

634

72

REPUBLIQUE DU SENEGAL
UN PEUPLE - UN BUT - UNE FOI

MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE,
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

DIRECTION DE L'EMPLOI

SIME

Arrivé le 14.11.2000
dans le N° 1205

**RAPPORT DE SYNTHESE POUR LA CONCEPTION ET
LA MISE EN PLACE DE L'OBSERVATOIRE NATIONAL DE
L'EMPLOI ET DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES**

Octobre 2000

SOMMAIRE

INTRODUCTION : Contexte	3
I. PRESENTATION DES SIEF	5
1.1 TYPOLOGIE DES SIEF	5
1.2 MISSIONS DES DIFFERENTS SIEF	6
1.3 MOYENS HUMAINS, MATERIELS ET FINANCIERS DES SIEF	9
1.4 RELATIONS DE TRAVAIL EXISTANT ENTRE LES SIEF	13
II. OFFRE DES SIEF EXISTANT ET BESOINS EN INFORMATIONS DES UTILISATEURS	14
2.1 LES INFORMATIONS PRODUITES PAR LES SIEF	14
2.2 LES BESOINS EN INFORMATIONS DES UTILISATEURS	19
III. CONCEPTION DE L'OBSERVATOIRE NATIONAL DE L'EMPLOI ET DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES.	21
3.1 JUSTIFICATIONS	21
3.2 MISSIONS DE L'ONEQP	23
3.3 OBJECTIFS	23
3.4 CADRE INSTITUTIONNEL	24
3.5 ORGANISATION	25
3.6 FONCTIONNEMENT	27
3.7 LES MOYENS A METTRE EN ŒUVRE	28
3.8 LES PRODUITS DE L'OBSERVATOIRE	31
3.9 PERENNISATION DE L'OBSERVATOIRE	33

INTRODUCTION : Contexte

Le Sénégal vient d'amorcer une phase de croissance plus ou moins durable après la profonde crise économique des années 1979-1994. Cette relance de l'économie a toutefois nécessité l'application de politiques rigoureuses visant le redressement économique et financier. Durant cette période, les mesures drastiques de stabilisation et d'ajustement structurel à moyen et long terme et le plan d'urgence mis en œuvre d'une part et, d'autre part, la dévaluation du franc CFA, intervenue en janvier 1994, ont eu des conséquences néfastes sur l'emploi et la formation. En outre, les facilités d'ajustement renforcé accordées par le FMI, entre autres mesures, n'ont pas été de nature à promouvoir l'emploi et à améliorer de manière sensible la qualité des formations dispensées.

En effet, c'est dans cette période que les taux de chômage les plus élevés ont été observés. Cela, parce que les différentes mesures prises par l'Etat, les partenaires au développement et les ONGs, n'ont ni empêché le rétrécissement de l'offre d'emploi, ni permis la réinsertion des nombreux « déflatés » des secteurs publics, parapublics et privés ou contribué à l'insertion des diplômés des écoles de formation qui alimentent chaque année le marché de l'emploi.

Il apparaît donc de plus en plus évident qu'il existe une réelle crise de l'emploi dans le pays à l'instar des autres pays de l'UEMOA. La rencontre des Ministres chargés de l'Emploi et de la formation professionnelle, tenue à Ouagadougou du 19 au 24 octobre 1998 en a d'ailleurs largement fait le constat.

Cependant, la généralisation du discours sur la crise de l'emploi masque une difficulté essentielle : la faiblesse de l'information sur l'emploi qui limite le diagnostic et rend quasiment impossible la mise en œuvre de politiques adéquates de promotion de l'emploi.

En ce qui concerne la formation, les observateurs s'accordent sur la faiblesse des dispositifs mis en place au lendemain des indépendances pour assurer la formation de la main d'œuvre destinée à un secteur moderne en pleine expansion. On constate, en effet, que la crise de l'emploi est en partie le résultat d'un désajustement quantitatif et qualitatif entre produits du système et besoins de l'économie.

La lenteur des réformes et la faible capacité du système à s'adapter aux transformations de l'économie traduisent les difficultés à trouver des réponses satisfaisantes et durables à des constats maintes fois faits. Plusieurs facteurs sont en cause : faiblesse des ressources, rigidité du système, difficultés de mise en œuvre du partenariat entre structures de formation et secteur de production, faiblesse des instruments de pilotage du système de formation, etc.

Aussi, le système national de formation produit de plus en plus de diplômés qui arrivent peu, ou pas du tout, à trouver du travail. Si bien que de plus en plus on évoque l'inadéquation entre la formation et l'emploi pour expliquer ce phénomène.

C'est dans ce contexte que le Gouvernement a décidé la reprise des activités de l'Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications Professionnelles (ONEQP).

Ce dernier avait été mis en place, dès l'année 1992, par l'ex Délégation à l'Insertion, à la Réinsertion et à l'Emploi (DIRE) dans le cadre du projet SEN 90/02 financé par le PNUD. L'équipement informatique, dont un serveur, avait été acquis et des experts recrutés pour assurer sa gestion.

Des difficultés sont vite apparues quant à la prise en charge du fonctionnement de la structure. Aussi, faute de financement de son fonctionnement, les activités de l'ONEQP ont été suspendues.

Cependant, les démarches pour sa relance se sont poursuivies notamment avec l'appui du Ministère français de la Coopération, du BIT, de l'UEMOA et du Programme Elargi de Lutte contre la Pauvreté.

Plusieurs études ont déjà été réalisées pour faire l'état des lieux en matière de système d'information sur l'emploi et sur la formation ou pour proposer la création de structures similaires. Ce sont :

- l'Etude de conception et de mise en place d'un observatoire des relations formation – emploi réalisée en mars 1996 par le cabinet « A.D.C.A. & Associés » pour la composante 2 « Appui au secteur informel et à la capacité de formation professionnelle » du programme cadre 2,
- la Définition du projet de soutien au Ministère du Travail et de l'Emploi réalisée en janvier 1997 par le cabinet LOGICONSULT pour la Mission Française de Coopération,
- le Rapport d'étude sur la mise en place d'un observatoire sous-régional de l'emploi et de la formation réalisée en avril 1999 par le département des ressources humaines de la Commission de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine et adoptée lors de l'atelier de validation qui s'est tenu à Bamako du 28 juin au 2 juillet 1999,
- l'Etude de faisabilité d'un Observatoire de l'industrie sénégalaise réalisé en mai 1997 par le cabinet « P.M. CONSEILS » pour la composante « Développement du secteur privé et promotion de l'emploi » du programme cadre 2.

Le présent rapport, plutôt que de constituer une étude supplémentaire, se propose de faire la synthèse de l'ensemble de ces documents en vue de permettre au Gouvernement de disposer d'un document cadre pour la reprise rapide des activités de l'Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications Professionnelles.

Il est le fruit d'un travail réalisé par une équipe de trois experts : Mamadou DIENG, Statisticien / Planificateur à la Direction de l'Emploi, Aboubacry Ly, Economiste / Planificateur à la Direction de la Planification et Théodomir MULIGO, Statisticien, Volontaire des Nations Unies en service à la Direction de la Prévision et de la Statistique.

Il est subdivisé en trois parties. La première présente les différents systèmes d'information existants. La deuxième examine la capacité des systèmes d'information existants à couvrir les besoins en informations des différents utilisateurs. La troisième est consacrée à la conception de l'Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications Professionnelles.

I. PRESENTATION DES SYSTEMES D'INFORMATION EXISTANTS SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION (SIEF)

1.1. TYPOLOGIE DES SIEF

Il existe au Sénégal plusieurs systèmes d'information sur l'emploi et la formation dont les plus importants sont :

1.1.1. En matière d'emploi

- Le Service des Statistiques du Travail (SST/DTSS/MFPTE), rue Ramez BOURGI x Béranger Férault, Dakar.
- La Caisse de Sécurité Sociale (CSS), Place de l'OIT, B.P. 102 Dakar.
- L'Institut de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES), 22 av. Léopold Sédar SENGHOR, BP 161, Dakar.
- La Direction du Traitement Automatique de l'Information (DTAI/MEF), Centre Peytavin, Dakar.
- L'Observatoire de l'Industrie (OI/DI/MMAI), 104, rue Carnot, Dakar.
- La Direction de la Planification des Ressources Humaines (DPRH), rue du Dr. Guillet, face à la morgue de l'Hôpital Principal, Dakar.
- L'Observatoire des pêches maritimes, 1 rue Jurys, en face de la Gare Centrale de Dakar,
- Les Services des statistiques de différents Ministères techniques (Tourisme, Agriculture, Transport, Artisanat, etc.)
- Les Chambres de Commerce, d'Industrie et d'Agriculture, (Pour Dakar, 1 Place de l'Indépendance, B.P. 118 Dakar, E-mail cciad@telecomplus.sn, <http://www.epsnet.org/français/cciad/accueil.htm>,
- Les Chambres de Métiers,
- Les Associations interprofessionnelles,
- La Douane, avenue Robert Delmas, Dakar,
- Les Impôts, rue de Thiong , Dakar.
- Le Guichet Unique, Centre Peytavin, face Ministère de l'Intérieur, Dakar.

1.1.2. En matière d'emploi et de formation

- La Direction de la Prévision et de la Statistique (DPS/MEF), boulevard de l'Est, Pt E, B.P. 116, Dakar.
- Le Système d'Information sur le Marché de l'Emploi (SIME/DE/MFPTE), Building Administratif, 2^{ème} étage, Dakar.
- L'Office National de Formation Professionnelle (ONFP/MDEBETFP), 73 av. André Peytavin x rue Mass DIOKHANE, Dakar-Ponty.
- Le Patronat (CNP, CNES, UNACOIS, GES, ROES, etc.),
- Les centrales et syndicats de travailleurs (CNTS, UNSAS, CSA, UTLS, etc.),
- Les ONGs,
- Les Organismes internationaux,
- Les Projets de développement intervenant ou ayant des effets induits sur l'emploi et/ou la formation.

1.1.3. En matière de formation

- La Direction de la Formation Professionnelle (DFP/ MDEBETFP), Building Administratif, RC, Dakar.
- La Direction de l'Enseignement Technique (DET/ MDEBETFP), s/c Ministère de l'Education Nationale, rue Calmette, Dakar Plateau.
- Le Centre National d'Orientation Scolaire et Professionnelle (CNOSP/MEN), Boulevard du Sud x 6, Pt E, B.P. 5089 Dakar.
- La Direction de la Planification et de la Réforme de l'Education (DPRE/MEN), rue Calmette, Dakar Plateau.
- La Direction de l'Enseignement Supérieur (DES/MESRS), ex-camp Lat-Dior, Dakar.

La multiplicité de ces systèmes d'informations vient du fait que le système statistique national est constitué de la Direction de la Statistique qui, en dehors des grandes enquêtes nationales, s'appuie sur les bureaux de statistiques des ministères techniques pour les statistiques sectorielles. Il convient également de noter que certains ministères, du fait d'une insuffisance de prise en charge de leurs propres besoins en informations par les systèmes traditionnels, ont créé leur propre système d'informations.

- 1.2. LES MISSIONS DES DIFFERENTS SIEF

En matière de collecte, de traitement, d'analyse et de diffusion des informations sur l'emploi et la formation, seuls la Direction de la Prévision et de la Statistique (DPS), le Système d'Information sur le Marché de l'Emploi (SIME/DE) et, dans une moindre mesure, l'Office National de Formation Professionnelle (ONFP) disposent de toutes ces prérogatives dans leurs missions.

Il n'en demeure pas moins que l'ensemble des autres systèmes contribuent, à des degrés divers, à la collecte, au traitement, à l'analyse et à la diffusion des informations sur l'emploi et/ou la formation.

C'est à ce titre que la DPS réalise tous les 10 ans le Recensement Général de la Population et de l'Habitat et a eu à organiser, selon les besoins du moment, l'Enquête Main d'œuvre - migration (1979), l'enquête emploi, sous-emploi, chômage en milieu urbain (1991), l'enquête sur les priorités (1991), l'enquête sénégalaise auprès des ménages (94-95 et celle de 2000 en cours). Elle gère également le répertoire national d'identification des entreprises et le fichier des entreprises du secteur moderne et attribue le Numéro d'Identification National des Entreprises et Associations (NINEA).

Il en est de même du SIME, géré par la Direction de l'Emploi, qui est en train de reprendre les activités de l'ONEQP dont la mission consiste à Collecter, traiter, analyser et diffuser toutes les informations existantes sur l'emploi et la formation, à initier des enquêtes complémentaires en vue de satisfaire les besoins en informations, non encore satisfaits, des utilisateurs et de contribuer à l'harmonisation des concepts, définitions, méthodes et nomenclatures.

C'est ainsi que le SIME a déjà eu à réaliser un recensement général des demandeurs d'emploi en 1999 qui a permis de créer un fichier informatisé des demandeurs d'emploi disponible sur Internet. Il est également en train de mettre en place un projet d'élaboration d'un répertoire national des professions (en collaboration avec le BIT et DRH Canada) et de faire faire des études sur la reprise des activités de l'ONEQP (en collaboration avec le Programme Elargi de lutte contre la pauvreté), le suivi des diplômés d'études supérieures, d'enseignement technique et de formation professionnelle et le diagnostic du système d'information sur l'emploi et la formation et l'analyse des besoins en information des utilisateurs potentiels (avec l'appui du BIT).

Quant à l'ONFP, ses missions consistent à aider le Gouvernement à déterminer et à mettre en œuvre les objectifs sectoriels de formation professionnelle, assister les organismes publics et privés dans la réalisation de leurs actions de formation et d'en contrôler les résultats, réaliser ou faire faire des études sur l'emploi, coordonner les interventions par branches professionnelles et par actions prioritaires en s'appuyant sur les structures existantes ou à créer.

Il a eu à réaliser de nombreuses études, rapports de synthèse, plans de formation et répertoire sur la formation, les besoins en formation, les structures de formation, les formateurs, les textes réglementant la formation professionnelle et l'offre actuelle et potentielle d'emplois.

Dans le domaine de l'emploi seulement, on trouve le Service des Statistiques du Travail (SST) qui a pour missions principales la collecte et le traitement des informations relatives au travail, à la sécurité sociale, aux relations professionnelles, aux conditions de travail des salariés au sein des entreprises, aux besoins et aux maladies professionnelles.

Pour ce faire, il réalise chaque année une enquête dite DASMO (Déclaration Annuelle sur la Situation de la Main d'œuvre, exploite les rapports mensuels des Inspections du Travail et de la Sécurité Sociale et le fichier du Service de la Main d'œuvre.

On peut également citer la DTAI qui gère le salaire des agents de l'Etat.

En matière de formation, en dehors de l'ONFP, aussi bien la DFP que la DPRE, la DET, le CNOSP et la DES ont pour missions, entre autres et à des degrés divers, la collecte, le traitement, l'analyse et la diffusion d'informations sur la formation.

C'est ainsi que la DFP, qui dispose d'une Division Planification et Documentation, a comme missions, entre autres, de permettre au système de formation professionnelle de disposer d'un système organisé d'information, d'assurer la programmation, la prévision, l'administration et la gestion des structures, d'identifier les besoins en qualifications en vue de faciliter l'adéquation entre la formation et l'emploi et d'établir des indicateurs d'efficacité interne et externe du système.

Pour ce faire, elle mène, malgré ses moyens très limités, des enquêtes auprès des structures de formation professionnelle en vue de collecter des informations sur les effectifs formés par année et par structure de formation professionnelle sous tutelle de la DFP et réactualiser son répertoire des structures de formation professionnelle publiques sous sa tutelle et privées agréées.

Quant à la Direction de l'Enseignement technique, elle a pour mission de veiller à la bonne marche des lycées techniques et de leurs sections professionnelles du point de vue pédagogique, infrastructures et ressources humaines. A ce titre, elle collecte, traite et analyse toutes les informations relatives à la formation dans ses domaines de compétence (résultats scolaires, effectifs des élèves, du personnel, nombre de structures et de classes, filières existantes etc..).

La Direction de la Planification et de la Réforme de l'Education constitue le principal service de statistiques du Ministère chargé de l'Education Nationale et, à ce titre, collecte, traite, analyse et diffuse les statistiques scolaires et universitaires (nombre d'écoles et de classes, effectifs élèves, enseignants, personnels d'appui par régions et ordre d'enseignement ainsi que les différents indicateurs de performance du système).

Le CNOSP a pour mission, entre autres, de collecter, traiter, analyser et diffuser toutes les informations existantes sur les structures de formation en vue de l'orientation des élèves des paliers d'orientation (classes de 3^{ème} et terminales). Pour ce faire, il publie un répertoire des établissements publics de formation professionnelle et deux brochures intitulées « études et formation après la classe de 3^{ème} » et « études et formations après la classe de terminale ».

La Direction de l'Enseignement Supérieur a pour mission, entre autres, de collecter, traiter, analyser et diffuser toutes les informations existantes sur l'enseignement supérieur.

Les autres sources d'informations à la fois sur l'emploi et la formation (le Patronat, les syndicats de travailleurs, les ONGs et les Organismes internationaux), sur l'emploi seulement (la DTAI, la CSS, l'IPRES, la DTAI, l'Observatoire de l'Industrie, l'Observatoire des pêches maritimes, les services de statistiques de différents Ministères techniques, les Chambres de Commerce, d'Industrie et d'Agriculture, les Chambres de Métiers, les Associations interprofessionnelles, la Douane, les Impôts, etc.), qui disposent d'informations très utiles sur l'emploi et la formation, n'ont pas pour mission la collecte, le traitement, l'analyse et la diffusion d'informations dans ces domaines. Elles constituent néanmoins des gisements d'information dans ce domaine qu'il importe de ne guère négliger.

1.3. MOYENS HUMAINS, MATERIELS ET FINANCIERS DES DIFFERENTS SIEF

1.3.1. Moyens humains

C'est la DPS qui, avec près de 120 agents répartis entre les services centraux installés à Dakar (100 agents) et 9 services régionaux, dispose des ressources humaines permanentes les plus importantes dédiées à la collecte, au traitement, à l'analyse et à la diffusion des informations.

Ces ressources humaines sont composées de statisticiens de tous les niveaux (Ingénieurs statisticien économistes, Ingénieurs des travaux statistiques, Adjointes et Agents techniques de la statistique), d'informaticiens spécialistes du traitement des enquêtes et de la gestion de bases de données, de conjoncturistes, de documentalistes, d'économistes, etc.. En plus, elle recrute, lors de la réalisation des enquêtes, des enquêteurs professionnels et opérateurs de saisie.

On peut néanmoins souligner les cas de l'Office National de Formation Professionnelle, du Service des Statistiques du Travail (SST), du Système d'Information sur le Marché de l'Emploi (SIME), la Direction de la Planification, de la Réforme de l'Education (DPRE), l'Observatoire de l'Industrie (OI), la Direction de la Planification des Ressources Humaines (DPRH) et la Direction du Traitement Automatique de l'Information (DTAI) qui disposent de moyens humains non négligeables pour réaliser leurs missions dans ces domaines.

En effet, l'ONFP dispose d'une équipe pluridisciplinaire d'une vingtaine d'agents permanents composés, entre autres, de planificateurs, statisticiens, spécialistes de formation, informaticiens et personnels de service. Il fait également appel, de temps en temps, à des consultants extérieurs pour l'appuyer dans la réalisation de ses missions.

Le SST dispose de manière permanente d'un Ingénieur des Travaux Statistiques spécialiste de la réalisation de nomenclatures, de deux Agents techniques de la Statistique et peut, occasionnellement s'appuyer sur un Contrôleur du Travail qui est en même temps Agent Technique de la Statistique basé à l'Inspection du Travail de Dakar ainsi que sur du personnel contractuel (enquêteurs professionnels, opérateurs de saisie) recruté lors des enquêtes.

Il en est de même du Système d'Information sur le Marché de l'Emploi qui dispose de manière permanente d'un Ingénieur des Travaux Statistiques diplômé de 3^{ème} cycle en planification, d'un Agent Technique de la Statistique, de trois informaticiens, d'un documentaliste et, sous peu, d'un Ingénieur Statisticien (en cours de recrutement) et une équipe pluridisciplinaire d'une dizaine d'agents dans le cadre d'un projet d'élaboration d'un répertoire national des professions et d'appui au SIME devant durer cinq ans. Il peut également, chaque fois que de besoin, s'appuyer sur le reste du personnel de la Direction de l'Emploi (économistes, inspecteurs du travail, etc.) et le personnel du Service des Statistiques du Travail avec qui il partage le même ministère mais aussi engager du personnel contractuel comme des enquêteurs et des opérateurs de saisie.

La DPRE dispose de 10 agents, dont 1 statisticien, dans sa Division de la Planification (Bureau des Statistiques, Bureau de la carte scolaire, Bureau de l'Informatique) qui ont été formés en informatique et en statistique.

L'OI compte un Ingénieur des Travaux Statistiques, 2 opérateurs de collecte, 4 opérateurs de saisie et utilise régulièrement 3 opérateurs de collecte de la DPS dans ses opérations de collecte auprès des entreprises.

La DPRH compte une équipe pluridisciplinaire de 20 agents (dont 9 fonctionnaires) composée de Démographe, Statisticien, Economistes et Planificateurs. Cependant, seul un statisticien est dédié aux opérations de collecte d'informations.

La DTAI dispose d'un personnel important composé de nombreux informaticiens de tous les niveaux, d'opérateurs de saisie et de personnel d'appui.

Les autres systèmes d'informations disposent de moyens humains limités du fait des contraintes budgétaires de l'Etat et de la faible envergure de leurs missions dans les domaines de la collecte, du traitement, de l'analyse et de la diffusion d'informations sur l'emploi et la formation.

En conclusion, on peut noter qu'en dehors de la DPS, certains systèmes d'informations disposent de spécialistes en collecte, traitement, analyse et diffusion d'informations en nombre relativement suffisant pour les besoins d'exécution de leurs missions dans ces domaines (ONFP, SST, SIME, DPRE, OI, DPRH, DTAI). Pour les autres, des efforts importants devraient être menés pour renforcer leurs équipes respectives.

1.3.2. Moyens matériels

Les moyens matériels dont disposent les différents systèmes d'informations sur l'emploi et la formation sont à l'image des ressources humaines qui leur sont affectées.

C'est ainsi que la DPS, qui organise des enquêtes de grande envergure, dispose de toute la logistique nécessaire : véhicules tous terrains, un ordinateur relié à Internet, d'autres branchés en réseau local sous Novel avec le système d'exploitation UNIX, des accessoires (routeur, imprimantes, scanner, onduleurs, etc.) ainsi que d'autres micro-ordinateurs non branchés sur le réseau, de logiciels de traitement et d'analyse statistique UNIX, SPSS, DBASE, ACCESS, STATIGRAPH et de bureautique, etc.). Il dispose également d'un centre de documentation regroupant toutes ses publications.

Le SIME dispose d'un important parc informatique branché en réseau avec 1 serveur wius contrôleur principal (Pentium II, Intel MMX, 64 Mo de RAM), 1 serveur secondaire de messagerie exchange (Pentium II, 128 Mo de RAM, 4 Go de DD), 1 serveur proxy (Pentium II, 128 Mo de RAM, système IIS), 1 serveur wius et de base de données (Pentium II, 256 Mo de RAM), 7 postes de travail de caractéristiques variables et accessoires (routeur, imprimantes, scanner, onduleurs, etc.) relié à Internet. Il dispose également de logiciels de traitement et d'analyse statistique (SPSS, SAS, ACCESS) et de bureautique (Ms OFFICE 97 et 2000, etc.) et d'un parc de deux véhicules pour la collecte. Il peut mobiliser chaque fois que de besoin cinq (5) autres micro-ordinateurs et deux véhicules supplémentaires. Il peut également s'appuyer si nécessaire sur le parc du SST. Il est enfin doté d'un centre de documentation assez bien fourni.

Le SST dispose d'un parc informatique composé d'un serveur de 64 Mo de RAM, 3 Go de DD et 3 postes de 64 Mo, 3,2 Go de DD, d'accessoires (imprimantes, onduleurs, etc.) et de logiciels de traitement et d'analyse statistique (SPSS, ACCESS, WINDEV) et de bureautique mais ne dispose pas de véhicule. Il peut, lui aussi, s'appuyer si nécessaire sur les moyens du SIME. Il dispose aussi d'un centre de documentation assez bien fourni.

L'ONFP a un parc informatique composé d'une dizaine de micro-ordinateurs et de logiciels de bureautique mais fonctionnant de manière autonome et de plusieurs véhicules pour les missions sur le terrain.

L'OI dispose d'un support télématique composé d'un serveur WEB (Pro 200, 64 Mo, CD-ROM, carte réseau 100 BPS, NT-serveur), un serveur télématique de caractéristiques identiques, 6 postes de travail (pentium 166, 32 Mo, 2 Go, CD-ROM, carte réseau, un poste Firewall (pro 200, 32 Mo, 2 Go, carte modem RNIS, logiciel Firewall, Unix, carte 100 Base TX) et accessoires (routeur, imprimantes, scanner, onduleurs, etc.).

La DPRH dispose d'un parc informatique composé de 10 micro-ordinateurs non branchés en réseau et d'un véhicule pour la collecte des informations.

La DPRE dispose d'un parc informatique composé d'un serveur en cours de raccordement en réseau avec une dizaine de micro-ordinateurs pentium et de quelques véhicules pour la collecte des informations.

Le parc informatique de la CSS est composé d'un réseau local branché sur Internet et composé d'un serveur (HP 9000 d'une capacité de 12 Go) utilisant le système d'exploitation UNIX et un gestionnaire de base de données PROGRESS. Il est connecté à 64 postes. Elle dispose également de 23 véhicules au niveau du siège et 10 dans les structures régionales.

Celui de l'IPRES est également composé d'un réseau local de 2 AS/400, 60 terminaux et 15 micro-ordinateurs connectés au réseau local.

La DTAI héberge un gros système IBM.

1.3.3. Moyens financiers

Comme on pouvait s'y attendre, aucun des systèmes d'informations ne déclare disposer de ressources suffisantes pour mener à bien ses missions dans les domaines concernés. Néanmoins, on constate que certains sont mieux loties que d'autres.

C'est le cas de la DPS qui bénéficie de moyens très importants provenant du budget de l'Etat, des Bailleurs de Fonds et même des autres ministères et instituts de recherche qui lui commandent certaines enquêtes. Ce sont ces moyens financiers importants qui lui ont permis de se doter d'équipements adaptés à ses missions traditionnelles.

Loin derrière la DPS, la Direction de l'Emploi a su convaincre les pouvoirs publics et de plus en plus de Bailleurs de Fonds sur la nécessité de mettre en place un Système d'Information sur le Marché de l'Emploi et, en conséquence, de le doter de moyens suffisants pour son fonctionnement. C'est ainsi qu'il a déjà pu bénéficier d'une importante dotation financière du Programme Triennal d'Investissement Public ainsi que d'appuis du Programme Elargi de Lutte Contre la Pauvreté et du BIT qui lui ont permis de s'équiper et de réaliser ou démarrer l'exécution des enquêtes, études et projets annoncées plus haut.

L'ONFP dispose également de moyens financiers relativement importants et, surtout, bénéficie d'une participation du patronat à son financement à travers le fonds de dotation en plus de l'apport des pouvoirs publics. Ce qui constitue un atout très important dans la pérennisation de ses activités.

L'OI a pu, pour son démarrage, bénéficier d'un important appui financier du Programme Elargi de Lutte contre la Pauvreté et, pour la suite compte essentiellement sur les ressources de l'Etat et un éventuel appui du patronat et des bailleurs de Fonds multilatéraux.

Les moyens financiers de la CSS et de l'IPRES sont sans commune mesure avec ceux des autres sources d'information. Ils proviennent des ressources propres de ces deux structures.

La quasi totalité des ressources des autres systèmes d'information provient des pouvoirs publics et pour l'heure, il n'existe pas encore de perspectives pour changer la donne.

1.4. RELATIONS DE TRAVAIL EXISTANT ENTRE LES DIFFERENTS SIEF

Les relations de travail existant entre la DPS, le SST, la DTAI, la CSS, l'IPRES, l'OI, la DPRH et le SIME sont très empreintes d'une certaine collaboration, sans doute due au fait que :

- ces systèmes recèlent beaucoup de statisticiens formés dans les mêmes écoles,
- ils ont besoins les uns des autres pour compléter les informations qui figurent dans leurs bases respectives,
- ils sont conscients de la nécessité de collaborer en vue de contourner l'équation posée par l'insuffisance des moyens.

C'est ainsi que le NINEA/DPS, le SST, la CSS et l'IPRES ont pu effectuer des travaux d'appariement des informations contenues dans leurs fichiers qui ont permis d'identifier un grand nombre d'entreprises. Avant l'avènement du SIME, l'ex-DIRE avait pu négocier en 1991 le financement de l'Enquête Emploi, Sous-emploi, Chômage en milieu urbain dans la région de Dakar réalisée par la DPS. Le SIME est présentement en train de mettre en place un réseau de collaboration et d'échanges d'informations regroupant l'ensemble des partenaires (producteurs et utilisateurs d'information sur l'emploi et la formation).

Par contre, les relations de travail entre les systèmes d'information sur la formation, si elles existent, sont réduites au minimum.

Le manque de collaboration des systèmes existants est à déplorer d'autant que beaucoup d'entre eux sont raccordées à internet et produisent des informations qui, si elles ne couvrent pas les mêmes secteurs, sont malgré tout complémentaires. Cette collaboration gagnerait à être renforcée en vue d'éliminer progressivement les nombreuses redondances constatées dans les informations qu'ils détiennent.

Au vu du nombre important de systèmes d'information sur l'emploi et la formation, on peut légitimement se demander si les besoins en information des utilisateurs ne sont pas satisfaits. La réponse à cette question pourrait se trouver dans la mise en parallèle de l'offre des SIEF et des besoins en information des utilisateurs. Ce qui fait l'objet de la partie qui suit.

II. OFFRE DES SIEF EXISTANT ET BESOINS EN INFORMATIONS DES UTILISATEURS

Pour mesurer la capacité des systèmes d'information existants à couvrir les besoins en informations des différents utilisateurs, il convient de faire le rapprochement entre les informations présentement collectées par ces systèmes et les besoins exprimés par les différents utilisateurs.

2.1. INFORMATIONS PRODUITES PAR LES SIEF

2.1.1. *Nature des informations disponibles*

C'est au niveau de la DPS que l'on collecte, traite, analyse et diffuse la masse d'informations la plus importante sur l'emploi et la formation. Cela, bien que, du fait de l'organisation du système statistique national, pour disposer de certaines de ces informations (statistiques scolaires et universitaires, sur la formation et quelque fois l'emploi et le travail, etc.) la DPS s'appuie sur les services statistiques des ministères techniques.

Ainsi la DPS dispose des informations suivantes :

- Répertoire National d'Identification des Entreprises : adresse, code commune, raison sociale, N° RC, N° CSS, N° IPRES, Code contribuable, N° Chambre des Métiers, effectif permanent, effectif temporaire, capital, CA, statut, code activité, forme juridique,
- Fichier des Entreprises du Secteur Moderne : CA, Salaires et effectifs ventilés par origine (Sénégalais / Autres Africains / Autres Etrangers non Africains), sexe, saisonniers / permanents, cadres, techniciens, employés, formation professionnelle,
- Principales informations recueillies au moyen des Recensements Généraux de la Population et de l'Habitat (RGPH de 1976 et 1988) : nombre d'habitants, accroissement de la population, structures par âge et sexe, situation matrimoniale, religion, ethnie, taille des ménages, alphabétisation, population en âge de travailler, population active, population inactive, population active occupée, population active inoccupée (chômeurs), revenus, dépenses, consommation, habitat, crédits, etc.,
- Principales informations recueillies au moyen de l'enquête Emploi, Sous-Emploi, Chômage en milieu urbain dans la région de Dakar (1991) : activités économiques, activités principales, activités secondaires, population active, population inactive, population totale, population résidente totale (prt), structure par âge et sexe de la prt, sous-emploi, population en âge de travailler, jeunes en âge de travailler, emploi, chômage, migration et emploi, etc.,

- Principales informations recueillies au moyen de l'enquête sur les priorités (ESP 1991) : caractéristiques des chefs de ménage, alphabétisation, fréquentations et abandons scolaires, niveaux d'instruction, dépenses annuelles d'éducation, occupation, emploi, chômage, accès aux services de base, entreprises non agricoles, patrimoine, dépenses et revenus des ménages,
- Principales informations recueillies au moyen de l'enquête sénégalaise auprès des ménages (ESAM 1994-1995) : caractéristiques démographiques et socio-économiques des ménages, habitation et équipement des ménages, dépenses et consommation des ménages, revenus et autres ressources des ménages, les transferts volontaires des ménages, le crédit et l'épargne des ménages, le patrimoine des ménages, les unités de production des ménages.

Le SIME, qui est toujours dans une phase de mise en place de ses structures, ne dispose pour l'instant que des informations suivantes :

- Fichier des demandeurs d'emploi (noms, âge, sexe, adresse, situation matrimoniale, niveau d'instruction et de formation professionnelle, qualification, historique professionnelle, emploi recherché, etc.,
- Répertoire de experts en emploi,
- Informations collectées au niveau des différentes sources existantes : résultats des différentes enquêtes effectuées sur l'emploi, statistiques des autres ministères sur l'emploi et la formation,
- Fonds documentaire : études réalisées sur l'emploi et la formation, l'environnement économique et social, documents méthodologiques et nomenclatures, etc.

Les informations disponibles au niveau du SST sont :

- Le Fichier des Entreprises du Secteur Moderne : effectifs des entreprises du secteur moderne, masse salariale par niveau de qualification, nombre d'établissements, âge, sexe, nationalité, niveau de qualification, date d'embauche et emplois tenus, recrutements au cours de l'année, sortants au cours de l'année, perspectives d'embauche, obstacles au développement de l'entreprise,
- Rapports d'Inspections du Travail : ouvertures et fermetures d'établissements, conflits du travail, accidents de travail, offres d'emplois, demandes d'emplois, cotisations syndicales, contrats de travail,
- Résultats des enquêtes sur la représentativité des organisations patronales et sur la représentativité des organisations syndicales,
- La classification des emplois dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration,
- Rapports annuels du BIT.

Au niveau de l'OI, on peut trouver les informations suivantes :

- Répertoire des entreprises industrielles du secteur moderne : « état civil » de l'entreprise, effectifs, masse salariale, soldes caractéristiques de gestion, investissements, financements, matières et produits consommés, facteurs techniques de production, produits fabriqués, propriétés industrielles et technologiques, projets et sources de financement, ratios.

Au niveau de la DTAI, on peut trouver les informations sur les agents de la Fonction Publique et des Etablissements Publics qui suivent :

- Fichier des agents de la Fonction Publique : effectifs (par sexe, âge, catégorie / diplôme, emploi tenu, etc.), masse salariale, etc.
- Fichier des agents des Etablissements Publics : effectifs (par sexe, âge, catégorie / diplôme, emploi tenu, etc.), masse salariale, etc.

Les informations rassemblées par l'ONFP sont :

- Répertoire des structures de formation (Centres de formation, adresses, spécialités, budget de fonctionnement),
- Statistiques de la formation professionnelle (effectifs formés par l'ONFP),
- Répertoire des formateurs (noms, sigles et spécialités, qualifications),
- Répertoire des structures de formation (Centres de formation, adresses, spécialités, budget de fonctionnement),
- Statistiques de la formation professionnelle (effectifs formés par l'ONFP),
- Etudes et rapports,
- Plans de formation.

Les informations collectées par la DFP, la DPRE, la DES et le CNOSP qui, exploitées séparément ne couvrent qu'une partie d'une même réalité, donnent quant elles sont réunies :

- Répertoire des structures de formation professionnelle publiques et privées au niveau du secondaire et du supérieur (adresses, filières de formation, etc.),
- Statistiques scolaires, universitaires et des écoles de formation (publiques et privées de tous les ordres d'enseignement : effectifs formés par année et par structure de formation,
- Effectifs des personnels,
- Indicateurs de performance du système, etc..

Les autres systèmes fournissent également des informations intéressantes sur l'emploi et la formation mais seraient mieux utilisées comme moyens de contrôle de la fiabilité de celles qui sont citées ci-dessus.

Au demeurant, il est aisé de constater l'existence de plusieurs redondances dans les informations collectées au niveau de plusieurs systèmes. Ce qui dénote un manque notoire de coordination et de concertation entre eux et, en conséquence, un gaspillage de ressources que, paradoxalement, tous les systèmes jugent insuffisantes.

Il faut également noter et déplorer le fait que chacun des systèmes utilise des concepts, définitions, nomenclatures et méthodes de collecte, de traitement et d'analyse des informations différentes parce que ne prenant en compte que leurs propres objectifs. Et quelques fois même, ce phénomène se constate au sein d'un même ministère. Si bien que ces différents partenaires, non seulement ne parlent pas le même langage, mais également publient des chiffres présentant des différences déroutantes pour les utilisateurs.

C'est ainsi que, par exemple si l'on analyse les chiffres concernant les taux de chômage à partir de l'enquête sur les priorités (1991) et de l'enquête sénégalaise auprès des ménages (1994-1995), on pourrait conclure à une baisse du taux de chômage. Ce qui, compte tenu de la situation de crise aiguë qu'a connue l'économie sénégalaise durant cette période et qui a été marquée par des fermetures de nombreuses entreprises et des compressions importantes de personnels, paraît difficilement compréhensible par les utilisateurs de ces statistiques.

Il faut également déplorer les différences notables entre les répertoires des entreprises modernes gérés par le Service des Statistiques du Travail, le Centre Unique de Collecte de l'Information (CUCI/ DPS), l'Observatoire de l'Industrie, etc.

Par ailleurs, en dehors des organisations patronales du secteur informel, les chambres de métiers et des études ponctuelles, il existe très peu d'informations sur le secteur informel et le secteur rural non agricole. Cela, parce que les organisations évoluant dans ces domaines ne regroupent guère l'ensemble des acteurs et que les études dans ces secteurs sont non seulement ponctuelles, mais aussi, obéissent le plus souvent à des objectifs précis de leurs commanditaires. Il en résulte que les informations existantes s'avèrent difficiles à intégrer dans un système permanent d'information. Il convient donc de prévoir la prise en charge de ces secteurs dans les systèmes d'information en gestation, en particulier l'Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications Professionnelles et l'Observatoire de la Pauvreté.

Les besoins en informations des entreprises et du secteur public sont également peu satisfaits par les différents systèmes parce que ces derniers sont plutôt orientés vers la satisfaction de leurs propres besoins en informations.

2.1.2. Méthodes de collecte, périodicité, champ couvert, fiabilité et accessibilité des informations

Les méthodes de collecte utilisées par les différents systèmes sont principalement des enquêtes auprès des établissements (CUCI/DPS, SST, OI, DFP, DPRE, DET, DES, ONFP, CNOSP, etc.) ou auprès des ménages (RGPH, EESEC, ESP et ESAM de la DPS, etc.), des collectes auprès des autres sources (DPRH, SIME, DPS) et des immatriculations ou inscriptions dans des registres ouverts à cet effet (NINEA/DPS, CSS, IPRES, SMO/SIME, DTAI, etc.).

Les enquêtes auprès des établissements et les collectes réalisées auprès des autres systèmes ont une périodicité annuelle tandis que, parmi celles qui sont faites auprès des ménages, seule le RGPH est plus ou moins régulier (environ tous les 10 ans). La DPS est néanmoins en train de réaliser, pour les besoins et sur financement du Programme Elargi de Lutte contre la pauvreté, une seconde enquête ESAM. Quant aux immatriculations et inscriptions, elles se font de manière continue dans les services concernés.

A part les informations collectées au moyen de l'EESEC qui ne concernait que la région de Dakar, le champ couvert par les autres informations collectées par les différents autres systèmes est l'ensemble du territoire national.

Parmi les informations disponibles, seules celles collectées auprès des ménages par la DPS et des établissements de formation par l'ONFP et le CNOSP et celles collectées auprès de certains systèmes (DPRH, SIME, DTAI) présentent une fiabilité reconnue. Les autres systèmes, du fait de la faiblesse des moyens de suivi et de contrôle (DFP, la DPRE, la DET, la DES) ou des réalités sociologiques nationales (NINEA/DPS, CSS, IPRES, SMO/SIME, etc.) ont de sérieux doutes sur la fiabilité de leurs propres informations.

La plupart des informations disponibles sont d'accès relativement facile sous forme agrégée. Des autorisations spéciales sont cependant requises pour obtenir des informations auprès de certains systèmes (CSS, IPRES, DTAI).

2.2. BESOINS EN INFORMATIONS DES UTILISATEURS

La raison d'être des différents systèmes d'information est de servir d'outil d'aide à la décision en fournissant des informations utiles, fiables et régulières aux différents utilisateurs. Il convient donc, avant la production de toute information, de s'interroger sur son utilité et sur sa capacité à satisfaire les besoins des utilisateurs.

En matière d'informations sur l'emploi et la formation, il existe plusieurs utilisateurs dont les besoins ne sont pas nécessairement identiques. C'est le cas des pouvoirs publics, du patronat, des syndicats de travailleurs, des investisseurs, des particuliers, des chercheurs et des partenaires au développement.

Les pouvoirs publics ont besoin d'informations fournies sur le marché de l'emploi sur lesquelles ils puissent se fonder pour prendre diverses décisions et, notamment, pour élaborer une politique nationale visant à élever le niveau de l'emploi, à améliorer la situation en matière d'égalité de revenus et à satisfaire les besoins essentiels des catégories les plus pauvres de la population.

Les planificateurs de la formation professionnelle et les services d'orientation professionnelle doivent avoir une idée suffisamment précise de ce que pourra être le marché de l'emploi futur sur les plans sectoriel, professionnel et régional, afin de pouvoir définir les lignes directrices des programmes d'orientation et de formation en vue de la satisfaction des besoins du marché de l'emploi.

Les Bourses du travail doivent disposer d'indicateurs sur les déséquilibres existant ou naissant entre l'offre et la demande. De même, les organisations d'employeurs et les syndicats ont besoin de ces informations et d'autres renseignements pour pouvoir définir à bon escient leurs propres critères touchant la politique officielle en matière de ressources humaines et d'emploi, les négociations salariales et les autres problèmes touchant au marché de l'emploi.

Les investisseurs doivent disposer d'informations sur le personnel qualifié disponible et sur les taux de salaires en vigueur lorsqu'ils envisagent de créer une entreprise.

Les particuliers doivent savoir dans quels secteurs, professions et domaines ils ont le plus de chances de trouver un emploi et quelles sont les qualifications pour lesquelles il existe une demande.

Les besoins en informations sur l'emploi et la formation des partenaires au développement sont relatifs à l'évolution des indicateurs des niveaux de l'emploi, du chômage, du sous-emploi, de performance du système de formation en vue de pouvoir mesurer l'impact de l'appui qu'ils apportent au Gouvernement dans ces domaines.

En tout état de cause, les différents utilisateurs souhaitent disposer d'informations fiables et régulières sur :

- la répartition de la population en âge de travailler selon le statut d'occupation (actifs et inactifs) et certaines caractéristiques telles que l'âge et le sexe ;

- le volume, la structure et l'évolution de l'emploi en relation avec les caractéristiques socio-économiques (niveau d'instruction, profession, situation dans la profession, branche d'activité, etc.) et démographiques (sexe, âge, situation matrimoniale, etc.) pertinentes de la population concernée (distinguant les secteurs d'activités moderne, informel urbain et rural) ;
- la durée du travail et les coûts de main-d'œuvre correspondants, l'évolution des salaires, des revenus, des prix et du coût de la vie
- l'évolution de l'offre et de la demande d'emploi ;
- le volume et la structure du sous emploi selon la même démarche que pour l'emploi avec, par exemple, le temps disponible pour un travail supplémentaire... ;
- les ouvertures et fermetures d'entreprises,
- le volume, la structure et l'évolution du chômage suivant la même logique avec, par exemple, la durée du chômage, les moyens de recherche de travail, etc. ;
- l'importance de la migration et la répartition des migrants selon la provenance et le milieu d'origine avec des comparaisons entre les migrants et les non migrants en relation avec l'emploi, le sous emploi et le chômage,
- les secteurs d'activités économique,
- les créneaux porteurs et les activités à haute potentialité de création d'emploi,
- les opportunités d'emploi et d'auto-emploi,
- les effets sur l'emploi des politiques publiques (réformes structurelles, investissements, politiques d'emploi et de formation, etc.),
- l'évolution des métiers et qualifications professionnelles,
- l'efficacité interne et externe du système de formation,

Le déficit de coordination et de collaboration efficace entre les différents systèmes d'information existants a conduit à une faible couverture des besoins des différents utilisateurs par les systèmes existants. Si bien que les décideurs éprouvent des difficultés énormes pour réunir les informations nécessaires pour éclairer leurs décisions.

Il urge donc de pallier à ses insuffisances en mettant en place une structure de coordination, d'impulsion et d'appui des différents systèmes d'information sur l'emploi et la formation existants. C'est l'objet de l'Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications Professionnelles (ONEQP).

III. CONCEPTION DE L'OBSERVATOIRE NATIONAL DE L'EMPLOI ET DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES (ONEQP)

3.1. JUSTIFICATIONS

La décision de reprise des activités de l'ONEQ se justifie pleinement. En effet, il résulte de ce qui précède que :

- L'état actuel des systèmes d'information sur l'emploi et la formation ne favorise guère la prise de décisions adéquates dans ces domaines.

Pourtant, l'orientation politique du Gouvernement depuis l'indépendance du pays a favorisé la mise en place de structures de collecte, de traitement et d'analyse des données aussi bien quantitatives que qualitatives sur l'emploi et la formation souvent sur les recommandations et/ou l'assistance technique ou financière d'institutions du système des Nations unies (PNUD, BIT, UNESCO) ou de la Banque Mondiale.

Cependant, cette diversité d'institutions, de services produisant des informations sans aucune concertation et coordination fait que ceux-ci ne s'accordent pas toujours sur les concepts, définitions, méthodes de collecte des indicateurs de l'emploi et de la formation. Ce qui constitue une entrave à la comparabilité des informations.

Parmi les obstacles à l'harmonisation des concepts et, partant, à la comparabilité des informations, on peut citer :

- la définition des concepts qui ne désignent pas la même réalité d'une enquête à une autre, d'un service à un autre, d'une année à une autre, et d'un pays à un autre ;
 - les différences dans les champs couverts par les indicateurs statistiques ;
 - les méthodes de collecte de l'information de base ;
 - les méthodes de calculs des indicateurs statistiques ;
 - le non respect des normes internationales ;
 - les absences de régularité dans la production des statistiques.
- Les statistiques de base utilisées pour l'analyse de l'emploi ne sont pas régulièrement mises à jour.

Elles proviennent essentiellement des Recensements Généraux de la Population et de l'Habitat (RGPH) de 1976 et 1998, de l'enquête Emploi, sous-emploi et chômage en milieu urbain dans la région de Dakar (EESEC) de 1991, de l'Enquête sur les Priorités (ESP) de 1991, de l'Enquête Sénégalaise auprès des Ménages (ESAM) de 1994/1995, des enquêtes « Déclaration Annuelle sur la Situation de la Main-d'Oeuvre (DASMO) » dont la dernière à être publiée date de 1998, les enquêtes auprès des établissements du Centre Unique de Collecte des Informations (CUCI/DPS).

Seule l'EESEC de 1991 avait pour objectif principal la mesure de l'emploi, du sous-emploi et du chômage. Les autres enquêtes auprès des ménages répondaient essentiellement au besoin de disposer d'informations permettant d'assurer le suivi des politiques d'ajustement et à l'analyse de la pauvreté.

- Il existe une contradiction apparente entre les discours sur la crise de l'emploi et les faibles taux de chômage obtenus à partir des RGPH et enquêtes auprès des ménages.

Il apparaît de toute évidence qu'une réflexion approfondie est à conduire sur les indicateurs pertinents du marché de l'emploi, tant les chiffres du chômage contredisent la réalité.

- L'évaluation de l'impact des programmes de développement sur l'emploi reste à faire.

Les tensions persistantes sur le marché de l'emploi laissent supposer que l'effet global de l'ensemble des mesures prises est encore faible en dépit des performances appréciables de ces programmes.

- Il existe une inadaptation des programmes de formation en grande partie liée à la faiblesse des relations entre le monde du travail et le système de formation. Les rigidités du système et sa faible autonomie ne lui permettent pas de réagir à temps et d'offrir aux entreprises les prestations attendues.

Aussi, la capacité d'adaptation du système de formation aux besoins de l'économie reste faible. Ce qui explique les difficultés d'insertion rencontrées par les sortants des structures de formation.

- Le système de formation manque d'instruments de pilotage qui soient performant.

Les informations servant à mesurer l'efficacité interne du système de formation sont disponibles. A l'inverse, la collecte et l'analyse de celles permettant d'évaluer l'efficacité externe du système (suivi du devenir professionnel des diplômés, durée de chômage) n'est pas prise en charge.

Cependant, pour être opérationnel et répondre pleinement aux besoins de ses utilisateurs, les missions, objectifs et produits de l'ONEQP doivent être clairement définis, ainsi que son cadrage institutionnel, son organisation, son fonctionnement et ses moyens d'intervention.

3.2. MISSIONS DE L'ONEQP

L'Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications Professionnelles sera conçu comme une structure de coordination et d'harmonisation des systèmes existants. Il aura en effet pour missions de :

- Jouer le rôle d'une banque d'informations sur l'emploi et la qualification qui sera régulièrement mise à jour par les divers Systèmes d'Information sectoriels et les autres producteurs de données sur l'emploi et la formation. Ainsi l'observatoire faciliterait l'accès aux informations pertinentes tant au niveau des décideurs politiques qu'au niveau des autres utilisateurs.
- Faciliter l'analyse ainsi que la diffusion d'informations existantes pour un suivi périodique de la situation de l'emploi et de la formation au Sénégal. Cela permettrait d'évaluer les décisions et impacts des politiques, programmes et projets relatifs à l'amélioration de l'emploi et des qualifications au niveau national, régional et sectoriel.
- Développer la connaissance des potentialités d'emploi en vue de faciliter l'amélioration et l'accroissement des capacités nationales (Gouvernement et partenaires) dans la prévision, la conception et la mise en œuvre de politiques de l'emploi et de la formation.

3.3. OBJECTIFS

L'objectif général de l'ONEQP est de permettre au pays de disposer d'un outil indispensable d'aide à la prise de décision en matière de promotion de l'emploi et d'une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi.

Les objectifs spécifiques de l'ONEQP peuvent être résumés ainsi qu'il suit :

- Mettre en place un réseau de collaboration et d'échange d'informations regroupant l'ensemble des systèmes d'informations existants sur l'emploi et la formation ainsi que les différents utilisateurs,
- Appuyer et renforcer les capacités de ces derniers en vue de les rendre mieux outillés dans la production des informations et d'accroître la qualité et la régularité de cette production.
- Promouvoir l'harmonisation des concepts, définitions, nomenclatures et méthodes de collecte, de traitement, d'analyse et de dissémination des informations sur l'emploi et la formation.
- Promouvoir et coordonner l'ensemble des activités de collecte, de traitement, d'analyse et de dissémination des informations sur l'emploi et la formation auprès des différentes sources d'information.

- Recueillir les résultats des études et enquêtes réalisées par les différents systèmes d'information existants et les autres producteurs d'informations, les traiter, analyser et diffuser auprès des différents utilisateurs.
- Initier, le cas échéant, des enquêtes complémentaires sur l'emploi et la formation en vue de satisfaire les besoins en informations, non encore couverts, des différents utilisateurs.

3.4. CADRE INSTITUTIONNEL

L'observatoire National de l'Emploi et des Qualifications Professionnelles doit être institutionnellement rattaché au Ministère chargé de l'Emploi et jouir d'un mode de fonctionnement plus flexible qu'une Administration Publique.

Une telle proposition est guidée par des considérations suivantes :

- Les objectifs de l'Observatoire de l'Emploi et des Qualifications Professionnelles : la mise en place de l'ONEQP répond au souci du Ministère de l'emploi de collecter, analyser et disséminer les indicateurs et autres produits sur l'emploi et la formation et, par conséquent, d'appuyer les différentes politiques en matière d'emploi et d'une meilleure adéquation entre la formation et l'Emploi.
- Les services du Ministère chargé de l'emploi sont avancés dans la réflexion et la mise en place de l'observatoire et donc très motivés pour le démarrage des activités d'un tel instrument. Cette situation contribue à garantir la pérennité de l'ONEQP. En plus, la Direction de l'emploi qui abritera l'observatoire a déjà acquis une bonne partie des équipements nécessaires au fonctionnement de l'ONEQP dont des serveurs et postes de travail connectés sur un réseau Intranet et Internet. Cela réduira le budget d'investissement à consacrer à la mise en place de L'ONEQP.
- Les pays de l'UEMOA, s'appuyant sur les expériences du Mali, de la Côte d'Ivoire, du Bénin et du Togo dans la mise en place d'observatoires de l'emploi et la formation, ont recommandé lors de l'Atelier de validation de l'étude sur la mise en place d'un observatoire sous-régional de l'emploi et de la formation, tenu à Bamako du 28 juin au 2 juillet 1999, que de tels observatoires soient de préférence rattachés institutionnellement au Ministère chargé de l'Emploi, tout en bénéficiant d'une autonomie de gestion et d'un financement conséquent de l'Etat.

3.5. ORGANISATION

Au sein du Ministère chargé de l'Emploi, l'ONEQP sera organisé en Structure d'Administration et d'orientation et en organes d'exécution et d'évaluation. Il est dirigé par un Responsable nommé par arrêté du Ministre chargé de l'Emploi.

3.5.1. Structures d'administration et d'orientation

On peut envisager trois structures d'administration et d'orientation : le Comité de Pilotage et le Comité Technique.

Le Comité de Pilotage a pour missions : la définition, l'orientation et le suivi des activités de l'ONEQP ; l'orientation des politiques à privilégier en matière d'emploi et de formation sur la base des informations et analyses fournies par l'ONEQP. Il est présidé par le représentant du Ministre chargé de l'Emploi et est composé des représentants du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi, du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, du Ministère de l'Education Nationale, du Ministère de l'Economie et des Finances, du Ministère du Plan, du Ministère des Mines, de l'Artisanat et de l'Industrie, du Ministère du Commerce, de l'Union Nationale des Chambres de Métiers du Sénégal, de la Chambre de Commerce, d'Industrie et d'Agriculture, du Conseil National du Patronat, de la Confédération Nationale des Employeurs du Sénégal, de la Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal, de l'Union Nationale des Syndicats Autonomes du Sénégal et le Directeur de l'ONEQP.

Le secrétariat du Comité de Pilotage est assuré par le Directeur de l'Emploi.

Le Comité Technique est l'organe d'évaluation, de suivi et de contrôle des activités de l'Observatoire. Il est présidé par le Représentant du Ministère chargé de la Formation Professionnelle et est composé d'un représentant de chacune des structures suivantes : la Direction de la Formation Professionnelle, la Direction de l'Emploi, la Direction de l'enseignement technique, la Direction de l'Enseignement Supérieur, la Direction du Travail et de la Sécurité Sociale, la Direction de la Fonction Publique, la Direction du Traitement Automatique de l'Information, la Direction de la Prévision et de la Statistique, la Direction de la Planification, la Direction de la Planification des Ressources Humaines, la Direction de l'Industrie, la Direction de l'Artisanat, la Direction du Commerce Intérieur.

Le Secrétariat du Comité Technique est assuré par le Responsable de l'ONEQP.

3.5.2. Organes d'exécution

Les organes d'exécution de l'ONEQP seront le Bureau Central de Dakar et les Correspondants Régionaux.

Le Bureau Central de Dakar est le centre nerveux de l'Organisation technique de l'ONEQP. Il est organisé autour des activités suivantes :

- Les opérations de collecte, de vérification et d'harmonisation des informations.

Des données de bases doivent être collectées auprès des SIEF et des autres producteurs des données. La qualité des données de l'ONEQP dépendra de l'amélioration des méthodes de collecte des SIEF et de l'harmonisation des instruments, des concepts, des nomenclatures, des définitions et des fichiers de données provenant des producteurs de l'information.

- Les opérations d'analyse et de traitement (la conception, la mise en place du serveur, l'exploitation des données et le maintien des équipements).

Le principe qui doit guider l'organisation des activités de traitement et d'analyse des données doit reposer sur la responsabilisation et la coordination des structures de gestion des systèmes d'information sur l'emploi et la formation. Cette organisation offre de nombreux avantages à savoir : l'utilisation des capacités et des expertises spécifiques que ces structures de gestion ont développées dans leurs domaines de compétences respectifs ; l'allégement des tâches à accomplir et la réduction de doublons de compétence entre l'Observatoire et les structures de gestion ; la répartition des activités et leur exécution parallèle conduisant à l'obtention rapide et à moindres coûts des résultats attendus.

Pour ce faire l'observatoire aura pour rôle de mettre en place les conditions suivantes : l'harmonisation des définitions et des concepts fondamentaux utilisés dans l'analyse des secteurs de l'emploi et de la formation ; la mise en place des logiciels communs ou compatibles et la définition de supports communs pour la saisie et la restitution des données (répertoire, codes, classification, nomenclatures.) ; l'utilisation des logiciels et des supports compatibles par les structures de gestion de systèmes d'information et les structures de l'observatoire ; la spécialisation des Systèmes d'information dans le domaine du traitement et de l'analyse des données concernant leurs sous-secteurs respectifs, sous réserve d'une harmonisation de leurs méthodologies et d'une coordination de leurs activités.

- Production des données, dissémination des résultats et sensibilisation des utilisateurs

La production et la dissémination des résultats est l'élément principal (élément clé) du projet. L'ONEQP sera un dispositif national compétitif qui devra parrainer et intégrer tous les dispositifs nationaux de systèmes d'informations sur l'emploi et la formation. Il devra tirer sa crédibilité et sa pérennité dans la régularité et dans la qualité des données analysées, pouvant être mise à la disposition des utilisateurs potentiels.

Ainsi, les différents partenaires feront confiance à cet instrument, à partir de la capacité qu'il développera dans la compilation des données obtenues des systèmes, mais plus spécialement dans la restitution des données analysées et publiées. À cet effet, des activités de sensibilisation, de restitutions et de dissémination des résultats seront stratégiques dans les activités du personnel de l'observatoire.

Aussi, le Bureau Central de Dakar devra disposer de trois cellules :

- Une Cellule de « collecte, vérification, harmonisation des informations et relations extérieures »,
- Une Cellule Informatique pour la saisie et le traitement des informations,
- Une Cellule « analyse et recherche »
- Une Cellule « Documentation, dissémination des résultats et sensibilisation des utilisateurs et des producteurs »

Chaque responsable de section exécute les tâches qui lui sont dévolues. Il est placé sous l'autorité du Directeur de l'observatoire. Le Directeur, les chefs de sections et les autres cadres constituent une équipe multidisciplinaire dont dépend en partie la pérennité de l'ONEQP.

Les 9 Correspondants régionaux seront chacun hébergés au niveau des Services Régionaux de l'Emploi. Ils seront chargés principalement, au niveau de la région, de la collecte, de la vérification et de l'harmonisation des informations.

3.6. FONCTIONNEMENT DE L'OBSERVATOIRE

Le réseau de Correspondants Permanents (points focaux)

L'ONEQP travaillera en réseau avec les SIEF, les différents Ministères, les autres administrations publiques, les partenaires économiques et sociaux et les partenaires au développement dans le domaine de l'Emploi. Les différents partenaires désignés devront avoir en leur sein un correspondant permanent chargé de collecter, de centraliser et de mettre à la disposition de l'ONEQP toutes les informations utiles relevant de son secteur d'intervention. Il faudra trouver un moyen pour suivre et encourager le travail des correspondants permanents (formations, séminaires, etc.)

Les autres sources d'information

Il existe plusieurs sources qui devront alimenter l'observatoire en information, dont les principales sont :

- Les Ministères et autres organismes publiques susceptibles de fournir des informations sur l'emploi et la formation,
- Les partenaires privés et sociaux,
- Le réseau des partenaires au développement,
- Les investigations statistiques sur l'emploi, la formation et les qualifications
- Les différentes sources sur l'emploi provenant des différentes administrations ou des réseaux extérieurs.

Les informations régionales devant être centralisées à Dakar.

Les Correspondants régionaux, chargés de collecter les informations au niveau local, devront les pré - traiter et les acheminer vers le Bureau central de Dakar.

3.7. MOYENS A METTRE EN OEUVRE

L'ONEQP devrait être conçu comme une structure légère.

3.7.1. Moyens humains

Le choix du contenu (en terme de produits), de l'organisation et de la gestion de l'observatoire déterminent les moyens et les ressources à mettre en œuvre pour son bon fonctionnement. La mise en place de l'ONEQP suppose plusieurs stades, séquences, tâches et responsabilités. Elle fait ainsi appel à plusieurs compétences.

Dans la prévision des moyens humains à mettre en œuvre, il conviendra de tenir compte des opérations ou des séquences suivantes :

- Les opérations de collecte, de vérification et d'harmonisation des informations ;
- Les opérations de traitement (la conception, la mise en place du serveur, l'exploitation des données, l'entretien, la réparation et le renouvellement des équipements pour les adapter à l'évolution technologique) ;
- Les opérations d'analyse ;
- Les opérations de diffusion et de sensibilisations des utilisateurs et producteurs des informations.

Le personnel à mettre en place sera recruté en priorité parmi les agents de l'Administration Publique. Il pourrait, dans un premier temps, être composé de dix agents, dont sept cadres et trois agents d'appui. Il serait réparti comme suit :

- Deux (02) Ingénieurs Statisticiens,
- Un (01) Socio-économiste,
- Un (01) Macro économiste,
- Un (01) Informaticien spécialiste des bases des données, de la conception et de la mise en place des sites,
- Deux (02) Agents techniques de la Statistique chargés de la collecte, de la codification, de la vérification, de la saisie et de la mise à jour des informations,
- Trois (03) agents d'appui (secrétaire, chauffeur, agent administratif).

Il pourrait être envisagé, dans un avenir plus lointain, le recrutement de 9 Agents techniques de la Statistique pour gérer les 9 Antennes régionales.

Le Responsable de l'ONEQP sera nommé parmi les cadres qui seront recrutés pour piloter l'observatoire.

3.7.2. Moyens matériels

Les équipements et les autres moyens matériels à mettre en place dépendront des produits et du type de service à fournir. Il s'agit surtout des équipements informatiques hardware et logiciels, mais également des mobiliers et autres équipements complémentaires nécessaires pour le bon fonctionnement de l'observatoire.

Dans l'achat de l'équipement on sera guidé par les structures techniques suivantes :

- L'équipement de la structure en charge de la collecte, de la codification, de la vérification des données de base, de la saisie et de la mise à jour des informations.
- Autres équipements informatiques des cadres chargés des tâches techniques et administratives
- L'équipement spécifique jouant le rôle du serveur de l'information, centre même de l'observatoire.
- L'équipement des 9 antennes régionales

L'équipement destiné principalement à la collecte, la mise à jour et l'harmonisation des informations comprendrait deux micro-ordinateurs Pentium III, Processeur 650 MHz, minimum 64 Mo RAM, Disque Dur 15 Go. Ils seront utilisés par les deux agents techniques chargés de la collecte.

Des équipements complémentaires à mettre en place sont :

- Les imprimantes
- La photocopieuse
- Les scanners et dispositifs de reconnaissance d'écriture
- Les logiciels (bureautiques, bases de données, traitement des données, navigateurs web, anti-virus, etc.)

Six ordinateurs pourront être achetés pour les cadres et le personnel administratif. Le coût de ces équipements sera estimé ultérieurement.

Des équipements complémentaires (3 véhicules, 7 bureaux, une salle de documentation équipée et du matériel audiovisuel) pourrait être acquis.

3.7.3. Moyens financiers

Pour que l'ONEQP puisse remplir pleinement ses missions, il faudrait que l'Etat dégage chaque année des moyens financiers adéquats pour son fonctionnement, de l'ordre de 90 millions (à l'instar du Mali qui dispose du meilleur Observatoire de l'Afrique francophone).

3.7.4. Récapitulation des Moyens nécessaires

Budget d'investissement

Matériel informatique et formation

Serveur (déjà acquis).

Matériel informatique et logiciels (déjà acquis).

Étude conception et réalisation (déjà réalisée).

Transfert de compétence et Formation.

Atelier de collecte et de mise à jour.

Équipement des Correspondants régionaux : 9 micro-ordinateurs et accessoires (en cours d'acquisition).

Configuration du Router et achats d'accès (déjà réalisés).

Formation à l'Administration du réseau (4 personnes)

Formation à l'utilisation du réseau (10 personnes)

Matériel de bureau et logistique

Atelier de collecte

Bureaux et table de travail

Chaises et Fauteuils

Armoires et divers

Photocopieurs et autres équipements

Centre Serveur

Bureaux et Chaises

Véhicules (3) (déjà acquis).

Équipements restreints des Correspondants régionaux (9)

Équipements restreints pour certains SIEF

Budget de fonctionnement et exploitation (annuel)

Location d'une ligne spécialisée (déjà acquis).

Maintenance technique

Frais de Personnel

Fourniture de bureau

Frais de déplacement

Réalisation des Enquêtes sur l'Emploi et les Qualifications

Appui aux SIEF

Frais divers

3.8. PRODUITS DE L'OBSERVATOIRE

l'observatoire doit fournir des produits susceptibles de répondre aux besoins des utilisateurs . Les produits réalisés se présentent sous diverses formes : bilan de l'emploi, études sectorielles sur l'emploi, tableaux de bord , périodiques ,etc.

L'observatoire devra également pouvoir, dans un délai relativement court, mettre à la disposition des utilisateurs des informations qui permettent de prendre des décisions et mesures opérationnelles.

Dans un premier temps, l'observatoire va recueillir des informations auprès des structures chargées de la collecte de données primaires (DPS, IPRES, CSS, DTAI, etc.). Il va ensuite mener des études sectorielles complémentaires et offrir des publications régulières.

Analyse des sources et données sur l'emploi et la formation

Il s'agit de faire une revue détaillée de l'ensemble des informations disponibles et de leurs sources de production avec une analyse critique des méthodes , concepts et nomenclatures utilisés .

Elaboration et mise à jour périodique d'un répertoire national des Professions

Le Répertoire National des Professions participe de l'harmonisation des concepts, définitions, nomenclatures et méthodes de collecte, de traitement, d'analyse et de diffusion des informations sur l'emploi et la formation. Il n'existe pas encore au Sénégal un répertoire **officiel** des professions.

Enquête Nationale sur l'Emploi, le Sous-emploi et le chômage

Ce sera l'enquête de base de l'ONEQP qui va permettre de procéder aux analyses nécessaires à la production de l'essentiels des produits relatifs au sous-secteur emploi. Elle va également servir de base à la réalisation des enquêtes sectorielles.

Situation de l'emploi

Il s'agit de produire et diffuser auprès des différents utilisateurs les informations suivantes :

- population totale, population active, population inactive, population active occupée ;
- milieu de résidence ;
- caractéristiques des chômeurs ;
- mobilité professionnelle ;
- mouvements de main d'œuvre (embauches, départs) ;
- prévisions de l'emploi .

Ces informations sont très utiles pour les décideurs. Elles fournissent la situation générale de l'emploi et les taux de chômage.

Bilan des offres et demandes de l'emploi

Il s'agit du bilan des activités réalisées par les agences d'emploi public et les agences d'emploi privé.

Ce bilan permet également aux décideurs d'obtenir des informations sur les mouvements de main d'œuvre dans le marché de l'emploi.

Bilan de l'emploi dans le secteur moderne.

Il s'agit de recueillir des informations au niveau des entreprises publiques et privées et des administrations.

Ces informations font le point sur :

- l'évolution des effectifs employés dans le secteur moderne,
- l'identification de la structure de l'emploi (sexe, nationalité, catégorie socioprofessionnelle, niveau d'instruction),
- la caractérisation des formes d'emploi,
- l'identification des mouvements de main d'œuvre.

Ce bilan peut déboucher sur des prévisions en matière d'emploi dans le secteur moderne. Il permet également de constituer une banque de données sur l'emploi dans le secteur moderne.

Bilan de l'emploi dans le secteur informel

Comme pour l'emploi moderne, il s'agira de faire une description de l'emploi dans le secteur informel, notamment l'analyse des corps de métiers, l'analyse de l'apprentissage et le mode de transmission des connaissances.

Etudes sur les systèmes de formation

Il s'agit de faire la situation de l'offre de formation, notamment à travers les filières de formation, le coût de la formation et les modalités de son financement.

Plusieurs études peuvent être menées par l'observatoire à ce niveau :

- Etude sur le suivi des diplômés de l'enseignement supérieur et des écoles de formation.

Les informations ci-après doivent être recherchées :

- profil des emplois occupés ;
 - lien entre emplois occupés et formation reçue ;
 - durée de la période de chômage ;
 - secteurs et branches d'insertion ;
 - perception des employeurs sur le système de formation.
- Etude des besoins en formation

l'étude aura pour but de faire ressortir les informations suivantes :

- politiques de formation menées par les entreprises ;
- moyens financiers alloués à la formation par les entreprises
- évaluation de la capacité de réponse aux besoins de formation des entreprises.

L'étude doit aider à la prise de décision pour une meilleure définition et une mise en œuvre efficiente des politiques et programmes en vue de satisfaire les besoins identifiés.

Analyse des relations emploi- formation

L'observatoire fera de façon régulière des diagnostics sectoriels emploi-formation et s'appuiera également sur les enseignements tirés des documents produits pour faire une analyse des relations emploi-formation.

A titre indicatif, la périodicité de publication des produits de l'ONEQP pourrait être la suivante :

- l'analyse des sources de données sur l'emploi et la formation peut être faite annuellement ;
- L'élaboration du Répertoire National des Profession est prévue pour durer cinq (05) ans, sa mise à jour pourrait être envisagée tous les trois ans ;
- L'Enquête Nationale sur l'Emploi, le sous-emploi et le chômage pourrait avoir une périodicité quinquennale ;
- le bilan des offres et demandes d'emploi peut également se faire chaque année ;

- le bilan de l'emploi dans le secteur moderne et informel sera fait annuellement .
- L'étude sur les systèmes de formation peut être faite tous les deux ou trois ans.

En dehors des publications mentionnées, l'observatoire organisera des séminaires et journées d'information et de sensibilisation sur l'emploi et la formation. Il produira également des Cd-Rom et des annuaires statistiques. L'observatoire publiera également chaque semestre un tableau de bord de la situation de l'emploi.

Un site Internet sera également mis en place par l'observatoire. Il va contenir des informations sur l'emploi et la formation.

3.9. PERENNISATION DE L'OBSERVATOIRE

Pour que l'observatoire soit viable, il est nécessaire que les conditions suivantes soit réunies :

Structure : Mettre en place une structure et un organigramme de l'observatoire qui intègre tous les aspects à savoir les moyens humains et matériels. La structure de l'observatoire doit, non seulement, contenir des éléments d'ordre financier et administratif mais, également, des éléments de coopération d'ordre légal et juridique liant les différents partenaires. La structure initiale devrait être légère, autonome et rattaché au Ministère ayant l'Emploi dans ses attributions.

Personnel : Le personnel recruté par le projet doit être d'une compétence prouvée dans les domaines spécifiques. Il doit être motivé et mis dans de bonnes conditions de travail dans le but de faire face au problème de rotation du personnel qui empêche toute capitalisation des expériences acquises et des formations reçues.

Financement : L'État devra dégager un budget d'investissement pour la mise en place des équipements et, sur une base annuelle, un budget de fonctionnement destiné non seulement à l'observatoire mais également au renforcement des systèmes d'informations sectoriels. Les équipements informatiques achetés devront bénéficier d'une maintenance. De même la structure devra être régulièrement évaluée et, si nécessaire, subir une révision ou une amélioration.

Les partenaires au développement seront sollicités dans le cadre du financement des grandes investigations requérant des budgets importants. Le financement par les bailleurs de fond devrait être perçu comme un appui et leur absence ne devrait pas bloquer le bon fonctionnement du dispositif mis en place. L'état doit s'engager à assumer les dotations financières nécessaires à la réalisation des activités annuelles des systèmes d'information sectoriels et de l'Observatoire. Les modalités de financement du dispositif doivent être bien réfléchies avant de lancer le projet. Elles constituent une condition sine qua none de la pérennité de l'observatoire de l'emploi.

Acteurs : La viabilité du projet dépendra de l'accès des acteurs aux données devant être utilisées. La pérennisation dépendra de la capacité des décideurs et autres utilisateurs à valoriser et se servir des produits de l'observatoire. Développer une relation dynamique entre les différents acteurs détenteurs d'informations. Il faut que l'ensemble du réseau (observatoire, systèmes d'informations, fournisseurs et utilisateur de données) soit en mesure de poursuivre des objectifs convergents sinon les mêmes objectifs. Il est nécessaire également d'assurer la cohérence du système autour de l'observatoire à savoir les systèmes d'information et les différents acteurs (utilisateurs et producteurs)

Informations : La viabilité du projet dépend en grande partie de la qualité des données et de la capacité et de l'organisation de l'alimentation continue de l'observatoire en données. Elles doivent être rendues disponibles d'une façon régulière. De même, les données et les fichiers doivent être régulièrement mis à jour. Les bases de données doivent être cohérentes. Elles doivent être traitées et analysées pour sortir des résultats à publier et à disséminer auprès des utilisateurs potentiels. Les produits devraient être de bonne qualité et, en outre, répondre aux besoins des utilisateurs. Les outils produits doivent également aider à la prise des décisions.

Valorisation des produits : On peut prévoir que l'ONEQP pourrait générer des recettes par la commercialisation de produits de bonne qualité. Il s'agira par exemple de :

- Ouvrages produits par l'observatoire (répertoires ou autres ouvrages tel que les monographies) ;
- Publications (Rapports d'enquêtes, Rapports d'analyses, etc.) ;
- Publicité et Abonnement pour accéder à la base de données ;
- Facturation des consultations sur site et des demandes de recherches ;
- Appuis techniques et logistiques aux autres partenaires.

Les recettes tirées de ces différentes activités pourraient servir à motiver davantage le personnel.