



Organisation  
internationale  
du Travail

► **Directives sur l'évaluation rapide  
des besoins en matière de  
requalification et de  
perfectionnement  
des compétences en  
réponse à la crise  
de la COVID-19**



- ▶ **Directives sur l'évaluation rapide des besoins en matière de requalification et de perfectionnement des compétences en réponse à la crise de la COVID-19**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2020

Première édition 2020

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

*Directives sur l'évaluation rapide des besoins en matière de requalification et de perfectionnement des compétences en réponse à la crise de la COVID-19*

Genève, mai 2020

ISBN 978-92-2-033724-0 (pdf impression)

ISBN 978-92-2-033725-7 (pdf web)

Également disponible en anglais: *Guidelines on Rapid Assessment of reskilling and upskilling needs in response to the COVID-19 crisis* - ISBN 978-92-2-032770-8 (print pdf) - ISBN 978-92-2-032771-5 (web pdf), Geneva, 2020: et en espagnol: *Directrices para la identificación rápida de las necesidades de reconversión y perfeccionamiento de las competencias en respuesta a la crisis de la COVID-19* - ISBN 978-92-2-033605-2 (versión impresa pdf) - ISBN 978-92-2-033606-9 (pdf web) Ginebra, 2020

---

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns). [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Mise en page en Suisse

Imprimé par le Bureau internationale du Travail, Genève, Suisse

BIP

REP

## ► Table des matières

---

1. Pourquoi des évaluations rapides des besoins en matière de requalification et de perfectionnement des compétences sont nécessaires pour répondre à la crise de la COVID-19 .....	IV
2. Les objectifs .....	4
3. Approche méthodologique et principales étapes .....	6
3.1 Approche méthodologique générale .....	7
3.2 Gouvernance du processus .....	7
3.3 Processus .....	8
3.4 Portée de l'évaluation: sélection des secteurs et des catégories de personnes .....	12
3.5 Modalités pratiques de réalisation d'une évaluation rapide dans les conditions de la COVID-19 .....	15
3.6 Penser à l'avenir .....	16
3.7 Objectifs possibles pour le développement des compétences .....	18
3.8 Comment réunir tous les éléments de manière analytique .....	19
4. Résultats escomptés .....	20
5. Annexes. Principaux outils de collecte des données .....	22
Annexe 1. Questionnaire destiné aux employeurs .....	24
Annexe 2. Questionnaire destiné aux groupes de personnes ayant besoin de formation, de requalification et de perfectionnement .....	44
Annexe 3. Liste indicative des structures et des informateurs clés pour les consultations et les thèmes pour chaque type de consultation .....	70
Annexe 4. Directives pour l'analyse des enquêtes sur l'évaluation rapide des compétences .....	80

# 1.

**Pourquoi des évaluations rapides des besoins en matière de requalification et de perfectionnement des compétences sont nécessaires pour répondre à la crise de la COVID-19**

La pandémie de la COVID-19 a affecté presque tous les pays et les territoires, et la plupart de ces pays ont entrepris des initiatives considérables afin de ralentir ou de supprimer sa propagation. Cette pandémie a provoqué une chute sans précédent de l'activité économique mondiale, ainsi qu'une augmentation fulgurante du chômage et du sous-emploi. Elle a créé de sérieux risques pour les employés en ce qui concerne la santé et la sécurité sur les lieux de travail. Elle a également exposé de nombreux employés non seulement aux pertes d'emploi, mais aussi aux inégalités quant à la protection contre ses conséquences sanitaires, économiques et sociales.

Les mesures relatives à la distanciation physique ont perturbé ou suspendu les opérations commerciales des entreprises; les pertes de revenus et la distanciation physique dans la vie personnelle ont réduit et réorienté les dépenses de consommation; les entreprises ont été affectées par des événements survenus ailleurs à travers les perturbations des chaînes d'approvisionnement; et de nombreuses entreprises (plus particulièrement les petites entreprises) subissent un stress financier qui pourrait entraîner leur faillite ou une réduction des dépenses. Alors que plusieurs pays assouplissent les contrôles stricts qu'ils ont imposés afin de lutter contre l'infection, la façon dont se présentera la reprise économique qui suivra n'est pas claire au niveau mondial, combien de temps prendra-t-elle, quels seront les secteurs et les industries les plus rapides ou les plus lents à se redresser et quelles en seront les effets durables. Il est clair que tout ce qui suivra ne sera pas une simple reprise de la situation qui a précédé la pandémie, et que les économies devront s'adapter aux changements qui persistent après la période active de la pandémie et, saisir les opportunités de croissance afin de fournir les emplois décentes dont les travailleurs ont besoin.

La Recommandation numéro R205 de l'OIT (recommandation sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience) fournit des orientations aux membres, sur les mesures à prendre pour créer de l'emploi et du travail décent en vue de la prévention, de la reprise, de la paix et de la résilience pour ce qui concerne les situations de crise telles que la pandémie de la COVID-19, qui perturbe sérieusement le fonctionnement de la communauté. Elle propose de mener des actions dans le cadre des quatre piliers du travail décent que sont: l'emploi, les droits, l'égalité et la non-discrimination, la protection sociale et le dialogue social.

La R205 met l'accent sur la place de l'éducation, de la formation professionnelle et de l'orientation dans la réponse aux catastrophes. Elle conseille de formuler ou d'adapter un programme national d'éducation, de formation, de recyclage et d'orientation professionnelle qui évalue et répond aux nouveaux besoins de compétences pour la reprise et la reconstruction, en accord avec les établissements d'enseignement et de formation, les organisations patronales et les organisations de travailleurs, en intégrant complètement toutes les parties prenantes publiques ou privées concernées. Ces directives sur un outil d'évaluation rapide ont pour objectif de contribuer à répondre à ce besoin. Les domaines d'action proposés par la R205 en matière de perfectionnement et de requalification comprennent: l'adaptation des programmes d'étude et la formation des enseignants et des instructeurs pour contribuer à la reprise, la reconstruction et la résilience; la coordination des services d'éducation, de formation et de recyclage à tous les niveaux; l'élargissement et l'adaptation des programmes de formation et de recyclage, en vue de répondre aux besoins de toutes les personnes qui auraient perdu leur emploi; et accorder une attention particulière à la formation et à l'autonomisation économique des populations affectées, y compris dans les zones rurales et dans l'économie informelle. La R205 recommande que les femmes et les filles aient un accès égal à tous les programmes d'éducation et de formation développés pour la reprise et la résilience.

Le développement des compétences a un rôle important à jouer dans l'effort immédiat visant à diminuer l'impact de la COVID-19 pendant que la pandémie est active, dans le renforcement de la résilience des travailleurs et des entreprises, et dans la préparation à la reprise. Le temps est un élément essentiel dans cette réponse pour aider à accélérer la reprise après la récession, pour permettre aux gens de retourner au travail en toute sécurité, pour limiter les effets marquants du chômage prolongé et de l'inadéquation des compétences, et pour saisir les opportunités qui pourraient disparaître autrement avec le temps. C'est la raison pour laquelle l'évaluation rapide des besoins de requalification et de perfectionnement en réponse à la crise de la COVID-19 est nécessaire. Il est important que les réponses aux besoins en compétences respectent les normes internationales du travail, y compris la responsabilité d'assurer l'accès à un apprentissage pour tous<sup>1</sup>, pendant toute la durée de la vie.

Les préoccupations en matière de santé publique et de sécurité sur le lieu de travail mettent des limites sur la manière dont les évaluations rapides peuvent être réalisées dans la pratique. Cet outil d'évaluation rapide a pour objectif d'influencer des actions pratiques et opportunes, dans les contraintes des politiques de santé publique et de sécurité et santé professionnelles (SSP). L'outil se concentre sur trois types généraux d'impacts sur le marché du travail, et par conséquent, sur la demande de compétences et d'opportunités pour les travailleurs, avec des implications sur les besoins de requalification et de perfectionnement. Pour chaque type d'impact, il y a une composante immédiate, car les réponses à court terme à la pandémie affectent l'activité économique. Il existe une autre composante qui s'étend de quelques mois à quelques années, car les stratégies de santé publique répondent à une pandémie toujours active et dont les conséquences sont inégales dans le monde entier, et avec une possibilité de recrudescence et de renforcement des mesures de distanciation physique, même dans les pays où la pandémie semble être sous contrôle. Il y aura également une composante à long terme au fur et à mesure que l'économie mondiale soit se remet de la pandémie, soit s'adapte pour vivre avec elle comme une menace continue qui fluctue. Les effets de la pandémie, les défis et opportunités qui en résultent, les réponses les plus nécessaires en matière de développement des compétences sont susceptibles de varier selon le pays. Les trois grands impacts et composantes de la réponse sont les suivants:

## 1. Les secteurs dans lesquels la COVID-19 a un impact négatif important sur l'emploi en termes de quantité et de qualité des emplois

La pandémie a eu un impact négatif immédiat sur de nombreuses personnes employées et, dans de nombreux cas, sur la qualité de l'emploi dans la plupart des secteurs économiques de la plupart des pays, bien que certains aient été touchés plus sévèrement que d'autres. Sur le plan mondial, les secteurs les plus touchés par la pandémie, en termes de perte de production, ont été le secteur du commerce de gros et de détail, le secteur de l'industrie manufacturière, celui de l'immobilier, celui des activités commerciales et administratives et enfin celui de l'hébergement et de la restauration.<sup>2</sup>

Alors que les économies sont en pleine réouverture, certains secteurs et activités se rétabliront plus lentement que d'autres et, pour certains, les effets négatifs de la pandémie pourraient continuer pendant une longue période. Une réponse efficace en matière de développement des compétences pourrait avoir un **impact important sur la vitesse avec laquelle les secteurs se rétablissent** et, sur la mesure jusqu'à laquelle l'emploi est rétabli. Il est important d'identifier et d'anticiper les compétences nécessaires à la reprise et à la croissance futures des secteurs les plus touchés, et également de déterminer les actions pratiques qui peuvent être entreprises pour requalifier et perfectionner les travailleurs afin de répondre à ces besoins.

1 Convention (n°142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975. Article 4 « chaque membre devra progressivement étendre, adapter et harmoniser ses divers systèmes de formation professionnelle pour répondre aux besoins des adolescents et des adultes, tout au long de leur vie, dans tous les secteurs de l'économie, dans toutes les branches de l'activité économique et à tous les niveaux de qualification professionnelle et de responsabilité».

2 Observatoire de l'OIT: la COVID-19 et le monde du travail. Deuxième édition, 7 avril 2020.



## **2. Les secteurs et les professions dans lesquelles la COVID-19 augmente la demande de compétences**

La pandémie a stimulé la demande de travailleurs dans certains domaines, par exemple, dans la fabrication d'équipements de protection individuels (EPI), dans la recherche des contacts, ou pour augmenter le niveau des effectifs afin d'améliorer la résilience face aux absences des travailleurs. Ces augmentations d'emploi ne seront pas toutes durables, mais certaines nécessitent un investissement immédiat en matière de requalification et de perfectionnement, afin de répondre aux besoins en compétences présents et futurs. Alors que l'activité reprendra plus lentement dans certains secteurs, ou alors ne reprendra pas, les niveaux de demande de certains biens et services augmenteront par rapport à ceux d'avant la pandémie, au fur et à mesure que les économies se rétablissent et que la pandémie prend fin, ou que la COVID-19 devient un élément récurrent de la vie. Par exemple, il pourrait y avoir une augmentation durable de la demande de services sous une forme qui peut être offerte avec une réduction d'interaction proche entre les personnes, et pour des produits qui limitent les contacts physiques au quotidien entre les personnes. Il serait important d'agir rapidement pour tirer parti des possibilités existantes et nouvelles afin d'assurer une reprise économique et sociale rapide, et pour remplacer les emplois perdus dans les secteurs négativement touchés. L'une des priorités serait d'identifier et d'anticiper les compétences nécessaires et, de déterminer les actions pratiques pour répondre à ces besoins.

## **3. Les groupes de personnes ayant besoin de formation, de requalification et de perfectionnement**

Avec la reprise économique, il y aura de grands groupes de personnes dont les perspectives d'emploi auront été compromises par la pandémie. Le développement des compétences sera un élément important des offres politiques nécessaires pour leur permettre d'avoir des emplois décents et stables et, pour éviter de porter les stigmates du chômage prolongé sur leurs carrières. Les groupes les plus touchés et les plus prioritaires sur le plan politique changeront d'un pays à l'autre. Les groupes spécifiques auxquels il faut penser sont: les personnes ayant un emploi précaire et dont les emplois sont susceptibles d'être menacés, spécialement ceux dont les relations professionnelles et les dispositions contractuels sont fragiles; les jeunes personnes dans leurs débuts professionnels qui éprouvent des difficultés à trouver un emploi; les travailleurs peu qualifiés, de tout âge, nouvellement au chômage dans les secteurs touchés; les travailleurs nouvellement au chômage, ayant des qualifications de niveau moyen ou élevé qui ne correspondent pas étroitement aux besoins des secteurs industriels en pleine reprise; les travailleurs âgés qui sont nouvellement au chômage; les travailleurs de l'économie informelle qui sont confrontés à une réduction des opportunités génératrices de revenus.

Ils peuvent également inclure des groupes souvent défavorisés sur le marché du travail, tels que les femmes, les communautés minoritaires, les travailleurs immigrés qui reviennent et les travailleurs immigrés internes, les réfugiés, les personnes handicapées et les travailleurs qui étaient déjà au chômage pendant longtemps ou qui avaient des emplois précaires avant la pandémie. Il est important d'identifier et d'anticiper les types d'opportunités réelles sur le marché du travail offertes aux groupes prioritaires, de déterminer les principaux écarts entre les compétences qu'ils possèdent et celles dont les employeurs ont besoin, d'identifier des actions pratiques qui peuvent être entreprises pour requalifier et améliorer les compétences des travailleurs actuels afin de répondre à ces besoins et, enfin, de combler les lacunes en matière de compétences pour faciliter la transition au monde du travail pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail.



**2.**

**Les objectifs**

Les principaux objectifs des évaluations rapides de l'impact sur les besoins de requalification et de perfectionnement en réponse à la crise de la COVID- 19 sont les suivants.

1. L'un des objectifs est de **rendre les entreprises et les personnes, dont l'avenir dépend du développement des compétences, présents, visibles et actifs** dans l'élaboration des politiques, à un moment où il est urgent d'agir, mais où les priorités sont nombreuses et rivalisent les unes les autres. C'est dans le but de surmonter le risque, qu'ils vont perdre les opportunités de construire un meilleur avenir, non pas parce qu'il est impossible d'obtenir des ressources, mais car leurs besoins en matière de développement des compétences ne retiennent pas l'attention. Tous les pays disposent de ministères, d'établissements d'enseignement et de formation, de services publics de l'emploi, d'organisations patronales et d'organisations de travailleurs dont le travail est, du moins en partie, d'identifier les besoins en compétences en matière de développement économique, social et personnel et d'y apporter une solution. Nombre d'entre eux disposent de dispositifs institutionnels existants au niveau national ou sectoriel, afin de faciliter la coordination tels que des conseils de compétences nationaux et sectoriels, ou des conseils d'administration et de consultation dans le système d'éducation et de formation, avec une représentation de l'industrie ou des partenaires sociaux. Il existe de nombreuses choses qu'ils peuvent faire rapidement en recentrant les ressources existantes, en réorientant les programmes d'études existants, en utilisant à bon escient les technologies d'apprentissage et les approches novatrices à la prestation d'apprentissage, qui se sont subitement intégrés dans les programmes scolaires normaux de nombreux pays et, en développant progressivement l'offre de formation dans le cadre des politiques actives existantes sur le marché du travail (PAMT)<sup>3</sup>, en combinaison avec des mesures de protection sociale. Les mesures novatrices doivent comprendre un travail décent pour le personnel éducatif, leur permettant de travailler de manière efficace et en toute sécurité. Selon les circonstances du pays, il peut être possible de tirer des leçons à partir des réponses aux crises antérieures, telles que la crise économique mondiale de 2008, les modèles d'intervention accélérés en matière de développement des compétences et les ALMPs-PAMT qui se sont déjà révélés efficaces.
2. Un deuxième objectif est de produire l'évaluation rapide elle-même d'une manière crédible et opportune, en élaborant un rapport qui présente une analyse claire, identifie les domaines d'action prioritaires et, propose des options pour aborder ces domaines d'action. Selon que l'évaluation rapide se positionne davantage comme un exercice d'enquête ou de production d'options, ou encore comme un exercice d'élaboration des politiques à part entière, elle peut solliciter des recommandations spécifiques. La section sur l'approche méthodologique qui suit, décrit le processus et inclut des objectifs intermédiaires.
3. Le troisième objectif est de mobiliser des actions de suivi. Cela peut se faire par le biais des établissements d'enseignement et de formation, des services publics de l'emploi et d'autres institutions agissant rapidement au sein de leurs domaines de compétence existants, que ce soit de manière indépendante ou en collaboration avec l'industrie. Cela pourrait impliquer des organisations telles que les organismes de qualification, les organismes de financement qui accélèrent l'approbation des initiatives par les prestataires d'éducation et de formation, ou par les employeurs, visant à adapter les programmes d'études ou les méthodes de prestations d'apprentissage, afin de répondre à de nouveaux besoins, de permettre la mise en œuvre des programmes dans les contraintes imposées par la pandémie ou d'augmenter rapidement le nombre de stagiaires atteint. Cela pourrait impliquer les ministères et les agences qui mettent à disposition de nouvelles filières de financement, ou qui procèdent à des augmentations dans les filières de financement existantes pour des prestations qui répondent aux besoins identifiés en matière de développement des compétences. Cela pourrait offrir des opportunités d'initiatives novatrices de coopération au développement, soutenues par des donateurs.

<sup>3</sup> Les PAMT sont des politiques qui fournissent des mesures d'intégration sur le marché du travail à ceux qui recherchent un emploi, généralement les chômeurs, mais également les personnes sous-employées et même les salariés qui recherchent un emploi meilleur. Les mesures actives typiques comprennent la formation en matière de marché du travail, la création d'emploi sous la forme de programmes de travail publics et communautaires, de programmes de promotion de la création d'entreprises et de subventions à l'embauche. Les politiques actives sont souvent orientées vers des groupes spécifiques qui rencontrent des difficultés particulières d'intégration sur le marché du travail: les jeunes personnes et les personnes âgées, les femmes et ceux qui sont particulièrement difficiles à placer comme les handicapés. (ILO GB.288/ESP/2, 2003).

# 3.

## Approche méthodologique et principales étapes

## ► Approche méthodologique générale

---

L'approche méthodologique générale comprend quatre composantes principales.

1. Une lecture contextuelle faite par l'équipe technique de l'évaluation rapide sur les informations disponibles actuellement et concernant l'évaluation rapide<sup>4</sup>, ainsi que sur les contributions d'informations et les perspectives du groupe directeur.
2. Une enquête auprès des entreprises du/des secteur(s) cible(s).
3. Une enquête auprès des individus du/des groupe(s) cible(s).
4. Des consultations/interviews approfondies avec les principales organisations responsables, les décideurs, les partenaires sociaux et autres parties prenantes.

Le rapport et ses recommandations sont basés sur la recherche et sur les contributions des organisations représentées au sein du comité directeur, expliquées ci-dessous.

## ► Gouvernance du processus

---

L'outil d'évaluation rapide est destiné à être utilisé dans un cadre institutionnel interministériel, multipartite en vue d'évaluer et d'aider à répondre aux nouveaux besoins en matière de compétences, pour la reprise et la reconstruction, en consultation avec les établissements d'enseignement et de formation, ainsi que les organisations patronales et les organisations de travailleurs, pleinement engagés avec tous les acteurs publics et privés concernés. L'approche multi-ministérielle a pour but de garantir que les conclusions soient intégrées dans la réponse nationale globale à la COVID-19, en cohérence avec les politiques nationales en matière d'emploi, d'éducation, de formation, de santé publique, d'entreprise et de commerce. La rapidité étant essentielle, il est important de choisir un cadre de gouvernance qui peut être établi promptement et fonctionner rapidement dans le contexte institutionnel du pays. Parmi les types de cadres possibles, on peut citer un comité directeur établi comme sous-comité de l'équipe nationale responsable de la réponse à la COVID-19, un organe existant tel que le Conseil national des compétences, ou la désignation d'un ministère ou d'un organisme chef de file (tel que le service public de l'emploi ou l'agence d'EFTP), pour en assumer la responsabilité. Il est prévu que le processus général implique au minimum le ministère du travail, le ministère de la santé, les ministères en charge de l'éducation et de la formation, les ministères de tutelle et les conseils des compétences industrielles responsables de principaux secteurs économiques (industrie, agriculture et autres selon le pays), les organisations représentatives des employeurs et les représentants des travailleurs. Il serait également important d'impliquer les organismes de première ligne concernés. Lorsqu'il existe déjà des mécanismes efficaces pour permettre la cohérence et la coordination en matière de développement des compétences parmi ces acteurs, le processus choisi devrait viser à s'appuyer sur ces derniers. Si des mécanismes efficaces ne sont pas encore en place, le gouvernement et les partenaires sociaux devraient envisager d'utiliser la réponse en matière de compétences de la COVID-19 comme un projet pilote en vue d'établir

---

4 Les lectures générales proposées comprennent: le document ci-contre sur les directives de l'évaluation rapide; les documents nationaux sur l'impact et la réponse à la pandémie de la COVID-19; et les statistiques nationales sur la production économique et le marché du travail couvrant la période qui court à partir du début de la pandémie. D'autres outils d'évaluation rapide de l'OIT couvrant des sujets intéressants sont référencés dans les notes de bas de page subséquentes. La *COVID-19 de l'OIT et la page Web sur le travail* (<https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang-en/index.htm>) représente également une ressource utile, notamment dans les sections qui traitent de: l'analyse thématique et des conseils pratiques; de l'impact sectoriel, des réponses et des recommandations.

de tels mécanismes pour l'avenir.<sup>5</sup> L'évaluation rapide devra examiner non seulement quelles initiatives directes en matière de développement des compétences sont nécessaires, mais également quels mécanismes devraient être utilisés pour permettre aux partenaires des pouvoirs publics, des industries et aux partenaires sociaux, ainsi qu'aux prestataires de l'éducation et de la formation, de coordonner la validation, la planification et la mise en œuvre des recommandations.

Le processus nécessitera un secrétariat et une équipe technique. L'équipe technique est un groupe de personnes qui effectuera un travail pratique sur l'évaluation rapide. Elle pourrait par exemple provenir d'un service public de l'emploi ou d'une autre agence gouvernementale, ou d'un ministère, ou il pourrait s'agir d'un ou de plusieurs chercheurs professionnels tels que des universitaires ou des consultants. Le secrétariat supervisera le travail technique au nom du comité directeur ou de l'organisation chef de file. Il collaborera avec l'équipe technique sur les consultations quotidiennes avec les principales organisations responsables, les décideurs, les organisations d'intervenants et les partenaires de développement. Il soutiendra la prise de décision sur les priorités pour la direction de l'évaluation rapide et pour les secteurs ou groupes de personnes prioritaires à évaluer. Si l'évaluation rapide est effectuée dans le cadre d'une initiative de coopération au développement, le rôle du secrétariat pourrait éventuellement être assuré conjointement par l'organisation chef de file et le partenaire de développement.

## ► Processus

Les réponses aux questions suivantes pour chaque étape faciliteront l'évaluation rapide.

- 1. L'identification des priorités pour l'orientation de l'évaluation:** confirmer que l'organisme national responsable (ou le comité directeur) souhaite se concentrer sur les trois grands domaines de l'impact qu'il peut cibler. (1. *secteurs dans lesquels la COVID-19 a un impact négatif important sur l'emploi*; 2. *secteurs et professions dans lesquels la COVID-19 augmente la demande de compétences*; et 3. *groupes de personnes ayant besoin de formation, de requalification et de perfectionnement*). Les évaluations rapides devraient-elles être effectuées en parallèle ou en séquence? Si elles ne sont pas effectuées en séquence, auxquelles devrait-on donner la priorité, en tenant compte du fait que le séquençage pourrait ralentir les derniers résultats même si il en accélère les premiers? Les choix devraient être discutés avec l'équipe technique si elle a déjà été mise sur pied à ce moment.
- 2. L'identification des secteurs ou groupes de personnes prioritaires pour chaque domaine d'évaluation:** dans une évaluation rapide, il est nécessaire de concentrer les efforts là où on en a le plus besoin. Pour les secteurs dans lesquels la COVID-19 a un impact négatif important sur l'emploi, quels sont les secteurs auxquels il faudrait donner la priorité, soit parce qu'ils sont censés être les plus touchés ou parce qu'ils sont censés rencontrer le plus de difficultés à se rétablir, ou soit parce qu'ils devraient bénéficier le plus des interventions en matière de compétences, ou encore parce qu'ils emploient les travailleurs les plus vulnérables, ou parce qu'ils sont les plus prioritaires pour d'autres raisons?

*Pour les secteurs et les professions dans lesquels la COVID-19 augmente la demande de compétences, quels sont les secteurs auxquels il faudrait donner la priorité, soit parce qu'ils sont essentiels pour soutenir la santé publique nationale, les opérations commerciales et la réponse économique à la pandémie, soit parce qu'ils sont prioritaires pour l'inclusion sociale, ou parce qu'ils offrent les meilleures opportunités pour garantir à la fois les activités commerciales existantes et l'emploi, ainsi que la croissance future. Pour les groupes de personnes ayant besoin de formation, de requalification et de perfectionnement, quels sont les groupes les plus touchés? Lesquels seraient les plus prioritaires en temps normaux et lesquels le sont actuellement? Pour quels groupes les*

<sup>5</sup> Voir par exemple, la Note d'orientation de l'OIT sur la *Formulation d'une politique nationale de développement des compétences- Formulating a National Policy on Skills Development* ([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_167172.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_167172.pdf)) et adopter une approche globale du gouvernement en matière de développement des compétences OIT-UNESCO 2018 ([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_647362.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_647362.pdf)).

interventions sont-elles susceptibles de faire la plus grande différence positive en matière de résultats d'emploi?

- 3. L'identification des répondants:** il existe deux composantes principales de recherche et de consultation pour chaque grand domaine de l'évaluation rapide. L'une de ces composantes est une enquête sous forme de questionnaire à administrer à une population cible. La population cible de l'enquête par questionnaire sera composée par les entreprises employeuses dans le secteur approprié, dans le cas des évaluations rapides sur les secteurs. La population cible de l'enquête sera constituée de travailleurs individuels dans le cas d'une évaluation rapide sur les groupes de personnes ayant besoin de formation, de requalification et de perfectionnement. Dans l'un ou l'autre cas, l'échantillon ciblé doit être stratifié ou divisé en sous-groupes pour garantir qu'un nombre suffisant d'employeurs sondés soit sollicité de tous les sous-secteurs, par activité et par taille d'entreprise et de tous les sous-groupes importants au sein des groupes de travailleurs ciblés. Une indemnité doit être incluse en compensation des non-réponses ou des réponses de mauvaise qualité. L'autre composante est constituée de consultations avec les principales organisations responsables, les décideurs, les organisations d'intervenants, voire même les partenaires de développement concernés. L'identification des répondants appropriés, à la fois pour la composante de l'enquête que pour celle des consultations, est essentielle pour la qualité technique, la crédibilité et la visibilité politique de l'évaluation rapide.
- 4. La réalisation de l'enquête:** l'évaluation rapide a pour but d'identifier rapidement les principaux problèmes. Les questionnaires types<sup>6</sup> (Annexes 1 et 2), fournis avec les présentes directives, doivent être diffusés rapidement à chaque population à cibler, que ce soit les entreprises employeuses des secteurs ciblés ou les travailleurs des groupes cibles. Il est conseillé de choisir des méthodes d'enquêtes en ligne, basées sur la diffusion de liens vers l'enquête, suivies d'appels de suivi afin d'obtenir des réponses rapidement et en toute sécurité dans le contexte de la pandémie. Lorsque l'intention est d'établir des rapports sur plusieurs secteurs distincts ou sur de plusieurs groupes distincts d'individus, un nombre adéquat de réponses de qualité doit être obtenu pour chaque secteur ou groupe, en contrôlant que chaque couche du secteur ou chaque sous-groupe de personnes est suffisamment bien représenté, tant en termes de diffusion que de réponses reçues.

Les questionnaires peuvent être diffusés par l'intermédiaire de multiples canaux. Des communications ciblées avec des organisations spécifiques et des travailleurs, et l'utilisation ciblée des médias sociaux sont susceptibles d'être des mécanismes importants. D'autres approches peuvent comprendre: l'intégration de liens dans les communications et les bulletins d'information diffusés dans le secteur ou les groupes de travailleurs ciblés; des annonces orientées vers des forums de discussion professionnels concernés; ou encore la diffusion par l'intermédiaire des organisations partenaires, ayant des relations de première ligne avec des entreprises et avec des individus, telles que les organisations patronales, les organisations de travailleurs et le service public de l'emploi. Les communications ciblées individuellement nécessiteront l'aide d'organismes qui ont des relations de première ligne avec les entreprises employeuses et les travailleurs concernés.

Les communications ciblées individuellement peuvent souvent être mieux réalisées par l'intermédiaire de l'organisme partenaire qui a une relation avec l'entreprise ou l'individu. L'échantillon doit être conçu de manière à être qualitativement représentatif de la population selon le meilleur jugement des chercheurs, et de l'organisme en charge de l'évaluation rapide<sup>7</sup>. Les méthodes d'enquête et les critères de ciblage sélectionnés doivent être conçus pour le réaliser. Il est important de comprendre que les méthodes d'administration de l'enquête décrites ici, n'atteindront pas de la même manière l'ensemble de la population des personnes potentiellement enquêtées, que les différents sous-groupes touchés sont susceptibles de répondre à des rythmes différents, et qu'il y aura une certaine auto-sélection parmi les personnes enquêtées, c'est-à-dire que les résultats d'enquêtes ne sont pas statistiquement représentatifs de la population. À moins que des mesures supplémentaires ne soient prises pour garantir que l'échantillon est statistiquement représentatif, les résultats de l'enquête devraient être compris et présentés comme étant de nature qualitative.

6 L'élaboration des modèles de questionnaires a été soutenue par le projet Initiative compétences pour l'Afrique (SIFA). La SIFA est un programme de la Commission de l'Union africaine et de l'AUDA-NEPAD, mis en œuvre en partenariat avec la GIZ, la KfW, l'OIT et l'ETF, et financé par l'Allemagne et l'Union européenne. Le projet soutient l'administration des directives de l'évaluation rapide des compétences dans quatre pays d'Afrique.

7 En termes techniques, c'est un échantillonnage empirique ou estimatif

5. **La réalisation des consultations/des interviews approfondis avec les personnes ressources et les décideurs:** un plan d'interview doit être préparé avant chaque consultation afin de clarifier la liste minimale des sujets à couvrir, sur la base des orientations fournies ultérieurement dans les présentes directives (Annexe 3). Il serait nécessaire de vérifier que toutes les principales organisations aient été consultées, que la consultation se soit effectuée avec des personnes suffisamment bien informées et convenues à un niveau suffisamment élevé et enfin, que chaque consultation ait couvert au minimum les sujets planifiés.
6. **La réalisation de la synthèse de l'évaluation rapide:** il est nécessaire que l'équipe technique se consacre à faire la synthèse d'une analyse basée sur les informations recueillies, afin de s'assurer que celle-ci identifie correctement les principales priorités en matière de développement des compétences, pour chaque secteur et groupe de personnes cible qui nécessite une réponse en vue de fonctionner efficacement, alors que la pandémie continue son chemin, et de se rétablir et prospérer alors même que la menace de la COVID-19 soit prend fin , soit devient un élément normal de la vie. Le secrétariat devrait travailler avec l'équipe technique pour examiner les grandes lignes initiales de l'analyse, et identifier les questions qui pourraient nécessiter une vérification de la part des parties prenantes.
7. **Le développement des options et des recommandations:** une évaluation rapide de la pandémie de la COVID-19 devrait développer des options d'action et de mise en œuvre pouvant être déployées rapidement, afin qu'elles commencent à fonctionner dans un délai de quelques semaines ou quelques mois après l'accord de mise en œuvre, et qu'elles puissent être rapidement et progressivement déployées. Les options devraient être distinguées entre les actions que les institutions peuvent entreprendre de manière indépendante et les initiatives qui nécessiteront de nouvelles ressources ou une coopération substantielle. Étant donné l'urgence d'agir, l'équipe devrait envisager ce qui pourrait être réalisé assez rapidement en augmentant progressivement, en fournissant différemment, en adaptant ou en réorientant les dispositions actuelles. Il peut être possible de progresser rapidement en supprimant les obstacles à l'élargissement et à l'accès aux dispositions existantes, ou en sollicitant des propositions auprès des fournisseurs actuels afin de répondre aux besoins identifiés et, en facilitant et finançant les meilleures propositions. L'équipe devrait accorder une attention particulière aux approches numériques et mixtes de l'apprentissage qui limitent la nécessité de contacts étroits entre les personnes, en utilisant des technologies accessibles à la population cible, et qui peuvent-être plus modulables que l'apprentissage en classe.



La perfection est l'ennemi du bien lorsqu'il s'agit de la gestion d'urgence. La vitesse l'emporte sur la perfection.

**Mike Ryan**, Directeur exécutif du Programme des urgences sanitaires de l'OMS, s'exprimant sur la réponse de santé publique à la pandémie de la COVID-19.

8. **Le rapport sur l'évaluation rapide:** le rapport doit viser à tirer des conclusions sur: (1) les domaines d'action prioritaires en matière de requalification et de perfectionnement des compétences (2) les options pour examiner d'urgence ces domaines prioritaires et (3) sous réserve des considérations institutionnelles, formuler un nombre limité de recommandations concrètes. Il devrait y avoir une brève analyse qui s'appuie sur les résultats de l'enquête, sur les informations qualitatives et quantitatives issues des consultations ainsi que sur une analyse et une synthèse de la situation basées sur ces derniers, et directement liées aux conclusions. L'objectif est de produire rapidement un document convaincant, et non de produire un rapport étendu et complet. Lorsqu'on établit un rapport sur les réponses aux questions de l'enquête, seules celles qui sont les plus importantes pour étayer les conclusions doivent être incluses dans le corps du rapport, les autres peuvent être mises dans une annexe ou un document de support.



9. **La validation et le rapport sur l'évaluation rapide:** les résultats de l'évaluation rapide doivent être rapidement soumis à un processus de validation par des contrôles de qualité et des discussions avec les parties prenantes concernées. Les personnes impliquées dans les dispositifs de gouvernance des travaux devraient jouer un rôle fondamental dans l'examen et le conseil sur l'analyse, les conclusions et les options/les recommandations elles-mêmes, et dans l'identification d'autres principales parties prenantes à consulter avec le soutien du secrétariat et de l'équipe technique.
10. **Mobilisation pour la mise en œuvre des conclusions:** le comité directeur ou tout autre organisme national responsable et les autres principales parties prenantes participant à l'évaluation rapide, doivent collaborer en se mobilisant pour mettre les conclusions rapidement en œuvre. Les principaux éléments de cette collaboration peuvent être:
  - a. La préparation et la présentation d'un plan pour approbation par le gouvernement ou par les principaux ministères collaborateurs dans le cadre de la réponse à la COVID-19 et de tout plan de relance.
  - b. La préparation et la diffusion de conseils aux prestataires d'éducation et de formation sur la manière dont ils peuvent adapter leurs offres pour les entreprises et les individus, afin de répondre aux besoins en compétences des principaux secteurs et individus et, également sur les appuis disponibles pour les soutenir dans cette tâche, qu'ils soient financiers, réglementaires ou procéduraux.
  - c. Des conseils au service public de l'emploi, en ce qui concerne les priorités et les mécanismes d'action en matière de requalification et de perfectionnement des travailleurs dans le cadre de la COVID-19, en particulier pour: les principaux groupes de personnes ayant besoin de formation, de requalification et de perfectionnement, les secteurs dans lesquels la COVID-19 a un impact négatif important sur l'emploi, et les secteurs ou les groupes de personnes prioritaires pour chaque domaine d'évaluation.
  - d. La préparation et la diffusion aux partenaires de développement d'informations sur les interventions prioritaires qu'ils pourraient soutenir et, sur la manière dont ils pourraient adapter les interventions existantes, afin d'aider à répondre aux besoins de requalification et de perfectionnement associés à la pandémie de la COVID-19.
11. **Le processus intégré des évaluations rapides dans le cadre de la COVID-19:** ces directives constituent l'une des nombreuses directives de l'OIT pour les évaluations rapides (ER) sur la COVID-19. Parmi les autres ER de l'OIT dont la mise en œuvre pourrait entraîner des chevauchements dans l'analyse contextuelle ou dans les enquêtes auprès des employeurs et des travailleurs figurent:
  - a. La COVID-19: Orientations pour la collecte des données des statistiques du travail: appréhender l'impact sur l'emploi et le travail non rémunéré au moyen d'enquêtes rapides<sup>8</sup>
  - b. La note technique: Diagnostic rapide pour l'évaluation de l'impact de la COVID-19 au niveau national, sur l'économie et le marché du travail: directives<sup>9</sup>
  - c. Évaluation rapide de l'impact du COVID-19 sur l'économie informelle dans les pays en développement et émergents: lignes directrices<sup>10</sup>
  - d. Les programmes en faveur d'emplois au service de la paix et de la résilience (EPR): une réponse à la COVID-19 dans des contextes fragiles: principales recommandations de l'équipe spéciale de l'EPR.<sup>11</sup>

---

8 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_747460.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747460.pdf)

9 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_743644.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_743644.pdf)

10 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_744866.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_744866.pdf)

11 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/instructionalmaterial/wcms\\_742182.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_742182.pdf)

Tous ces documents fournissent des orientations sur des sujets qui recoupent le sujet des présentes directives sur une évaluation rapide des besoins de requalification et de perfectionnement en réponse à la crise de la COVID-19. Dans le but d'éviter une répétition inutile et une lassitude potentielle de l'enquête parmi les personnes enquêtées dans les pays où les autres évaluations rapides sont mises en œuvre en même temps que celle des besoins de requalification/perfectionnement, il serait important, autant que possible, d'y intégrer le processus, les questionnaires et l'analyse contextuelle. Une telle synergie fournira des ressources utiles et augmentera l'information pour l'équipe technique.

## ► Portée de l'évaluation: sélection des secteurs et des catégories de personnes

---

Lorsqu'on décide de la portée de l'évaluation rapide, il est nécessaire de trouver un équilibre entre un focus plus étroit sur les domaines les plus prioritaires pour une évaluation rapide et précise qui ne montre qu'une partie du tableau, et un focus plus large sur tous les domaines considérablement touchés, en utilisant plus de ressources, en prenant éventuellement plus de temps et, en incluant éventuellement des domaines qui ne sont pas de la plus haute priorité.

**La première étape consiste à établir une liste d'éventuels secteurs et groupes de personnes sur lesquels les travaux seront centrés sous les trois rubriques suivantes:**

1. Les secteurs dans lesquels la COVID-19 a un impact négatif important sur l'emploi.
2. Les secteurs et les professions dans lesquels la COVID-19 augmente la demande de compétences ou est susceptible d'entraîner des changements structurels dans le secteur, en modifiant l'ensemble des compétences demandées.
3. Les groupes de personnes ayant besoin de formation, de requalification et perfectionnement.

Les secteurs et les groupes qui figurent exactement sur ces listes varieront d'un pays à l'autre.

La première liste doit se concentrer sur les secteurs qui ont déjà été les plus touchés par la pandémie, et sur ceux qui sont le plus à risque dans l'avenir. Les secteurs qui dépendent le plus de contacts interpersonnels étroits (tels que les restaurants) et, ceux qui dépendent des chaînes de valeur les plus perturbées par la pandémie sont susceptibles d'y être inclus, mais l'équipe pourrait inclure d'autres secteurs aussi.

Les secteurs peuvent être basés sur la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI), ou sur des groupements d'industries d'usage courant dans le pays. Ils peuvent être définis à n'importe quel niveau d'agrégation qui semble le mieux approprié. Il est suggéré que l'analyse des secteurs actuellement les plus touchés, publiée dans l'Observatoire de l'OIT, soit prise comme point de départ pour l'analyse<sup>12</sup>. Elle peut être ajustée en fonction des circonstances nationales, mais également en tenant compte des changements au fil du temps, de la manière dont la pandémie a affecté et est susceptible d'affecter les différents secteurs. L'Indice de Distance Sociale élaboré par le Cedefop pourrait également aider à identifier les secteurs prioritaires<sup>13</sup>.

---

12 Observatoire de l'OIT: La COVID-19 et le monde du travail. Deuxième édition, 7 avril 2020. L'impact actuel de la COVID sur la production économique des catégories de secteurs de la CITI les plus agrégées, est identifié comme suit: **Élevé** – commerce de gros et de détail, réparation de véhicules à moteur y compris les motocyclettes; fabrication ou transformation industrielle; activités immobilières, activités administratives et commerciales, activités d'hébergement et de restauration; **Moyen-élevé** – transport, emmagasinage et communication; arts, divertissements et loisirs et autres services; **Moyen** – exploitation de mines et de carrières; activités financières et d'assurance; construction; **Bas-moyen** – agriculture, foresterie et pêche; et **Bas** – services publics; administration publique et défense; activités de santé humaine et d'action sociale; et éducation.

13 <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/cedefop-creates-cov19r-social-distancing-risk-index-which-eu-jobs-are-more-risk>

La deuxième liste devrait se concentrer sur les secteurs dans lesquels la demande de compétences spécifiques a considérablement augmenté du fait de la pandémie, même si l'emploi global dans le secteur ne suit pas la même tendance. Elle devrait également se concentrer sur les secteurs, les sous-secteurs ou sur les domaines des produits/services, dans lesquels les perspectives d'avenir ont été améliorées par la pandémie, dans lesquels la pandémie a créé d'importantes opportunités de croissance, ou encore dans lesquels existent de fortes chances de changements structurels qui pourraient avoir un impact sur les besoins en compétences.

Par exemple, certains secteurs peuvent accélérer l'adoption de certains types de technologies en réponse à la COVID-19, peut-être pour renforcer la résilience, ou suite à un changement des goûts des consommateurs ou des comportements de consommation de ces derniers (par ex. une évolution vers les achats en ligne). Cela pourrait entraîner un changement rapide et durable de l'ensemble des compétences que les entreprises peuvent exiger. Il est important que ce processus soit influencé par les employeurs et les organisations industrielles, ainsi que par les ministères de tutelles y compris les ministères des entreprises (y compris les IDE), du travail et du commerce.

La troisième liste devrait se concentrer sur les groupes de personnes ayant particulièrement besoin de formation, de requalification et de perfectionnement dans le contexte de la pandémie. Comme indiqué précédemment, certains groupes doivent être pris en compte lors de l'établissement des listes, notamment: les personnes ayant un emploi précaire et dont les emplois sont susceptibles d'être menacés, en particulier celles dont les relations professionnelles et les dispositions contractuelles sont faibles; les jeunes personnes entrant sur le marché du travail, et qui ont des difficultés à trouver un emploi sur un marché du travail bien pourvu en jeunes travailleurs expérimentés; les travailleurs peu qualifiés, de tous âges et nouvellement au chômage, issus des services ou industries manufacturières; les travailleurs nouvellement mis en chômage, possédant des compétences de niveau moyen ou élevé qui ne correspondent pas réellement aux besoins des industries en phase de reprise; les travailleurs âgés nouvellement au chômage; les travailleurs de l'économie informelle confrontés à une diminution d'opportunités génératrices de revenus. Tel qu'indiqué, les listes devraient également inclure les groupes souvent désavantagés sur le marché du travail, tels que les femmes, les communautés minoritaires, les travailleurs immigrés, les personnes handicapées et les travailleurs qui étaient déjà au chômage depuis longtemps, ou qui occupaient déjà des emplois précaires avant la pandémie.

Les critères suggérés pour établir les priorités dans chacune de ces listes sont présentés dans le modèle ci-dessous. Il est suggéré que les secteurs et les groupes de personnes figurant sur la liste soient notés en fonction de chaque critère en utilisant le modèle, et sélectionnés par ordre de priorité. Une fois que les trois listes de classement ont été préparées en établissant les priorités, une décision peut être prise quant aux priorités relatives entre les trois catégories, et quant au nombre de chacune d'entre elles devant être couverte par l'évaluation rapide. Chaque secteur ou groupe de personnes supplémentaire ajoute plus de réponses pour le questionnaire, au total dont on a besoin. Alors que certains ministères et organisations de parties prenantes seront capables d'apporter des contributions dans plusieurs secteurs et groupes, ajouter un secteur ou un groupe conduira généralement à une légère augmentation du nombre de consultations nécessaires.

	Secteur cible				
	1	2	3	4	5
Secteurs dans lesquels la COVID-19 a un impact négatif important sur l'emploi					
• Taille du secteur en termes de production et d'emploi					
• Pourcentage de baisse de l'emploi et pourcentage d'augmentation du sous-emploi depuis le début de la crise de la COVID-19 à ce jour					
• Impact probable de la distanciation sociale et de la prudence des consommateurs sur le ralentissement et l'épuisement de la reprise sur le marché intérieur du secteur					
• Nécessité apparente de requalification pour les entreprises afin qu'elles puissent fonctionner en toute sécurité alors que la COVID-19 reste une menace					
• Impact probable d'une réouverture lente des pays de destination des exportations sur la rapidité et l'épuisement de la reprise des exportations du secteur.					
• Risque de réduction durable de la taille du marché potentiel due à l'évolution des préférences des consommateurs et des pratiques commerciales					
• Risque de perte durable des exportations et de l'emploi dus à la reconfiguration des chaînes de valeur mondiales et régionales					
• Risque que les faillites d'entreprises ralentissent ou interrompent la reprise					
• Possibilité apparente de compétences pour aider les entreprises à s'ajuster à l'environnement changeant et répondre aux besoins modifiés des clients					
• Potentiel pour promouvoir l'inclusion					

	Secteur cible				
	1	2	3	4	5
Secteurs et professions dans lesquels la COVID-19 augmente la demande de compétences, ou est susceptible d'entraîner des changements structurels dans le secteur, en modifiant l'ensemble de compétences demandées					
• Besoin important de travailleurs mieux formés dans une profession ou un secteur pour répondre à la crise de la COVID-19					
• Besoin important de travailleurs mieux formés dans une profession ou un secteur pour produire des biens ou offrir des services nécessaires au niveau national ou international pour répondre à la crise.					
• Potentiel de croissance progressive des ventes dans un secteur bien établi, découlant des changements du marché, résultant de la pandémie de la COVID-19					
• Potentiel pour le secteur de se diversifier dans de nouveaux produits ou services, qui seront demandés en raison de la pandémie de la COVID-19					
• Potentiel de reconfiguration des chaînes de valeur mondiales et régionales, afin de générer plus d'exportations et plus d'emplois, soit en vendant plus ou en attirant des IDE					
• Possibilité apparente d'accroître ou d'améliorer les compétences pour aider les entreprises à changer ou à innover, afin de tirer parti des opportunités de marché créées par la pandémie et pour générer de l'emploi décent					
• Potentiel pour promouvoir l'inclusion					

	Groupe cible				
	1	2	3	4	5
Groupes de personnes ayant besoin de formation, de requalification et de perfectionnement des compétences					
• Quels sont les groupes les plus touchés par la crise (considérez des statistiques ou estimations sur l'augmentation absolue et en pourcentage du nombre de personnes dans le groupe cible depuis le début de la crise)?					
• Pour quels groupes une intervention pourrait-elle faire la plus grande différence? (la plupart des personnes d'un groupe trouveront-elles du travail alors que l'économie est en cours de reprise ou alors ne trouveront-elles pas de travail, malgré une intervention)?					
• Y a-t-il des stratégies existantes efficaces pour le groupe cible ou pour des groupes cibles similaires, qui pourraient être étendues ou appliquées au groupe?					
• Existe-t-il des stratégies novatrices qui peuvent être appliquées au groupe cible? Peut-être en utilisant la technologie mobile pour développer des compétences de base en informatique, ou en recourant à l'apprentissage à distance ou mixte pour ceux qui possèdent déjà des compétences en matière d'informatique et d'alphabétisation et qui ont accès à des téléphones intelligents et autres appareils informatiques?					
• Quels sont les groupes qui pourraient être atteints par les interventions en toute sécurité pendant la crise?					
• Pour quels groupes le risque de stigmates du chômage sur la carrière est-il le plus sévère?					
• Existe-t-il des groupes de personnes qui auraient besoin de nouvelles compétences pour atténuer la crise? Par exemple, des travailleurs qui se tournent vers les petites exploitations ou vers l'agriculture de subsistance peuvent ne pas avoir les compétences agricoles requises.					

## ► Modalités pratiques de réalisation d'une évaluation rapide dans les conditions de la COVID-19

Dans les conditions où la COVID-19 reste une menace, il est important que le travail soit effectué en toute sécurité. La base minimale est conforme aux orientations nationales et aux réglementations sur la sécurité et la santé au travail. Il est également important d'aller au-delà des exigences minimales des orientations et réglementations nationales lors de la planification des travaux, afin de s'assurer que les travaux d'évaluation rapide ne créent pas de risques de transmission de COVID-19 qui auraient pu être évités. En temps normaux, un exercice tel que l'évaluation rapide pourrait impliquer un contact étroit considérable entre personnes à l'intérieur sous forme d'interviews d'enquêtes auprès des personnes, de réunions de consultations avec les principales parties prenantes et d'autres informateurs, de réunions d'un groupe directeur et de réunions entre le secrétariat et l'équipe technique et, au sein de chacun d'entre eux. Ce contact se ferait essentiellement entre des personnes qui autrement, ne se rencontreraient pas en personne. Dans le contexte de la pandémie, une approche habituelle pour réaliser l'évaluation rapide pourrait créer un réseau important de contacts étroits autour de l'industrie, du gouvernement, des prestataires d'éducation et de formation et de l'équipe technique à travers lequel l'infection pourrait potentiellement se répandre.

**C'est pour cette raison, que les méthodes proposées par cette note d'orientation sont conçues pour ramener le risque à un niveau bas.**

1. Les instruments de l'enquête par questionnaire sont conçus pour être remplis en ligne. Si l'équipe technique a besoin de discuter avec une personne enquêtée, cela doit se faire par téléphone/cellulaire/mobile/ou par l'intermédiaire d'une solution d'appel en ligne généralement utilisée dans le pays. Les raisons d'entrer en contact sont notamment, dans le but d'encourager une personne enquêtée à remplir et à soumettre le questionnaire, de parcourir le questionnaire avec la personne enquêtée ou de faire un suivi par la suite pour obtenir des clarifications ou pour des questions supplémentaires. Un suivi efficace des réponses est important, et des appels de suivi seront probablement nécessaires pour les communications ciblées, afin d'obtenir un nombre adéquat de réponses pour toutes les strates de tous les secteurs et groupes de personnes cibles.
2. Les interviews de consultation avec les personnes devraient être également réalisées par téléphone/cellulaire/mobile ou par une solution d'appel en ligne (telles que des plateformes de réunions comme Zoom, Webex, Skype ou Google).
3. Les réunions d'un groupe directeur peuvent être conduites par des appels vidéo, populaires dans le pays. Le matériel des réunions peut être partagé par voie électronique à l'avance et les consultations de suivi peuvent être effectuées par téléphone/cellulaire/mobile et par voie électronique.
4. Le travail de l'équipe technique et du secrétariat peut être effectué à distance. Il peut inclure quelques réunions en personne dans le respect de la distanciation sociale, sous réserve de la conformité aux directives émises par leur lieu de travail et de la conformité aux réglementations et directives nationales.

Ces directives sont conçues pour tenir compte des contraintes imposées par la pandémie de la COVID-19. Elles ne sont pas destinées à être utilisées dans des circonstances moins restrictives.

## ► Penser à l'avenir

---

Bien que la reprise de l'emploi soit limitée par le niveau de capacité auquel la réglementation en matière de santé et de sécurité autorise les entreprises à fonctionner, elle sera également limitée par la demande du marché. La forte réduction de l'activité économique observée dans le monde, signifie que la plupart des consommateurs ont moins à dépenser, et de très nombreuses entreprises connaissent des difficultés financières qui les poussent à réduire leurs stocks et leurs investissements. Il est probable que la demande finira par revenir au fur et à mesure que les effets de la pandémie s'atténueront, grâce aux mesures de relance économique des gouvernements des pays industrialisés. Cependant, les estimations divergent largement quant à la durée de cette période, et ses effets seront irréguliers à travers les secteurs.

Alors que la pandémie est toujours active, les secteurs des services les plus susceptibles d'être contraints par la réglementation en matière de sécurité et de santé sont également ceux vers lesquels les clients sont susceptibles d'être nerveux à l'idée d'y retourner, que ce soit au niveau du tourisme national ou du tourisme international. Combiné aux contraintes réglementaires, il est probable que la reprise de l'emploi dans ces secteurs sera plus lente à que dans l'économie en général. Dans la mesure où la demande concernant la vente au détail continue à être réduite, les secteurs dans les chaînes de valeur qui ravitaillent les vendeurs au détail continueront également à être affectés.

La manière dont le monde sortira de cette crise pandémique aura un impact sur la forme de la reprise. Si le virus cesse d'être un problème, peut-être parce que des vaccins efficaces produisent une immunité durable, alors l'activité économique pourrait retourner à ce que l'on entend par activité économique normale. Si le virus continue d'être un problème, peut-être parce qu'il se reproduit par vagues sur une longue période, alors cela pourrait créer une nouvelle normalité, décourageant les voyages et le tourisme, limitant la reprise dans le marché des services qui implique des contacts étroits avec les autres, soutenant la demande de produits et services pour faire face au virus, et entraînant des innovations et une croissance du marché des produits et services destinés à un monde où les contacts personnels sont soumis à la distanciation physique.

Quelle que soit la sortie de la pandémie que nous observons, il y aura toutefois des changements qui affecteront les besoins en matière d'emploi et de compétences. Il est probable que le choc causé par la pandémie accélèrera les changements déjà en cours, tels que l'augmentation du recours aux réunions en ligne ou des changements dans les stratégies des chaînes de valeur qui remodelaient déjà les schémas commerciaux avant la crise. Les entreprises qui étaient déjà sous pression pourraient perdre des clients de façon permanente ou même fermer, tandis que celles ayant des avantages de marché pourraient sortir de la pandémie, plus fortes qu'auparavant. À l'échelle sectorielle, ces évolutions peuvent entraîner une perte constante d'emplois dans certains secteurs et pays, accompagnée d'un gain d'emplois ailleurs.

Certains changements dans les pratiques du travail risquent de persister, avec des implications sur les besoins en compétences. Par exemple, le changement majeur en informatique, qui a permis le télétravail et l'enseignement à distance observés dans plusieurs secteurs et pays, semble susceptible d'entraîner des changements durables, même lorsqu'il sera plus sûr pour les travailleurs et les étudiants de retourner à leur poste de travail et à l'école.

La pandémie aura probablement un impact sur la forme des chaînes de valeur mondiales, en affectant les lieux de fabrication des certaines matières premières, de certains biens intermédiaires et de certains produits finaux, ainsi que les lieux de prestation de certains services. Les entreprises à la tête des chaînes de valeur qui formulent ces décisions tireront des leçons de la perturbation de leurs approvisionnements et marchés, causée par la pandémie et avec le temps, s'adapteront par rapport aux lieux où elles localisent leur production, afin d'équilibrer la robustesse, la flexibilité et la rentabilité dans leurs chaînes de valeur. Les gouvernements, préoccupés par la sécurité des approvisionnements en biens et services vitaux, peuvent aussi y avoir une influence.

La COVID-19 a également accéléré des changements dans les systèmes d'éducation et de formation, par exemple, en promouvant l'usage de la technologie et des approches à l'apprentissage en ligne telle que révélée par une enquête de l'OIT-UNESCO sur l'Enseignement et la formation technique et professionnelle (EFTP), et sur le développement des compétences pendant la période de la COVID-19<sup>14</sup>. Il est trop tôt pour savoir avec certitude quel en sera l'impact à long terme. Cependant, il pourrait par exemple faciliter la tâche aux prestataires d'EFTP, afin qu'ils puissent offrir un enseignement et une formation continus aux travailleurs qui ne peuvent pratiquement pas se rendre en personne dans un établissement et, cela pourrait accélérer l'intégration de ressources d'apprentissage en ligne, élaborées par d'autres personnes, au sein des offres des EFTP.

14 [https://www.ilo.org/skills/Whatsnew/WCMS\\_742817/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/Whatsnew/WCMS_742817/lang--en/index.htm)



## ► Objectifs possibles pour le développement des compétences

---

Les enquêtes, les consultations et les contributions des principales organisations devraient donner un aperçu des opportunités pour aider au développement des industries et des professions en expansion, un aperçu de la contribution que les compétences peuvent apporter à l'atténuation des difficultés rencontrées par les secteurs les plus négativement affectés par la pandémie, et un aperçu des compétences qui peuvent profiter le plus aux groupes prioritaires des personnes ayant besoin de formation, de requalification et de perfectionnement. Elles devraient également donner un aperçu des types d'intervention les plus prometteurs en matière de développement des compétences pour fournir ces compétences dans le contexte de la pandémie.

**Les priorités en matière de compétences identifiées sont susceptibles de rentrer dans les catégories suivantes:**

1. **Compétences techniques spécifiques** nécessaires aux secteurs en croissance pour les aider à se développer, aux secteurs en difficulté pour les aider à s'adapter aux défis créés par la pandémie et aux secteurs subissant des changements structurels pour s'ajuster au nouveau profil de compétences nécessaires.
2. **Compétences techniques** qui sont demandées à l'échelle mondiale et qui sont transférables à travers de nombreux secteurs et professions, qui pourraient être ciblées par des initiatives visant à requalifier et à perfectionner des groupes de personnes affectées négativement par la pandémie, et qui pourraient aider les travailleurs des secteurs en difficultés à trouver un emploi ailleurs. Et,
3. Les **compétences fondamentales** en matière d'employabilité telles que la pensée critique, la communication, les compétences de base en lecture et écriture et en calcul, ainsi que les compétences de résilience telles que la résistance au stress, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, la désintoxication numérique, la gestion du temps, la souplesse et l'adaptabilité qui sont utiles dans de nombreux secteurs et professions.

Toute intervention en matière de développement des compétences en réponse à la crise de la COVID-19 pourrait potentiellement cibler des compétences dans plus d'une de ces catégories. Toute intervention pourrait inclure une composante sur la Sécurité et la santé au travail (SST), qui se concentre à la fois sur la SST pour tous les secteurs et professions spécifiques ciblés, et sur la protection des travailleurs contre une infection par la COVID-19.

Les compétences techniques de plus en plus transférables au niveau des professions et des secteurs comprennent: les compétences numériques, les compétences en matière administrative, de relations avec la clientèle et les compétences connexes, les compétences en matière de gestion des ressources humaines, les compétences en matière d'emplois verts et de durabilité environnementale et les compétences linguistiques. Dans de nombreux pays et secteurs, la pandémie semble spécialement stimuler la croissance de la demande de compétences numériques nécessaires pour travailler à distance, pour utiliser des services en ligne et, pour se connecter avec les fournisseurs et les marchés à travers des canaux en ligne. Les travailleurs dans toutes les professions et tous les secteurs sont plus susceptibles d'être employés, si les compétences fondamentales d'employabilité sont renforcées dans des domaines tels que le travail d'équipe, les compétences en matière de communication et de résolution de problèmes. Les compétences de base en matière d'alphabetisation et de capacité aux calculs, y compris les compétences numériques et environnementales, sont requises pour presque tous les emplois dans les pays industrialisés et, les pays en développement suivent la même tendance.

Même dans les secteurs et les groupes de personnes les plus négativement affectés par la pandémie, de nombreux travailleurs seront en mesure de reprendre un emploi similaire à celui qu'ils occupaient auparavant, au fur et à mesure que l'activité économique reprend. Leur résilience d'emploi et leurs perspectives de carrière pourront toujours bénéficier d'une requalification et d'un perfectionnement en matière de compétences transférables. Ceux qui ne le peuvent pas sont plus susceptibles de trouver

un travail différent, s'ils sont formés à des compétences techniques en manque dans des secteurs et professions spécifiques, ou s'ils peuvent combiner les compétences qu'ils possèdent déjà avec les compétences techniques transférables entre les professions et les secteurs telles que celles listées ci-dessus, ou d'autres compétences identifiées par l'enquête et les consultations.

## ► Comment réunir tous les éléments de manière analytique

---

Il y aura trois principales sources d'information à réunir: l'enquête, les interviews de consultations et les conseils et lectures du comité directeur ou des organisations partenaires.

**Les principales étapes à suivre pour réunir tous les éléments sont les suivantes:**

1. Quel impact la pandémie a-t-elle eu sur chaque secteur cible et groupe de personnes cible en ce qui concerne leurs activités, leur marché et leur chaîne de valeur et quel impact cela a-t-il eu sur l'emploi et le sous-emploi?
2. Quel est l'impact probable de la pandémie sur chaque secteur et groupe de personnes cible, alors que la crise continue, en ce qui concerne leurs activités, leur marché, leur chaîne de valeur, et quel impact cela a-t-il eu sur l'emploi et le sous-emploi?
3. Quel est l'impact probable à long terme de la pandémie sur chaque secteur et groupe de personnes cible une fois que la crise est finie, en tenant compte des scénarios selon lesquels la COVID-19 continue d'être une menace, ou cesse d'être un problème?
4. Dans l'ensemble, quels types de politiques publiques, de stratégies de développement sectoriel, de politiques actives du marché du travail et de stratégies commerciales sont nécessaires pour obtenir les meilleurs résultats possibles pour l'emploi dans les secteurs cibles, et pour permettre l'accès des groupes de personnes cibles à l'emploi? Comment peuvent-ils s'intégrer au mieux aux politiques, aux mesures et aux stratégies déjà conçues ou déjà en cours d'élaboration, pour répondre à la crise?
5. Quelles contributions le développement des compétences peut-il apporter, et quelles sont les compétences nécessaires pour les principales professions dans chaque secteur cible et pour chaque groupe de personnes?
6. Quelles sont les possibilités de mise en œuvre des initiatives de développement des compétences, qui peuvent être fournies rapidement et à une échelle importante, afin de pouvoir répondre à ces besoins en compétences? (voir le conseil précédent sur l'élaboration des options et des recommandations).
7. Quelles recommandations peuvent être faites? (Voir là encore, le conseil précédent sur l'élaboration des options et des recommandations).

**4.**

**Résultats escomptés**

Le principal résultat direct de l'évaluation rapide est un rapport qui couvrira tous les secteurs et les groupes de personnes ciblés. Le rapport principal doit être à la fois court et succinct (10 à 20 pages), afin qu'il puisse être complété et validé rapidement et afin qu'il soit accessible aux décideurs politiques. Une annexe ou un supplément peut être fourni pour rendre compte des réponses de l'enquête pour chaque secteur et groupe de personnes.

**Il est suggéré que le rapport suive le modèle suivant:**

1. Un résumé analytique- un court résumé des principales conclusions, axé sur les options d'actions ou les recommandations, avec une brève analyse de support
2. Une analyse de la situation et une perspective pour les secteurs et les groupes de personnes cibles.
3. Que peut-on faire pour permettre à chaque secteur d'employeurs et chaque groupe travailleurs cible de fonctionner de manière efficace pendant que la pandémie se poursuit, de saisir les opportunités, d'accélérer et maximiser la reprise et de renforcer les capacités et la position sur le marché pour une croissance future.
  - a. Fonctionner de manière efficace pendant que la pandémie se poursuit
  - b. Saisir les opportunités pendant la période de la pandémie
    - i. Entreprises employeuses
    - ii. Travailleurs (chômeurs des catégories cibles ou salariés)
  - c. Accélérer et maximiser la reprise
    - i. Entreprises employeuses
    - ii. Travailleurs (chômeurs des catégories cibles ou salariés)
  - d. Renforcer les capacités et la position sur le marché pour l'avenir
    - i. Entreprises employeuses
    - ii. Travailleurs (chômeurs des catégories cibles ou salariés)
4. Comment le développement des compétences peut-il contribuer?
  - a. Développement des compétences pour un fonctionnement des entreprises en toute sécurité pendant la durée de la pandémie
  - b. Développement des compétences pour la reprise
  - c. Développement des compétences pour les opportunités créées par la pandémie et pour les changements dans la structure de l'industrie, résultant de la pandémie
  - d. Développement des compétences pour l'employabilité des travailleurs négativement affectés par la pandémie.
5. Recommandations ou options pour l'action
6. Annexe sur l'enquête

Le rapport doit comprendre un avant-propos, des remerciements, une table des matières et des références comme d'habitude.

# 5.

## **Annexes. Principaux outils de collecte des données**

**Les principaux outils de collecte des données sont les suivants:**

- ▶ Le questionnaire destiné aux employeurs (entreprises) des secteurs dans lesquels la COVID-19 a un impact négatif important sur l'emploi et également des secteurs et professions dans lesquels la COVID-19 a augmenté la demande en compétences (voir Annexe 1).
- ▶ Le questionnaire destiné aux groupes de personnes ayant besoin de formation, de requalification et de perfectionnement (voir Annexe 2).
- ▶ Les directives pour les consultations/les interviews approfondies avec les personnes ressources et les décideurs (voir Annexe 3).

**Des conseils supplémentaires sur l'analyse des enquêtes sont les suivants:**

- ▶ Les directives pour l'analyse des enquêtes sur l'évaluation rapide des compétences (voir Annexe 4).

**Annexe 1.  
Questionnaire destiné  
aux employeurs**



## ► Enquête sur les besoins en compétence des employeurs en réponse à la crise de la COVID-19

---

L'Organisation internationale du travail (OIT) mène une enquête auprès des employeurs afin d'identifier l'impact de la crise actuelle de la COVID-19 sur l'emploi et les compétences. Les résultats seront utilisés pour identifier la manière dont les employeurs et les employés ont été affectés jusqu'à présent par la crise et par là, influencer l'élaboration des politiques.

Il est important de connaître les opinions des employeurs afin que les décideurs politiques puissent prendre des mesures pour s'assurer que le pays possède les compétences dont il a besoin pour traverser la crise, et plus particulièrement, pour s'en remettre. Il vous faudra environ 10 à 15mn pour remplir ce court questionnaire. Il est important que vous le fassiez afin que nous obtenions un grand échantillon d'opinions et afin que votre voix soit entendue.

Veuillez s'il vous plaît répondre à chaque question et appuyez sur [RETOUR] à la fin, pour soumettre vos réponses.

Si vous avez besoin d'informations supplémentaires par rapport à l'enquête, veuillez s'il vous plaît contacter [INSÉRER LE POINT DE CONTACT].

Toutes les informations collectées seront traitées dans la confidentialité la plus stricte et votre anonymat ainsi que celui de votre organisation sont garantis.

### Confidentialité et sécurité des données

Cette enquête est menée pour le compte de l'[Organisation internationale du travail \(OIT\)](#). L'OIT recevra les données de l'enquête. Cela suivra une pratique éthique et juridique stricte et toutes les informations vous concernant seront traitées de manière confidentielle. Toutes les données que vous fournissez seront anonymisées et conservées en toute sécurité, en accord avec la politique de l'OIT sur la sécurité des données. Votre participation à cette enquête est volontaire. En continuant à remplir le questionnaire de l'enquête vous acceptez que vos données soient partagées avec l'OIT.

### A. L'ORGANISATION POUR LAQUELLE VOUS TRAVAILLEZ

Les premières questions portent sur vous et l'établissement dans lequel vous travaillez. Par établissement on entend votre lieu de travail habituel.

#### A.1 Quel est le nom de l'organisation pour laquelle vous travaillez?

\_\_\_\_\_

#### A.2 Quelle fonction occupez-vous?

- 1. Propriétaire
- 2. Directeur ou responsable du personnel/ de la formation/des ressources humaines
- 3. Autre responsable ou directeur
- 4. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_

**A.3 Comment décririez-vous l'organisation pour laquelle vous travaillez?**

- 1. Entreprise privée
- 2. Coopérative
- 3. Organisation à but non lucratif
- 4. Organisation gouvernementale locale ou nationale
- 5. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_

**A.4 Quelle est l'activité principale de l'établissement pour lequel vous travaillez?**

[VEUILLEZ S'IL VOUS PLAÎT COCHER UNE SEULE RÉPONSE]

- Agriculture, sylviculture et pêche
- Activités extractives (mines et carrières)
- Activités de fabrication
- Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation
- Distribution d'eau, réseau d'assainissement, gestion des déchets, et activités de remise en état
- Construction
- Commerce de gros et de détail; réparations de véhicules automobiles et de motocycles
- Transport et entreposage
- Activités d'hébergement et de restauration
- Information et communication
- Activités financières et d'assurances
- Activités immobilières
- Activités professionnelles, scientifiques et techniques
- Administration et activités d'appui administratif
- Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire
- Éducation
- Santé et activités d'action sociale
- Arts, spectacles et loisirs
- Autre

**A.5 L'établissement pour lequel vous travaillez fait-il partie d'une plus grande organisation?**

- 1. Seul lieu de travail de l'organisation
- 2. Fait partie d'une organisation plus grande avec de multiples lieux de travail
- 3. Je ne sais pas

**A.6 [SI VOUS COCHEZ: FAIT PARTIE D'UNE PLUS GRANDE ORGANISATION @ A.5] Combien de personnes travaillent pour cette grande organisation dans ce pays?**

- 1. Moins de 10
- 2. 10-24
- 3. 25-99
- 4. 100-249
- 5. 250-499
- 6. 500 ou plus
- 7. Je ne sais pas

**A.7 [SI VOUS COCHEZ: ENTREPRISE OU COOPÉRATIVE @ A.3] À la fin de l'année 2019, quels étaient les principaux marchés pour les biens et les services produits par votre établissement?**

[COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES APPLICABLES]

- 1. Local / régional (infranational régional)
- 2. National
- 3. International
- 4. Je ne sais pas

**A.8 [SI VOUS COCHEZ: ENTREPRISE OU COOPÉRATIVE @ A.3] À la fin de l'année 2019, approximativement quel pourcentage de biens et services produits par votre établissement était exporté? Si vous n'en êtes pas sûr, veuillez donner votre meilleure estimation s'il vous plaît.**

- 1. 0 pour cent
- 2. 1 à 24 pour cent
- 3. 25 - 49 pour cent
- 4. 50 - 74 pour cent
- 5. 75 pour cent ou plus
- 6. Je ne sais pas

**A.9 Concernant les 3 dernières années s'étendant jusqu'à la fin de 2019, qu'est ce qui décrit le mieux la situation dans l'établissement pour lequel vous travaillez?**

[COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES APPLICABLES]

- 1. L'entreprise a étendu ses activités à de nouveaux marchés
- 2. L'entreprise a étendu ses activités au sein des marchés déjà existants
- 3. Il n'y a pas eu de grands changements
- 4. L'activité de l'entreprise est en baisse
- 5. Je ne sais pas

**A.10 Concernant les trois dernières années s'étendant jusqu'à la fin de 2019, est-ce que cet établissement s'est engagé dans l'une des innovations suivantes?**

[COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES APPLICABLES]

- 1. Innovations en matière de biens: de nouveaux biens ou des biens considérablement améliorés
- 2. Innovations en matière de services: de nouveaux services ou des services considérablement améliorés
- 3. Innovations en matière de production: de nouveaux processus utilisés pour produire vos biens et services
- 4. Améliorations dans l'efficacité avec laquelle les biens et les services sont produits
- 5. Aucune des réponses ci-dessus

**B. EMPLOI**

Les questions suivantes portent sur l'emploi au sein de l'établissement pour lequel vous travaillez.

**B.1 Combien de personnes sont employées actuellement dans l'établissement où vous travaillez?**  
Si vous n'en êtes pas sûr, veuillez s'il vous plaît donner votre meilleure estimation.

-----  
[S'IL N'Y A PAS DE RÉPONSE POUR B1] Si vous n'êtes pas sûr du nombre de personnes employées,  
diriez-vous qu'il y a...

- 1. Moins de 10 personnes
- 2. 10 à 24 personnes
- 3. 25-99 personnes
- 4. 100-249 personnes
- 5. 250-499 personnes
- 6. 500 personnes ou plus
- 7. Je ne sais pas

**B.2 Depuis la fin de l'année 2019 est-ce que le taux d'emploi...**

- 1. A augmenté
- 3. Est resté le même
- 4. A diminué
- 4. Je ne sais pas

**B.3 [SI VOUS COCHEZ: AUGMENTÉ OU DIMINUÉ @ B.2] À la fin de l'année 2019, combien de personnes étaient employées dans l'établissement dans lequel vous travaillez? Si vous n'en êtes pas sûr, veuillez s'il vous plaît donner votre meilleure estimation.**

-----  
[SI VOUS COCHEZ: JE NE SAIS PAS] Si vous n'êtes pas sûr du nombre de personnes employées, diriez-vous que c'était...

- 1. Moins de 10 personnes
- 2. 10 à 24 personnes
- 3. 25-99 personnes
- 4. 100-249 personnes
- 5. 250-499 personnes
- 6. 500 personnes ou plus
- 7. Je ne sais pas

**B.4 Concernant les emplois qu'exercent les gens dans l'établissement dans lequel vous travaillez, quel pourcentage d'employés occupe le type d'emploi suivant? Si vous n'êtes pas sûr de votre réponse, veuillez s'il vous plaît donner votre meilleure estimation.**

	À la fin de l'année 2019	Actuellement
Directeurs, cadres, et cadres associés / techniciens (tels que les cadres supérieurs, les scientifiques, les ingénieurs, les techniciens en informatique etc.)	_____ %	_____ %
Employés de bureau, employés des services et de la vente (tels que les commis, le personnel de vente, les travailleurs des services personnels)	_____ %	_____ %
Travailleurs manuels et opérateurs qualifiés (tels que les menuisiers, les électriciens, les opérateurs et assembleurs de machines etc.)	_____ %	_____ %
Emplois élémentaires ne nécessitant relativement pas de qualification professionnelle (tels que les ouvriers les agents de ménage etc.)	_____ %	_____ %
	100%	100%

**B.5 Diriez-vous que votre établissement fonctionne actuellement...**

- 1. Bien au-delà de sa capacité
- 2. À sa capacité normale
- 3. En deçà de sa capacité
- 4. Bien en deçà de sa capacité
- 5. Je ne sais pas

**B.6 [SI VOUS COCHEZ: TAUX D'EMPLOI AUGMENTÉ OU DIMINUÉ @ B2] Depuis la fin de l'année 2019, est-ce que les changements dans le nombre de personnes employées au sein de l'établissement dans lequel vous travaillez sont dus à...**

- 1. La crise sanitaire actuelle / COVID-19
- 2. D'autres raisons
- 3. La COVID-19 et d'autres raisons
- 4. Je ne sais pas

**B.7 Actuellement, approximativement quel pourcentage des personnes toujours employées?**

- 1. Travaille à distance? \_\_\_\_\_ %
- 2. Travaille selon un horaire réduit? \_\_\_\_\_ %
- 3. Est rémunéré au moins en partie mais ne travaille pas? \_\_\_\_\_ %
- 4. A été mis au chômage technique et sans rémunération? \_\_\_\_\_ %
- 5. Travaille comme d'habitude? \_\_\_\_\_ %

### C. LES CHANGEMENTS D'EMPLOI AU SEIN DE VOTRE ORGANISATION

Les questions suivantes vous interrogent sur la manière dont l'emploi a évolué, depuis le début de la crise sanitaire de la COVID-19, au sein de l'établissement où vous travaillez d'habitude.

**C.1 [QUESTIONS POSÉES À TOUT LE MONDE] Depuis la fin de l'année 2019, y a-t-il eu des postes de travail pour lesquels vous avez réduit le nombre d'employés, depuis le début de la crise de la COVID-19?**

- 1. Oui CONTINUER
- 2. Non ALLER A LA SECTION C.4
- 3. Je ne sais pas

**C.2 Dans quels postes de travail la diminution de l'emploi a-t-elle été la plus importante?**

- Poste de travail 1 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 2 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 3 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 4 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 5 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 6 \_\_\_\_\_

**C.3 Concernant les emplois où l'on n'a plus besoin d'autant de personnes, combien de personnes en tout ont perdu leur emploi? Veuillez s'il vous plaît donner votre meilleure estimation si vous n'avez pas le nombre exact.**

\_\_\_\_\_

**C.4 Quelle a été la raison principale de la réduction du nombre de personnes occupant divers emplois?**

[COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES APPLICABLES]

- 1. Chute de la demande de biens et services
- 2. Distanciation sociale/ la santé et la sécurité ne permettent pas que plus qu'un certain nombre de personnes puisse travailler
- 3. Difficultés d'approvisionnement en matériaux utilisés pour produire des biens.
- 4. Difficulté d'atteindre les clients et consommateurs du fait de la COVID-19
- 5. Le gouvernement a exigé la fermeture de l'entreprise ou des parties de cette dernière du fait de la COVID-19
- 6. Problèmes de flux de trésorerie (cash-flow) signifiant que l'entreprise ne peut plus garder autant d'employés
- 7. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_
- 8. Je ne sais pas

**C.5 Lorsque la reprise s'amorcera auriez-vous besoin d'augmenter le nombre d'employés dans les postes où le travail a été réduit en raison de la COVID-19?**

- 1. Oui CONTINUER
- 2. Non ALLER À LA SECTION D
- 3. Je ne sais pas

**C.6 Comment comptez-vous pourvoir ces postes?**

- 1. Recruter des travailleurs entièrement qualifiés
- 2. Recruter du personnel qui devra être formé pour travailler
- 3. Utiliser le personnel mis au chômage technique pour pourvoir à ces postes
- 4. Utiliser des travailleurs intérimaires
- 5. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_
- 6. Je ne sais pas

**C.7 [SI VOUS COCHEZ: RECRUTER C.6] Dans quels postes de travail comptez-vous recruter?**

- Poste de travail 1 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 2 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 3 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 4 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 5 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 6 \_\_\_\_\_

**C.8 Quelles sont les principales compétences et qualités que vous recherchez chez les personnes qui occuperont ces postes?**

[VEUILLEZ S'IL VOUS PLAÎT COCHER LES CINQ COMPÉTENCES QUE VOUS CONSIDÉREZ COMME ÉTANT LES PLUS IMPORTANTES]

- Compétences techniques requises par votre organisation
- Résolution des problèmes
- Travail d'équipe
- Communication
- Compétences en matière d'alphabétisation
- Compétences numériques de base et compréhension
- Agilité / flexibilité
- Compétences en informatique / compétences de base en technologies de l'information
- Compétences spécialisées ou avancées en informatique
- Compétences et compréhension numériques et statistiques plus complexes
- Adaptation à de nouveaux équipements et matériels
- Connaissances des produits et services offerts par votre entreprise et par des entreprises comme la vôtre
- Connaissance du fonctionnement de votre entreprise
- Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_

**C.9 Concernant les postes de travail pour lesquels vous devez effectuer des recrutements, quels sont les postes qui seront difficiles à pourvoir?**

- Poste de travail 1 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 2 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 3 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 4 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 5 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 6 \_\_\_\_\_



**C.10 En général, pourquoi serait-il difficile de recruter à ces postes?**

[VEUILLEZ S'IL VOUS PLAÎT COCHER TOUTES LES RÉPONSES APPLICABLES]

- 1. Ce sont des compétences qui font l'objet d'une forte demande par d'autres entreprises du même secteur que le vôtre
- 2. Ce sont des compétences qui font l'objet d'une forte demande par les entreprises dans d'autres secteurs
- 3. Ce sont des compétences spécialisées qui sont en pénurie
- 4. Les personnes ne voudront pas retourner à ces postes
- 5. Ces postes étaient occupés par des travailleurs immigrés qui sont retournés dans leurs pays d'origine et ne peuvent plus revenir
- 6. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_
- 7. Je ne sais pas

**C.11 Quel serait l'impact du fait que ces postes ne puissent pas être pourvus?**

[VEUILLEZ S'IL VOUS PLAÎT COCHER TOUTES LES RÉPONSES APPLICABLES]

- 1. Retards dans la mise en pratique des politiques de santé et sécurité dans le cadre de la COVID-19
- 2. Pertes des commandes
- 3. Réduction des niveaux de service à la clientèle
- 4. Retards dans la satisfaction des demandes de la clientèle
- 5. Retards dans la mise en œuvre des réponses numériques à la COVID-19
- 6. Augmentation de la charge de travail pour les autres
- 7. Nuisance à la productivité
- 8. Ralentissement des innovations
- 9. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_

**D. LES GAINS D'EMPLOI**

Les questions suivantes portent sur les postes de travail, au sein de l'établissement dans lequel vous travaillez, où le nombre d'employés aurait augmenté, depuis le début de la crise de la COVID-19.

**D.1 Depuis la crise de la COVID-19, y a-t-il eu des postes de travail pour lesquels vous avez augmenté le nombre d'employés?**

- 1. Oui CONTINUER
- 2. Non ALLER À LA SECTION E
- 3. Je ne sais pas

**D.2 Pouvez-vous s'il vous plaît énumérer les postes de travail pour lesquels le nombre d'employés y travaillant a augmenté?**

- Poste de travail 1 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 2 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 3 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 4 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 5 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 6 \_\_\_\_\_

**D.3 Pour quelle raison avez-vous recruté des personnes pour ces postes de travail?**

- 1. Augmentation de la demande en biens et services du fait de la COVID-19
- 2. Production de nouveaux biens et services du fait de la COVID-19 (tels que la production de masques, de respirateurs, de désinfectants etc.)
- 3. Nécessité de continuer l'activité de l'entreprise en ligne
- 4. Nécessité de livrer des biens et procurer des services directement aux consommateurs
- 5. Avoir des travailleurs supplémentaires nécessite la mise en place de la distanciation sociale et des mesures de santé et de sécurité (tels que des agents de sécurité)
- 6. Expertise supplémentaire requise en matière de santé et sécurité
- 7. Expertise numérique supplémentaire requise
- 8. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_
- 9. Je ne sais pas

**D.4 Dans l'ensemble, environ combien de personnes ont été recrutées pour ces emplois depuis le début de la crise sanitaire de la COVID-19? Veuillez s'il vous plaît donner votre meilleure estimation si vous ne connaissez pas le nombre exact.**

\_\_\_\_\_

**D.5 Comment avez-vous trouvé des personnes pour occuper ces emplois?**

- 1. Transfert de personnel des autres agences de l'organisation/réaffectation du personnel existant à différents postes
- 2. Recrutement de travailleurs temporaires sur le marché du travail
- 3. Recrutement de travailleurs permanents sur le marché du travail
- 4. Je ne sais pas

**D.6 [SI VOUS COCHEZ: RECRUTEMENT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL @ D.5] Lorsque vous avez fait les recrutements avez-vous...**

- 1. Recruté des personnes entièrement formées et prêtes à travailler
- 2. Recruté des travailleurs expérimentés mais ayant besoin de se former pour occuper le poste
- 3. Recruté des stagiaires/apprentis
- 4. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_

**D.7 [SI VOUS COCHEZ: RECRUTEMENT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL @ D.5] Est-ce que certains des postes vacants pour lesquels vous avez recruté étaient-ils difficiles à pourvoir?**

[VEUILLEZ S'IL VOUS PLAÎT ÉNUMÉRER LES TITRES DES POSTES]

- Poste de travail 1 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 2 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 3 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 4 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 5 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 6 \_\_\_\_\_

**D.8 Quelles étaient les raisons pour lesquelles les postes vacants étaient difficiles à pourvoir?**

[COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES APPLICABLES]

- 1. Pénuries de candidats ayant les compétences, l'expérience ou les qualifications requises
- 2. Conditions générales de l'emploi
- 3. Situation géographique de l'employeur
- 4. Tout le monde recherche ce type de travailleurs en ce moment
- 5. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_

**D.9 Quel a été l'impact de la difficulté à pourvoir ces postes?**

[COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES APPLICABLES]

- 1. Retards dans la mise en pratique des politiques de santé et sécurité dans le cadre de la COVID-19
- 2. Pertes des commandes
- 3. Réduction des niveaux de service à la clientèle
- 4. Retards dans la satisfaction des demandes de la clientèle
- 5. Retards dans la mise en œuvre des réponses numériques à la COVID-19
- 6. Augmentation de la charge de travail pour les autres
- 7. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_

**D.10 [SI VOUS COCHEZ: TRANSFERT DU PERSONNEL EXISTANT@ D.5] Aviez-vous eu besoin de faire une formation afin de transférer les travailleurs dans les postes de travail qui nécessitaient plus d'employés?**

- 1. Oui CONTINUER
- 2. Non ALLER À SECTION D.12
- 3. Je ne sais pas

**D.11 Comment avez-vous assuré cette formation?**

[COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES APPLICABLES]

- 1. Recours aux agences de formation externes pour assurer la formation
- 2. Formation dispensée en interne
- 3. Formation dispensée en ligne
- 4. Formation dispensée en présentiel
- 5. Mise en place d'une ligne d'assistance technique pour le personnel
- 6. Conseils et solutions fournis par le personnel à d'autres membres du personnel en fonction des besoins
- 7. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_

**D.12 Quel type de formation avez-vous eu besoin de dispenser?**

[COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES APPLICABLES]

- 1. Compétences techniques spécifiques à un emploi
- 2. Compétences numériques
- 3. Compétences en matière administrative, de relations avec la clientèle et compétences connexes
- 4. Compétences en matière de ressources humaines
- 5. Compétences en matière d'emplois verts et de durabilité environnementale
- 6. Compétences linguistiques
- 7. Compétences en matière d'alphabétisation
- 8. Compétences en matière de capacité aux calculs
- 9. Autres compétences

**D.13 Concernant les postes de travail où le nombre d'employés a augmenté, quelle est la probabilité qu'après la crise de la COVID-19 vous aurez toujours besoin d'autant de personnes pour en assurer le travail?**

- 1. Très probable
- 2. Fort probable
- 3. Non, pas probable
- 4. Non, pas du tout probable
- 5. Je ne sais pas

**D.14 Lequel de ces postes ne nécessitera plus autant de personnes pour en assurer le travail?**

[VEUILLEZ S'IL VOUS PLAÎT ÉNUMÉRER LES TITRES DE POSTE]

- Poste de travail 1 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 2 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 3 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 4 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 5 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 6 \_\_\_\_\_

## **E. LES EMPLOYÉS ACTUELS**

Les questions suivantes portent sur les travailleurs actuels au sein de l'établissement où vous travaillez et comment ils ont dû s'adapter à la crise sanitaire de la COVID-19.

**E.1 D'une manière générale, dans quelle mesure les employés étaient-ils préparés à faire face aux changements qui ont affecté leur manière de travailler pendant la crise actuelle?**

- 1. Très bien préparés
- 2. Assez bien préparés
- 3. Pas bien préparés
- 4. Pas du tout préparés
- 5. Je ne sais pas

**E.2 Quels ont été les principaux domaines dans lesquels les employés ont dû améliorer leurs compétences afin d'effectuer leur travail pendant la crise actuelle?**

- 1. Sensibilisation et connaissances en matière de santé et de sécurité liées à la COVID-19
- 2. Compétences numériques /TIC- principalement liées à la communication (par exemple: utilisation d'applications à distance)
- 3. Compétences numériques /TIC- principalement liées à l'utilisation de nouvelles applications et de nouveaux programmes
- 4. Être capable d'exécuter un plus grand nombre de tâches qu'auparavant
- 5. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_

**E.3 Avez-vous donné une formation à vos employés pour faire face aux nouvelles conditions de travail?**

- 1. Oui CONTINUER
- 2. Non ALLER À LA SECTION E.9
- 3. Je ne sais pas

**E.4 Quelle formation aviez-vous eu besoin de leur donner?**

- 1. Santé et sécurité au travail
- 2. Utilisation des technologies de communication numériques telles que Zoom, Teams, Skype, WhatsApp, Google Meet etc...
- 3. Utilisation de technologies numériques pour maintenir les connexions internet et avoir accès aux ressources informatiques sur votre lieu de travail etc.
- 4. Gestion d'un plus grand nombre de tâches qu'avant la crise de la COVID-19
- 5. Travail dans des équipes où tout le monde ne peut pas être présent sur le lieu de travail
- 6. Fourniture de biens et services aux clients selon de nouvelles méthodes
- 7. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_

**E.5 Comment avez-vous assuré cette formation?**

[COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES APPLICABLES]

- 1. Recours aux agences de formation externes pour assurer la formation
- 2. Formation dispensée en interne
- 3. Formation dispensée en ligne
- 4. Formation dispensée en présentiel
- 5. Mise en place d'une ligne d'assistance technique pour le personnel
- 6. Conseils et solutions fournis par le personnel à d'autres membres du personnel en fonction des besoins
- 7. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_

**E.6 D'une manière générale dans quelle mesure a-t-il été facile de former le personnel afin qu'il puisse travailler depuis chez soi?**

- 1. Très difficile
- 2. Assez difficile
- 3. Pas difficile
- 4. Pas du tout difficile
- 5. Je ne sais pas

**E.7 Avez-vous rencontré des difficultés pour former les employés actuels?**

- 1. Oui, en raison de la pénurie d'agences de formation encore capable d'assurer des formations en matière de compétences
- 2. Oui, en raison du manque de personnes à former aux compétences numériques
- 3. Oui, en raison des difficultés à trouver des applications de formation en ligne en matière de compétences numériques
- 4. Oui, en raison du manque de personnes à former en matière de santé et de sécurité
- 5. Oui, en raison des difficultés à trouver des applications de formation en ligne en matière de santé et de sécurité
- 6. Non
- 7. Je ne sais pas

**E.8 Et, continuez-vous à avoir des difficultés à assurer la formation des employés actuels?**

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Je ne sais pas

**E.9 [SI VOUS COCHEZ NON @ E3] Pourquoi ne les avez-vous pas formés?**

- 1. Pas nécessaire, les travailleurs sont entièrement qualifiés
- 2. Non, car il n'y a pas de formation disponible
- 3. Non, car je ne peux pas me permettre de payer pour une formation
- 4. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_
- 5. Je ne sais pas

**E.10 [QUESTION POSÉE À TOUT LE MONDE] Depuis le début de la crise de la COVID-19, les employés travaillent-ils depuis leur domicile?**

- 1. Oui, tout le temps
- 2. Oui, parfois
- 3. Non
- 4. Je ne sais pas

**E.11 Quels sont les employés qui travaillent à partir de leur domicile?**

- 1. Directeurs, cadres et cadres associés/techniciens (tels que les cadres supérieurs, et les scientifiques, les ingénieurs, les techniciens en informatique, etc.)
- 2. Employés de bureau, employés des services et de la vente (tels que les employés de bureau, le personnel de vente, les travailleurs des services personnels)
- 3. Travailleurs manuels et opérateurs qualifiés (tels que les menuisiers, les électriciens, les opérateurs et assembleurs de machines etc.)
- 4. Emplois élémentaires ne nécessitant relativement pas de qualifications professionnelles (tels que les ouvriers, les agents de ménage etc.)

**E.12 Quelle sont vos principales sources d'information sur la COVID-19 et comment les entreprises peuvent-elles répondre à cette pandémie?**

[COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES APPLICABLES]

- 1. Collègues dans l'établissement dans lequel vous travaillez
- 2. Gouvernement
- 3. Syndicats
- 4. Organisations sectorielles
- 5. Organisations de bienfaisance
- 6. Organisations internationales telles que l'OIT
- 7. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_

**E.13 [QUESTION POSÉE À TOUT LE MONDE] Cet établissement a-t-il reçu des informations de la part du gouvernement ou d'agences gouvernementales sur la façon dont il doit répondre à la COVID-19?**

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Je ne sais pas

**E.14 [QUESTION POSÉE À TOUT LE MONDE] Cet établissement a-t-il reçu une aide financière de la part du gouvernement ou d'agences gouvernementales pour l'aider dans la réponse à la COVID-19?**

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Je ne sais pas

**E.15 [SI VOUS COCHEZ OUI @ E.13 OU E.14] Quel type d'information ou d'aide a-t-il reçu?**

[COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES APPLICABLES]

- 1. Des informations relatives à l'introduction de la distanciation sociale sur le lieu de travail
- 2. Des informations relatives au lavage des mains et au maintien des normes d'hygiène
- 3. Des informations générales sur la COVID-19/comment savoir si quelqu'un a contracté la COVID-19
- 4. De l'aide pour le paiement des salaires de vos employés
- 5. De l'aide pour le paiement des frais de loyer
- 6. Des octrois de prêts
- 7. Des suspensions des remboursements de prêts
- 8. Des reports de paiement d'impôts
- 9. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_

**E.16 [QUESTION POSÉE À TOUT LE MONDE] L'aide que vous avez-reçue du gouvernement était-elle adaptée?**

- 1. Oui, absolument
- 2. Oui
- 3. Non
- 4. Non, pas du tout
- 5. Je ne sais pas

**E.17. [QUESTION POSÉE À TOUT LE MONDE] De quelle aide supplémentaire avez-vous besoin?**

- 1. Des informations relatives à l'introduction de la distanciation sociale sur le lieu de travail
- 2. Des informations relatives au lavage des mains et au maintien des normes d'hygiène
- 3. Des informations générales sur la COVID-19/comment savoir si quelqu'un a contracté la COVID-19
- 4. De l'aide pour le paiement des salaires de vos employés
- 5. De l'aide pour le paiement des frais de loyer
- 6. Des prêts pour couvrir les dépenses de l'entreprise
- 7. La suspension des remboursements de prêts
- 8. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_
- 9. Aucune des réponses ci-dessus

## F. L'AVENIR

### F.1 Concernant les six prochains mois, pensez-vous que le niveau d'emploi...

- 1. Augmentera et passera à un niveau supérieur à celui de la période pré-COVID 19
- 2. Remontera au niveau de celui de la période pré-COVID-19
- 3. Augmentera mais restera à un niveau inférieur à celui de la période pré-COVID-19
- 4. Diminuera un peu
- 5. Diminuera beaucoup
- 6. Je ne sais pas

### F.2 Concernant les 12 prochains mois, pensez-vous que le niveau de l'emploi...

- 1. Augmentera et passera à un niveau supérieur à celui de la période pré-COVID-19
- 2. Remontera au niveau de celui de la période pré-COVID-19
- 3. Augmentera mais restera à un niveau inférieur à celui de la période pre-COVID-19
- 4. Diminuera un peu
- 5. Diminuera beaucoup
- 6. Je ne sais pas

### F.3 Au cours des 12 prochains mois y a-t-il des problèmes liés à la COVID-19 qui pourraient offrir des opportunités à cet établissement?

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Je ne sais pas

### F.4 [SI VOUS COCHEZ: OUI @ F.3] Quelles sont ces opportunités?

[COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES APPLICABLES]

- 1. Production de produits liés aux soins de santé (par exemple: respirateurs, masques etc...)
- 2. Production de biens qui auraient été normalement importés
- 3. Distribution de biens (par exemple: services de livraison à domicile)
- 4. Prestations de services relatives à la santé (par exemple: des services aux hôpitaux et cliniques, des services de suivi et localisation)
- 5. Prestation de services de soins (par exemple: s'occuper des personnes à leur domicile)
- 6. Fournir des informations sur la COVID-19
- 7. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_

### F.5 Le personnel aurait-il besoin de se former pour tirer avantage de ces opportunités?

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Je ne sais pas



**F.6 Quels sont les principaux domaines dans lesquels les personnes auraient besoin de se former afin de profiter de ces opportunités?**

- 1. Compétences techniques spécifiques à un type d'emploi
- 2. Compétences numériques
- 3. Compétences administratives, de relations avec la clientèle et compétences connexes
- 4. Compétences en matière de gestion des ressources humaines
- 5. Compétences en matière d'emplois verts et de durabilité environnementale
- 6. Compétences linguistiques
- 7. Compétences en matière d'alphabétisation
- 8. Compétences en matière de capacité aux calculs
- 9. Autres compétences

**F.7 Faudra-t-il recruter des personnes afin de profiter de ces opportunités?**

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Je ne sais pas

**F.8 Dans quels postes de travail cherchez-vous à recruter des personnes?**

[VEUILLEZ S'IL VOUS PLAÎT ÉNUMÉRER LES TITRES DE POSTE]

- Poste de travail 1 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 2 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 3 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 4 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 5 \_\_\_\_\_
- Poste de travail 6 \_\_\_\_\_

**F.9 Sur le court terme, quelle est la probabilité que cet établissement prenne des mesures visant expressément à renforcer la résilience aux futures pandémies et autres crises majeures? Par résilience on entend votre capacité à résister ou à rebondir rapidement de toute crise future.**

- 1. Très probable CONTINUER
- 2. Fort probable CONTINUER
- 3. Peu probable ALLER À LA SECTION G
- 4. Pas du tout probable ALLER À LA SECTION G
- 5. Je ne sais pas ALLER À LA SECTION G

**F.10 [SI VOUS COCHEZ: TRÈS OU FORT PROBABLE @ F.9] Qu'est-ce que ces mesures sont-elles susceptibles de comprendre?**

[VEUILLEZ S'IL VOUS PLAÎT COCHER TOUTES LES RÉPONSES APPLICABLES]

- 1. Utilisation accrue de l'automatisation
- 2. Améliorations des infrastructures des technologies de l'information (TI)
- 3. Capacité accrue du travail à distance
- 4. Production d'une large gamme de biens et services
- 5. Déménagement dans des locaux plus spacieux pour respecter la distanciation sociale
- 6. Constitution de réserves de liquidités
- 7. Gestions des risques améliorées
- 8. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_

**F.11 Si ces changements que vous mentionnez à F.10 ont lieu, cela affectera-t-il la demande en compétences?**

- 1. Oui CONTINUER
- 2. Non ALLER À LA SECTION G
- 3. Je ne sais pas ALLER À LA SECTION G

**F.12 [SI VOUS COCHEZ: OUI @ F.11] Quelles compétences deviendront les plus importantes sur ce lieu de travail?**

- 1. Compétences liées à la gestion de vos systèmes de TIC
- 2. Compétences en matière de TIC parmi la population active générale
- 3. Avoir un personnel capable d'exécuter un plus grand nombre de tâches qu'auparavant (par exemple: être en mesure de se couvrir mutuellement)
- 4. Travail dans des équipes où tout le monde ne peut pas être présent sur le lieu de travail
- 5. Fourniture de biens et de services aux clients selon de nouvelles méthodes
- 6. Compétences vertes/compétences en matière de durabilité environnementale
- 7. Compétences en matière de gestion financière
- 8. Compétences en matière de connaissance des produits
- 9. Compétences en matière de gestion des risques et de planification
- 10. Compétences en matière de gestion des ressources humaines
- 11. Compétences en matière de marketing et vente
- 12. Compétences en matière administrative et de bureau
- 13. Compétences en matière de tâches routinières dans la production de biens et services
- 14. Compétences liées à la livraison physique de vos biens
- 15. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_

**F.13 [SI VOUS COCHEZ: OUI @ F.11] Et quelles compétences deviendront les moins importantes sur ce lieu de travail?**

- 1. Compétences liées à la gestion de vos systèmes de TIC
- 2. Compétences en matière de TIC parmi la population active générale
- 3. Avoir un personnel capable d'exécuter un plus grand nombre de tâches qu'auparavant (par exemple: être en mesure de se couvrir mutuellement)
- 4. Travail dans des équipes où tout le monde ne peut être présent sur le lieu de travail
- 5. Fourniture de biens et de services aux clients selon de nouvelles méthodes
- 6. Compétences vertes/compétences en matière de durabilité environnementale
- 7. Compétences en matière de gestion financière
- 8. Compétences en matière de connaissance des produits
- 9. Compétences en matière de gestion des risques et de planification
- 10. Compétences en matière de gestion des ressources humaines
- 11. Compétences en matière de marketing et vente
- 12. Compétences en matière administrative et de bureau
- 13. Compétences en matière de tâches routinières dans la production de biens et services
- 14. Compétences liées à la livraison physique de vos biens
- 15. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_

## G. CET ÉTABLISSEMENT

Enfin, quelques questions au sujet de l'établissement dans lequel vous travaillez.

### G.1 Avez-vous l'un des éléments suivants?

[VEUILLEZ S'IL VOUS PLAÎT COCHER TOUTES LES RÉPONSES APPLICABLES]

- 1. Un responsable des questions liées à la formation et aux ressources humaines
- 2. Une stratégie en matière de développement des ressources humaines
- 3. Un plan de formation
- 4. Un budget de formation
- 5. Un représentant en matière de santé et de sécurité
- 6. Un comité de santé et de sécurité

### G.2 Les syndicats ou les associations d'employés sont-ils reconnus dans l'établissement où vous travaillez pour négocier les conditions générales de travail?

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Je ne sais pas

### G.3 De manière générale, au début de la crise de la COVID-19 diriez-vous que la situation financière de cet établissement était ...

- 1. Très bonne
- 2. Assez bonne
- 3. Assez mauvaise
- 4. Vraiment mauvaise
- 5. Sur le point de cesser ses activités
- 6. Je ne sais pas

### G.4 Et comment décririez-vous la situation financière de cet établissement maintenant?

- 1. Très bonne
- 2. Assez bonne
- 3. Assez mauvaise
- 4. Vraiment mauvaise
- 5. Sur le point de cesser ses activités
- 6. Je ne sais pas

## H. MERCI

Si vous souhaitez ajouter des informations supplémentaires sur l'évolution de l'emploi et des besoins en compétences dans l'organisation pour laquelle vous travaillez, veuillez le faire dans le cadre ci-dessous s'il vous plaît.

Merci d'avoir rempli ce questionnaire.

Si vous souhaitez être contacté au sujet de vos besoins en matière de recrutement, de compétences et de formation et si vous souhaitez que vos coordonnées soient transmises à l'Organisation internationale du travail, [NOM OU ORGANISATION], veuillez s'il vous plaît cocher la case.

Veuillez appuyer sur le bouton SOUMETTRE pour envoyer vos réponses.

**Annexe 2.  
Questionnaire destiné  
aux groupes de personnes  
ayant besoin de formation,  
de requalification et de  
perfectionnement  
des compétences**

## ► Votre emploi, vos compétences et la COVID-19

---

L'Organisation internationale du travail (OIT) mène une enquête afin d'identifier l'impact de la crise actuelle de la COVID-19 sur les emplois des individus ou sur leur recherche de travail. Les résultats seront utilisés pour identifier la manière dont la vie professionnelle des individus a été affectée jusqu'à présent par la crise, et par là, influencer l'élaboration des politiques.

Il vous faudra environ 10 minutes pour remplir ce court questionnaire. Il est important que vous le remplissiez afin de nous faire parvenir un large éventail de points de vue et de faire entendre votre voix. Vos points de vue sont très importants pour nous.

Veuillez s'il vous plaît répondre à chaque question et appuyer sur [RETOUR] à la fin, pour soumettre vos réponses.

Si vous avez besoin d'informations supplémentaires par rapport à l'enquête, veuillez s'il vous plaît contacter [INSERER LE POINT DE CONTACT].

Toutes les informations collectées seront traitées dans la confidentialité la plus stricte et votre anonymat ainsi que celui de votre organisation sont garantis.

### Confidentialité et sécurité des données

Cette enquête est menée pour le compte de l'[Organisation internationale du travail \(OIT\)](#). L'OIT recevra les données de l'enquête. Cela suivra une pratique éthique et juridique stricte et toutes les informations vous concernant seront traitées de manière confidentielle. Toutes les données que vous fournissez seront anonymisées et conservées en toute sécurité, en accord avec la politique de l'OIT sur la sécurité des données. Votre participation à cette enquête est volontaire. En continuant à remplir le questionnaire de l'enquête vous acceptez que vos données soient partagées avec l'OIT.

#### A. VOTRE SITUATION ACTUELLE

##### A.1 En ce moment êtes-vous...?

- Salarié continuer
- Travailleur indépendant continuer
- En stage ou en apprentissage continuer
- Travailleur dans une entreprise familiale mais sans rémunération continuer
- Sans emploi mais à la recherche d'un emploi continuer
- À la retraite REMERCIER LA PERSONNE INTERROGÉE ET CLÔTURER L'INTERVIEW
- Autre REMERCIER LA PERSONNE INTERROGÉE ET CLÔTURER L'INTERVIEW
- Je ne sais pas REMERCIER LA PERSONNE INTERROGÉE ET CLÔTURER L'INTERVIEW

##### A.2 Puis-je simplement vérifier si vous avez entre 15 et 65 ans?

- Oui continuer
- Non REMERCIER LA PERSONNE INTERROGÉE ET CLÔTURER L'INTERVIEW
- Je ne sais pas REMERCIER LA PERSONNE INTERROGÉE ET CLÔTURER L'INTERVIEW

**A.3 Je voudrais commencer par vous poser quelques questions sur ce que vous faisiez à la fin de l'année 2019 avant le début de la crise de la COVID-19. Étiez-vous...**

- 1. Salarié
- 2. En stage/apprentissage
- 3. Travailleur indépendant
- 4. Travailleur dans une entreprise familiale mais sans rémunération
- 5. En train de poursuivre des études/à l'école
- 6. Sans emploi

**A.4 [SI VOUS COCHEZ: SALARIÉ, STAGIAIRE OU APPRENTI, TRAVAILLEUR INDÉPENDANT OU TRAVAILLEUR D'ENTREPRISE FAMILIALE SANS RÉMUNÉRATION @ A3] Quel travail faisiez-vous donc?****A.5 Comment décririez-vous le travail que vous faisiez à la fin de l'année 2019?**

[VEUILLEZ S'IL VOUS PLAÎT COCHER UNE SEULE CASE]

- Directeurs, cadres de direction et gérants**  
En général, les directeurs planifient, dirigent, coordonnent et évaluent les activités des organisations ou des services qui en font partie.
- Professions intellectuelles et scientifiques**  
Les professionnels de cette catégorie appliquent des concepts et théories scientifiques ou artistiques ou encore les enseignent.
- Professions intermédiaires (techniciens/cadres associés)**  
Les principales tâches requièrent de l'expérience et des connaissances pour apporter de l'assistance aux professionnels intellectuels et scientifiques et aux directeurs.
- Employés de type administratif**  
Les employés de type administratif consignent, organisent, mettent en réserve, calculent et cherchent et extraient des informations, ils assurent un certain nombre de tâches administratives.
- Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs**  
Les travailleurs des secteurs des services et de la vente fournissent des services personnalisés relatifs aux voyages, à l'entretien ménager, à la restauration, aux soins personnels, à la protection contre les incendies et les actes illicites.
- Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche**  
Impliqués dans la culture et la récolte dans les champs ou la récolte des fruits des arbres et des arbustes, ainsi que dans l'élevage, la garde ou la chasse des animaux etc.
- Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat**  
Des emplois qui nécessitent une période de formation considérable et impliquent l'exécution de tâches physiques complexes.
- Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage**  
Des emplois incluant la conduite de véhicules et autres machines mobiles ou fixes, la surveillance des équipements industriels et des usines ou l'assemblage des produits.
- Professions élémentaires**  
Des emplois qui impliquent l'exécution de tâches relativement simples et routinières qui pourraient nécessiter l'utilisation d'outils portables ainsi qu'un effort physique considérable.
- Professions militaires**  
Tous les emplois occupés par les membres des forces armées.

**A.6 Et quelle était votre fonction?**

[MARQUER LA FONCTION]

**A.7 [SI VOUS COCHEZ: SALARIÉ, STAGIAIRE OU APPRENTI, TRAVAILLEUR INDÉPENDANT OU TRAVAILLEUR D'ENTREPRISE FAMILIALE SANS REMUNÉRATION @ A3]****Dans quel secteur avez-vous exercé cet emploi?**

[VEUILLEZ S'IL VOUS PLAÎT COCHER UNE CASE]

- Agriculture, sylviculture et pêche
- Activités extractives (mines et carrières)
- Activités de fabrication
- Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation
- Distribution d'eau, réseau d'assainissement, gestion des déchets, et activités de remise en état
- Construction
- Commerce de gros et de détail; réparations de véhicules automobiles et de motocycles
- Transport et entreposage
- Activités d'hébergement et de restauration
- Information et communication
- Activités financières et d'assurances
- Activités immobilières
- Activités professionnelles, scientifiques et techniques
- Administration et activités d'appui administratif
- Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire
- Éducation
- Santé et activités d'action sociale
- Arts, spectacles et loisirs
- Autre

**A.8 Votre emploi était-il permanent ou temporaire?**

[VEUILLEZ S'IL VOUS PLAÎT COCHER UNE SEULE RÉPONSE]

- 1. Emploi permanent
- 2. Travaille pour une agence de placement
- 3. Type de travail temporaire
- 4. Travail saisonnier
- 5. Travail indépendant
- 6. Fait sous contrat pour une période ou une tâche fixe
- 7. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_



## B. EMPLOI

QUESTIONS POSÉES À TOUS LES SALARIÉS OU LES APPRENTIS/STAGIAIRES @ A1, LES AUTRES ALLEZ À LA SECTION C

Les questions suivantes portent sur votre situation professionnelle actuelle, c'est-à-dire le travail que vous faites aujourd'hui.

### B.1 Comment décririez-vous votre emploi actuel?

[VEUILLEZ S'IL VOUS PLAÎT COCHER UNE SEULE RÉPONSE]

- Directeurs, cadres de direction et gérants**  
En général, les directeurs planifient, dirigent, coordonnent et évaluent les activités des organisations ou des services qui en font partie.
- Professions intellectuelles et scientifiques**  
Les professionnels de cette catégorie appliquent des concepts et théories scientifiques ou artistiques ou encore les enseignent.
- Professions intermédiaires (techniciens/cadres associés)**  
Les principales tâches requièrent de l'expérience et des connaissances pour apporter de l'assistance aux professionnels intellectuels et scientifiques et aux directeurs.
- Employés de type administratif**  
Les employés de type administratif conçoivent, organisent, mettent en réserve, calculent et cherchent et extraient des informations, ils assurent un certain nombre de tâches administratives.
- Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs**  
Les travailleurs des secteurs des services et de la vente fournissent des services personnalisés relatifs aux voyages, à l'entretien ménager, à la restauration, aux soins personnels, à la protection contre les incendies et les actes illicites.
- Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche**  
Impliqués dans la culture et la récolte dans les champs ou la récolte des fruits des arbres et des arbustes, ainsi que dans l'élevage, la garde ou la chasse des animaux etc.
- Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat**  
Des emplois qui nécessitent une période de formation considérable et impliquent l'exécution de tâches physiques complexes.
- Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage**  
Des emplois incluant la conduite de véhicules et autres machines mobiles ou fixes, la surveillance des équipements industriels et des usines ou l'assemblage des produits.
- Professions élémentaires**  
Des emplois qui impliquent l'exécution de tâches relativement simples et routinières qui pourraient nécessiter l'utilisation d'outils portables ainsi qu'un effort physique considérable.
- Professions militaires**  
Tous les emplois occupés par les membres des forces armées.

### B.2 Quelle fonction occupez-vous actuellement?

\_\_\_\_\_ [MARQUER LA FONCTION]

**B.3 À quel secteur l'organisation pour laquelle vous travaillez en ce moment appartient-elle?**

[VEUILLEZ S'IL VOUS PLAÎT COCHER UNE SEULE CASE]

- Agriculture, sylviculture et pêche
- Activités extractives (mines et carrières)
- Activités de fabrication
- Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation
- Distribution d'eau, réseau d'assainissement, gestion des déchets, et activités de remise en état
- Construction
- Commerce de gros et de détail; réparations de véhicules automobiles et de motos
- Transport et entreposage
- Activités d'hébergement et de restauration
- Information et communication
- Activités financières et d'assurances
- Activités immobilières
- Activités professionnelles, scientifiques et techniques
- Administration et activités d'appui administratif
- Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire
- Éducation
- Santé et activités d'action sociale
- Arts, spectacles et loisirs
- Autre

**B.4 Votre emploi actuel est-il permanent ou temporaire?**

[VEUILLEZ S'IL VOUS PLAÎT COCHER UNE SEULE CASE]

- 1. Emploi permanent
- 2. Travaille pour une agence de placement
- 3. Type de travail temporaire
- 4. Travail saisonnier
- 5. Travail indépendant
- 6. Fait sous contrat pour une période ou une tâche fixe
- 7. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_

**B.5 En quelle année avez-vous commencé à travailler sans interruption pour votre employeur actuel?**

\_\_\_\_\_ Année

- Je ne sais pas

**B.6 [SI VOUS COCHEZ: JE NE SAIS PAS @ B5] Travaillez-vous pour votre employeur actuel avant le début de la crise sanitaire actuelle de la COVID-19?**

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Je ne sais pas

**B.7. En réfléchissant à votre emploi actuel, qu'est-ce qui décrit le mieux votre situation professionnelle?**

[VEUILLEZ COCHER UNE SEULE CASE]

- 1. Travailler sur son lieu de travail habituel
- 2. Travailler à domicile
- 3. En congé
- 4. En congé maladie
- 5. Temporairement au chômage technique mais retour au travail espéré
- 6. Temporairement au chômage technique et pas d'espoir de retour au travail
- 7. Je ne sais pas

**B.8 Étiez-vous dans la même situation avant le début de la crise de la COVID-19?**

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Je ne sais pas

**B.9 Combien d'heures travaillez-vous généralement par semaine, y compris toutes les heures supplémentaires que vous faites habituellement? Si vous n'en êtes pas sûr, donnez s'il vous plaît votre meilleure estimation.**

\_\_\_\_\_ heures

**B.10 Depuis le début de la crise de la COVID-19 vos heures de travail en général...**

- 1. Ont augmenté
- 2. Sont restées les mêmes
- 3. Ont diminué
- 4. Je ne sais pas

**B.11 [SI VOUS COCHEZ: AUGMENTÉ/DIMINUÉ @ B10] En moyenne, combien d'heures en plus/ en moins travaillez-vous actuellement, y compris toutes les heures de travail supplémentaires que vous faites habituellement.**

\_\_\_\_\_ heures

**B.12 Depuis le début de la crise de la COVID-19 votre salaire...?**

- 1. A-t-il augmenté
- 2. Est-il resté le même
- 3. A-t-il diminué
- 4. Je ne sais pas

**B.13 [SI VOUS COCHEZ: AUGMENTÉ/DIMINUÉ @ B.12] Est-ce en raison...**

- 1. Du nombre d'heures de travail différent
- 2. Du montant de salaire différent
- 3. Autre
- 4. Je ne sais pas

**B.14 [SI VOUS COCHEZ: DIMINUÉ @ B12] Est-ce que la diminution de votre salaire est à l'origine de vos difficultés économiques?**

- 1. Oui, absolument
- 2. Oui, un petit peu
- 3. Non
- 4. Je ne sais pas

**B.15 Combien de personnes sont actuellement employées au sein de l'entreprise pour laquelle vous travaillez habituellement?**

- 1. Moins de 10
- 2. 10-24
- 3. 25-99
- 4. 100-249
- 5. 250-499
- 6. 500 ou plus
- 7. Je ne sais pas

**B.16 Et depuis l'avènement de la crise de la COVID-19 est-ce que le travail au sein de l'entreprise pour laquelle vous travaillez...**

- 1. A beaucoup augmenté
- 2. A un peu augmenté
- 3. Est resté pareil
- 4. A un peu diminué
- 5. A beaucoup diminué
- 6. Je ne sais pas

**B.17 Au cours des trois dernières années, l'un des éléments suivants a-t-il été introduit dans l'entreprise pour laquelle vous travaillez?**

[VEUILLEZ S'IL VOUS PLAÎT COCHER TOUTES LES RÉPONSES APPLICABLES]

- 1. Innovations en matière de biens: la production de nouveaux biens ou de biens considérablement améliorés
- 2. Innovations en matière de services: la fourniture de nouveaux services ou de services considérablement améliorés
- 3. Innovations en matière de production: nouveaux processus utilisés pour produire ses biens et services
- 4. Améliorations de l'efficacité de la production des biens et services
- 5. Aucune des réponses ci-dessus

ALLER À LA SECTION D

**C. TRAVAIL INDÉPENDANT**

QUESTIONS POSÉES À TOUS LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS DE LA SECTION A.1

Les questions suivantes portent sur votre activité indépendante actuelle.

**C.1 En quelle année êtes-vous devenu travailleur indépendant?**

\_\_\_\_\_ (année)

- Je ne sais pas

**C.2 Puis-je vérifier, êtes-vous devenu travailleur indépendant à la suite de la crise de la COVID-19?**

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Je ne sais pas

**C.3 [SI LA PERSONNE INTERROGÉE ÉTAIT EN EMPLOI @ A.3] Pourquoi avez-vous quitté votre emploi précédent?**

- 1. Démission volontaire
- 2. Licenciement permanent/mise au chômage pour motifs économiques
- 3. Mise au chômage technique sans indemnisation
- 4. Fin de contrat
- 5. Renvoi
- 6. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_
- 7. Je ne sais pas

**C.4 Pourquoi êtes-vous devenu travailleur indépendant?**

- 1. Seule option disponible
- 2. Quelque chose que j'ai toujours voulu faire
- 3. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_
- 4. Je ne sais pas

**C.5 Combien de personnes travaillent actuellement pour vous?**

- 1. Aucune – je suis un entrepreneur individuel
- 2. Une
- 3. 2-4
- 4. 5-9
- 5. 10-24
- 6. 25-99
- 7. 100 ou plus
- 8. Je ne sais pas

**C.6 Êtes-vous inscrit en tant qu'entreprise?**

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Je ne sais pas

**C.7 Les autres entreprises inscrites vous font-elles de la concurrence?**

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Je ne sais pas

**C.8 Qu'est-ce qui décrit le mieux le secteur dans lequel vous travaillez? En d'autres termes qu'est ce qui décrit le mieux les biens que vous produisez ou les services que vous fournissez?**

[VEUILLEZ S'IL VOUS PLAÎT COCHER UNE CASE]

- Agriculture, sylviculture et pêche
- Activités extractives (mines et carrières)
- Activités de fabrication
- Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation
- Distribution d'eau, réseau d'assainissement, gestion des déchets, et activités de remise en état
- Construction
- Commerce de gros et de détail; réparations de véhicules automobiles et de motocycles
- Transport et entreposage
- Activités d'hébergement et de restauration
- Information et communication

- Activités financières et d'assurances
- Activités immobilières
- Activités professionnelles, scientifiques et techniques
- Administration et activités d'appui administratif
- Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire
- Éducation
- Santé et activités d'action sociale
- Arts, spectacles et loisirs
- Autre

**C.9 Comment décririez-vous le travail que vous effectuez maintenant en tant que travailleur indépendant?**

- Directeurs, cadres de direction et gérants**  
En général, les directeurs planifient, dirigent, coordonnent et évaluent les activités des organisations ou des services qui en font partie.
- Professions intellectuelles et scientifiques**  
Les professionnels de cette catégorie appliquent des concepts et théories scientifiques ou artistiques ou encore les enseignent.
- Professions intermédiaires (techniciens/cadres associés)**  
Les principales tâches requièrent de l'expérience et des connaissances pour apporter de l'assistance aux professionnels intellectuels et scientifiques et aux directeurs.
- Employés de type administratif**  
Les employés de type administratif consignent, organisent, mettent en réserve, calculent et cherchent et extraient des informations, ils assurent un certain nombre de tâches administratives.
- Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs**  
Les travailleurs des secteurs des services et de la vente fournissent des services personnalisés relatifs aux voyages, à l'entretien ménager, à la restauration, aux soins personnels, à la protection contre les incendies et les actes illicites.
- Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche**  
Impliqués dans la culture et la récolte dans les champs ou la récolte des fruits des arbres et des arbustes, ainsi que dans l'élevage, la garde ou la chasse des animaux etc.
- Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat**  
Des emplois qui nécessitent une période de formation considérable et impliquent l'exécution de tâches physiques complexes.
- Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage**  
Des emplois incluant la conduite de véhicules et autres machines mobiles ou fixes, la surveillance des équipements industriels et des usines ou l'assemblage des produits.
- Professions élémentaires**  
Des emplois qui impliquent l'exécution de tâches relativement simples et routinières qui pourraient nécessiter l'utilisation d'outils portables ainsi qu'un effort physique considérable.
- Professions militaires**  
Tous les emplois occupés par les membres des forces armées.

**C.10 Quelle fonction occupez-vous?**

\_\_\_\_\_ [VEUILLEZ S'IL VOUS PLAÎT MARQUER LA FONCTION]

**C.11 En réfléchissant à votre emploi actuel, qu'est ce qui décrit le mieux votre situation professionnelle actuelle?**

[VEUILLEZ COCHER UNE SEULE CASE]

- 1. Travail sur son lieu de travail habituel
- 2. Travail à domicile
- 3. En congé maladie
- 4. Autre (Veuillez préciser s'il-vous plaît) \_\_\_\_\_
- 5. Je ne sais pas

**C.12 Étiez-vous dans la même situation avant le début de la crise de la COVID-19?**

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Je ne sais pas

**C.13 Combien d'heures travaillez-vous généralement par semaine? Si vous n'en êtes pas sûr, donnez s'il vous plaît votre meilleure estimation.**

\_\_\_\_\_ heures

**C.14 Depuis l'avènement de la crise de la COVID-19 vos heures de travail en général?**

- 1. Ont augmenté
- 2. Sont restées les mêmes
- 3. Ont diminué
- 4. Je ne sais pas

**C.15 En moyenne, combien d'heures de travail en plus/en moins avez-vous actuellement?**

\_\_\_\_\_ heures

**C.16 Depuis l'avènement de la crise de la COVID-19 vos revenus...**

- 1. Ont-ils augmenté
- 2. Sont-ils restés les mêmes
- 3. Ont-ils diminué
- 4. Je ne sais pas

**C.17 [SI VOUS COCHEZ: AUGMENTÉ OU DIMINUÉ @ C.16] Est-ce en raison?**

- 1. Du nombre d'heures de travail différent
- 2. De l'augmentation du rythme de travail
- 3. De la diminution du rythme de travail
- 4. Autre
- 5. Je ne sais pas

**C.18 [SI VOUS COCHEZ: DIMINUÉ @ C.16] Est-ce que la diminution de votre revenu est à l'origine de vos difficultés économiques?**

- 1. Oui, absolument
- 2. Oui, un peu
- 3. Non
- 4. Je ne sais pas

**C.19 Depuis le début de la crise de la COVID-19 la quantité de travail rémunéré que vous devez effectuer a-t-elle?**

- 1. Beaucoup augmenté
- 2. Un peu augmenté
- 3. Restée pareille
- 4. Un peu diminué
- 5. Beaucoup diminué
- 6. Je ne sais pas

**C.20 Pensez-vous retourner travailler pour un employeur plutôt que de rester travailleur indépendant?**

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Je ne sais pas

**C.21 Quelle est la probabilité que vous retourniez travailler pour un employeur plutôt que de rester travailleur indépendant?**

- 1. Très probable
- 2. Fort probable
- 3. Fort peu probable
- 4. Pas du tout probable
- 5. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_

## **D. LES COMPÉTENCES ET LA FORMATION**

QUESTIONS POSÉES À TOUT LE MONDE EXCEPTÉ À CEUX QUI SONT SANS EMPLOI SELON A.1; AUTREMENT ALLER À LA SECTION E

Les questions suivantes portent sur la manière dont la nature de votre emploi a pu changer depuis le début de la crise de la COVID-19.

**D.1 Depuis la crise sanitaire de la COVID-19 avez-vous suivi une formation en matière de santé et de sécurité liée à la crise?**

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Je ne sais pas

**D.2 [SI VOUS COCHEZ: OUI @ D1] Cela concerne-t-il l'un des points suivants?**

- 1. Désinfection de votre lieu de travail
- 2. Lavage régulier des mains, hygiène en cas de toux et d'éternuements
- 3. Utilisation d'équipements de protection (masques buccaux, visière, vêtements de protection)
- 4. Application des mesures de distanciation sur le lieu de travail
- 5. Règles relatives à la tenue des réunions sur le lieu de travail
- 6. Règles relatives à la protection des clients et des fournisseurs
- 7. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_



**D.3 En général, considérez-vous être bien informé sur la manière de vous protéger ou de protéger vos collègues de la COVID-19 lorsque vous êtes sur le lieu de travail?**

- 1. Oui, très bien informé
- 2. Oui, bien informé
- 3. Non, pas bien informé
- 4. Non, pas du tout informé
- 5. Je ne sais pas

**D.4 Depuis le début de la crise de la COVID-19 votre emploi...**

[VEUILLEZ COCHER TOUTES LES RÉPONSES APPLICABLES]

- vous a conduit à assumer plus de tâches complexes
- vous a permis d'avoir un plus grand éventail de tâches à entreprendre
- vous a obligé à travailler de manière plus autonome et à prendre des décisions par vous-même
- a permis à la direction de vous superviser de manière plus étroite
- vous a conduit à travailler dans des équipes plus petites qu'auparavant
- vous a conduit à travailler dans des équipes plus grandes qu'auparavant
- vous a conduit à jouer un rôle de leader plus important qu'auparavant dans votre travail
- vous a obligé à communiquer davantage par voie électronique
- vous a poussé à effectuer plus de tâches administratives qu'auparavant
- est devenu plus exigeant physiquement
- vous a amené à faire beaucoup plus de déplacements en voiture/ déplacements pour le compte du travail
- autres conséquences (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_
- n'a aucunement changé

**D5. [SI VOUS N'ÊTES PAS UN TRAVAILLEUR INDÉPENDANT @ A1] Avez-vous eu à communiquer davantage avec vos collègues en utilisant des plateformes en ligne telles que Teams, Zoom, Skype, WhatsApp, Google Meet etc... depuis votre téléphone mobile, votre tablette, votre appareil portable, ou votre ordinateur qu'avant la COVID-19?**

- 1. Oui, beaucoup plus
- 2. Oui, un peu plus
- 3. À peu près pareil
- 4. Un peu moins
- 5. Beaucoup moins
- 6. Je ne sais pas

**D.6 Avez-vous eu à communiquer davantage avec des clients, des consommateurs, des fournisseurs ou des collaborateurs externes en utilisant des plateformes en ligne telles que Teams, Zoom, Skype, WhatsApp, Google Meet etc... depuis votre téléphone mobile, votre tablette votre appareil portable ou ordinateur qu'avant la COVID-19?**

- 1. Oui, beaucoup plus
- 2. Oui, un peu plus
- 3. À peu près pareil
- 4. Un peu moins
- 5. Beaucoup moins
- 6. Je ne sais pas

**D.7 En général, diriez-vous que vos compétences étaient bien adaptées aux besoins de votre emploi actuel dans le cadre de la crise de la COVID-19? Veuillez s'il vous plaît donner une note sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie que vous n'avez aucune des compétences requises et 10 signifie que vous avez toutes les compétences requises.**

1    2    3    4    5    6    7    8    9    10    Je ne sais pas

**D.8 Existe-t-il des domaines où vous pensez que vos compétences doivent être améliorées afin que vous puissiez mieux effectuer votre travail pendant la crise de la COVID-19?**

- 1. Sécurité et santé au travail
- 2. Utilisation des technologies de communication numériques telles que Zoom, Teams, Skype, WhatsApp, Google Meet etc.
- 3. Utilisation de technologies numériques pour maintenir les connections internet et avoir accès aux ressources informatiques sur votre lieu de travail etc.
- 4. Gestion d'un plus grand nombre de tâches qu'avant la crise de la COVID-19
- 5. Travail dans des équipes où tout le monde ne peut pas être présent sur le lieu de travail
- 6. Fourniture de biens et services aux clients selon de nouvelles méthodes
- 7. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_

**D.9 Outre la santé et la sécurité, avez-vous reçu une formation pour vous assurer que vous avez les compétences nécessaires pour effectuer votre travail pendant la crise de la COVID-19?**

[VEUILLEZ COCHER UNE SEULE CASE]

- 1. Oui
- 2. Non, mais j'aurais aimé en avoir une
- 3. Non, pas nécessaire
- 4. Je ne sais pas

**D.10 [SI VOUS COCHEZ: OUI @ D9] Dans quel domaine avez-vous été formé?**

- 1. Compétences techniques spécifiques à un emploi ou à une profession
- 2. Utilisation des technologies de communication numériques telles que Zoom, Teams etc.
- 3. Utilisation de technologies numériques pour maintenir les connections internet et avoir accès aux ressources informatiques sur votre lieu de travail etc.
- 4. Gestion d'un plus grand nombre de tâches qu'avant la COVID-19
- 5. Utilisation de nouveaux équipements
- 6. Entreprendre des changements de processus de fonctionnement
- 7. Travail dans des équipes où tout le monde ne peut pas être présent sur le lieu de travail
- 8. Approvisionnement de biens et services aux clients selon de nouvelles méthodes
- 9. Compétences administratives
- 10. Compétences en matière de direction, de supervision ou de gestion d'équipes
- 11. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_

**D.11 [SI VOUS COCHEZ: D9 '2'] Quelle formation auriez-vous souhaité avoir?**

- 1. Compétences techniques spécifiques à un emploi ou à une profession
- 2. Utilisation des technologies de communication numériques telles que Zoom, Teams, Skype, WhatsApp, Google Meet etc.
- 3. Utilisation de technologies numériques pour maintenir les connections internet et avoir accès aux ressources informatiques sur votre lieu de travail etc.
- 4. Gestion d'un plus grand nombre de tâches qu'avant la COVID-19
- 5. Utilisation de nouveaux équipements
- 6. Entreprise de changements de processus de fonctionnement
- 7. Travail dans des équipes où tout le monde ne peut pas être présent sur le lieu de travail
- 8. Approvisionnement de biens et services aux clients selon de nouvelles méthodes
- 9. Compétences administratives
- 10. Compétences en matière de direction, de supervision ou de gestion d'équipes
- 11. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_

**D.12 [QUESTION POSÉE À TOUT LE MONDE] Existe-t-il des domaines où vous pensez que vos compétences doivent être améliorées afin que vous puissiez conserver votre emploi après la crise de la COVID-19?**

- 1. Compétences techniques spécifiques à un emploi ou à une profession
- 2. Utilisation des technologies de communication numériques telles que Zoom, Teams, Skype, WhatsApp, Google Meet etc.
- 3. Utilisation de technologies numériques pour maintenir les connections internet et avoir accès aux ressources informatiques sur votre lieu de travail etc.
- 4. Gestion d'un plus grand nombre de tâches qu'avant la COVID-19
- 5. Utilisation de nouveaux équipements
- 6. Entreprise de changements de processus de fonctionnement
- 7. Travail dans des équipes où tout le monde ne peut pas être présent sur le lieu de travail
- 8. Approvisionnement de biens et services aux clients selon de nouvelles méthodes
- 9. Compétences administratives
- 10. Compétences en matière de direction, de supervision ou de gestion d'équipes
- 11. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_
- 12. Aucune des propositions ci-dessus

**D.13 Avez-vous reçu une formation qui vous permettra de conserver votre emploi après la crise de la COVID-19?**

- 1. Oui
- 2. Non mais j'aurais aimé en avoir une
- 3. Non, pas nécessaire
- 4. Je ne sais pas

**D.14 [SI VOUS COCHEZ: OUI @ D13] Dans quel domaine avez-vous été formé?**

- 1. Compétences techniques spécifiques à un emploi ou à une profession
- 2. Utilisation des technologies de communication numériques telles que Zoom, Teams, Skype, WhatsApp, Google Meet etc.
- 3. Utilisation de technologies numériques pour maintenir les connections internet et avoir accès aux ressources informatiques sur votre lieu de travail etc.
- 4. Gestion d'un plus grand nombre de tâches qu'avant la COVID-19
- 5. Utilisation de nouveaux équipements
- 6. Entreprise de changements de processus de fonctionnement
- 7. Travail dans des équipes où tout le monde ne peut pas être présent sur le lieu de travail

- 8. Approvisionnement de biens et services aux clients selon de nouvelles méthodes
- 9. Compétences administratives
- 10. Compétences en matière de direction, de supervision ou de gestion d'équipes
- 11. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_

**D.15 Concernant l'avenir, quelle est la probabilité que vous puissiez continuer à effectuer votre travail actuel dans 6 mois?**

- 1. Très probable
- 2. Fort probable
- 3. Peu probable
- 4. Pas du tout probable
- 5. Je ne sais pas

**D.16 [SI VOUS N'ÊTES PAS UN TRAVAILLEUR INDÉPENDANT] Quelle est la probabilité que vous puissiez continuer à travailler pour votre employeur actuel dans 6 mois?**

- 1. Très probable
- 2. Fort probable
- 3. Peu probable
- 4. Pas du tout probable
- 5. Je ne sais pas

**D.17 [SI VOUS ÊTES SALARIÉ ET AVEZ COCHÉ: PEU PROBABLE OU PAS DU TOUT PROBABLE @ D16] Pourquoi pensez-vous que vous ne conserverez pas votre travail chez votre employeur actuel dans 6 mois?**

- 1. L'employeur est susceptible de faire faillite
- 2. Je serai licencié pour motifs économiques
- 3. Je prévois de quitter mon emploi
- 4. Je prévois de prendre ma retraite
- 5. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_
- 6. Je ne sais pas

**D.18 [QUESTION POSÉE À TOUT LE MONDE] Si vous devriez perdre votre emploi dans les 6 prochains mois, à votre avis, pensez-vous qu'il sera facile de trouver un nouvel emploi?**

- 1. Très facile
- 2. Assez facile
- 3. Difficile
- 4. Très difficile
- 5. Je ne sais pas

**D.19 Quel type de nouvel emploi pensez-vous pouvoir obtenir?**

- 1. Le même emploi au même taux de rémunération
- 2. Le même emploi à un taux de rémunération inférieur
- 3. Un emploi différent au même taux de rémunération ou à un taux de rémunération plus élevé
- 4. Un emploi différent mais à un taux de rémunération inférieur
- 5. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_

**D.20 Aurez-vous besoin de suivre une nouvelle formation afin de trouver un nouvel emploi?**

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Je ne sais pas

**D.21 Souhaitez-vous suivre une nouvelle formation afin de trouver un nouvel emploi?**

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Je ne sais pas

**D.22 Dans quel domaine aurez-vous besoin de vous former?**

[COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES APPLICABLES]

- 1. Compétences techniques pour un type d'emploi spécifique
- 2. Compétences numériques
- 3. Compétences en matière administrative, de relations avec la clientèle et compétences connexes
- 4. Compétences en matière de gestion des ressources humaines
- 5. Compétences en matière d'emplois verts et de durabilité environnementale
- 6. Compétences linguistiques
- 7. Compétences en matière d'alphabétisation
- 8. Compétences en calcul
- 9. Autres compétences (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_

**D.23 De manière réaliste où pourriez-vous obtenir cette formation?**

- 1. Employeur actuel [SI VOUS N'ÊTES PAS UN TRAVAILLEUR INDÉPENDANT]
- 2. Nouvel employeur
- 3. Collège ou centre de formation d'EFTP
- 4. Service public de l'emploi
- 5. Université ou école
- 6. Organisation de bienfaisance
- 7. Organisation internationale
- 8. Syndicat
- 9. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît)
- 10. N'est pas disponible

**D.24 Quelle est la probabilité que vous soyez en mesure de suivre cette formation?**

- 1. Très probable
- 2. Fort probable
- 3. Peu probable
- 4. Pas du tout probable
- 5. Je ne sais pas

**D.25 [SI VOUS COCHEZ PEU PROBABLE @ D.24 CODES '3' ou '4'] Pourquoi ne seriez-vous pas en mesure de suivre la formation?**

- 1. Je ne sais pas comment me renseigner sur les formations disponibles
- 2. Pas de prestataires de formation locaux
- 3. Pas de cours disponibles
- 4. Pas assez de place pour les cours disponibles
- 5. Je n'ai pas les moyens financiers de payer pour une formation
- 6. Je n'ai pas les qualifications requises pour suivre des cours
- 7. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_
- 8. Je ne sais pas

**D.26 [SI VOUS ÊTES SALARIÉ @ A3] À votre lieu de travail qui prend les décisions concernant la formation?**

[COCHEZ S'IL VOUS PLAÎT TOUTES LES RÉPONSES APPLICABLES]

- 1. Responsable des ressources humaines ou responsable de la formation
- 2. Autre cadre supérieur
- 3. Syndicats
- 4. Propriétaire
- 5. Supérieur hiérarchique
- 6. Je ne sais pas

**D.27 Et qui prend la décision finale concernant la formation?**

[VEUILLEZ S'IL VOUS PLAÎT COCHER UNE SEULE RÉPONSE]

- 1. Responsable des ressources humaines ou responsable de la formation
- 2. Autre cadre supérieur
- 3. Syndicats
- 4. Propriétaire
- 5. Supérieur hiérarchique
- 6. Je ne sais pas

ALLEZ MAINTENANT À LA SECTION F

## E. CHÔMAGE

QUESTIONS POSÉES À TOUS CEUX QUI N'ONT PAS D'EMPLOI SELON LA SECTION A.1;  
LES AUTRES ALLEZ À LA SECTION F

**E.1 Cela fait combien de temps que vous n'avez pas d'emploi de manière continue?**

\_\_\_\_\_ année(s) \_\_\_\_\_ mois

**E.2 Avez-vous déjà exercé une activité professionnelle ou avez-vous déjà travaillé à votre propre compte?**

- 1. Oui
- 2. Non

**E.3 Dans votre dernier emploi...?**

- 1. Travailliez-vous pour un employeur
- 2. Travailliez-vous dans une entreprise familiale mais sans rémunération
- 3. Étiez-vous un travailleur indépendant
- 4. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_

**E.4 Lequel des points suivants décrit le mieux le travail que vous faisiez?**

- Directeurs, cadres de direction et gérants**  
En général, les directeurs planifient, dirigent, coordonnent et évaluent les activités des organisations ou des services qui en font partie.
- Professions intellectuelles et scientifiques**  
Les professionnels de cette catégorie appliquent des concepts et théories scientifiques ou artistiques ou encore les enseignent.
- Professions intermédiaires (techniciens/cadres associés)**  
Les principales tâches requièrent de l'expérience et des connaissances pour apporter de l'assistance aux professionnels intellectuels et scientifiques et aux directeurs.

- Employés de type administratif**  
Les employés de type administratif consignent, organisent, mettent en réserve, calculent et cherchent et extraient des informations, ils assurent un certain nombre de tâches administratives.
- Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs**  
Les travailleurs des secteurs des services et de la vente fournissent des services personnalisés relatifs aux voyages, à l'entretien ménager, à la restauration, aux soins personnels, à la protection contre les incendies et les actes illicites.
- Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche**  
Impliqués dans la culture et la récolte dans les champs ou la récolte des fruits des arbres et des arbustes, ainsi que dans l'élevage, la garde ou la chasse des animaux etc.
- Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat**  
Des emplois qui nécessitent une période de formation considérable et impliquent l'exécution de tâches physiques complexes.
- Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage**  
Des emplois incluant la conduite de véhicules et autres machines mobiles ou fixes, la surveillance des équipements industriels et des usines ou l'assemblage des produits.
- Professions élémentaires**  
Des emplois qui impliquent l'exécution de tâches relativement simples et routinières qui pourraient nécessiter l'utilisation d'outils portables ainsi qu'un effort physique considérable.
- Professions militaires**  
Tous les emplois occupés par les membres des forces armées.

#### E.5 Quel était votre fonction dans votre dernier emploi?

..... [MARQUER VOTRE FONCTION S'IL VOUS PLAÎT]

#### E.6 Quel était l'activité de l'employeur pour qui vous avez travaillé en dernier ou le secteur d'activité dans lequel vous travailliez?

[VEUILLEZ S'IL VOUS PLAÎT COCHER UNE SEULE CASE]

- Agriculture, sylviculture et pêche
- Activités extractives (mines et carrières)
- Activités de fabrication
- Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation
- Distribution d'eau, réseau d'assainissement, gestion des déchets, et activités de remise en état
- Construction
- Commerce de gros et de détail; réparations de véhicules automobiles et de motocycles
- Transport et entreposage
- Activités d'hébergement et de restauration
- Information et communication
- Activités financières et d'assurances
- Activités immobilières
- Activités professionnelles, scientifiques et techniques
- Administration et activités d'appui administratif
- Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire
- Éducation
- Santé et activités d'action sociale
- Arts, spectacles et loisirs
- Autre

**E.7 Pourquoi avez-vous quitté cet emploi?**

- 1. Mis au chômage technique permanent en raison de la crise de la COVID-19
- 2. Fin de contrat à durée déterminée
- 3. Départ volontaire
- 4. Licencié
- 5. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_

**E.8 Pendant que vous étiez sans emploi avez-vous suivi une formation?**

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Je ne sais pas

**E.9 Cette formation était-elle liée, au moins partiellement, à la réponse directe à la crise de la COVID-19?**

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Je ne sais pas

**E.10 Qui est-ce qui a dispensé la formation?**

- 1. Collège ou centre de formation d'EFTP
- 2. Service public de l'emploi
- 3. Université ou école
- 4. Organisation de bienfaisance
- 5. Organisation internationale
- 6. Syndicat
- 7. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_
- 8. Je ne sais pas

**E.11. Que comprenait la formation?**

- 1. Compétences techniques pour un type d'emploi spécifique
- 2. Compétences numériques
- 3. Compétences en matière administrative, de relations avec la clientèle et compétences connexes
- 4. Compétences en matière de gestion des ressources humaines
- 5. Compétences en matière d'emplois verts et de durabilité environnementale
- 6. Compétences linguistiques
- 7. Compétences en matière d'alphabétisation
- 8. Compétences en calcul
- 9. Autres compétences

**E.12. Combien de jours a duré la formation?**

- 1. Moins d'une journée
- 2. Un jour
- 3. De un à deux jours
- 4. De deux à cinq jours
- 5. Cinq jours ou plus
- 6. Je ne sais pas



**E.13 Une partie de cette formation était-elle relative à la préparation au travail dans des secteurs d'entreprises en pleine croissance ou susceptibles de se développer en raison de la COVID-19?**

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Je ne sais pas

**E.14 Avez-vous déposé votre candidature pour des emplois directement liés à la réponse à la crise de la COVID-19?**

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Je ne sais pas

**E.15 [SI VOUS COCHEZ: OUI @ E14] Ces emplois étaient-ils...**

- 1. Dans des hôpitaux, des cliniques etc.
- 2. Dans des foyers de soins
- 3. En relation avec la localisation et le suivi des personnes porteuses de la COVID-19
- 4. Dans des entreprises en pleine croissance ou susceptibles de se développer grâce à la COVID-19
- 5. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_

**E.16 Avez-vous entrepris un travail bénévole en rapport avec la COVID-19?**

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Je ne sais pas

**E.17 L'expérience du bénévolat vous aiderait-elle à obtenir un emploi rémunéré à l'avenir?**

- 1. Oui, absolument
- 2. Oui, dans une certaine mesure
- 3. Non, probablement pas
- 4. Non, certainement pas
- 5. Je ne sais pas

**E.18 En général, vos compétences sont-elles adaptées pour aider à la réponse face à la COVID-19?**

- 1. Oui, très bien adaptées
- 2. Oui, bien adaptées
- 3. Non, pas bien adaptées
- 4. Non, pas du tout adaptées
- 5. Je ne sais pas

**E.19 Concernant l'avenir, quelle est la probabilité que vous retrouviez un emploi dans 6 mois?**

- 1. Très probable
- 2. Fort probable
- 3. Peu probable
- 4. Pas du tout probable
- 5. Je ne sais pas

**E.20 [SI VOUS COCHEZ : TRÈS OU FORT PROBABLE @ E19] Serait-ce le même type de travail que vous faisiez avant la crise de la COVID-19?**

- 1. Très probable
- 2. Fort probable
- 3. Peu probable
- 4. Pas du tout probable
- 5. Je ne sais pas

**E.21 Auriez-vous besoin de suivre une nouvelle formation pour trouver un nouvel emploi?**

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Je ne sais pas

**E.22 Souhaitez-vous suivre une nouvelle formation afin de trouver un nouvel emploi?**

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Je ne sais pas

**E.23 [SI VOUS COCHEZ: OUI @ E.21 OU E.22] Dans quel domaine voulez-vous vous former ou aurez-vous besoin de formation?**

- 1. Compétences techniques pour un type d'emploi spécifique
- 2. Compétences numériques
- 3. Compétences en matière administrative, de relations avec la clientèle et compétences connexes
- 4. Compétences en matière de gestion des ressources humaines
- 5. Compétences en matière d'emplois verts et de durabilité environnementale
- 6. Compétences linguistiques
- 7. Compétences en matière d'alphabétisation
- 8. Compétences en calcul
- 9. Autres compétences (veuillez s'il vous plaît préciser) \_\_\_\_\_

**E.24 Quelle est la probabilité que vous soyez en mesure de suivre cette formation?**

- 1. Très probable
- 2. Fort probable
- 3. Peu probable
- 4. Pas du tout probable
- 5. Je ne sais pas

**E.25 [SI VOUS COCHEZ: PEU OU PAS DU TOUT PROBABLE @ E.24] Pourquoi ne serez-vous pas en mesure de suivre la formation?**

- 1. Je ne sais pas comment me renseigner sur les formations disponibles
- 2. Pas de prestataires de formation locaux
- 3. Pas de cours disponibles
- 4. Pas assez de place pour les cours disponibles
- 5. N'a pas les moyens financiers pour payer pour une formation
- 6. N'a pas les qualifications requises pour suivre des cours
- 7. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_
- 8. Je ne sais pas

## F. ORIENTATION PROFESSIONNELLE

[QUESTIONS POSÉES À TOUT LE MONDE]

Ci-dessous se trouvent quelques déclarations relatives au développement de carrière. Veuillez s'il vous plaît y répondre en cochant la réponse qui représente au mieux vos opinions ou votre situation. Si la déclaration ne vous est pas applicable, cochez s'il vous plaît la case non applicable.

### F.1 Les services d'évolution des carrières pour mon évolution professionnelle future:

[VEUILLEZ S'IL VOUS PLAÎT COCHER TOUTES LES RÉPONSES APPLICABLES]

- 1. M'aideraient à mieux faire mon travail actuel
- 2. Réduiraient mon anxiété par rapport à l'avenir
- 3. Je ne suis pas sûr de ce que signifient les services de développement de carrière
- 4. Non applicable à ma situation

### F.2 J'aimerais changer d'emploi parce que:

[VEUILLEZ S'IL VOUS PLAÎT COCHER TOUTES LES RÉPONSES APPLICABLES]

- 1. Les autres ont commencé à considérer mon travail de manière négative
- 2. Les autres ont commencé à m'éviter à cause de mon travail
- 3. Je crains que mon travail m'ait rendu vulnérable face à la COVID-19
- 4. Je ne pense pas à changer d'emploi
- 5. Non applicable à ma situation

### F.3 L'évolution de ma carrière...

[VEUILLEZ S'IL VOUS PLAÎT COCHER TOUTES LES RÉPONSES APPLICABLES]

- 1. N'ira pas plus loin car, bien que j'aie essayé, je n'ai pas été en mesure de saisir les opportunités qui m'ont été offertes par mon employeur
- 2. Peut aller beaucoup plus loin, mais ce que mon employeur attend de moi est injuste et irréalisable
- 3. Tout va bien car j'ai pu adapter mes efforts et mes souhaits aux opportunités qui m'ont été offertes par mon employeur
- 4. Cela n'est pas important pour moi car j'ai orienté tous mes efforts vers l'éducation et l'évolution professionnelle des membres de ma famille

### F.4 Des personnes différentes ont des opinions différentes au sujet de leurs emplois et de leurs carrières. Pour chacune des déclarations ci-dessous, veuillez s'il vous plaît indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou pas. Plus le chiffre que vous choisissez est élevé, plus vous reconnaissez la véracité de la déclaration. Veuillez s'il vous plaît cocher la réponse qui correspond à vos opinions.

- A. La formation et les diplômes ne sont pas importants tant que je gagne de l'argent.  
 1 = Pas d'accord     2 = Parfois d'accord  
 3 = Très souvent d'accord     4 = Complètement d'accord
- B. Aller travailler uniquement lorsque j'ai besoin d'argent est une bonne façon de vivre.  
 1 = Pas d'accord     2 = Parfois d'accord  
 3 = Très souvent d'accord     4 = Complètement d'accord
- C. Je ne peux pas savoir à quel type de difficultés je pourrais faire face alors que je me prépare à une carrière. Par conséquent, je ne peux pas avoir de contrôle sur mon évolution professionnelle.  
 1 = Pas d'accord     2 = Parfois d'accord  
 3 = Très souvent d'accord     4 = Complètement d'accord

## G. À PROPOS DE VOUS

[QUESTIONS POSÉES À TOUT LE MONDE]

Les questions ci-dessous portent sur quelques détails à votre sujet.

### G.1 Êtes-vous...

- 1. Un homme
- 2. Une femme

### G.2 Quel âge avez-vous?

-----

### G.3 Quel est votre niveau d'éducation?

- 1. Je n'ai terminé aucun niveau d'éducation
- 2. Élémentaire
- 3. Enseignement secondaire
- 4. Collège communautaire/diplôme de niveau intermédiaire/formation technique et professionnelle après le secondaire
- 5. Premier cycle de l'enseignement supérieur (Licence/Baccalauréat universitaire)
- 6. Deuxième cycle de l'enseignement supérieur (Maîtrise universitaire/Doctorat)

### G.4 Êtes-vous membre d'un syndicat ou d'une association de salariés?

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Je ne sais pas

### G.5 De quelle nationalité êtes-vous?

-----

### G.6 Êtes-vous né(e) en dehors de ce pays?

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Je ne sais pas

### G.7 Quel âge aviez-vous lorsque vous êtes arrivé(e) dans ce pays?

-----

### G.8 [QUESTION POSÉE À TOUT LE MONDE] Depuis le début de la crise de la COVID-19 avez-vous reçu des informations sur le travail pendant la crise?

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Je ne sais pas

### G.9. Qui est-ce qui vous a fourni ces informations?

[COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES APPLICABLES]

- 1. Le gouvernement central
- 2. L'administration locale
- 3. Les syndicats
- 4. Les organisations sectorielles
- 5. La caisse d'assurance chômage
- 6. Les organisations de bienfaisance
- 7. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_

**G.10 [QUESTION POSÉE À TOUT LE MONDE] Avez-vous reçu une aide financière en rapport avec la COVID-19?**

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Je ne sais pas

**G.11 [SI VOUS COCHEZ: OUI @ G.8 ou G.10] Qui a fourni cette aide financière?**

- 1. Le gouvernement central
- 2. L'administration locale
- 3. Les syndicats
- 4. Les organisations sectorielles
- 5. La caisse d'assurance chômage
- 6. Les organisations de bienfaisance
- 7. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_

**G.12 [SI VOUS COCHEZ: OUI @ G.8 ou G.10] Quel type d'information ou d'aide avez-vous reçu?**

[COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES APPLICABLES]

- 1. Des informations relatives à la distanciation sociale sur le lieu de travail
- 2. Des informations relatives au lavage des mains et au maintien des normes d'hygiène
- 3. Des informations générales sur la COVID-19 /Comment savoir si quelqu'un a la COVID-19
- 4. Des salaires payés en entier ou en partie
- 5. De l'aide pour le paiement des frais de loyer
- 6. Des octrois de prêts
- 7. Des suspensions de remboursement de prêts
- 8. Des reports de paiement d'impôts
- 9. Autre (veuillez préciser s'il vous plaît) \_\_\_\_\_

**G.13 [SI VOUS COCHEZ: OUI @ G.8 ou G.10] L'aide que vous avez reçue du gouvernement était-elle adaptée?**

- 1. Oui, absolument
- 2. Oui
- 3. Non
- 4. Non, pas du tout
- 5. Je ne sais pas

**G.14 [QUESTION POSÉE À TOUT LE MONDE] Reversez-vous régulièrement l'une des contributions et/ou l'un des impôts suivants?**

- 1. Impôt sur le revenu
- 2. Cotisations sociales pour couvrir l'assurance chômage
- 3. Cotisations sociales pour couvrir les soins de santé

**G.15 Seriez-vous disposé à être suivi par l'OIT afin de fournir des informations supplémentaires sur l'impact de la COVID-19?**

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Je ne sais pas

**G.16 Seriez-vous disposé à participer à d'autres recherches entreprises par l'OIT?**

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Je ne sais pas

**G.17 Souhaitez-vous recevoir des résultats actualisés de cette enquête?**

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Je ne sais pas

SI VOUS COCHEZ: OUI @ G15, G16 ou G17:

Pouvez-vous s'il vous plaît fournir votre adresse électronique ou votre numéro de téléphone portable:

-----

Si vous souhaitez ajouter des informations par rapport à votre expérience professionnelle pendant la crise de la COVID-19, veuillez le faire dans le cadre ci-dessous s'il vous plaît.

Merci d'avoir rempli ce questionnaire. Veuillez appuyer sur le bouton «soumettre» pour envoyer vos réponses.

**Annexe 3.  
Liste indicative des structures et  
des informateurs clés pour les  
consultations et les thèmes  
pour chaque type  
de consultation**

## ► Liste indicative des structures et des principaux informateurs à contacter

---

- ▶ Ministère du travail
- ▶ Ministère de la santé
- ▶ Ministère des entreprises ou de l'industrie
- ▶ Ministère du commerce
- ▶ Ministères de l'éducation et de l'enseignement supérieur
- ▶ Organes de coordination de la crise de la COVID-19
- ▶ Autres ministères de tutelle tels que le:
  - Ministère de l'agriculture
  - Ministère du tourisme
  - Ministère responsable du développement des infrastructures physiques
  - Ministère responsable du transport et de la logistique
- ▶ Agences relevant des ministères ci-dessus, avec des responsabilités pertinentes, telles que le service public de l'emploi, l'agence d'EFTP, l'agence de Santé et de sécurité professionnelles-SST, l'agence des Investissements directs étrangers-IDE et les agences de qualification
- ▶ Organisations des employeurs
- ▶ Organisations de représentation des travailleurs
- ▶ Autres associations industrielles nationales ou régionales
- ▶ Organisations industrielles sectorielles, associations d'investisseurs, organisations professionnelles, conseils des compétences industrielles
- ▶ Prestataires publics et privés de l'éducation et de la formation dans les EFTP et au niveau universitaire, spécialement ceux qui offrent un enseignement et une formation continue et un enseignement à distance qui pourraient potentiellement être utilisés et adaptés à la requalification et au perfectionnement
- ▶ Prestataires des formations de courte durée, des certifications, des formations en ligne
- ▶ Spécialistes de la prévision économique, institutions de recherche et chercheurs académiques, couvrant les sujets concernés
- ▶ Partenaires de développement actifs en matière de développement des compétences et des entreprises



## ► Thèmes pour chaque type de consultation

---

Cette section fournit des questions d'orientation à utiliser dans les consultations en profondeur relatives à chacun des trois thèmes suivants: les secteurs dans lesquels la COVID-19 a un impact négatif important sur l'emploi; les secteurs et les professions dans lesquels la COVID-19 augmente la demande en compétences; et les groupes de personnes ayant besoin de formation, de requalification et de perfectionnement. Toutes les interviews de consultations ne vont pas nécessairement correspondre parfaitement à l'un de ces thèmes, et toutes les questions relatives à un thème ne seront pas nécessairement pertinentes par rapport à toutes les interviews. Pour ces raisons, il est suggéré que des questions pertinentes soient sélectionnées dans un plan d'entretien avant chaque interview.

### 1. Thèmes des consultations relatives aux secteurs dans lesquels la COVID-19 a un impact négatif important sur l'emploi

Pour chacun des secteurs prioritaires, avec un impact négatif sur l'emploi et ciblés par l'évaluation rapide:

- Quel est l'impact pratique, sur le lieu de travail, de la réponse à la pandémie? Veuillez s'il vous plaît couvrir les facteurs comprenant:
  - l'histoire des infections sur le lieu de travail jusqu'à ce jour;
  - les fermetures du lieu de travail;
  - la réouverture du lieu de travail;
  - la distanciation sociale, l'hygiène et les changements au poste de travail habituel;
  - la distanciation sociale, l'hygiène et les changements à l'extérieur du poste de travail habituel dans des endroits tels que les cantines et les vestiaires;
  - le télétravail
  - les questions de gestion de la santé sur le lieu de travail telles que les prises de température, les tests de dépistage de virus ou d'anticorps, le suivi des personnes à la trace, l'isolation des contacts;
  - l'impact de ces mesures sur l'utilisation des capacités, la part de main d'œuvre normale qui peut être utilisée, la productivité des personnes.
- Quel est l'impact le plus élevé que la pandémie a eu sur le secteur jusqu'à présent en termes de ventes intérieures, de ventes à l'exportation, d'emploi, d'utilisation des travailleurs encore employés et de productivité? Veuillez s'il vous plaît expliquer ce qui s'est passé en termes pratiques et qualitatifs. Si les activités du secteur sont liées par des chaînes de valeur à d'autres secteurs et à d'autres pays dont les opérations sont touchées par la pandémie, quel impact cela a-t-il sur le secteur?
- Quels sont les scénarios plausibles de la manière dont le secteur peut se rétablir alors que la pandémie continue d'être une menace sérieuse pour la santé publique à l'échelle nationale et mondiale?
- Quel sont les scénarios plausibles de la manière dont le secteur peut se rétablir si la pandémie cesse d'être une menace mondiale? Quels sont les scénarios plausibles de la manière dont le secteur peut se rétablir si la COVID-19 continue de représenter une menace dans les années à venir, même après que la pandémie actuelle se soit calmée?
- Que doit faire le secteur différemment maintenant, pour reprendre le travail aussitôt que possible?
  - pour pouvoir fonctionner de manière sûre et efficace?
  - pour récupérer les clients actuels pour les services et les produits actuels?
  - pour fournir de nouveaux produits et services?
  - pour obtenir de nouveaux clients?
- Que doit faire le secteur différemment pour assurer son avenir?

- ▶ En quoi cela change-t-il le travail qui est effectué dans les entreprises du secteur? Qu'est-ce que cela signifie pour les compétences dont les travailleurs ont besoin aujourd'hui?
  - les travailleurs de première ligne- opérateurs, service clients, artisans, techniciens
  - directeurs et cadres – superviseurs, gestionnaires, ingénieurs, spécialistes du marketing, scientifiques
- ▶ Quel groupe de travailleurs du secteur a été le plus perdant à cause de la COVID-19, en termes de profession, d'âge, de sexe, d'ethnicité, de handicap ou d'autres facteurs? Quelle est la probabilité que ceux qui ont perdu leurs emplois retrouveront un emploi dans le secteur? Quel développement des compétences pourrait améliorer leurs perspectives?
- ▶ Sur la base de cette discussion:
  - quelles sont les principales priorités d'action pour la requalification et le perfectionnement des travailleurs actuels, ou pour modifier la formation et l'enseignement initiaux pour les futurs travailleurs? Des changements sont-ils nécessaires dans la formation initiale pour les principales professions du secteur? Quelles professions en particulier?
  - quelles sont les principales priorités d'action pour la requalification et le perfectionnement des travailleurs du secteur qui sont actuellement sans emploi ou au chômage technique? Quelles professions en particulier?
  - lorsque ces questions sont abordées, l'enquêteur doit être préparé à poser des questions sur les compétences numériques, les compétences en matière d'emplois verts, les compétences en matière de sécurité et santé professionnelles (SST), les compétences en matière administrative, les compétences en matière de relation avec la clientèle, les compétences en matière de gestion des ressources humaines et de gestion d'équipes, les compétences linguistiques, les compétences en matière d'alphabétisation et de calcul, les compétences linguistiques et les compétences essentielles en matière d'employabilité, ainsi que les compétences techniques essentielles requises pour les professions.
- ▶ Que peut faire le service public de l'emploi? Que peuvent faire les prestataires d'EFTP pour aider? Que peuvent faire les universités pour aider? Que peuvent faire les autres prestataires d'éducation et de formation tels que les prestataires de cours de courte durée ou les organisations professionnelles?
  - y-a-t-il une possibilité de réorienter l'offre d'enseignement et de formation actuelle?
  - y-a-t-il une possibilité d'offrir des programmes d'étude actuels, pour répondre aux besoins en compétences, par des mécanismes innovants tels que la collaboration entre les employeurs ou les syndicats et les prestataires de l'éducation et de la formation, éventuellement via un apprentissage en ligne?
  - y-a-t-il une possibilité d'offrir un enseignement et une formation utiles aux travailleurs sans emploi, au chômage technique ou sous employés?
- ▶ Que peut-on mettre en œuvre rapidement, peut-être en adaptant l'offre existante?
- ▶ Que peut-on développer rapidement de manière progressive et à un coût raisonnable?
- ▶ Qu'est ce qui pourrait être fait au niveau central pour atteindre les travailleurs ayant besoin d'une formation, peut-être par le biais du service public de l'emploi ou d'un programme de formation coordonné au niveau central pour leur offrir cette formation? Quels ministères et autres organes doivent être impliqués?
- ▶ Qu'est ce qui devrait être fait de manière pyramidale par les prestataires de l'éducation et de la formation, ou les prestataires de formation de courte durée? Que devraient faire les autres organes tels que les ministères, les autorités de qualification, les organismes de financement et de régulation pour leur permettre d'y parvenir?
- ▶ Quels mécanismes et dispositifs institutionnels sont nécessaires pour que le gouvernement, l'industrie, les partenaires sociaux et les prestataires d'éducation et de formation collaborent à la validation et à la mise en œuvre des initiatives qui seront recommandées?

## 2. Thèmes des consultations relatives aux secteurs et aux professions dans lesquels la COVID-19 augmente la demande de compétences, ou dans lesquels il existe une forte perspective de changement structurel qui pourrait avoir un impact sur les besoins en compétences

Les questions posées ici portent sur l'opportunité de croissance et les compétences requises pour la réaliser. Si en plus de l'opportunité de croissance, le secteur ou la profession souffre également d'un choc négatif à cause de la pandémie, ces questions peuvent être combinées avec celles des secteurs dans lesquels la pandémie de la COVID-19 a un impact négatif important sur l'emploi.

Pour chacun des secteurs ou professions prioritaires ciblés par l'évaluation rapide dans lesquels la COVID-19 augmente la demande de compétences:

- ▶ Pour le/les secteur(s) et/ou la/les profession(s) qui est/est/sont au centre de l'interview, quelle est la nature de la croissance de la demande de compétences ou du changement dans la structure de l'industrie? Quel produit ou service? Quelle technologie? Quel est le calendrier- une demande à court terme dans le contexte de la crise, une augmentation de l'activité qui devrait se maintenir au-delà de la crise, ou une opportunité de poursuivre la croissance à l'avenir?
- ▶ Quelle est le degré de certitude de la croissance de la demande ou du changement dans la structure de l'industrie? L'efficacité de la réponse dépend-elle de la rapidité de l'intervention, ou les opportunités seront-elles toujours présentes plus tard si la réponse met du temps à venir?
- ▶ Dans quelle mesure le secteur actuel est-il bien préparé à répondre à la croissance ou à l'évolution de la demande du marché de manière efficace et à un niveau élevé de qualité? S'il s'agit d'un produit ou d'un service qui sera exporté, ou qui fera face à une concurrence à l'importation, dans quelle mesure le secteur est-il compétitif actuellement?
- ▶ Quelles sont les principales professions concernées?
  - si la croissance ou l'évolution de la demande est spécifique à une profession ou à un nombre restreint de professions, quelles sont-elles?
  - si la croissance ou l'évolution de la demande est basée sur une opportunité de marché qui permettra aux entreprises et au secteur de se développer, quelles sont les principales professions requises dans le secteur, par nombre et par fonctions clés d'entreprise?
- ▶ Si la croissance ou l'évolution de la demande est basée sur une opportunité de marché, que doivent faire les entreprises pour saisir cette opportunité en fonction des facteurs suivants?
  - efficacité et efficience des opérations
  - qualité et conformité
  - marketing, ventes et gestion de canaux
  - améliorations, innovations et R&D
  - approvisionnement, chaîne d'approvisionnement et logistique
- ▶ Quelles en sont les implications sur les compétences dans les professions mentionnées? Veuillez-vous assurer que vous prenez en compte les professions aux deux niveaux suivants:
  - les travailleurs de première ligne- opérateurs, service client, artisans, techniciens
  - les directeurs et cadres – superviseurs, gestionnaires, ingénieurs, spécialistes du marketing, scientifiques
- ▶ Quelles sont les possibilités selon lesquelles la croissance du secteur peut offrir des opportunités d'emploi aux travailleurs qui peuvent être désavantagés sur le marché du travail tels que les jeunes, les femmes, les travailleurs peu qualifiés, les personnes handicapées, les minorités, les immigrés ou les travailleurs au chômage pour une longue durée?

Les questions suivantes sont les mêmes que celles des orientations sur les thèmes portant sur les secteurs dans lesquels la COVID-19 a un impact négatif important sur l'emploi.

- ▶ Sur la base de cette discussion:
  - quelles sont les principales priorités d'action pour la requalification et le perfectionnement des travailleurs actuels, ou pour modifier la formation et l'enseignement initiaux pour les futurs travailleurs? Des changements sont-ils nécessaires dans la formation initiale pour les principales professions du secteur?
  - quelles sont les principales priorités d'action pour la requalification et le perfectionnement des travailleurs du secteur qui sont actuellement sans emploi ou au chômage technique?
  - lorsque ces questions sont abordées, l'enquêteur doit être préparé à poser des questions sur les compétences numériques, les compétences en matière d'emplois verts, les compétences en matière de sécurité et santé professionnelles (SST), les compétences en matière administrative, les compétences en matière de relation avec la clientèle, les compétences en matière de gestion des ressources humaines et de gestion d'équipes, les compétences linguistiques, les compétences en matière d'alphabétisation et de calcul, les compétences linguistiques et les compétences essentielles en matière d'employabilité, ainsi que les compétences techniques essentielles requises pour les professions.
- ▶ Que peut faire le service public de l'emploi? Que peuvent faire les prestataires d'EFTP pour aider? Que peuvent faire les universités pour aider? Que peuvent faire les autres prestataires d'éducation et de formation tels que les prestataires de cours de courte durée ou les organisations professionnelles?
  - y-a-t-il une possibilité de réorienter l'offre d'éducation et de formation actuelle?
  - y-a-t-il une possibilité d'offrir des programmes d'étude actuels, pour répondre aux besoins en compétences par des mécanismes innovants tels que la collaboration entre les employeurs ou les syndicats et les prestataires de l'éducation et de la formation, éventuellement via un apprentissage en ligne?
  - y-a-t-il une possibilité d'offrir un enseignement et une formation utiles aux travailleurs sans emploi, au chômage technique ou sous-employés?
- ▶ Que peut-on mettre en œuvre rapidement? Peut-être en adaptant l'offre existante?
- ▶ Que peut-on développer rapidement de manière progressive et à un coût raisonnable?
- ▶ Qu'est ce qui pourrait être fait au niveau central pour atteindre les travailleurs ayant besoin d'une formation, peut-être par le biais du service public de l'emploi, ou d'un programme de formation coordonné au niveau central pour leur offrir cette formation? Quels ministères et autres organismes doivent être impliqués?
- ▶ Qu'est ce qui devrait être fait de manière pyramidale par les prestataires de l'éducation et de la formation, ou les prestataires de formation de courte durée? Que devraient faire les autres organes tels que les ministères, les autorités de qualification, les organismes de financement et de régulation pour leur permettre d'y parvenir?
- ▶ Quels mécanismes et dispositifs institutionnels sont nécessaires pour que le gouvernement, l'industrie, les partenaires sociaux, et les prestataires d'éducation et de formation collaborent à la validation et à la mise en œuvre des initiatives qui seront recommandées?

### 3. Thèmes des consultations relatives aux groupes de travailleurs ayant besoin de formation, de requalification et de perfectionnement des compétences

Commencez par indiquer les groupes de travailleurs qui ont été ciblés pour l'évaluation rapide et en expliquer la raison. Précisez quels sont les groupes dont la personne/l'organisation consultée pourra discuter. Donnez-leur une opportunité d'indiquer d'autres groupes qui pourraient être une préoccupation sérieuse pour eux et d'en expliquer les raisons.

Alors que le principal objectif de l'interview de consultation doit porter sur les groupes cibles, il est important de prêter également une oreille attentive aux questions étroitement proches, considérées par les partenaires et les parties prenantes comme des priorités majeures.

Pour chacun des groupes de travailleurs ayant besoin de requalification et de perfectionnement et ciblé par l'évaluation rapide:

- ▶ Quel était le profil du groupe avant le début de la pandémie en termes de facteurs qui sont notamment: les emplois décents, le travail informel, les types et les niveaux de professions, les qualifications, les revenus, la stabilité des emplois, les épargnes, les dettes, l'accès à une alimentation suffisante, l'accès aux téléphones intelligents et autres TIC, le logement, les services de santé? Quelle est la nature des désavantages auxquels sont confrontés les membres du groupe sur le marché du travail? En quoi leur expérience professionnelle diffère-t-elle de celle des autres membres de la société?
- ▶ Quel accès ont-ils d'habitude à l'éducation, à la formation et au développement des compétences? Quels sont les principaux prestataires du groupe? Quel type de cours? Quels niveaux? Comment sont-ils dispensés (par des institutions? chez les employeurs, par le service public de l'emploi, par la communauté, par l'apprentissage en ligne via un téléphone mobile ou par un ordinateur, par les organisations patronales ou les organisations professionnelles, par les prestataires de services aux entreprises, par les ONG...)?
- ▶ Quel impact sur l'éducation/la formation/le développement des compétences du groupe cible a-t-il eu sur les résultats de ses membres en ce qui concerne le marché de l'emploi, au cours des dernières années? Dans quelle mesure cela a-t-il été une réussite d'effectuer une transition d'une situation de chômage, d'exclusion du marché du travail ou de travail informel à une situation d'emploi décent?
- ▶ Quelle expérience a eu le groupe cible de la pandémie jusqu'à présent? Quelle est la situation actuelle du groupe de travailleurs cibles en termes de facteurs tels que l'emploi, les revenus, les épargnes, les dettes, l'accès à une alimentation suffisante, l'accès aux téléphones intelligents et aux autres TIC, le logement, les services de santé?
- ▶ Quelle sont les perspectives pour le groupe de travailleurs cibles alors que la pandémie continue, en termes de facteurs tels que l'emploi, les revenus, les épargnes, les dettes, l'accès à une alimentation suffisante, l'accès aux téléphones intelligents et aux autres TIC, le logement, les services de santé?
- ▶ Quel accès les membres du groupe cible ont-ils actuellement à l'éducation, à la formation, au développement des compétences (actuellement, pendant la pandémie)? Quel impact la pandémie a-t-elle eu sur l'offre d'éducation, de formation et de développement des compétences pour le groupe?
- ▶ Quelle priorité les membres du groupe cible accordent-ils eux-mêmes à l'accès à l'éducation, à la formation, au développement des compétences pendant la pandémie? Si des opportunités sont créées et qu'elles sont accessibles et adaptées à leurs besoins en matière d'emploi, quelle proportion du groupe serait intéressée à les utiliser?
- ▶ Dans quelle mesure les membres du groupe possèdent-ils des compétences en matière d'alphabétisation, de calcul, d'utilisation des TI et d'apprentissage qui leur permettraient de profiter de l'apprentissage en ligne et de l'apprentissage mixte? (Ces méthodes sont souvent utilisées au niveau international pour dispenser des formations en toute sécurité pendant la pandémie). Dans quelle mesure les membres du groupe cible parlent-ils couramment, et savent-ils écrire et lire dans les langues les plus utilisées pour dispenser des formations dans le pays? (S'ils parlent plus couramment seulement les langues minoritaires, ou savent lire et écrire seulement dans ces langues, une plus grande localisation du contenu serait nécessaire.)

- ▶ Quelle priorité, avant que cette évaluation rapide ne soit entreprise, les décideurs, les représentants du groupe cible, le service public de l'emploi, les prestataires d'éducation et de formation, les ONG et d'autres parties prenantes accordent-ils déjà à l'éducation, à la formation et au développement des compétences pour le groupe cible pendant la pandémie? Qu'ont-ils déjà fait? Combien de personnes ont-ils atteint?
- ▶ Les membres du groupe cible ont-ils besoin de compétences supplémentaires afin qu'eux et leurs familles puissent traverser la période de la pandémie en toute sécurité? En agronomie? En entrepreneuriat? En budgétisation des ménages? En compétences en matière d'utilisation des TI? En réparations dans les maisons?
- ▶ Quelles sont les opportunités d'emploi réalistes pour les membres du groupe cible qui peuvent être améliorées par de meilleures compétences? Des opportunités alors que l'activité économique est encore déprimée? Opportunités susceptibles d'être offertes lorsque la crise prendra fin et que l'activité économique reprendra?
- ▶ Existent-ils des compétences techniques spécifiques que les membres du groupe pourraient acquérir et qui les prépareraient à saisir ces opportunités? Si oui, pouvez-vous donner une indication approximative du nombre d'opportunités qui pourraient être disponibles et sur quelle période? Quelles sont les options sur la manière dont la formation pourrait être dispensée au groupe cible pour répondre à ces besoins en compétences? (formation en salle de classe ou formation en ligne, ou formation sur le lieu de travail..., service public de l'emploi ou établissement d'EFTP ou université ou encore organisations communautaires ou ONG..., cours de longue durée ou cours de courte durée).
- ▶ Quelles sont les compétences utiles, dans une large gamme de professions, qui pourraient mieux préparer les membres du groupe cible à saisir toute une série d'opportunités d'emplois?
  - des compétences de base plus solides (alphabétisation et calcul?)
  - des compétences fondamentales plus solides en matière d'employabilité (compétences en matière de résolution des problèmes, de travail en équipe, de communication, de préparation en milieu de travail, de connaissance en informatique, de sens de responsabilité...)?
  - des compétences techniques transférables plus solides (compétences numériques, compétences en matière administrative, de relation avec la clientèle et compétences connexes, compétences en matière de gestion des ressources humaines, compétences en matière d'emplois verts et de durabilité environnementale, compétences linguistiques, compétences en matière d'entrepreneuriat)?
- ▶ Quelles offres de formation existantes pour ce groupe cible, ou pour les autres groupes dont les besoins sont similaires, ont déjà permis l'amélioration des résultats en matière d'emplois au cours de ces dernières années? Quelles offres de formation utilisées dans la réponse aux crises économiques passées ont réussi à améliorer les résultats en matière d'emploi? Ces mesures ont-elles visé effectivement les besoins en compétences mentionnés ci-dessus? Serait-ce utile de développer ou de réintroduire ces types d'offres?
- ▶ Compte tenu de chacun de ces groupes cibles de travailleurs, les perspectives de quels groupes ou sous-groupes seront les plus améliorées par des interventions en matière de compétences en vue d'améliorer l'employabilité? Certains obtiendront-ils d'une manière ou d'une autre, de bons résultats en matière d'emplois, peu améliorés par les interventions? Certains obtiendront-ils de mauvais résultats en matière d'emplois indifféremment des interventions?

Les questions suivantes sont légèrement adaptées à partir des lignes directrices sur les thèmes portant sur les secteurs dans lesquels la COVID-19 a un impact négatif important sur l'emploi.

- ▶ Sur la base des discussions:
  - quelles sont les principales priorités d'action pour la requalification et le perfectionnement des membres du groupe cible?
  - quelles sont les principales priorités d'action pour les membres du groupe cible qui sont actuellement sans emploi ou au chômage technique?
  - lorsque ces questions sont abordées, l'enquêteur doit être préparé à poser des questions sur les compétences numériques, les compétences en matière d'emplois verts, les compétences en matière de sécurité et santé professionnelles (SST), les compétences en matière administrative, les compétences en matière de relation avec la clientèle, les compétences en matière de gestion des ressources humaines et de gestion d'équipes, les compétences linguistiques, les compétences en matière d'alphabétisation et de calcul, les compétences linguistiques et les compétences essentielles en matière d'employabilité, ainsi que les compétences techniques essentielles requises pour les professions.
- ▶ Que peut faire le service public de l'emploi? Que peuvent faire les prestataires d'EFTP pour aider? Que peuvent faire les universités pour aider? Que peuvent faire les autres prestataires d'éducation et de formation, tels que les prestataires de cours de courte durée ou les organisations professionnelles?
  - y-a-t-il une possibilité de réorienter l'offre d'éducation et de formation existante?
  - y-a-t-il une possibilité d'offrir des programmes d'étude existants pour répondre aux besoins en compétences par des mécanismes innovants tels que, la collaboration entre les employeurs ou les syndicats et les prestataires de l'éducation et de la formation, éventuellement via un apprentissage en ligne?
  - y-a-t-il une possibilité d'offrir une éducation et une formation utiles aux membres du groupe sans emploi, au chômage technique ou sous employés?
- ▶ Que peut-on mettre en œuvre rapidement? Peut-être en adaptant l'offre existante?
- ▶ Que peut-on développer rapidement de manière progressive et à un coût raisonnable?
- ▶ Qu'est ce qui pourrait être fait au niveau central pour atteindre les membres du groupe ayant besoin d'une formation, peut-être par le biais du service public de l'emploi, ou d'un programme de formation coordonné au niveau central? Quels ministères et autres organes doivent être impliqués?
- ▶ Quels mécanismes et dispositifs institutionnels sont nécessaires pour que le gouvernement, l'industrie, les partenaires sociaux et les prestataires d'éducation et de formation collaborent à la validation et à la mise en œuvre des initiatives qui seront recommandées?
- ▶ Qu'est ce qui devrait être fait de manière pyramidale par les prestataires de l'éducation et de la formation, ou les prestataires de formation de courte durée? Que devraient faire les autres organes tels que les ministères, les autorités de qualification, les organismes de financement et de régulation pour leur permettre d'y parvenir?





**Annexe 4.  
Directives pour l'analyse  
des enquêtes sur l'évaluation  
rapide des compétences**

## 1. Introduction

---

Vous trouverez ci-dessous les directives pour vous aider dans l'analyse des enquêtes. Une attention particulière est accordée aux points suivants:

- ▶ L'échantillonnage,
- ▶ Veiller à ce que les données soient aussi représentatives que possible des populations concernées,
- ▶ Mettre en place des variables standards pour l'analyse et pour l'évaluation rapide des résultats;
- ▶ Émettre des suggestions pour l'analyse des enquêtes menées respectivement auprès des employeurs et des individus.

En tant qu'expert national travaillant sur toutes les parties de l'évaluation rapide, vous serez le mieux placé pour décider des principales questions à analyser dans l'enquête, et de la manière dont tous les résultats peuvent être présentés de façon à contribuer aux résultats de l'évaluation rapide et aux débats sur les politiques. Les directives présentées ici ont pour but de vous aider à fournir des informations opportunes issues des enquêtes.

Les résultats de l'enquête en ligne vous seront communiqués sous la forme (i) d'un tableau (par ex. Excel); et/ou (ii) d'un ensemble de données Stata ou SPSS, en fonction de vos préférences.

## 2. L'échantillonnage

---

Dans l'idéal, une base d'échantillonnage telle qu'un registre des employeurs ou une liste de personnes économiquement actives est requise pour les enquêtes. Lorsqu'une telle base d'échantillonnage est disponible, il sera possible de concevoir une approche d'échantillonnage telle que par exemple, l'utilisation d'un simple échantillon aléatoire ou d'un échantillon stratifié avec des quotas. C'est donc un processus relativement simple de déterminer la taille de l'échantillon en fonction de la taille de la population, de la marge d'erreur considérée acceptable et des intervalles de confiance associés.

Cependant, on suppose que pour les études actuelles il n'y aura ni de base(s) d'échantillonnage déjà disponible(s), ni suffisamment de temps pour permettre la conception et la mise en œuvre d'une méthode d'échantillonnage. Cela reflète simplement la situation en temps réel et la nécessité de collecter rapidement des informations. L'objectif est d'obtenir autant de réponses que possible, en demandant à diverses personnes de partager le lien vers le questionnaire et aux personnes enquêtées de le proposer à d'autres personnes qui pourraient le remplir également (c.-à-d. une approche en boule de neige). Il se peut que certaines des personnes enquêtées remplissent le questionnaire par le biais d'une enquête téléphonique, où l'enquêteur enregistrerait les réponses en ligne. Dans ce cas, il est préférable de faire une copie papier des réponses, afin d'en conserver une trace.

Des suggestions sont proposées ci-dessous pour ce qui concerne la manière dont les données pourraient être pondérées afin que cela reflète autant que possible, ce que l'on sait, respectivement, au sujet des populations d'employeurs et des personnes économiquement actives.

### 3. Améliorer la représentativité des enquêtes

En préparation de l'analyse, vous pouvez envisager de pondérer les ensembles de données afin que les résultats reflètent les caractéristiques de la population qui vous intéresse. Il est prévu que la nécessité d'administrer rapidement les enquêtes, ne permettra pas d'avoir suffisamment de temps pour élaborer une approche systématique à l'échantillonnage (par ex. en utilisant un simple échantillon aléatoire, ou en utilisant une espèce de quota d'échantillonnage/d'échantillonnage stratifié). Tel qu'il est mentionné ci-dessus, et à plusieurs égards, l'objectif est d'obtenir autant de réponses que possible, en gardant à l'esprit que les taux de réponses aux enquêtes en ligne sont souvent faibles.

Si vous décidez de pondérer les données vous aurez besoin de certaines informations sur la population concernée. Par exemple, dans le cas de l'enquête auprès des employeurs, vous pouvez pondérer les données afin qu'elles reflètent la population des lieux de travail en fonction de la taille de l'établissement, ou du secteur ou sous-secteur industriel. Les données sur la population peuvent contenir des éléments qui fournissent des informations sur le pourcentage des lieux de travail par secteur et sous-secteur et par tranche de taille. Pondérer par secteur est plus susceptible d'être utile si une enquête ne vise pas des secteurs spécifiques, alors les réponses proviennent d'un plus large éventail de secteurs. Pondérer par sous-secteur peut être approprié lorsqu'une enquête vise un secteur qui comprend un nombre de sous-secteurs distincts, susceptibles d'avoir des caractéristiques différentes.

Les données de l'enquête peuvent être pondérées de la manière suivante.

1. En comparant les pourcentages dans la population enquêtée à ceux obtenus à partir de l'enquête, il est possible de calculer la pondération en divisant l'estimation de la taille de la population (colonne A dans le tableau 1 ci-dessous) par l'estimation de l'enquête (colonne B). La pondération est indiquée dans la colonne C.
2. Vous pouvez vouloir tirer une pondération dérivée de deux variables. Si l'exemple de la taille et du secteur est retenu, ceci nécessitera une matrice de la taille par secteur pour les données de la population. On pourrait simplement observer les ratios entre les données de la matrice de la population et celles de la matrice correspondante des données de l'enquête, pour calculer les pondérations (voir tableau 2).
3. Ces pondérations peuvent ensuite être appliquées aux données en rédigeant un code. Par exemple, dans le système de SPSS, une variable serait créée sur la base des informations du tableau 2 et donc la fonction PONDÉRATION serait utilisée pour pondérer les données en conséquence.

L'exemple fourni ci-dessus est basé sur l'utilisation de deux variables pour pondérer les données. Vous pouvez préférer n'utiliser qu'un seul facteur de pondération, pour les tailles du lieu de travail, auquel cas la pondération serait celle contenue dans la colonne C du tableau 1.

► **Tableau 1. Estimation des pondérations: un exemple à une variable**

	Estimation de la population (A)	Estimation de l'enquête (B)	Pondération (C)
<b>Secteur</b>			
Agriculture	25	5	5.0
Industrie	30	40	0.8
Services commercialisés	20	35	0.6
Services non commercialisés	25	20	1.3

► **Tableau 2. Exemple de matrice de pondération à deux variables**

Données de l'échantillon	Taille du lieu de travail (pourcentages)				
	Moins de 10	10-24	25-99	100-249	250+
Agriculture	19	1	3	1	1
Industrie	5	5	5	10	5
Services commercialisés	2	4	8	4	2
Services non commercialisés	2	4	7	8	4
Total	28	14	23	23	12

Données sur la population	Taille du lieu de travail (pourcentages)				
	Moins de 10	10-24	25-99	100-249	250+
Agriculture	13	5	4	2	1
Industrie	17	5	5	2	1
Services commercialisés	11	4	3	1	1
Services non commercialisés	14	5	3	2	1
Total	55	19	15	7	4

Matrice de pondération	Taille du lieu de travail				
	Moins de 10	10-24	25-99	100-249	250+
Agriculture	0,7	5,0	1,3	2,0	1,0
Industrie	3,4	1,0	1,0	0,2	0,2
Services commercialisés	5,5	1,0	0,4	0,3	0,5
Services non commercialisés	7,0	1,3	0,4	0,3	0,3

Dans le cas de l'enquête auprès des individus, le processus ci-dessus peut être reproduit en utilisant tout indicateur que vous jugez approprié, par exemple, l'âge, le sexe, le secteur d'emploi etc.

L'approche par pondération suggérée ci-dessus est une approche relativement simple, conçue pour fournir un moyen de modifier rapidement les données, afin qu'elles reflètent mieux la population concernée.

Il peut arriver que les pondérations produites soient importantes (quelle que soit la définition qu'on en donne), de façon qu'un poids trop important soit attribué à une seule personne enquêtée. Dans ce cas, il serait préférable de ne pas utiliser l'approche par pondération. À la fin, les enquêtes sont conçues pour indiquer les évolutions sur le marché du travail, qui peuvent être comparées à d'autres sources de données. Il est par conséquent suggéré de prendre en considération la pondération des données, mais de ne pas lui consacrer trop de temps et d'effort, surtout si les données de la population sont obsolètes.

L'agence/le ministère responsable des statistiques nationales dans votre pays est probablement la meilleure source d'information en ce qui concerne les données démographiques de l'enquête telles que celles de l'emploi par secteur ou du chômage par tranche d'âge. Ces données peuvent dériver des données de recensements, des registres d'entreprises et des enquêtes sur les ménages (y compris les enquêtes sur les forces de travail [EFT]).

## 4. Variables standards (pour les présentations en tableau)

---

Une fois que vous avez reçu l'ensemble des données, il est possible de commencer à examiner les résultats.

Certaines questions de l'enquête portent sur des informations à un niveau détaillé de désagrégation. C'est généralement le cas en ce qui concerne la taille du lieu de travail, le secteur et la profession. Les données ont été collectées à un niveau détaillé de désagrégation, afin de vous laisser une certaine flexibilité quant à la manière dont certaines variables sont construites. La première tâche consiste donc à recoder toutes les variables afin de répondre à vos besoins.

Une évaluation initiale des données peut être obtenue en examinant les distributions de fréquences pour chacune des questions. Vous disposerez ainsi d'un moyen prêt pour évaluer certains des principaux résultats de l'enquête. En plus d'examiner les distributions de fréquences, il peut également s'avérer utile de croiser chaque variable avec un ensemble commun de variables.

En ce qui concerne l'enquête auprès des employeurs, il peut s'avérer utile de croiser chaque variable (ou question de l'enquête) par:

- ▶ la taille de l'employeur et,
- ▶ le secteur ou le sous-secteur

En fonction de l'analyse effectuée, on peut vouloir réduire le nombre de catégories dans chacune de ces variables. Cela sera imposé jusqu'à un certain point par le nombre de réponses pour chaque catégorie. Dans le cas de l'étude par secteur, si l'enquête est effectuée à travers tous les secteurs, alors on pourrait recoder cette variable comme suit (voir le tableau 3).

► **Tableau 3. Recodage des variables – exemple de recodage des secteurs industriels**

Classification utilisée dans l'enquête	Recodages possibles					
	Secteur primaire et services publics	Industrie		Services commercialisés		Services non-commercialisés
		Fabrication	Construction	Distribution transport, et hôtellerie	Autres services commercialisés	
Agriculture, sylviculture et pêche	X					
Activités extractives (mines et carrières)						
Activités de fabrication		X				
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation	X					
Distribution d'eau, réseau d'assainissement, gestion des déchets, et activités de remise en état	X					
Construction			X			
Commerce de gros et de détail; réparations de véhicules automobiles et de motocycles				X		
Transport et entreposage				X		
Activités d'hébergement et de restauration				X		
Information et communication					X	
Activités financières et d'assurances					X	
Activités immobilières					X	
Activités professionnelles, scientifiques et techniques					X	
Administration et activités d'appui administratif					X	
Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire						X
Éducation						X
Santé et activités d'action sociale						X
Arts, spectacles et loisirs					X	

Dans le cas de l'enquête auprès des individus, il existe également des variables par rapport auxquelles il serait utile de croiser chaque variable, notamment:

- ▶ le sexe;
- ▶ l'âge;
- ▶ le secteur d'emploi;
- ▶ le statut de l'emploi (salarié/travailleur indépendant /au chômage);
- ▶ la profession actuelle (question à 1 chiffre de la CITP).

En produisant une série de tableaux croisés, utilisant les variables énumérées ci-dessus, il sera alors possible d'avoir un aperçu rapide des principaux résultats de l'enquête.

Dans l'enquête auprès des individus, le titre de la profession de la personne enquêtée est demandé. En outre, il est demandé à ces personnes enquêtées si elles ont un certain type d'emploi (codé selon le code à un chiffre de la CITP). Ceci signifie que vous disposez d'une variable codée toute prête, mais vous avez également accès à des informations plus détaillées sur l'emploi de la personne enquêtée (ou sur son dernier emploi si elle est au chômage). Les informations sur le titre de la profession peuvent être potentiellement classifiées selon n'importe quelle classification professionnelle, y compris la classification de la CITP, à un niveau élevé de désagrégation.

Plusieurs questions de l'enquête sont des questions à réponses multiples. Selon le logiciel que vous utilisez pour analyser les enquêtes, vous devrez peut-être additionner plusieurs variables distinctes afin de saisir toutes les réponses. En d'autres termes, chaque réponse peut être codée comme une variable (voir ci-dessous).

#### ▶ Exemple d'une variable à réponses multiples

##### **B.17 Au cours des trois dernières années et ce jusqu'en 2019, l'un des éléments suivants a-t-il été introduit dans l'entreprise pour laquelle vous travaillez?**

[VEUILLEZ S'IL VOUS PLAÎT COCHER TOUTES LES RÉPONSES APPLICABLES]

- 1. Innovations en matière de biens: la production de nouveaux biens ou de biens considérablement améliorés
- 2. Innovations en matière de services: la fourniture de nouveaux services ou de services considérablement améliorés
- 3. Innovations en matière de production: de nouveaux processus utilisés pour produire ses biens et ses services
- 4. Améliorations de l'efficacité de la production des biens et des services
- 5. Aucune des réponses ci-dessus

Les catégories 1 à 5 peuvent être codées comme des variables distinctes dans certains logiciels (codées comme une variable binaire), plutôt qu'être comprises dans une variable unique à réponses multiples.

Lors de la production ou de la présentation des tableaux et des distributions de fréquences, il est nécessaire de vérifier les bases utilisées pour le calcul des pourcentages; toute utilisation de pondération qui modifie les pourcentages bruts doit être mentionnée dans une note au tableau. Par exemple, lorsque les questions posées s'adressent à toutes les personnes enquêtées, chaque distribution de fréquences ou tableau croisé qui se rapporte à toutes ces personnes enquêtées doit avoir les mêmes totaux globaux dans le tableau. Par exemple, si l'on croise la situation de l'emploi par A15, on peut obtenir un tableau qui ressemble au tableau ci-dessous (voir le tableau 4).

► **Tableau 4. Exemple tableau 1**

A15	Salarié	Travailleur indépendant	Au chômage	Total (pourcentages)
Oui	25	20	15	20
Non	75	75	70	73
Je ne sais pas	-	5	15	6
<b>Base (pourcentages)</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Total (réponses)</b>	<b>75</b>	<b>27</b>	<b>43</b>	<b>145</b>

Base: toutes les personnes sondées

Si l'on devait ensuite croiser la situation de l'emploi par B17, alors on s'attendrait à avoir les mêmes totaux que ceux du tableau précédent (c-à-d-la partie ombrée serait la même). Ceci garantirait que des données similaires soient comparées aux données similaires (voir tableau 5).

**Tableau 5. Exemple tableau 2**

B17	Salarié	Travailleur indépendant	Au chômage	Total (pourcentages)
Très probable	10	12	15	12
Probable	25	17	15	19
Peu probable	35	56	45	45
Pas du tout probable	20	10	18	16
Je ne sais pas	10	5	7	7
<b>Base (pourcentages)</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Total (réponses)</b>	<b>75</b>	<b>27</b>	<b>43</b>	<b>145</b>

Base: toutes les personnes sondées

Si la non-réponse différentielle à certaines questions est un problème, vous pouvez assouplir l'exigence afin d'avoir des bases cohérentes pour les tableaux et les distributions de fréquences. On pourrait préférer une nouvelle base pour les distributions de fréquences ou les tableaux, afin qu'ils excluent les non-réponses (et ainsi la base devient tous ceux qui ont répondu aux questions spécifiques utilisées pour construire le tableau).

Si vous décidez de pondérer les données, il est recommandé de comparer les pourcentages pondérés et les pourcentages non pondérés, afin de s'assurer que la pondération ne produit pas de modifications majeures dans les données (c.-à-d. que des pondérations importantes sont appliquées).



## 5. Quand faut-il clôturer les enquêtes

---

La taille de l'échantillon visée est en général déterminée en fonction du niveau de confiance, de la puissance statistique etc. C'est moins une préoccupation ici, car l'objectif est de collecter rapidement autant de données que possible sur une courte période de temps. En règle générale, on pourrait clôturer l'enquête sur la base du moment où:

- ▶ on a besoin des résultats (par exemple, vous pouvez vouloir mener l'enquête sur une période de quatre à six semaines);
- ▶ un nombre minimum de réponses est recueilli, par exemple, de 100 à 150 pour les enquêtes menées respectivement auprès des employeurs et auprès des individus.

Il n'existe pas de règles strictes ici. Vous auriez juste besoin de faire votre propre jugement. Vous auriez une idée de ce que vous considérez comme un nombre de réponses raisonnable dans votre pays. Vous auriez également une idée de la quantité de détails que vous souhaiteriez apporter dans votre analyse. Si par exemple, cela vous intéresse de savoir quelles sont les réponses sectorielles à la COVID-19, alors, vous auriez besoin d'un nombre minimum de réponses dans chacun des secteurs concernés. De la même manière, si vous êtes intéressé par l'impact de la COVID-19 sur l'âge, alors vous auriez besoin de rentrer un nombre minimum de réponses par tranche d'âge.

## 6. Analyse et établissement de rapports

---

La structure générale des deux questionnaires est la même dans la mesure où ils posent des questions sur:

- i. La situation de l'employeur ou de l'individu à la fin de l'année 2019 (c.-à-d. avant le début de la pandémie actuelle);
- ii. La situation actuelle et,
- iii. La manière dont les choses ont changé depuis le début de la pandémie.

En outre, l'objectif des enquêtes est de recueillir des informations sur:

- iv. Les aspects négatifs de la pandémie notamment:
  - a. les emplois/les heures de travail perdus
  - b. quels sont les groupes de travailleurs les plus affectés
- v. Les mesures ou activités d'atténuation y compris:
  - a. la manière dont certains emplois ont pu être protégés;
  - b. des nouvelles méthodes de travail.
- vi. Les réponses à la COVID-19:
  - a. quelles nouvelles opportunités sont apparues (c.-à-d. de nouvelles opportunités de marché);
  - b. des nouveaux besoins en compétences associés à la réponse à la COVID-19.

Tel qu'indiqué précédemment, l'objectif des enquêtes est de fournir des informations supplémentaires sur les expériences des employeurs et celles des travailleurs, qui peuvent être rajoutées à d'autres sources d'information et de ce fait, contribuer à la compréhension globale de la manière dont la COVID-19 affecte la demande d'emploi et des compétences.

La conception des questionnaires utilisés dans les enquêtes reposait sur le principe que, les économies et les marchés du travail se remettront du ralentissement économique associé à la pandémie. Il est important de comprendre les demandes de compétences qui se révéleront pendant la période de reprise, afin de pouvoir se préparer dès maintenant et s'assurer que l'offre est présente. On sait que la reprise suite au ralentissement des activités économiques peut être entravée ou ralentie par des pénuries de compétences, alors qu'au même moment, certaines personnes ont des difficultés à trouver un emploi parce que leurs compétences ne correspondent pas à la demande des employeurs.

## 6.1 Analyse: enquête menée auprès des employeurs

L'enquête menée auprès des employeurs est conçue comme une enquête auprès des établissements. En d'autres termes, elle porte sur l'emploi et les compétences sur le lieu de travail où se trouve la personne enquêtée. L'établissement ou le lieu de travail peut faire partie d'une plus grande organisation ou entreprise. Bien que certaines questions portent sur l'entreprise à laquelle un établissement peut appartenir, la majorité des questions concerne l'établissement ou le lieu de travail.

Le principal administrateur enquêté doit être la personne responsable du service des ressources humaines au sein de l'organisation. Dans les petites organisations, il est probable que ce soit le propriétaire-gérant, dans des organisations plus grandes, il s'agirait du directeur des ressources humaines/du personnel.

Le questionnaire est structuré comme suit:

- A. L'organisation/l'entreprise
- B. L'emploi au sein de l'organisation
- C. L'évolution de l'emploi depuis le début de crise de la COVID-19 (plus particulièrement en ce qui concerne les pertes d'emplois)
- D. Les domaines dans lesquels il y a eu des gains d'emplois
- E. Comment le travail des salariés actuels a changé
- F. L'avenir
- G. Des informations supplémentaires sur l'organisation

Tel que déjà mentionné, l'enquête porte essentiellement sur la compréhension des évolutions dans la demande de compétences suite à la pandémie. La structure du questionnaire fournit une base de réflexion sur la manière dont l'analyse pourrait être structurée. En tant qu'analyste, vous êtes le mieux placé pour décider de la manière dont elle sera faite. Le texte présenté ci-dessous est conçu pour susciter la réflexion sur la manière dont l'analyse pourrait être entreprise. Les directives de l'OIT définissent les buts et les objectifs de l'évaluation rapide et il conviendra de s'y conformer pour la réalisation de l'analyse. De manière plus prosaïque, les questions qui pourraient être abordées au cours de l'analyse des réponses de l'enquête auprès des employeurs comprennent:

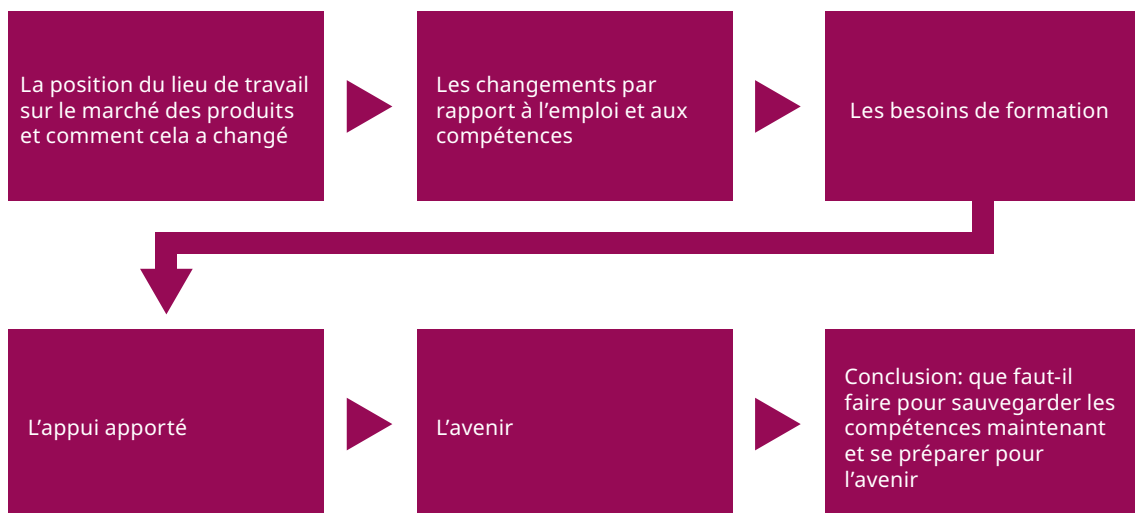
- ▶ Les emplois et les compétences qui ont été perdus en raison de la pandémie;
- ▶ L'identification de besoins en nouvelles compétences ou en compétences émergentes;
- ▶ La disponibilité et l'importance de la formation pour répondre aux besoins en nouvelles compétences;
- ▶ L'appui auquel les employeurs ont pu avoir accès et leur évaluation de son adéquation;
- ▶ Les perspectives d'avenir.

La Figure 1 décrit la manière dont l'approche de l'analyse doit être faite et le tableau 6 fournit des informations sur les sections du questionnaire associées à chaque élément décrit dans la Figure 1. Tout d'abord, il faut tenir compte de la situation financière de l'organisation: comment se portait-elle avant la COVID-19 et quelle est sa situation actuelle. Cela donne un contexte pour l'analyse et ses conclusions utiles en elles-mêmes. On peut donc s'appuyer sur l'examen de l'évolution de l'emploi et des besoins en compétences associés. Le questionnaire permet de recueillir des informations détaillées sur:

- (i) Les emplois et compétences qui ont été perdus;
- (ii) Les nouveaux emplois qui pourraient avoir été créés; et,
- (iii) La manière dont les emplois et les compétences des travailleurs actuels pourraient avoir changé.

Le questionnaire permet également de recueillir des informations sur les formations dispensées par les employeurs à leurs salariés et sur la facilité relative avec laquelle la formation a été dispensée. En examinant la façon dont les employeurs ont répondu à la crise de la COVID-19, une série de questions sont posées sur les formes de soutien et d'information qu'ont reçues les employeurs, et si oui ou non elles ont été appropriées. Puisque qu'un élément important de l'évaluation consiste à comprendre les besoins en compétences pendant la période de reprise économique, une série de questions porte sur l'opinion de l'employeur quant à la manière dont son entreprise est susceptible de se développer au cours des six et douze prochains mois. Il est suggéré que la conclusion fournisse un résumé des principaux points et essaye, si possible, de les relier entre eux, en pensant aux implications de la pandémie actuelle sur les futurs besoins probables en matière de compétences.

► **Figure 1. Structure de l'analyse de l'enquête auprès des établissements**



► **Tableau 6. Sections du questionnaire relatives aux différents aspects de l'analyse**

Section du rapport	Questionnaire
Lieu de travail	Les sections A et B fournissent des informations sur l'établissement, et des questions importantes à la section G fournissent également des informations sur la situation financière de l'établissement et la manière dont il a été affecté par la COVID-19.
Emplois et compétences	La section B contient des informations sur l'évolution des chiffres de l'emploi et les raisons de cette évolution. La section C porte, avec plus de détail, sur les emplois spécifiques qui ont été perdus ainsi que sur les raisons de ces pertes d'emplois. La section D porte sur les emplois où le nombre de personnes qui les occupent a augmenté, sur la manière dont ces postes de travail ont été pourvus et sur les besoins en compétences associés. Enfin la section E comprend des questions sur la manière dont les emplois des salariés actuels ont changé, et si cela a donné lieu à une demande en nouvelles compétences.
Besoins de formation	Les sections D et E contiennent des informations sur les besoins de formation relatifs aux nouveaux emplois, ainsi que sur ceux des salariés actuels, lorsque leurs emplois ont changé. Des questions portent également sur toutes les difficultés rencontrées en dispensant la formation.
Soutien et information	La fin de la section E interroge l'employeur sur ses sources d'information et sur le soutien concernant la COVID-19.
L'avenir	La section F fournit des informations sur les opinions de l'employeur quant à la manière dont l'emploi est susceptible de changer respectivement au cours des six et des douze prochains mois. La section F porte également sur les opportunités qui pourraient être créées suite à la COVID-19, et si l'entreprise introduira des changements pour devenir plus résistante face aux futurs chocs de toutes sortes. Cela vaut peut-être aussi la peine de se pencher sur les questions de la section C qui s'interrogent sur la manière de pourvoir les postes de travail qui ont disparu pendant la pandémie.
Conclusion	Elle nécessite de faire une synthèse des informations fournies ci-dessus.

## 6.2 Analyse: enquête auprès des individus

L'enquête menée auprès des individus porte sur une série de questions d'ordre général, adressées à toutes les personnes enquêtées, et les interroge sur la manière dont leur situation a évolué depuis le début de la pandémie. En fonction de la situation professionnelle actuelle de la personne enquêtée, des questions sont posées respectivement à propos de ceux qui ont un emploi (salariés), ceux qui ont un travail indépendant et ceux qui sont au chômage mais sont économiquement actifs. En résumé, la structure du questionnaire est la suivante:

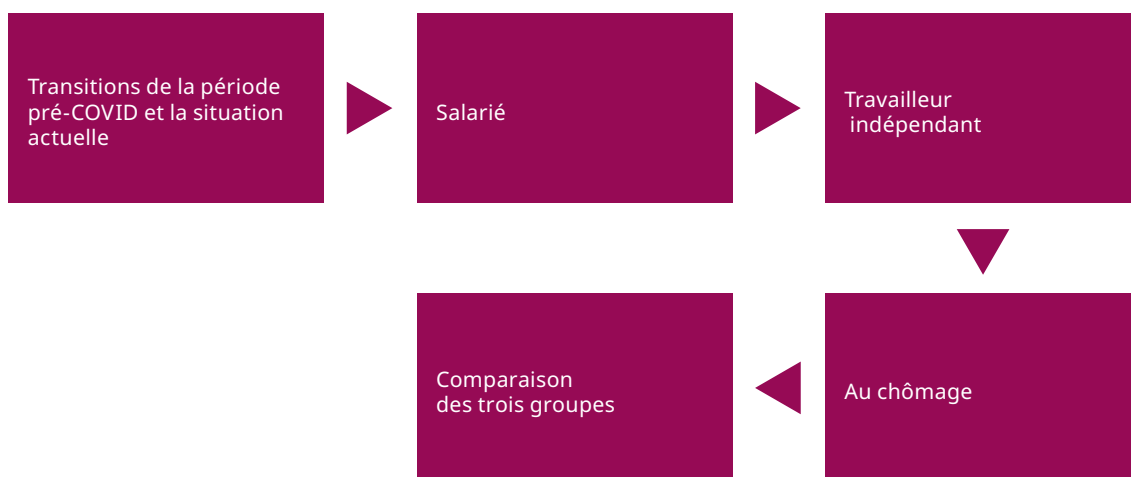
- La section A recueille aussi des informations essentielles sur la situation actuelle des personnes ciblées et ensuite elle les filtre selon qu'elles sont:
  - des salariés (section B);
  - des travailleurs indépendants (section C);
  - des personnes au chômage mais économiquement actives (section E).
- La section D porte sur les besoins en formation et en compétences des salariés ou des travailleurs indépendants.
- La section F porte sur le rôle que peut jouer l'orientation professionnelle pour aider les personnes dans leurs choix de carrière.
- La section G porte sur les coordonnées de la personne enquêtée.

L'approche générale est la même que celle de l'enquête menée auprès des employeurs: c.-à-d. identifier le poste actuel de la personne enquêtée, et ensuite établir la manière dont les choses ont changé depuis le début de la COVID-19 (en utilisant la fin de 2019 comme base de référence).

Tandis que l'enquête auprès des employeurs offre l'opportunité de comparer comment les établissements de types différents (par ex. par secteur et taille de la main d'œuvre) ont répondu à la crise de la COVID-19, l'enquête auprès des personnes économiquement actives offre potentiellement la possibilité d'examiner des individus présentant des caractéristiques distinctes. Elle offre la possibilité de comparer les situations des personnes salariées, des travailleurs indépendants et des personnes au chômage, et de les ventiler davantage par, en l'occurrence, âge, sexe, nationalité, degré de formalité de l'emploi etc.

Une manière de structurer l'analyse est présentée dans la figure 2. Pour commencer l'analyse, on doit examiner les transitions entre la situation à la fin du mois de décembre 2019 et la situation actuelle. L'analyse se poursuivrait alors par un examen séparé de chacun des trois groupes d'emploi.

► **Figure 2. Structure de l'analyse de l'enquête auprès des individus**



Pour les personnes salariées (les employés) et pour les travailleurs indépendants, l'analyse se concentrera sur:

- Les changements d'emplois
  - y a-t-il eu un changement dans sa profession ou dans son secteur de travail
  - des changements dans les conditions générales de l'emploi (par ex. les permanences, les heures travaillées etc...)
  - comment est-ce que le contenu du travail a-t-il évolué?
- L'expérience de la formation
  - une formation en matière de santé et de sécurité a-t-elle été offerte depuis le début de la pandémie;
  - un autre type de formation a-t-il été proposé?
  - aurait aimé suivre une autre formation mais n'y a pas eu accès
  - des difficultés à accéder à la formation
  - les compétences de réflexion sont-elles adaptées à l'emploi
- L'importance de l'orientation professionnelle pour les individus

- ▶ Opinions sur l'avenir
  - sécurité de l'emploi
  - probabilité de trouver un autre emploi en cas de perte de son emploi actuel
  - aurait-on besoin de se recycler pour obtenir un autre emploi.

Pour les travailleurs indépendants, des questions sont également posées pour savoir si la personne est devenue travailleuse indépendante suite à la crise de la COVID-19 et si elle recherche un emploi de salarié.

Pour les personnes au chômage, des informations doivent être fournies sur:

- ▶ L'emploi précédent
  - le type d'emploi
  - pourquoi y a-t-il eu une perte d'emploi, surtout si c'est en raison de la COVID-19
- ▶ La formation en dehors du travail
  - le type et le volume de la formation
  - qui a dispensé la formation
  - le bénévolat
  - la pertinence des compétences/activités par rapport à la COVID-19
  - l'importance de l'orientation professionnelle pour les individus
- ▶ L'avenir
  - la probabilité de trouver un autre emploi en cas de perte de l'emploi actuel
  - est-il nécessaire de se recycler pour trouver un autre emploi (et si c'est le cas, en quelles compétences).

Le tableau 7 présente un résumé des endroits où les informations relatives à tous les éléments ci-dessus sont contenues dans le questionnaire.

**Tableau 7. Sections du questionnaire relatives aux différents aspects de l'analyse**

Section du rapport	Questionnaire
Transitions	La section A fournit des informations sur la situation actuelle de l'individu et sur la manière dont elle a changé depuis la crise de la COVID-19.
Salarié (employés)	La section B contient des informations sur les emplois des personnes actuellement salariées et sur la sécurité de leur emploi. La section D contient des informations sur les expériences et les souhaits des personnes en matière de formation, mais cela nécessitera que les données soient filtrées selon que la personne est salariée ou non. La section F contient des informations sur l'orientation professionnelle, mais cela nécessitera également que les données soient filtrées en fonction de la situation actuelle de l'emploi.
Travailleur indépendant	La section C contient des informations sur les travailleurs ayant actuellement une activité indépendante. La section D contient des informations sur leurs expériences et leurs besoins en matière de formation, mais cela nécessitera que les données soient filtrées selon que la personne est un travailleur indépendant ou non. La section F contient des informations sur l'orientation professionnelle, mais il sera également nécessaire de filtrer les données en fonction de la situation actuelle de l'emploi.
Au chômage	La fin de la section E contient des informations sur les activités des personnes au chômage et sur leur implication dans les activités de formation, ainsi que sur leurs opinions par rapport à l'avenir.
Conclusion (comparaison entre les trois groupes)	Il est recommandé que la section de la conclusion compare la situation des trois principaux groupes -les salariés, les travailleurs indépendants et les personnes au chômage- concernant leurs besoins en matière de formation et de compétences ainsi que leurs opinions sur l'avenir.

## 6.3 Synthèse

Tel que mentionné tout au long du document, les enquêtes ne représentent qu'un seul élément de l'évaluation rapide. Les données de chaque enquête peuvent être comparées pour savoir si les expériences des personnes travaillant dans des secteurs différents (telles que rapportées par les enquêtes menées auprès des individus) sont compatibles avec les données de l'enquête menée auprès des employeurs, pour ceux des établissements qui font partie du même secteur. Si l'on examinait les données sur les expériences des individus en matière de formation, où ces derniers ont reçu une formation relativement insuffisante, les données sur les difficultés rencontrées par les employeurs pour dispenser la formation pourraient aider à expliquer ces résultats.

On peut alors utiliser les deux enquêtes dans ce sens, pour indiquer ce qui pourrait se passer en pratique. Ceci peut également être exploré dans l'entretien avec les parties prenantes, qui représente un autre élément de l'évaluation rapide.

## 7. Suggestion de lectures complémentaires

---

Si vous souhaitez en savoir plus sur les enquêtes, les liens ci-dessous vous fourniront des informations utiles:

- ▶ Pour la pondération, voir:  
<https://ukdataservice.ac.uk/media/285227/weighting.pdf>
- ▶ Pour les enquêtes auprès des établissements, voir le guide de l'OIT:  
[https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_548324/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_548324/lang--en/index.htm)
- ▶ Pour les études sectorielles, voir:  
[https://www.ilo.org/skills/areas/skills-training-for-poverty-reduction/WCMS\\_534313/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/areas/skills-training-for-poverty-reduction/WCMS_534313/lang--en/index.htm)

Service des compétences  
et de l'employabilité,  
département des politiques de l'emploi

tumurchudur@ilo.org  
SKILLS@ilo.org  
ilo.org

ISBN 978-92-2-033724-0

