



Termes de Reference

Analyse du système d'information sur le marché du travail au Sénégal

Appel à soumission de propositions – consultant(e) individuel (le)

1. Contexte et Justification

La population jeune de l'Afrique augmente rapidement et devrait doubler pour atteindre plus de 830 millions de personnes d'ici 2050 selon les estimatives de l'AfDB¹. Au cours des dernières décennies, plusieurs pays africains ont connu une croissance économique rapide, mais cette croissance n'a pas suivi le rythme de croissance des jeunes demandeurs d'emploi. Chaque année, environ 10 à 12 millions de jeunes rejoignent la population économiquement active, mais seuls 3 millions d'emplois sont créés, laissant un grand nombre de jeunes au chômage¹. Les taux de chômage des jeunes varient largement à travers les sous-régions de l'Afrique, de plus de 50 % en Afrique australe à moins de 6 % en Afrique orientale². Il s'agit là d'un des plus grands défis pour le développement socio-économique de l'Afrique. Si elle est correctement exploitée, l'augmentation rapide de la population en âge de travailler pourrait contribuer à une productivité plus élevée et à une croissance économique plus forte et plus inclusive sur tout le continent.

Le système de développement des compétences de la plupart des pays africains, généralement composé de prestataires publics et privés de services d'éducation et de formation, est souvent fragmenté en termes de coordination. De plus, les programmes de développement des compétences nécessaires à l'exercice des activités professionnelles ne sont pas éclairés par des mécanismes permettant d'anticiper les besoins en compétences. Cela entraîne des impacts négatifs sur le système de développement des compétences, empêchant l'offre de formations correspondant aux futurs besoins en compétences du marché du travail, compromettant la qualité des programmes de formation et des certificats et entravant l'articulation entre le système d'enseignement général et l'emploi, ainsi que la mobilité de la main-d'œuvre. En conséquence et conjuguée à des taux de chômage élevés, la pénurie de travailleurs qualifiés, même parmi les diplômés, est un phénomène courant dans la plupart des pays africains.

¹ Des Emplois pour les Jeunes en Afrique, AfDB, 2018 : https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Generic-Documents/Brochure_Job_Africa_Fr.pdf

² Report on employment in Africa (Re-Africa), ILO 2020: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/documents/publication/wcms_753300.pdf

Dans ce contexte de déséquilibre croissant entre la croissance rapide de la population jeune et la lenteur de la création d'emplois, la mise en place d'approches plus efficaces pour soutenir le développement des compétences, qui permettent aux jeunes d'acquérir les compétences qui correspondent aux besoins des marché du travail, peut contribuer à accroître leur employabilité, en facilitant l'accès aux emplois les plus pertinents pour les économies africaines.

L'Organisation internationale du travail (OIT) convient que les pays qui ont réussi à lier les compétences aux gains de productivité, d'emploi et de développement ont ciblé leur politique de développement des compétences sur trois objectifs principaux :

- faire correspondre l'offre à la demande actuelle de compétences ;
- aider les travailleurs et les entreprises à s'adapter au changement ;
- développer et maintenir les compétences (1) pour les besoins futurs du marché du travail.

Plus précisément, les stratégies de développement de ces pays impliquent d'anticiper et de fournir les compétences nécessaires pour les besoins futurs du marché du travail.

L'Union africaine (UA) a adopté un ensemble de stratégies pour répondre aux aspirations à moyen et long terme d'une Afrique plus prospère. Notamment, l'Agenda 2063, la Charte africaine de la jeunesse (2006), la stratégie continentale d'éducation pour l'Afrique (CESA 2016-2025), la stratégie continentale d'EFTP (2014) et une initiative visant à stimuler l'éducation, la technologie et l'innovation (C10). Les activités sur le système d'anticipation des compétences, objets des présents termes de référence, visent à contribuer à la mise en œuvre de ces stratégies.

2. Objectif général de la mission

L'objectif général de ce mandat est d'identifier le système d'anticipation des compétences : les acteurs/institutions concernés impliqués dans l'anticipation des compétences, les sources/fournisseurs de données qui soutiennent ce processus et les pratiques, capacités et informations de mise à disposition institutionnelles sur le marché du travail qui soutiennent l'anticipation des compétences, ainsi que fournir des recommandations pour l'amélioration de ce système et, sur la base de ces recommandations.

3. Objectifs spécifiques/Tâches

Déterminer les caractéristiques du marché du travail est l'une des tâches fondamentales des structures chargées de l'information sur le marché du travail, du développement des compétences et des politiques et stratégies liées à l'emploi. Cela nécessite une compréhension claire des systèmes d'information sur le marché du travail et de développement des compétences et des dispositions institutionnelles existantes.

Le/la consultant(e) identifiera et analysera les composants, les pratiques et les capacités existantes et élaborera des recommandations concrètes pour améliorer et renforcer le "système d'anticipation des compétences" en tant que partie intégrante du système d'information sur le marché du travail existant au Sénégal.

Tâches spécifiques

Le consultant doit se familiariser avec les concepts du système d'information sur le marché du travail (<https://ilostat.ilo.org/resources/labour-market-information-systems/>) et d'anticipation des compétences (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_534307.pdf) afin d'examiner et d'évaluer les questions suivantes :

i) Gouvernance du système d'information sur le marché du travail :

Identifier les différents acteurs/institutions qui produisent et utilisent les informations sur le marché du travail, y compris les compétences demandées par le marché du travail, ainsi que les responsabilités de ces acteurs/institutions et leurs besoins en information.

Identifier et analyser le cadre politique et réglementaire (politiques, stratégies et normes) du système d'information sur le marché du travail.

Examiner les structures institutionnelles et de coordination du système d'information sur le marché du travail existant dans le pays et évaluer dans quelle mesure ce système remplit efficacement ses principales fonctions :

(1) Faciliter les analyses du marché du travail ;

(2) Fournir la base pour informer et suivre les politiques de l'emploi et du travail ; et

(3) Servir de mécanisme pour échanger des informations ou coordonner différents acteurs et institutions qui produisent et utilisent des informations et des analyses sur le marché du travail.

Le/la consultant (e) doit examiner l'existence et l'efficacité du mécanisme de coordination des différents acteurs et institutions qui produisent et utilisent les informations sur le marché du travail. Sur la base d'une analyse du cadre politique et réglementaire existant et des responsabilités institutionnelles, des structures, de la coopération interinstitutionnelle et des capacités institutionnelles, le/la consultant (e) doit recommander un système de gouvernance pour anticiper les besoins en compétences qui sont directement liés à la gouvernance de l'information du marché du travail existant.

Les recommandations devraient considérer que les résultats des exercices d'anticipation des compétences devraient servir de base pour produire des informations à destination des employeurs, des travailleurs, des demandeurs d'emploi, des étudiants et du grand public, ainsi que pour orienter les politiques d'emploi et de travail, de développement et de formation professionnelle au niveau sectoriel et local.

ii) Disponibilité et qualité des données pertinentes pour la conduite des activités d'anticipation des compétences :

Pour comprendre la situation et identifier avec succès les éventuels déficits, le consultant doit répondre aux questions clés suivantes :

- Quelles sont les données disponibles au niveau national/régional/local/sectoriel et quelles sont les principales lacunes en matière de données ?
- Quelles sont les sources des données existantes (enquêtes sur la main-d'œuvre et autres enquêtes sur les ménages, recensements, statistiques des services publics de l'emploi sur les offres et les demandeurs d'emploi, statistiques administratives sur l'éducation et la formation, les entreprises et la sécurité sociale, enquêtes sur les

compétences spécifiques telles que les enquêtes sur les compétences des entreprises, études de traçage et études qualitatives sur les compétences, etc.)

- Dans quelle mesure les données sur l'offre de compétences, telles que les études de suivi, les dossiers administratifs des établissements d'EFTP, sont-elles collectées et agrégées ?
- Que couvrent les données disponibles en termes de population, de séries chronologiques et de ventilations possibles (sexe, âge, rural/urbain, etc.) ? Quelles sont les classifications utilisées ? Quelles sont les lacunes ?
- Sous quelle forme et en quelle qualité les données disponibles sont-elles présentées (chiffres bruts, indicateurs relatifs, etc.) ? Qui sont les fournisseurs et les gardiens des données ? Qui est responsable de la collecte des données ? Existe-t-il des dossiers administratifs auprès des services publics de l'emploi ? Les organisations d'employeurs ? Des institutions académiques ? Des agences internationales ?
- Comment les données sont-elles publiées ou partagées avec d'autres institutions ?
- Quelle est la régularité de la collecte des données ? Existe-t-il un cadre réglementaire pour la collecte des données ? Existe-t-il un mécanisme de financement systématique pour la collecte des données ?

L'examen des données doit inclure, mais sans s'y limiter, les groupes suivants :

- Démographie (population par âge et par sexe, fécondité, espérance de vie, projection démographique)
- Données macroéconomiques (PIB, commerce, investissements, valeur ajoutée sectorielle, productivité du travail, etc.)
- Données sur le marché du travail collectées par le biais des enquêtes sur les forces de travail et/ou des enquêtes sur les ménages et par les services publics de l'emploi (participation au marché du travail, structure de l'emploi selon différentes ventilations (par exemple, professions - par niveau de chiffre, niveau d'éducation, possibilité de combiner les données sur les professions, le niveau d'éducation et l'activité économique dans des matrices du point de vue de la taille de l'échantillon), chômage, offres et demandeurs d'emploi)
- Données sur l'éducation (taux de participation, nombre d'étudiants et de diplômés et leur structure par niveau et domaine, abandons, transition des diplômés vers le marché du travail)
- Données sur l'éducation et la formation des adultes (centres de formation professionnelle relevant des ministères du travail et de l'éducation, formation dans le secteur privé et autres)
- Estimations de l'éventail et/ou de la structure des PME de l'économie informelle et de l'emploi informel

Lorsque des lacunes dans la disponibilité et la qualité des données sont identifiées, le consultant devra fournir des recommandations sur l'institution qui devrait idéalement assumer la responsabilité de combler les lacunes identifiées, en gardant à l'esprit le mandat, la capacité institutionnelle et professionnelle et l'intérêt de l'institution recommandée. Les recommandations sur les lacunes et la qualité des données doivent inclure le niveau idéal de couverture des données, le mode de collecte, le financement et les mécanismes juridiques.

iii) Capacité de collecte, d'analyse et d'interprétation des données :

Examiner les capacités et les outils analytiques nationaux, régionaux et sectoriels pour la collecte, la compilation, l'analyse et l'interprétation des données et leur traduction en réformes politiques et institutionnelles. Le consultant doit examiner les outils et méthodes d'anticipation des compétences existants, ainsi que la capacité institutionnelle actuelle d'anticipation des compétences. La variété des outils et des méthodes qui apporte des informations sur la quantité de qualifications nécessaires pour le marché du travail ou la qualité des compétences requises doit être examinée, y compris, mais sans s'y limiter, les éléments suivants :

a) Prévisions macroéconomiques

- Outils d'anticipation à court et à long terme des professions, de l'éducation, des qualifications et des compétences
- Outils d'anticipation sectoriels, régionaux ou locaux
- Les outils et méthodes existants doivent être évalués sous les angles suivants :
 - Quels sont les outils et méthodes utilisés pour les ensembles de données indiqués au point (ii) **Disponibilité et qualité des données pertinentes pour la conduite des activités d'anticipation des compétences** ci-dessus ? Quels sont les défis méthodologiques existants ? Quels sont les résultats des travaux de collecte, d'analyse et d'interprétation des données ?
 - Quelles sont les structures institutionnelles responsables des outils/méthodes identifiés ? Quels sont les mécanismes de conseil et d'examen de la collecte, d'analyse et d'interprétation des données ?
 - Dans quelle mesure l'utilisation des outils et méthodes identifiés est-elle systématique ? Existe-t-il des mécanismes de mise en œuvre et de financement réguliers ?
 - Quelle est la capacité analytique des institutions et de leurs professionnels travaillant actuellement avec les outils et méthodes ? Existe-t-il des lacunes dans les connaissances et l'expertise qui doivent être renforcées ?

Outre la description des outils et méthodes d'anticipation des compétences déjà existants, le consultant doit identifier et recommander les institutions qui peuvent être responsables de toute composante actuellement absente de l'éventuel futur système d'anticipation. Les recommandations doivent être justifiées en tenant compte du positionnement politique et technique des institutions dans le pays, de leur capacité analytique et professionnelle, ainsi que de leur mandat. Le consultant doit mettre en évidence les lacunes en matière de capacités identifiées au cours de l'examen.

iv) Mécanismes de dialogue social :

Le consultant doit évaluer dans quelle mesure la volonté et l'engagement politique existent à tous les niveaux pour s'engager dans un dialogue social qui favorise l'établissement d'un consensus sur les questions relatives au marché du travail et au développement des compétences, y compris l'anticipation des compétences. Le consultant devrait également établir l'existence et l'efficacité des mécanismes de dialogue social tels que les comités interministériels et les conseils de compétences, entre autres.

L'examen doit établir le niveau de participation des principales parties prenantes au dialogue social, y compris les organisations d'employeurs, qui peuvent contribuer à attirer l'attention sur les lacunes du système et présenter des incitations aux employeurs pour qu'ils investissent dans la formation ; et les organisations de travailleurs qui peuvent soutenir l'analyse et la détermination des besoins de formation, la fourniture d'information et de conseils sur l'amélioration des compétences des travailleurs individuels. En outre, le consultant devrait évaluer le niveau et la qualité de la participation des principaux acteurs de l'anticipation de compétences aux mécanismes de dialogue qui déterminent les stratégies et les programmes de développement des compétences.

4. Mise en cohérence

Toutes les activités ci-dessus doivent être menées dans le but d'identifier les éventuelles lacunes y compris celles du système d'information et d'anticipation des compétences sur le marché du travail du pays. L'analyse devrait fournir des éléments pour formuler des recommandations pour le développement d'intervention visant à renforcer la capacité du pays à anticiper les compétences pour les marchés du travail actuels et futurs. L'analyse doit également identifier les bonnes pratiques en matière d'anticipation des compétences et leurs détails, qui doivent être inclus dans l'élément d'analyse et de recommandations du rapport final.

5. Méthodologie

- **Recherche documentaire** : L'examen de la littérature existante et qui, combiné à l'expérience propre du consultant, devrait permettre de développer une analyse du paysage du processus national d'anticipation des compétences et de son positionnement dans le système national d'information sur le marché du travail.
- **Identification et entretiens avec des acteurs clés** représentant les institutions concernées (ministère de l'éducation, ministère du développement économique, ministère du travail, Office national des statistiques, services publics de l'emploi, organisations d'employeurs, organisations de travailleurs, etc.).
- **Discussions ciblées de groupe** : Organiser des discussions ciblées avec des étudiants, des travailleurs, des PME et des opérateurs de l'économie informelle.
- **Atelier en ligne** : Le consultant doit organiser un atelier en ligne avec des informateurs clés du système d'anticipation des compétences pour présenter et valider les résultats de l'analyse et les recommandations d'amélioration de ce système. Lors de cette réunion, les suggestions des participants seront recueillies et intégrées par le consultant dans le rapport d'analyse final.

6. Produits/Resultats

- a) Plan de travail détaillant les étapes, les activités prévues, les produits et le calendrier.
- b) Rapport initial, basé sur une revue de la littérature contenant la vue d'ensemble et l'analyse préliminaire du système national d'information sur le marché du travail et d'anticipation des compétences, ainsi que les principaux acteurs/institutions de ce système. Ce rapport sera soumis par le/ la consultant (e) au BIT pour commentaires et présenté lors d'un atelier de validation des parties prenantes. L'atelier en ligne ou en présentiel sera

organisé avec le soutien de l'OIT. Le / la consultant (e) recueillera les commentaires de tous les participants et de l'OIT pour les incorporer dans le rapport final.

c) Rapport final sur l'analyse du système d'information sur le marché du travail et le système d'anticipation des compétences avec des recommandations pour la réalisation des interventions nécessaires à son amélioration, y compris la prise en compte des commentaires du BIT et des partenaires lors de l'atelier de validation. Le rapport final sera de 20 à 25 pages, voir l'annexe 1 pour la structure recommandée, et devra contenir un résumé analytique (maximum 2 pages). Les références bibliographiques doivent inclure une liste des références utilisées, y compris des hyperliens vers des références en ligne.

7. Livraison et Paiement

Les activités débuteront à la signature du contrat et devront être réalisées dans un délai de 40 jours, sur une période de 3 mois. Le paiement sera effectué en 3 (trois) versements, comme suit :

- Premier versement de 20% de la valeur totale pour couvrir les dépenses nécessaires au démarrage des travaux, sur présentation d'un plan de travail détaillant les étapes, les activités prévues, les produits et le calendrier ;
- Deuxième versement de 40 % de la valeur totale du contrat à la remise du rapport provisoire ;
- Versement final de 40 % de la valeur totale du contrat à la livraison du document final et après intégration des commentaires à travers un atelier de validation. Un produit fini n'est considéré à la satisfaction du bureau de l'OIT qu'après livraison de la version contenant les modifications recommandées.

8. Requis, Qualifications, Experience

Le/ la consultant (e) doit avoir les qualifications et l'expérience suivantes : -

- Diplôme universitaire en économie, statistique ou autre qualification équivalente ;
- Une maîtrise dans l'un de ces domaines sera considérée comme un différentiel dans la sélection du consultant ;
- Connaissance et compréhension des systèmes d'information sur le marché du travail ;
- Connaissance de base des systèmes d'anticipation et de développement des compétences ;
- 3 à 5 ans d'expérience documentée dans la réalisation de recherches analytiques et de la préparation de rapports de recherche professionnels ;
- Maîtrise de la langue française ;
- Nationalité sénégalaise ;
- Résident au Sénégal.

9. Supervision

Le/ la consultant(e) travaillera sur la supervision de la spécialiste des compétences de l'équipe du travail décent au bureau de l'OIT à Dakar, au Sénégal et pourra également recevoir des conseils d'autres experts membres de cette équipe.

10. Procédure d'appel d'offres

Le BIT invite les consultants intéressés à soumettre une proposition technique et financière, accompagnée d'un curriculum vitae répondant aux exigences de qualification et d'expérience. Les offres devront être envoyées par courriel à ILOPROCUREMENTDAKAR@ilo.org au plus tard le **11 septembre 2022**, à minuit, heure de Dakar.

11. Critères d'évaluation

Les propositions seront évaluées selon la méthode d'analyse technique et financière cumulative. Ainsi, des points seront attribués sur la base de l'expérience professionnelle et en relation avec les exigences des termes de référence décrites ci-dessus. Seront également évalués : le délai de livraison du produit et la meilleure offre financière. La proposition avec le score cumulé le plus élevé fera l'objet du contrat.

Annexe 1 : Structure recommandée pour le rapport d'analyse du système d'information sur le marché du travail et l'anticipation des compétences

Acronymes

Liste des tableaux et figures

Résumé Exécutif

1 : Contexte et objectifs de l'étude

2 : Système d'information sur le marché du travail et anticipation des compétences : concepts clés

4 : Méthodologie de la recherche

5 : Limites de la recherche

6. Résultats de la recherche

6.1. Gouvernance du système d'information sur le marché du travail

6.2. Données d'anticipation des compétences : disponibilité, qualité et pertinence

6.3. Capacité à collecter, analyser et interpréter des données

6.4. Mécanismes de dialogue social

7. Analyse et recommandations

8. Bibliographie

9. Pièces annexes :

- Calendrier des entretiens

- Calendrier des groupes de discussion

- Liste des institutions, des personnes interrogées et des postes/fonctions respectifs