. Le réseau INSSO existe pour circonscrire et partager les pratiques exemplaires à l'échelle internationale dans le cadre d'une approche sectorielle. »

Tom Bewick, président du réseau INSSO

Le réseau a pour objectifs :

- a. **de partager les pratiques exemplaires et l'information à l'échelle internationale** sur les approches sectorielles à l'acquisition de nouvelles compétences,
- b. **de permettre et de faciliter l'élaboration de normes transnationales** et de tirer des leçons des solutions sectorielles spécifiques (compétences améliorant l'employabilité),
- c. **de créer des liens internationaux entre les organisations sectorielles**, y compris des programmes d'échange officiels d'expertise et de personnel technique, et
- d. **de procéder à des recherches et analyses** à l'appui de ces activités.

Pour en savoir davantage sur l'adhésion au réseau, prière de se rendre à www.inssso.org.

Remerciements

L'Alliance des conseils sectoriels désire remercier toutes les personnes qui ont participé à la préparation de cette seconde publication du réseau INSSO sur le thème de l'information sur le marché du travail, et qui ont gracieusement offert leur temps et leur expertise à la rédaction des divers chapitres.

Ces personnes sont de véritables chefs de file dans le système sectoriel de leur pays, leurs connaissances étant fort précieuses aux décideurs du monde entier. Cette publication a vu le jour grâce au soutien de Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Nous tenons également à remercier les personnels de l'ACS et du réseau INSSO pour leur collaboration à ce projet.

Les avis et les traductions en cette publication sont ceux de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement ceux du gouvernement du Canada.