

JOBS AND SKILLS FACILITY GRILLE D'AUTO-ÉVALUATION

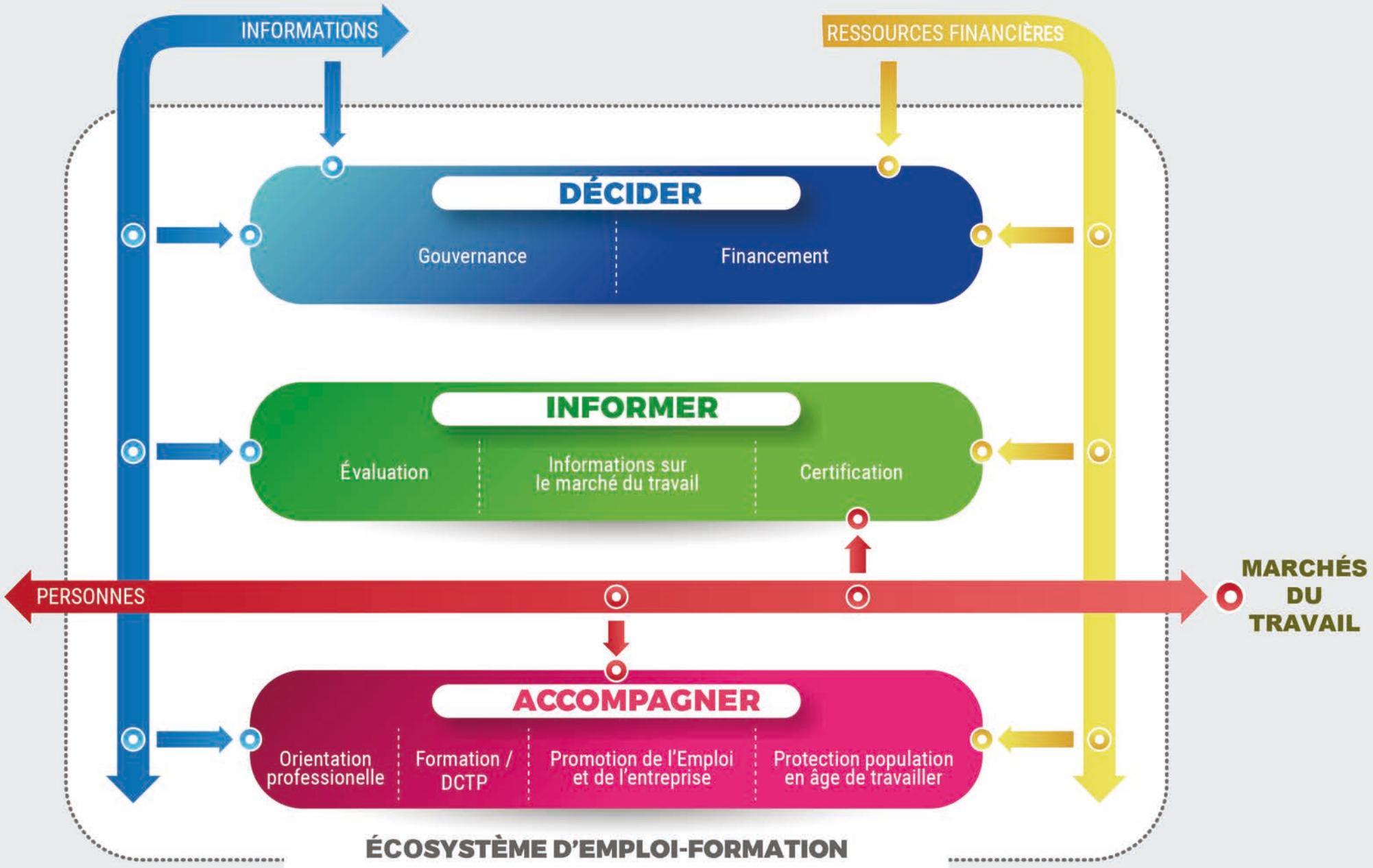


Organisation
internationale
du Travail



Centre international de formation

ENVIRONNEMENT



Fonction 1: Gouvernance

Objectif / description de la Fonction: **Assurer une gouvernance partenariale, multi-niveaux et multi-acteurs garante d'un système emploi-formation inclusif qui contribue à la prospérité socio-économique des citoyens**

La gouvernance est articulée autour de deux sous-fonctions:

- a) Élaboration de **politiques publiques et des stratégies**
- b) **Pilotage** du système emploi-formation

1.a. Élaboration de politiques publiques et des stratégies veillant à anticiper et à répondre aux besoins du système emploi-formation, y compris du secteur informel.

Descripteurs				
Dimensions	Niveau 1 - Latent	Niveau 2 – Émergent	Niveau 3 - Établi	Niveau 4 - Avancé
Conception de politiques et stratégies	<ol style="list-style-type: none"> 1. Absence de documents de politique/stratégie pour la formation ou pour l'emploi, OU existence de documents mais absence de coordination entre les documents de politiques/stratégies formation et emploi 2. Absence de lien entre les politiques de la protection sociale et les politiques du marché du travail et de la formation (formation et orientation professionnelles) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existence de politique/stratégie formation et emploi intégrées, OU existence de politiques/stratégies formation et emploi séparées mais coordonnées 2. Le coût des différents axes stratégiques est estimé et budgétisé, y compris les couts liés aux ressources humaines et matérielles. 3. Lien partiel et ponctuel entre les politiques de la protection sociale et les politiques du marché du travail et de la formation (formation et orientation professionnelles) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existence de politiques/stratégies intégrées, conçues en partenariat avec les acteurs du système formation-emploi et qui tiennent compte des enjeux sectoriels et territoriaux 2. Les politiques et stratégies intègrent quelques dimensions en lien avec les phénomènes migratoires 3. Les politiques et stratégies prévoient quelques mesures d'égalité des genres 4. Les politiques et stratégies prévoient quelques actions en matière de développement des compétences en lien notamment avec l'économie verte 5. Le coût des différents axes stratégiques a été estimé et budgétisé 6. La stratégie prévoit des axes spécifiques dédiés au renforcement des compétences des ressources humaines du système, ainsi que de la gestion des ressources matérielles 7. Coordination et collaboration occasionnelles entre les différents intervenants sur les politiques de la protection sociale et les politiques du marché du travail et de la formation (formation et orientation professionnelles) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existence de politiques/stratégies intégrées, conçues en partenariat avec les acteurs du système formation-emploi et qui tiennent compte des enjeux sectoriels et territoriaux et cohérentes avec les autres axes stratégiques de développement national 2. Les politiques et stratégies intègrent clairement les phénomènes migratoires 3. Les politiques et stratégies prévoient des mesures significatives en matière d'égalité des genres 4. Les politiques et stratégies intègrent des axes opérationnels et pérennes en matière de développement des compétences en lien notamment avec l'économie verte 5. Le coût des différents axes stratégiques est estimé et budgétisé sur la base d'une simulation réaliste. 6. Les stratégies intègrent une dimension prospective et sont ajustées sur la base des résultats d'évaluations 7. La stratégie prévoit la gestion prévisionnelle des emplois et compétences et des ressources matérielles 8. Coordination et collaboration efficaces et régulières entre les différents intervenants sur les politiques de la protection sociale avec une perspective de genre et les politiques du marché du travail et de la formation (formation et orientation professionnelles)
Dialogue social	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le dialogue social est en construction, OU il existe mais les partenaires sociaux ont un rôle limité ou aucun rôle dans la définition des orientations stratégiques et le pilotage du système emploi - formation 2. Les acteurs du secteur informel ne sont pas impliqués 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les partenaires sociaux sont impliqués de manière sélective/ ponctuelle et contribuent de manière limitée à la détermination des orientations stratégiques 2. Toutes les parties prenantes sont identifiées, y compris celles du secteur informel 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les partenaires sociaux sont impliqués de manière régulière dans la définition des priorités et font des contributions limitées à certains domaines 2. Les acteurs du secteur informel participent, aux côtés des partenaires sociaux, à la contribution pour l'élaboration des stratégies/politiques, dans certains domaines 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les partenaires sociaux sont impliqués dans la définition des priorités de manière régulière et contribuent à l'ensemble des domaines 2. Les acteurs du secteur informel participent régulièrement, aux côtés des partenaires sociaux, à la définition des priorités dans l'ensemble des domaines

Fonction 1: Gouvernance (suite)

Descripteurs				
Dimensions	Niveau 1 - Latent	Niveau 2 – Émergent	Niveau 3 - Établi	Niveau 4 - Avancé
Cadre juridique et réglementaire	1. Le Cadre juridique et réglementaire est inadapté à la mise en œuvre des politiques/stratégies (ex. couverture insuffisante du système, vide juridique, etc.)	1. Cadre juridique et réglementaire adapté à l'emploi et à la formation mais cloisonné (c.à.d. ne prévoit pas les liens entre formation et emploi)	1. Le cadre juridique et réglementaire est adapté et articulé entre la formation et l'emploi.	1. Le cadre juridique et réglementaire est adapté et articulé entre la formation et l'emploi, et élaboré en partenariat avec les différents acteurs (partenaires sociaux) 2. Le cadre juridique et réglementaire est adapté et articulé entre la formation et l'emploi, et élaboré en partenariat avec les différents acteurs (partenaires sociaux) et vulgarisé
Arbitrage (cf. régulation)	1. Il n'y a pas de mécanismes de régulation du système d'emploi - formation	1. Les activités de régulation sont ponctuelles et liées à quelques dimensions spécifiques du système d'emploi - formation	1. Il y a un mécanisme spécifique pour la régulation du système d'emploi - formation, qui produit des propositions qui sont débattues au sein du dispositif de gouvernance	1. Le mécanisme de régulation du système emploi - formation produit des propositions qui sont systématiquement prises en compte dans le dispositif de gouvernance du système

1.b Pilotage du système emploi-formation visant à coordonner, assurer le suivi et veiller à la qualité des politiques et stratégies, en lien avec les programmes et projets d'investissements

Descripteurs				
Dimensions	Niveau 1 - Latent	Niveau 2 – Émergent	Niveau 3 - Établi	Niveau 4 - Avancé
Coordination	1. Coordination non structurée (c.à.d. informelle, ponctuelle) par un cadre légal et institutionnel, OU existence d'un cadre légal et institutionnel de coordination mais non opérationnel	1. Existence formelle de dispositifs de coordination interinstitutionnelle 2. Existence formelle de ces dispositifs de coordination avec les autres acteurs aux niveaux stratégique, technique, sectoriel et territorial	1. Existence formelle de dispositifs de coordination interinstitutionnelle Existence formelle de ces dispositifs de coordination avec les autres acteurs aux niveaux stratégique, technique, sectoriel et territorial qui se réunissent régulièrement et disposent de ressources suffisantes pour accomplir leurs missions	1. Existence formelle de ces dispositifs de coordination avec les autres acteurs aux niveaux stratégique, technique, sectoriel et territorial qui se réunissent régulièrement et disposent de ressources suffisantes pour accomplir leurs missions 2. Les responsabilités et l'encadrement des différents acteurs de ces dispositifs de coordination sont bien établis, 3. Existence d'un mécanisme d'élaboration des rapports et de redevabilité des acteurs de ces dispositifs de coordination
Suivi	1. Absence d'un mécanisme de suivi, Ou existence d'initiatives de suivi non-systématique	1. Existence formelle d'un mécanisme de suivi qui collecte des données qualitatives et quantitatives suffisantes	1. Existence d'un mécanisme de suivi qui couvre les aspects de contenu, processus et ressources, basé sur des données qualitatives et quantitatives collectées de manière régulière et fiable pour assurer le pilotage, y compris le secteur informel.	1. Existence d'un mécanisme de suivi qui couvre les aspects de contenu, processus et ressources; basé sur des données qualitatives et quantitatives collectées de manière régulière et fiable pour assurer le pilotage, y compris le secteur informel, ainsi que l'évaluation et la révision des stratégies.
Assurance qualité	1. Absence de vision et de stratégie d'assurance qualité	1. Existence d'initiatives pilotes limitées à quelques axes spécifiques	1. Développement d'un système qui définit les procédures et processus d'assurance qualité mais dont la mise en œuvre reste ponctuelle	1. Existence d'une culture d'assurance qualité 2. Système d'assurance qualité développé avec une mise en œuvre généralisée

Fonction 2: Financement

Objectif / description de la Fonction: Assurer la mobilisation pérenne et une répartition des ressources adéquates et basées sur la performance du système emploi-formation

Descripteurs				
Dimensions	Niveau 1 - Latent	Niveau 2 – Émergent	Niveau 3 - Établi	Niveau 4 – Avancé
Mobilisation des ressources	Les ressources disponibles ne sont pas suffisantes pour financer les priorités de la stratégie emploi - formation et ne sont pas (ou sont peu) diversifiées. Les sources de financement sont diverses et sont gérées de manière cloisonnée	Les ressources disponibles sont suffisantes pour financer les priorités des stratégies formation - emploi notamment dans le secteur formel Les sources de financement sont diverses et sont gérées uniquement par les Ministères en charge de l'emploi/formation	Les ressources disponibles sont suffisantes et diversifiées (ex. État, secteur privé, ménages, PTF-, etc.) pour financer les priorités de la stratégie formation-emploi dans le secteur formel et informel Il existe une dynamique d'intégration au niveau national, à travers la mise en œuvre de Fonds nationaux de formation et/ou de promotion de l'emploi qui sont alimentés par plusieurs sources de financement	Les ressources disponibles sont suffisantes pour financer les priorités de la stratégie formation-emploi dans le secteur formel et informel. Elles proviennent de sources diversifiées, sont pérennes, et des modes de financement innovant sont mobilisés (ex. à travers l'autonomie des EFP) et les ressources sont allouées sur la base des résultats Existence d'un mécanisme de mutualisation des ressources pour un pilotage flexible et efficient (ex. fonds de formation et de promotion de l'emploi) Il existe une dynamique territoriale d'intégration, à travers la mise en œuvre de Fonds de Formation et / ou de Promotion de l'Emploi au niveau des collectivités territoriales (communale, départementale, régionale...) Il existe une dynamique d'intégration au niveau des secteurs économiques, à travers la mise en œuvre de Fonds Sectoriels de Formation et/ou de Promotion de l'Emploi
Allocation des ressources	L'allocation des ressources se fait de manière incrémentale, c.-à-d. méthode « budget de moyens ».	Allocation des ressources se fait sur la base des activités (approche «budget programme»)	Allocation des ressources sur la base des résultats (budget basé sur les résultats), y/c le secteur informel).	Les ressources sont allouées sur la base des résultats et régulièrement ajustées avec l'existence de mécanismes d'allocation directe au groupes cibles prioritaires
Contrôle de l'utilisation des ressources	Absence de mécanisme de contrôle de l'utilisation des ressources	Existence d'un mécanisme de contrôle, mais contrôle épisodique de l'utilisation des ressources	Contrôle systématique de l'utilisation des ressources	Contrôle systématique de l'utilisation des ressources y compris mise en œuvre d'audit régulier

Fonction 3: Evaluation

Objectif / description de la Fonction: Orienter les choix de politiques et stratégies du système emploi - formation sur la base d'évaluations régulières, fiables, circonstanciées et étayées par des faits (notamment grâce au SIMT) des programmes et dispositifs et en diffusant les résultats de ces analyses et potentielles recommandations aux acteurs du système.

Descripteurs				
Dimensions	Niveau 1 - Latent	Niveau 2 – Émergent	Niveau 3 - Établi	Niveau 4 – Avancé
Évaluation des dispositifs, stratégies/ politiques publiques et expérimentations locales (pertinence, efficacité, efficience, utilité)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Au niveau des dispositifs: études ponctuelles (non régulières) mais qui ne relèvent pas de méthodes évaluatives (absence de protocole d'évaluation et de référentiel d'évaluation) 2. Des évaluations ponctuelles (non régulières) des dispositifs 3. Les évaluations sont initiées prioritairement par des acteurs exogènes au système (partenaires au développement, autres acteurs étrangers, etc.) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pour chaque dispositif évalué, existence d'un comité de pilotage (groupe de référents) garant de la méthodologie et de l'intégrité des résultats / Méthodologie simple 2. Un dispositif de suivi comme prérequis systématique à l'évaluation 3. Un comité d'évaluation des politiques publiques (composition et ancrage) 4. Une culture de l'évaluation partagée, 5. Une feuille de route disponible pour aller vers l'institutionnalisation de l'évaluation 6. Actions ponctuelles de renforcement de capacités des acteurs et décideurs en évaluation (rôle, etc.) 7. Les évaluations sont initiées par des comités de pilotage spécifiques aux études à réaliser, jouant un rôle de garant de la méthodologie et de l'intégrité des résultats 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pour chaque dispositif évalué, existence d'un comité de pilotage (groupe de référents) garant de la méthodologie et de l'intégrité des résultats / méthodologies mixtes et complexes 2. Existence d'un comité d'évaluation institutionnel des politiques publiques (décret/loi et plan d'actions de ce comité) 3. Existence d'une programmation nationale des évaluations et d'un budget dédié 4. Dans certains cas, l'évaluation est prévue en amont des dispositifs stratégiques (fonds dédiés) 5. Prise en compte ponctuelle des recommandations des évaluations passées dans l'élaboration de nouvelles stratégies et politiques 6. Les acteurs ont des capacités en évaluation. Création de postes, voire de services dédiés à l'évaluation au sein des structures (privées et publiques) 7. Les évaluations sont initiées par un comité d'évaluation des politiques publiques 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les politiques et programmes du système emploi-formation sont évalués de manière routinière/régulière, fiables, et à travers un éventail de méthodes (y compris des évaluations stratégiques et évaluations d'impact) étayées par des faits 2. Un comité d'évaluation des politiques publiques multi-acteurs diffuse les résultats des évaluations publiquement et assure le suivi des recommandations auprès des pouvoirs publics 3. Les pouvoirs publics s'appuient sur le développement d'un écosystème de l'évaluation et le soutiennent en mettant à disposition des données (notamment en s'appuyant sur le SIMT) et des outils pour faciliter la mise en œuvre et encourage la conduite d'évaluations par différents acteurs (centres de recherche, Think Tank, bureaux d'études, etc.) et en diffusant une « culture de l'évaluation » chez les acteurs du système emploi-formation. 4. Comité d'évaluation des politiques publiques actif et indépendant qui émet des recommandations sur les dispositifs et stratégies publiques. 5. Ce comité met en place et pilote un dispositif de suivi dans la durée des recommandations 6. L'évaluation est intégrée dans le dispositif d'amélioration continue, installé dans la gouvernance 7. Les évaluations sont initiées dans le cadre d'un écosystème d'évaluation, composé par un comité d'évaluation des politiques publiques multi-acteurs et d'autres acteurs publics et privés, encouragés à utiliser les données mises à disposition (centres de recherche, think tank, bureaux d'études)
Evaluation des impacts	<ol style="list-style-type: none"> 1. Évaluations d'impact réalisées parfois par des partenaires au développement (bailleurs de fonds) pour des besoins spécifiques 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Initiatives nationales ponctuelles d'évaluation d'impact basées sur d'autres méthodologies plus avancées 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Méthodologies mixtes (qualitatives & quantitatives) et (multicritères) des évaluations d'impact 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Méthodologies mixtes (qualitatives & quantitatives) et multicritères des évaluations d'impact 2. Cadre méthodologique partagé sur l'évaluation des dispositifs 3. Pour chaque dispositif évalué, existence d'un comité de pilotage (groupe de référents) garant de la méthodologie et de l'intégrité des résultats.

Fonction 4: Information sur le Marché du Travail

Objectif / description de la Fonction: Collecter systématiquement et diffuser des données harmonisées pour analyser les tendances sur le marché du travail et les dispositifs de formation professionnelle / développement des compétences, afin d'orienter les politiques d'emploi-formation et d'éclairer la prise de décision des différents acteurs du système (décideurs publics, citoyens, entreprises, partenaires techniques et financiers, partenaires sociaux, etc.) en vue d'une meilleure performance des politiques d'emploi-formation. L'objectif est également de mémoriser et mettre à jour la nomenclature, les répertoires et portraits de métiers et compétences, en fonction de l'évolution du marché du travail.

Descripteurs				
Dimensions	Niveau 1 - Latent	Niveau 2 – Émergent	Niveau 3 - Établi	Niveau 4 - Avancé
Collecte des données	<ol style="list-style-type: none"> 1. Absence de nomenclature ou nomenclature non opérationnelle 2. Absence de répertoires des métiers standardisés au système emploi-formation (aucun document administratif officiel) 3. Des référentiels (métiers, compétences) non partagés, non harmonisés et incomplets 4. Des études sectorielles sont disponibles mais ne sont ni mémorisées, ni harmonisées 5. Pas de Système d'Information sur le Marché du Travail (SIMT) 6. Non saisie / saisie incomplète des données métiers auprès des opérateurs d'intermédiation sur le marché du travail 7. Collecte des données métiers des opérateurs (offre et demande d'emplois): incomplètes, non régulières, partiellement analysées, partiellement diffusées 8. Collecte de données via des enquêtes de référence (conditions de vie, emploi et économie informelle, entreprises, organisation professionnelle d'apprentissage pour le secteur informel): incomplètes, non régulières, partiellement analysées, partiellement diffusées 9. Système national statistique partiellement équipé (ressources humaines et matérielles) inexistant, existant et non coordonné (entre les différentes structures et avec les décideurs) 10. Pas de plan d'actions pluriannuel 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existence d'une nomenclature des métiers non partagée 2. Les répertoires des métiers, intégrant les référentiels de métiers et de compétences, sont incomplets mais un processus est en cours 3. L'ingénierie d'élaboration des référentiels de métiers et de compétences est harmonisée 4. SIMT non intégré et incomplet 5. Il existe une première identification des acteurs, producteurs de données et utilisateurs. 6. Collecte des données métiers des opérateurs (offre et demande d'emplois) complètes, régulières, analysées, partiellement diffusées 7. Collecte de données via des enquêtes de référence (conditions de vie, emploi et économie informelle, entreprises, organisation professionnelle d'apprentissage pour le secteur informel): incomplètes, régulières, analysées, partiellement diffusées 8. Système national statistique équipé (ressources humaines ayant les compétences requises et ressources financières), existant et non coordonné (entre les différentes structures et avec les décideurs) 9. Ebauche de plan d'actions pluriannuel de structuration du SIMT et de la collecte statistique accompagné d'un budget (PTF et national) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le répertoire des métiers est complet, reconnu. Il intègre les métiers et activités professionnelles de l'économie informelle. Il est aligné sur une nomenclature nationale et s'appuie sur une ingénierie (études sectorielles/ territoriales) harmonisée. 2. SIMT partiellement intégré (incluant les informations du système sur les actes métiers, les ressources humaines et financière) et structuré; offre et demande formation et emploi intégrant les données individuelles, données primaires et déclinées à tous les niveaux territoriaux 3. Collecte régulière de données métiers des opérateurs (offre et demande d'emplois - formation et compétences) partiellement intégrées au SIMT: complètes, régulières - incluant une dimension longitudinale, analysées, régulièrement diffusées 4. Collecte de données partiellement intégrées au SIMT via des enquêtes de référence (conditions de vie, emploi et économie informelle, entreprises, organisation professionnelle d'apprentissage pour le secteur informel) complètes, régulières, analysées régulièrement diffusées 5. Système national statistique fonctionnel, équipé (ressources humaines avec les compétences requises et financières), coordonné avec l'observatoire 6. Plan d'actions pluriannuel de structuration du SIMT et de la collecte statistique accompagnée d'un budget discuté et partagé (PTF et national) 7. Intégration de données en temps réel (par exemple, les offres d'emploi), sans assurance qualité systématique 8. Intégration non systématique de données qualitatives et collecte de perceptions d'experts en coopération avec les partenaires sociaux et les institutions de recherche 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le système d'information assure la mémorisation et permet la mise à jour en tant que de besoin de la nomenclature du/des répertoire(s) et des référentiels de métiers et de compétences. 2. SIMT intégré, structuré et évolutif basé sur des concepts harmonisés: <ul style="list-style-type: none"> - des informations fiables, représentatives (secteur formel et informel), complètes, cohérentes et régulières sur l'offre et la demande de travail et des mécanismes de fonctionnement du marché du travail et les facteurs et déterminants qui conditionnent son évolution - des mécanismes permettant une production systématique et spécifiques - des dispositifs de veille - mécanismes d'anticipation des besoins en métiers et compétences. 3. Système national statistique fonctionnel, mise à jour en continu et pérenne, équipé (ressources humaines ayant les compétences requises et ressources financières), coordonné avec l'observatoire actualisé 4. Intégration de données en temps réel (par exemple, les postes vacants), avec une assurance qualité systématique. 5. Intégration systématique de données qualitatives et collecte de perceptions d'experts en coopération avec les partenaires sociaux et les institutions de recherche 6. Plan d'actions pluriannuel de structuration du SIMT et de la collecte statistique accompagné d'un budget adopté (PTF et national) 7. Budget national dédié

Fonction 4: Information sur le Marché du Travail (suite)

Descripteurs				
Dimensions	Niveau 1 - Latent	Niveau 2 – Émergent	Niveau 3 - Établi	Niveau 4 - Avancé
Traitement et analyses des données	<ol style="list-style-type: none"> Traitements et analyses ponctuelles et incomplètes. Les traitements ne tiennent pas compte de la concertation et de l'adéquation avec les besoins et résultats d'analyse des données et des rapports 	<ol style="list-style-type: none"> Traitements et analyses réguliers mais incomplets. Diagnostics territoriaux simples du marché du travail (régions/ département/ local) Les traitements sont réguliers mais généralement adéquats pour une analyse de haut niveau du marché du travail, avec une faible désagrégation des données. 	<ol style="list-style-type: none"> Traitements et analyses réguliers, complets et rapides. Diagnostics territoriaux élaborés du marché du travail (régions/département/local). Études thématiques et analyses longitudinales (taux de retour à l'emploi, analyses des transitions, mobilités géographiques, professionnelles et sectorielles / secteur formel et informel) Les traitements sont différenciés en fonction de l'utilisation, y compris la planification de la politique de formation et d'emploi, la définition de l'offre de formation et le soutien à l'orientation professionnelle, mais sans adéquation totale avec les besoins et les processus pertinents (désagrégé, périodicité, portée) 	<ol style="list-style-type: none"> Traitements et analyses fiables, réguliers et complets. Diagnostics territoriaux élaborés du marché du travail (régions/ département/local). Études thématiques et analyses longitudinales (taux de retour à l'emploi, analyses des transitions, mobilités géographiques, professionnelles et sectorielles / secteur formel et informel). Mécanismes d'anticipation des métiers, emploi et compétences Utilisation du big data et de l'IA pour améliorer les analyses et les accompagnements sur le marché du travail. Les traitements sont différenciés en fonction de l'utilisation, y compris la planification de la politique de formation et d'emploi, la définition de l'offre de formation et le soutien à l'orientation professionnelle, avec une pleine adéquation pour les besoins et processus pertinents (désagrégé, périodicité, portée).
Diffusion des données /mise en débat	<ol style="list-style-type: none"> Diffusion restreinte et ponctuelle des données et des analyses Pas d'observatoire (portail internet) 	<ol style="list-style-type: none"> Diffusion régulière des données et des analyses auprès des opérateurs et décideurs Observatoire créé (portail internet) et déclinés à différents niveaux (régional, local, métiers, sectoriel) 	<ol style="list-style-type: none"> Diffusion régulière des données et des analyses auprès des opérateurs, décideurs et grand public. Observatoire de l'emploi et de la formation (observatoire du MT / (portail internet) et décliné à différents niveaux (régional, local, métiers, sectoriel) Les données sont présentées de manière différenciée en fonction du type d'utilisateur et du service, avec une faible préoccupation pour la convivialité ou les processus soutenus 	<ol style="list-style-type: none"> Établissement d'un diagnostic partagé par plusieurs partenaires pour éclairer la prise de décisions et permettre à la gouvernance d'établir les priorités stratégiques Observatoire entendu comme une instance regroupant toutes les parties prenantes pour réaliser un diagnostic partagé du marché du travail. Observatoire ancré à niveau stratégique d'une institution publique (ministère ou primature) Diffusion régulière avec des formats adaptés suivant les cibles (opérateurs, décideurs et grand public) des données et des analyses. Les données sont présentées de manière conviviale et bien intégrées dans tous les processus pertinents, avec un niveau d'analyse adéquat et offrant la possibilité d'une consultation flexible/adaptée Des récits professionnels sont créés pour être utilisés dans les politiques, la programmation de l'offre de formation et l'orientation professionnelle, en combinant des informations pertinentes sur la formation et la carrière

Fonction 5: Certification

Objectif / description de la Fonction: Reconnaissance des compétences professionnelles par une institution représentative, légitime et indépendante. Elle délivre une certification professionnelle (attestation écrite d'obtention d'un diplôme, d'un titre, d'une certification). Elle assure une normalisation en tenant à jour les référentiels de certification professionnelle en lien avec les référentiels métiers, y compris pour l'économie informelle et pour les activités professionnelles les moins qualifiées. Elle veille à l'application et au respect des modalités définies par le référentiel de certification dans une démarche qualité. Elle permet la validation des acquis de l'expérience professionnelle et/ou de la formation formelle, informelle et non formelle. Cette institution permet la reconnaissance / homologation des certifications professionnelles acquises ailleurs.

Descripteurs				
Dimensions	Niveau 1 - Latent	Niveau 2 - Émergent	Niveau 3 - Établi	Niveau 4 - Avancé
Normalisation (y compris la gestion des certifications)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organisation d'examens dans le système formel, évaluation très théorique et sans toutefois systématiser la pratique (problème de matières d'œuvre, d'atelier, de tuteurs ...) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. L'évaluation théorique et pratique intègre les représentants du secteur privé. 2. Reconnaissance des compétences structurées par une institution non représentative. 3. Un processus organisé d'élaboration de tous les référentiels de certification en adéquation avec les RM/RMC du SIMT 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les modalités permettent l'évaluation intégrée des compétences (connaissances et pratiques) professionnelles. 2. Une approche modulaire est développée et les opportunités de numérisation des certifications sont prises en compte 3. Existence d'un dispositif indépendant, représentatif et légitime intégrant tous les acteurs concernés (partenaires sociaux, chambres consulaires) 4. Un cadre de certification professionnelle est disponible, avec l'ensemble des référentiels. Il intègre des certifications pour les métiers/activités professionnelles les moins qualifié(s) afin de reconnaître les compétences des personnes les plus vulnérables et identifier pour elles des opportunités de promotion économique et sociale 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le modèle organisationnel et économique (lien avec la coordination/financement) permet l'organisation de toutes les évaluations de façon efficace et crédible, y compris pour la VAE. Il fait le lien avec la fonction d'orientation pour toute formation complémentaire. 2. Une institution indépendante opérationnelle veille au respect des normes pour la certification par les organismes certificateurs en application de principes d'une démarche qualité (lien avec la gouvernance) 3. Le cadre national de certification est mis à jour et relié au répertoire des métiers. Il permet des passerelles avec le système d'éducation
Validation et reconnaissance des compétences	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reconnaissance par des pratiquants du métier dans l'économie informelle (compétences acquises non certifiées) 2. Existence de quelques référentiels d'évaluation/de certification pour certains métiers, non harmonisés et non diffusés (en lien avec les référentiels métiers) 3. Pas de modalité de validation et reconnaissance des acquis de l'expérience. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Expérimentation de la VAE: un niveau de certification est identifié, un/de(s) secteur(s), cadre pour l'expérimentation, modalités différentes (dossier, mise en situation qui peut être organisée sur le lieu du travail), 2. Lien à faire avec la formation des acteurs de la FP (évaluateurs, accompagnateurs ...) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La VAE est établie par un cadre organisationnel, juridique et réglementaire (lien avec la gouvernance) 2. Lien avec la formation: reconnaissance des acteurs (maîtres artisans) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La VAE est mise en œuvre conformément au CNC avec l'orientation professionnelle et la possibilité de formation complémentaire en lien avec les bilans de compétences (alpha, formations techniques, linguistiques, ...) 2. Le système VAE recueille des informations sur les exigences pratiques et professionnelles existantes et informe les mises à jour du système de qualifications
Reconnaissance des titres et des diplômes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Absence d'une procédure d'homologation et reconnaissance des diplômes et titres professionnels obtenus à l'étranger 2. Absence de système mais possibilité de mobiliser des organismes certificateurs internationaux (pétrole) sur demande des entreprises 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Désignation d'un comité de travail sur l'homologation pour mettre en place des procédures 2. Les certifications internationales font l'objet d'échanges pour une meilleure appropriation 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Un cadre institutionnel permet la reconnaissance de diplômes et titres mais de manière incomplète 2. Le cadre intègre les certifications internationales 	<ol style="list-style-type: none"> 1. L'institution de certification gère des normes de certification, y compris la reconnaissance internationale des titres et diplômes obtenus à l'étranger 2. L'institution gère les échanges avec les organismes responsables des certifications internationales

Fonction 6: Formation / Développement des Compétences Techniques et Professionnelles

Objectif / description de la Fonction: Développer les compétences techniques et professionnelles tout au long de la vie en réponse aux besoins et à l'évolution du marché du travail, par la mise en œuvre d'une ingénierie de la formation et d'une ingénierie pédagogique adaptées à la formation des acteurs du système d'une part, et à la formation des apprenants d'autre part, et en particulier des populations les plus vulnérables

Descripteurs				
Dimensions	Niveau 1 - Latent	Niveau 2 - Émergent	Niveau 3 - Établi	Niveau 4 - Avancé
Formation Initiale (résidentielle, alternée, apprentissage)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le dispositif de formation professionnelle initiale de votre pays est géré selon une approche de type scolaire 2. Les formations se font la plupart du temps sans référentiels associant les représentants du milieu du travail. Les supports de formation sont souvent rudimentaires 3. Des initiatives ponctuelles et non coordonnées de formation en ingénierie de la formation dans une approche par les compétences, de recours à des supports numériques 4. Les formations se déroulent dans des lieux isolés du monde de l'entreprise et ou des établissements de formation: les deux espaces sont le plus souvent cloisonnés (coexistence d'une formation résidentielle et de l'apprentissage en formation initiale). 5. L'organisation ponctuelle de stages mais sans encadrement pédagogique 6. Les programmes de formation professionnelle initiale sont développés par le(s) Ministères en charge 7. Les supports et matériaux didactiques de la formation professionnelle initiale sont rudimentaires et basiques 8. Le recours aux outils numériques dans la formation professionnelle initiale est sporadique 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le dispositif de formation professionnelle initiale est de type scolaire complété par des stages en entreprise (sans encadrement pédagogique) 2. Un mécanisme coordonné d'élaboration et d'implantation des programmes de formation selon une approche par les compétences existe 3. La structuration des programmes de formation selon les lieux de formation (centres de formation/milieu du travail) est établie et permet le développement de l'alternance/ apprentissage 4. Les supports sont élaborés et testés 5. Opportunités ponctuelles de mobiliser des outils numériques 6. Il y a une structuration des stages et formation des personnels encadrant les stagiaires 7. Des initiatives pour la diffusion de l'apprentissage dual et/ou de consolidation de l'apprentissage professionnel informel 8. Les programmes de formation professionnelle initiale sont développés par le(s) Ministères en charge, en associant les représentants du milieu du travail 9. Les supports et matériaux didactiques de la formation professionnelle initiale sont élaborés et testés avant leur généralisation 10. Le recours aux outils numériques dans la formation professionnelle initiale reste basé sur des opportunités ponctuelles 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le dispositif de formation professionnelle initiale est de type scolaire intégré avec des stages en entreprise, encadrés par du personnel formé au niveau de l'entreprise et au niveau de l'institution de formation 2. Existence d'une approche méthodologique harmonisée d'élaboration et implantation des programmes de formation selon une approche par les compétences 3. Les supports sont appropriés et utilisés par les acteurs. Des plateformes numériques permettent une mutualisation des supports et un échange de pratiques des acteurs 4. Implantation des programmes selon une approche d'ingénierie qui découle du système d'information sur le marché du travail et de certification 5. Le lien avec la certification pour produire les référentiels est intégré 6. L'élaboration des guides (GOMP) se fait en lien avec la gouvernance et le financement 7. Les représentants de l'État veillent à l'intégration des enjeux de citoyenneté, d'apprentissage tout au long de la vie dans les formations, au développement de formations adaptées pour les populations les plus vulnérables, y compris l'intégration du genre 8. Interactions entre les lieux de formation (entreprises et établissements/centres de formation): stages, modalités d'alternance/apprentissage 9. La diversification des modes de formation en tenant compte des exigences des référentiels et de la capacité d'adaptation des moyens (outils) 10. Les espaces de formation sont équipés en adéquation avec les GOMP et mobilisent les opportunités offertes par la « digitalisation » 11. Les programmes de formation professionnelle initiale sont développés à travers un mécanisme coordonné et structuré autour des différents lieux de formation 12. Les programmes sont développés selon une approche méthodologique multi-acteurs harmonisée ➡ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le dispositif de formation professionnelle initiale de votre pays intègre: 2. La formation professionnelle par alternance 3. La formation professionnelle par apprentissage (formel) 4. La formation professionnelle par apprentissage professionnel informel 5. Les référentiels et supports sont inter/réactifs, adaptables, confirmés, innovants, complets et de qualité, et alignés sur les référentiels construits et mémorisés par le système d'information et sur la certification 6. Des programmes de développement de compétences sont mis en œuvre en réponse à l'anticipation des compétences en lien avec le système d'information sur le marché du travail 7. Les procédures sont validées, maîtrisées et respectées via un dispositif d'assurance qualité 8. Les lieux/espaces de formation pour le développement des compétences sont intégrés prenant en compte les aspects genre liés à l'accès 9. Les espaces et équipements de formation (dans l'établissement et l'entreprise) sont renouvelés en fonction de la mise à jour des programmes et référentiels 10. Création ponctuelle d'un milieu professionnel au sein des établissements de formation (incubateurs) 11. Les programmes de formation professionnelle initiale sont développés selon une approche méthodologique multi-acteurs harmonisée, basés sur les référentiels construits et mémorisés par le système d'information et la certification et en intégrant les enjeux de citoyenneté, d'apprentissage tout au long de la vie et d'inclusion sociale 12. Les programmes de formation professionnelle initiale sont développés de manière complète et de qualité, en évolution anticipative vis-à-vis des compétences nécessaires dans le marché du travail de l'avenir et en intégrant les enjeux présents et futures de citoyenneté, d'apprentissage tout au long de la vie et d'inclusion sociale 13. Les supports et matériaux didactiques de la formation professionnelle initiale sont inter-réactifs, adaptables, innovants et complets, suivant des lignes directrices (GOMP) définies au niveau de la gouvernance du système et basées sur l'évolution du marché du travail ➡

Fonction 6: Formation / Développement des Compétences Techniques et Professionnelles (suite)

Descripteurs				
Dimensions	Niveau 1 - Latent	Niveau 2 - Émergent	Niveau 3 - Établi	Niveau 4 - Avancé
Formation Initiale (résidentielle, alternée, apprentissage)			<p>13. Les supports et matériaux didactiques de la formation professionnelle initiale sont appropriés et utilisés par les acteurs, suivant des lignes directrices (GOPM) définies au niveau de la gouvernance du système</p> <p>14. Le recours aux outils numériques dans la formation professionnelle initiale se fait grâce à une plateforme centralisée</p> <p>15. Il existe des initiatives et des programmes pour soutenir et améliorer l'apprentissage traditionnel</p>	<p>14. Le recours aux outils numériques dans la formation professionnelle initiale se fait sur une/des plateforme(s) permettant une mutualisation des supports et un échange de pratiques des acteurs</p> <p>15. Il existe des initiatives et des programmes pour soutenir et améliorer l'apprentissage traditionnel</p> <p>16. Tous les types d'apprentissage s'appuient sur des technologies numériques accessibles, permettant l'enseignement à distance et hybride, les communautés d'apprentissage numériques ainsi qu'une intégration facile avec la certification, l'accréditation et d'autres composantes pertinentes du système de compétences</p>
Formation continue	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rareté des programmes de formation continue au sein des entreprises (plan de formation, gestion emploi/compétences/développement des compétences). 2. Des formations courtes sont délivrées pour donner la qualification aux jeunes formés sans formation professionnelle de base/sans niveau de formation 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les entreprises formelles sont dotées, de manière générale, d'un plan de formation, financé par des sources internes 2. Des formations courtes mais pas obligatoirement certifiantes sont organisées pour le perfectionnement et la prise en compte des évolutions des métiers 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les entreprises formelles sont dotées, de manière générale, d'un plan de développement des compétences, qui combine des actions de formation avec d'autres actions de développement des compétences et de gestion des ressources humaines 2. Des formations courtes certifiantes sont organisées pour permettre le perfectionnement, l'insertion et/ou la reconversion professionnelle des bénéficiaires 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les entreprises formelles sont dotées d'une stratégie de développement des compétences, qui assure une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, articulée à celle du territoire environnant 2. Existence d'une stratégie claire et des programmes d'incitation à la formation continue
Renforcement et développement des compétences des personnels du système	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les formations initiales sont inadéquates, incomplètes et non généralisées. Elles sont détachées du milieu professionnel et institutionnel 2. Leurs formations continues sont insuffisantes, occasionnelles et centrées sur les acteurs formels (formateurs, chefs d'établissements...) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Extension du nombre d'acteurs bénéficiaires de la formation et connexion des programmes de formation initiale des acteurs avec les institutions du système emploi-formation 2. Les stages en milieu professionnel/ en centre de formation sont organisés au cours de la formation initiale des acteurs 3. Les dispositifs de formation sont conçus en lien avec une cartographie de l'ensemble des acteurs disponible à travers un répertoire des métiers et des compétences des acteurs en cours d'élaboration 4. La formation continue des acteurs ne relève plus d'initiatives ponctuelles via une dynamique de rationalisation 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le développement des compétences des acteurs est organisé et s'adresse à l'ensemble de ces acteurs, y compris ceux qui œuvrent dans l'économie informelle (maître d'apprentissage, gestionnaires d'établissements, tuteurs, conseillers pédagogiques...). 2. Les modalités de formation intègrent les opportunités offertes par la digitalisation des systèmes d'emplois et de formation 3. Les formations des acteurs sont mises en place, les programmes de formation des acteurs sont mis en œuvre 4. Un lien est établi entre les instituts de formation initiale et continue des acteurs pour un développement des compétences tout au long de leur carrière 5. Des programmes de formation continue des acteurs (y compris dans les entreprises et notamment celles de l'économie informelle) sont mis en œuvre de façon systémique 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les dispositifs de développement des compétences des acteurs sont renouvelés en fonction des évolutions stratégiques orientées par celles du marché du travail. 2. Ils permettent de répondre aux besoins en formation de l'ensemble des acteurs de la formation (personnel d'encadrement: formateurs, tuteurs, maîtres d'apprentissage, conseillers en orientation, pédagogiques, personnel de gestion) 3. Des programmes d'immersion des acteurs de la formation en entreprises ou dans les centres de formation sont mis en œuvre en prenant en considération des besoins territoriaux et sectoriels et des facteurs de vulnérabilité des apprenant(e)s 4. Facilité d'échanges entre professionnels formateurs et formateurs professionnels

Fonction 7: Orientation Professionnelle

Objectif / description de la Fonction: Permettre à la personne de faire le bon choix de métier et développer des compétences pour la carrière. Supporter les transitions des personnes dans le marché du travail à travers un dispositif d'accompagnement

Descripteurs				
Dimensions	Niveau 1 - Latent	Niveau 2 - Emergent	Niveau 3 - Établi	Niveau 4 - Avancé
Communication	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peut exister mais sans régularité 2. Pas d'adaptation des contenus avec les caractéristiques des publics 3. Canaux de communication limités et pas assez adaptés 4. Pas d'inclusivité et vulgarisation des services 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Communication uniforme 2. Adaptation partielle de contenus et outils 3. Disponibilité de canaux alternatifs de communication avec adaptation limitée 4. Mesures non- planifiées d'inclusion 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adaptée aux profils des individus 2. Contenus et outils accessibles, sans référence à des standards établis 3. Disponibilité non-coordonné sur divers canaux de communication 4. Mesures générales et planifiées, inclusion et vulgarisation ciblé des services 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adaptée aux besoins et niveaux de compétences des individus 2. Les contenus et outils sont accessibles avec référence à des standards établis 3. Utilisation de tous les canaux de communication en complémentarité 4. Information et communication soutenues par un service d'orientation professionnalisé 5. Inclusive via des supports de communication adaptés aux spécificités et à la diversité des publics cibles (ex. publics vulnérables et dans des contextes diverses)
Bilan d'orientation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Service indifférencié, générique et pas adapté aux attentes 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les caractéristiques basiques (âge, qualifications, situation d'emploi) sont identifiées 2. Recours ponctuel au numérique 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le processus de réalisation du bilan est défini et formalisé 2. Évaluation des compétences (portfolio) et enregistrements d'expériences professionnelles 3. Existe en format digital mais peu exploité 4. Pas basé en standards partagés par plusieurs services 5. Fonctionnalités de communication limitées 6. Intégration faible dans le processus d'orientation 7. Accessibilité au bilan d'orientation par la personne concernée 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le processus de réalisation du bilan est défini 2. Exhaustif en comprenant tous les aspects pertinents: compétences, aspirations, besoins, préférences, facteurs de vulnérabilité, inégalités de genre, etc. 3. Existe en format digital autonome à distance, avec la possibilité d'appuis professionnels 4. Transposable et basé sur les standards partagés entre plusieurs services 5. Peut être utilisé pour présenter et transmettre l'information aux employeurs et supporter des plateformes d'emploi (adéquation appuyée par l'orientation incluse) 6. Permet à la personne de mener une réflexion critique et de planifier ses actions 7. Accessibilité au bilan d'orientation par la personne concernée
Conseil	<ol style="list-style-type: none"> 1. Information basique sur professions et marché du travail pas soutenue par un personnel non-qualifié 2. Les outils, méthodologies et équipements nécessaires sont faiblement identifiés et pas toujours disponibles 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Service différencié, basé sur des profils, basé sur des caractéristiques basiques (âge, qualifications, situation dans l'emploi) 2. Service partiellement professionnalisé 3. Les outils, méthodologies et équipements nécessaires sont identifiés et disponibles 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Donné par des professionnels d'orientation 2. Service différencié, basé sur des profils basés sur les niveaux de préparation pour le marché de travail 3. Les outils, méthodologies et équipements nécessaires à un service compréhensible sont disponibles 4. Une orientation professionnelle est proposée aux utilisateurs pour identifier leurs préférences et les informer sur le processus. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Donné par des professionnels de l'orientation 2. L'information fournie est objectivée 3. Personnalisé et adapté aux besoins de la personne (support solide, adapté à la diversité des publics) 4. Disponibles sur plusieurs canaux, en incluant le numérique 5. Les outils, méthodologies et équipements nécessaires sont disponibles et incluent les meilleures pratiques et innovations 6. Une orientation professionnelle intégrée, avec une perspective à long terme, est proposée aux utilisateurs, couvrant toutes les étapes, de l'initiation à la transition vers le marché du travail ou la formation continue.
Intermédiation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dispositif d'intermédiation non structuré 2. Pas d'initiatives de partenariat pour l'intermédiation 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Système d'intermédiation existant mais défaillant 2. Dispositif d'intermédiation ne disposant que de peu d'informations sur le marché du travail, fondamentalement basées sur la description de l'offre 3. Initiatives limitées de coopération entre employeurs et services d'intermédiation 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dispositif moyennement doté d'informations pertinentes sur l'offre et la demande dans le marché du travail, 2. Coopération fréquente mais non-structurée entre services d'orientation et partenaires sociaux 3. Capacité moyenne à assurer l'adéquation entre l'offre et la demande dans le marché du travail 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intermédiation solidement basée sur des Information pertinentes sur le marché du travail 2. Disponibilité d'exercices prospectifs sur le marché du travail 3. L'intermédiation est soutenue solidement par des partenariats entre les services d'intermédiation, l'offre de formation, le secteur privé, partenaires sociaux, secteur associatif et l'administration publique 4. Les résultats de l'adéquation sont intégrés de façon systémique dans l'intermédiation

Fonction 8: Promotion de l'Emploi et de l'Entreprise

Objectif: Favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi et de la création d'emplois

Description de la Fonction: mise en œuvre de stratégies pour l'amélioration de l'employabilité, insertion professionnelle, du climat des affaires et l'incitation à la création d'entreprises et d'emplois

Descripteurs				
Dimensions	Niveau 1 - Latent	Niveau 2 - Émergent	Niveau 3 - Établi	Niveau 4 - Avancé
Incitations à la création d'emplois	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faiblesse de la mise en œuvre du plan d'action de la politique nationale de l'emploi, sans coordination entre les partenaires fondamentaux 2. Chevauchement des missions visant la promotion de l'emploi 3. La coordination des différentes actions de promotion de l'emploi est quasi inexistante 4. Le Partenariat Public Privé (PPP) pour la promotion de l'emploi non formalisé n'existe pas 5. Absence d'un processus d'accompagnement de la transition vers l'économie formelle 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le plan d'actions de la politique nationale de l'emploi est mis en œuvre, avec coordination non-inclusive des partenaires fondamentaux 2. Missions pas assez définies 3. Mesures incitatives à la promotion de l'emploi peu opérationnelles 4. Cadre de coordination peu inclusif des différents acteurs réuni à une fréquence faible 5. Études de diagnostic de l'emploi irrégulière et non exploitée 6. Une revue des mesures institutionnelles et réglementaires est en cours 7. Le processus de formalisation du PPP est enclenché 8. Processus d'accompagnement de la transition vers l'économie formelle déclenché 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Plan d'actions de la politique nationale de l'emploi peu cohérent avec les politiques de formation 2. Plan d'actions de la politique nationale de l'emploi partiellement mis en œuvre 3. Faible coordination de la mise en œuvre du plan d'action de la politique nationale de l'emploi 4. Certaines missions sont bien définies 5. Vulgarisation des mesures incitatives en faveur de l'emploi et de la création d'entreprises (notamment au niveau sectoriel) 6. Cadre de coordination assez inclusif réuni de façon régulière 7. Études régulières de diagnostic de l'emploi, incluant les perspectives de la demande et de l'offre sur le marché du travail 8. Une revue des mesures institutionnelles et réglementaires est mise en œuvre 9. Existence d'un dispositif de suivi et d'évaluation (du plan d'actions de la politique nationale de l'emploi) 10. Le PPP est en cours d'opérationnalisation 11. Formulation d'une stratégie intégrée de transition vers l'économie formelle 12. Processus d'accompagnement de transition vers l'économie formelle ciblé et basé sur une étude diagnostique du marché de l'emploi formel et informel 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le plan d'action issu de la stratégie d'insertion est mis en œuvre au niveau territorial 2. Plan d'actions de la politique nationale de l'emploi mis en œuvre en cohérence avec les politiques de formation avec coordination inclusive 3. Toutes les missions sont bien définies et bien réparties 4. Un cadre de coordination multi sectoriel et multi acteurs se réunit à une fréquence régulière bien définie 5. Un mécanisme opérationnel de coordination des acteurs de formation publics et privés pour la définition et implémentation, en coopération avec les partenaires sociaux d'approches sectoriels 6. Un cadre institutionnel et réglementaire multi-acteurs favorable à la création d'entreprises 7. Études régulières de diagnostic de l'emploi, incluant les perspectives de la demande et de l'offre et les nouvelles techniques d'analyse, intégrées au plan d'actions 8. Les recommandations d'une revue des mesures institutionnelles et réglementaires sont mises en œuvre 9. Le dispositif de suivi évaluation opérationnel (du plan d'action de la politique nationale de l'emploi) 10. La synergie d'action entre les acteurs concernés par le partenariat État secteur privé et partenaires sociaux est fonctionnelle et basée sur un cadre contractuel 11. Le processus d'accompagnement à la transition vers l'économie formelle enclenché 12. Les recommandations du diagnostic du marché de l'emploi formel et informel sont mises en œuvre
Appui à l'auto-emploi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Insuffisance de communication sur les mesures incitatives à la promotion de l'auto emploi 2. Absence d'études récentes de diagnostic de l'emploi 3. Absence d'une revue des mesures institutionnelles et réglementaires 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Communication limitée sur les mesures incitatives à la promotion de l'emploi existantes 2. Études récentes de diagnostic existantes mais peu diffusées et exploitées 3. Mesures institutionnelles revues annuellement 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Des avancées notoires sur la diffusion des mesures incitatives à la promotion de l'auto-emploi 2. Vulgarisation des mesures incitatives en faveur de l'emploi et de la création d'entreprises (notamment au niveau sectoriel) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Écosystème entrepreneurial opérationnel qui inclut des dispositifs de formation d'accompagnement à la création d'entreprises, et de financements. Internalisation des modules de l'entrepreneuriat dans le programme de formation.
Amélioration du climat des affaires	<ol style="list-style-type: none"> 1. Insuffisance des mesures institutionnelles et réglementaires en faveur de l'amélioration du climat des affaires 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existence de mesures institutionnelles et réglementaires ponctuelles favorisant le climat des affaires et quelques incitations à la création d'entreprises. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les mesures institutionnelles et réglementaires sont plus adaptées au climat des affaires 2. Vulgarisation des mesures incitatives en faveur de l'emploi et de la création d'entreprises (notamment au niveau sectoriel) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Climat des affaires favorable (traitement diligent des demandes de création d'entreprises, fonds de financements, fonds d'investissement, avantages fiscaux) 2. Communication large et permanente sur les opportunités de création et de développement d'entreprises à travers plusieurs canaux.

Fonction 9: Protection de la population en âge de travailler

Objectif / description de la Fonction: Renforcer la protection et le soutien de la population en âge de travailler // Fournir le soutien et la protection requis à la population en âge de travailler afin d'assurer un revenu, un emploi décent et un accès au service de santé.

Descripteurs				
Dimensions	Niveau 1 - Latent	Niveau 2 - Émergent	Niveau 3 - Établi	Niveau 4 - Avancé
Santé et sécurité au travail	<ol style="list-style-type: none"> 1. La mise en œuvre au niveau de l'entreprise du système de santé et de sécurité au travail est faible ou inexistante, avec absence de conventions collectives 2. Aucune protection de la santé n'est disponible pour les personnes au chômage et travaillant dans le secteur informel et les travailleurs indépendants formels 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourcentage faible des personnes en emploi qui sont protégés par des lois de santé et de sécurité au travail 2. Protection de santé insuffisante aux personnes au chômage, travaillant dans le secteur informel et les travailleurs indépendants formels 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourcentage moyen des personnes en emploi qui sont protégés par des lois de santé et de sécurité au travail 2. La protection de la santé est partiellement disponible pour les personnes au chômage, les travailleurs indépendants formels et travaillant dans le secteur informel en incluant l'indemnité de maternité 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourcentage élevé des personnes en emploi qui sont protégés par des lois de santé et de sécurité au travail 2. Un régime des services de santé est disponible pour les personnes au chômage, les travailleurs indépendants formels et travaillant dans le secteur informel (femmes et hommes)
Allocations	<ol style="list-style-type: none"> 1. Absence de mesures de soutien du revenu pendant les périodes de chômage 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Des mesures de soutien du revenu pendant les périodes de chômage restent insuffisantes et ponctuelles 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Des mesures de soutien du revenu pendant les périodes de chômage sont disponibles partiellement 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Toutes les personnes en âge de travailler ont accès à des mesures de soutien du revenu pendant les périodes de chômage, congé parental, et leur transition vers de nouveaux emplois
Assurances	<ol style="list-style-type: none"> 1. Absence d'une cartographie des maladies professionnelles ou existence d'une liste incomplète 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Etablissement d'une cartographie des maladies professionnelles ou élargissement de la liste déjà existante 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utilisation d'une cartographie des maladies professionnelles sans mise à jour. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utilisation d'une cartographie de toutes les maladies professionnelles avec mise à jour régulière

POUR DE PLUS AMPLES INFORMATIONS VEUILLEZ CONTACTER

Centre international de formation de l'OIT
Programme de Politiques et Analyses de l'Emploi (EPAP)
Viale Maestri del Lavoro, 10, 10127 Turin, Italie

jobsfacility@itcilo.org