ETF
Working together
Learning for life

PROCESSUS DE TURIN
APERÇU RÉGIONAL
ASIE CENTRALE

ASIE CENTRALE

Depuis le premier cycle du processus de Turin en 2010, l'évolution sociale, économique et démographique en Asie centrale a placé l'éducation, y compris l'enseignement et la formation professionnels (EFP), au rang des priorités politiques dans l'ensemble de ces pays. L'EFP devrait apporter au marché de l'emploi les compétences nécessaires, soutenant ainsi la croissance économique. Il devrait, en même temps, jouer un rôle clé dans l'inclusion et la cohésion sociales en offrant de bonnes perspectives d'emploi en priorité pour les jeunes, mais, de plus en plus, pour les adultes.

www.torinoprocess.eu

CONTEXTE REGIONAL ET RESULTATS

Alors que la plupart des pays d'Asie centrale ont, depuis 2010, enregistré une croissance économique continue, et souvent impressionnante, l'ensemble des quatre pays ont été touchés par le contexte économique mondial défavorable et l'effondrement des prix du pétrole à partir de 2014. Cela a affecté particulièrement les économies russe et kazakhe, principaux marchés d'exportation de l'Asie centrale et destinations clés des travailleurs migrants originaires du Kirghizstan, du Tadjikistan et de l'Ouzbékistan.

Les rapports du processus de Turin de 2016 montrent que la croissance économique n'a pas généré de hausse correspondante des taux d'activité et d'emploi, qui ont quelque peu reculé depuis 2010, malgré une légère remontée à partir de 2014. Les taux d'activité et d'emploi des femmes restent inférieurs à ceux des hommes, les femmes étant globalement les plus touchées par le ralentissement économique.

À l'exception du Kazakhstan, le taux de chômage des jeunes est resté plus élevé que le taux de l'ensemble de la population en âge de travailler (15 ans et plus). Cependant, une légère baisse du chômage global et des jeunes est perceptible depuis 2010 dans la plupart des pays.

Il est difficile de déterminer clairement dans quelle mesure la baisse du chômage des jeunes a été favorisée par les évolutions des politiques, y compris celles en matière d'EFP, ou si elle ne résulte pas plutôt de la réduction du nombre relatif de jeunes et des mouvements migratoires.

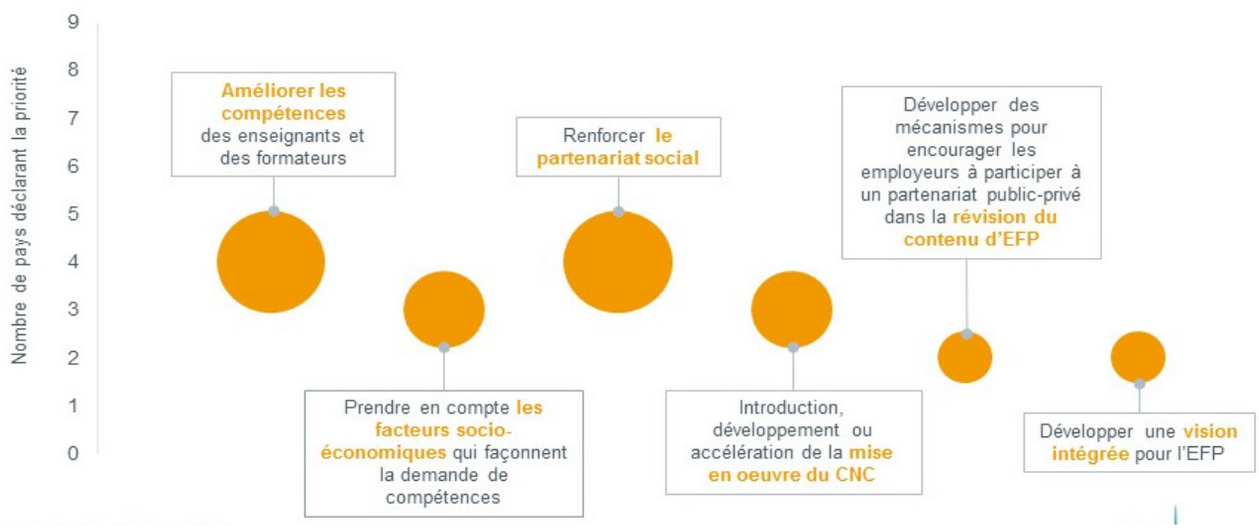
Les économies d'Asie centrale ont toujours des niveaux élevés d'emplois non salariés (expliquant dans une certaine mesure la faiblesse relative de leurs taux de chômage) et, dans la plupart des pays, de vastes pans de l'activité restent informels. Pour tous les pays, l'agriculture, quoiqu'elle soit en grande partie de subsistance, représente encore une part importante de l'emploi. Le secteur agricole reste associé aux niveaux les plus élevés d'emploi informel et contribue aux mouvements migratoires intérieurs et aux disparités importantes entre les zones urbaines et les zones rurales qui existent dans la région.

Les quatre pays possèdent toujours un pourcentage élevé de petites et microentreprises, les grandes et moyennes entreprises étant, quant à elles, essentiellement limitées au Kazakhstan et à l'Ouzbékistan. Dans tous les pays, les petites et microentreprises sont associées à une compétitivité et une productivité de faible ampleur.

La main-d'œuvre régionale possède un niveau d'instruction plus élevé qu'en 2010. Le niveau d'instruction parmi les adultes (25 ans et plus) a augmenté de manière constante dans la plupart des pays avec une diminution du nombre d'adultes ayant un faible niveau d'instruction et un nombre croissant d'adultes atteignant des niveaux d'instruction plus élevés. Cette évolution n'a toutefois pas systématiquement conduit à une augmentation de l'employabilité, ce qui atteste d'une inadéquation entre les compétences acquises dans le cadre des systèmes d'enseignement et de formation et celles qui sont requises sur le marché du travail. Il existe un large consensus quant à la nécessité d'améliorer la qualité et la pertinence de l'enseignement et de la formation.

Depuis le processus de Turin de 2010, les pays ont déployé des efforts importants pour rapprocher l'EFP des besoins du marché du travail et rendre son offre accessible à une plus grande part de la population. Quoique les inscriptions dans des cours d'EFP traditionnels de longue durée n'aient pas augmenté dans tous les pays, tous font état d'une augmentation importante des cours d'EFP de courte durée.

PRIORITES REGIONALES



PROGRES DANS LA REFORME DU SYSTEME D'EFP

«Le rôle de l'EFP a gagné en importance dans le débat politique, mais n'a pas encore conquis toutes les sphères pour répondre aux besoins de la société.»

Depuis le premier cycle du processus de Turin en 2010, l'ensemble des pays d'Asie centrale ont vu l'EFP s'élever au rang des préoccupations politiques. Il en a résulté, entre 2010 et 2012 (plus tôt en Ouzbékistan), l'adoption de documents sur la politique d'EFP qui définissent une vision nationale pour l'évolution à moyen et long terme des systèmes d'EFP. Dans tous les cas, l'EFP devrait jouer un rôle sur le marché de l'emploi, venant soutenir l'essor économique, tout en ayant une vocation sociale. Dans les années qui ont suivi, de nombreux pays ont intégré l'EFP dans les évolutions stratégiques prises dans d'autres domaines, telles que l'emploi et surtout le développement (durable).

Entre 2012 et 2014, l'EFP a davantage été pris en compte dans les documents sur les politiques d'essor économique et de croissance de l'emploi, quoique les documents sur les politiques d'EFP mettent l'accent sur les primo-apprenants et les cours de longue durée. Dans la plupart des pays, les politiques d'EFP sont insuffisamment reliées à l'ensemble du système éducatif, et les parcours éducatifs ne se voient accorder qu'une attention limitée. Il ressort des cycles du processus de Turin de 2014 et de 2016 une prise de conscience accrue du fait que l'apprentissage tout au long de la vie et les apprenants adultes doivent faire l'objet de mesures politiques spécifiques et que les parcours éducatifs sont essentiels à l'attractivité de l'EFP.

Afin de soutenir la mise en œuvre de leurs stratégies, tous les pays ont élaboré des plans d'action et défini des objectifs. Les cycles du processus de Turin de 2014 et de 2016 ont montré que les pays d'Asie centrale, bien que conscients de l'importance d'un suivi du progrès des réformes, n'ont pas encore élaboré de systèmes solides pour ce processus. La plupart des pays ont intensifié la collecte de données, et le Kazakhstan a rassemblé et analysé les données de manière systématique et les a utilisées aux fins d'un examen politique.

Aucun de ces pays ne prévoit d'évaluer les évolutions accomplies dans les domaines d'action prioritaires. Au cours de la réunion qui s'est tenue dans le cadre de la plateforme de l'éducation en Asie centrale, tous les pays de la région se sont engagés à améliorer la collecte des données et leur exploitation.

«Bien que des mesures aient été mises en œuvre pour élaborer une offre d'EFP diversifiée et de meilleure qualité en fonction des besoins, les pays de la région réclament une meilleure utilisation des données probantes et un changement de système.»

À partir de 2010, les pays d'Asie centrale ont établi que la disponibilité de l'information sur le marché du travail était une priorité essentielle pour garantir un EFP de qualité, évoluant, en 2012, en la nécessité de mieux comprendre les besoins actuels et à moyen terme en matière de compétences et d'améliorer l'interaction avec les employeurs.

Le cycle du processus de Turin de 2016 montre que des progrès ont été accomplis dans ces deux domaines. Le Kazakhstan et le Kirghizstan ont perfectionné leurs enquêtes sur la population active et élaboré des analyses régionales sur le marché de l'emploi et des projections à moyen terme de ses besoins. Seul le Kazakhstan a déjà mis en place un système d'information fondé sur l'internet pour le public. Tous les pays font état de la participation des employeurs à l'établissement des besoins en compétences, sur une base sectorielle ou pour la création de normes, quoique, dans la plupart des pays, ces évolutions ne concernent pas l'ensemble du système. Aucun de ces pays n'a encore évalué les résultats de ces travaux sur l'employabilité des diplômés de l'EFP.

Il est reconnu que l'emploi des diplômés de l'EFP est un indicateur clé de la pertinence de l'EFP pour le marché du travail dans l'ensemble des pays d'Asie centrale. Le Kirghizstan a incité les établissements d'EFP à effectuer un suivi systématique de l'emploi des diplômés de l'EFP. Depuis 2014, les pays ont acquis une meilleure compréhension de l'importance qu'il y a à établir des adéquations et ont donc commencé à revoir leurs méthodes de suivi des diplômés.

Bien que tous les pays aient déclaré mettre à l'essai de nouveaux outils et de nouvelles mesures, le fait que les capacités financières ou humaines ne suffisent pas à les intégrer à l'échelle d'un système ou au niveau national suscite également des préoccupations croissantes. Et même s'il existe davantage d'éléments de preuve, ils ne servent pas de manière systématique à l'élaboration des politiques, leur «propriété» étant fragmentée et impliquant généralement plusieurs ministères ou organismes publics.

La création d'entreprises et l'entrepreneuriat figurent depuis 2012 au rang des préoccupations politiques de la plupart des pays d'Asie centrale. Les systèmes d'EFP ont mis du temps à aborder cette question (à l'exception de l'Ouzbékistan), et, dans la plupart des pays, l'apprentissage de l'entrepreneuriat a été introduit pour la première fois dans l'EFP à partir de 2014.

Les quatre pays d'Asie centrale fournissent des informations sur la participation du système d'EFP à l'offre de cours de formation de courte durée en faveur des chômeurs depuis le cycle du processus de Turin de 2010. Dans presque tous les pays, cette possibilité de travailler avec de nouveaux formats d'enseignement et un nouveau public a, au fil du temps, conduit à une augmentation globale des cours de courte durée destinés à de nouveaux groupes cibles.

«Les cours de courte durée ont permis d'ouvrir davantage de perspectives à un plus grand nombre de personnes.»

Au cours du cycle du processus de Turin de 2010, la plupart des pays d'Asie centrale ont défini la vocation sociale de l'EFP autour des notions d'accès à des groupes clairement spécifiés et de formation des chômeurs. La participation globale à l'EFP et son accessibilité étaient rarement pris en compte, et, dans tous les pays, à l'exception de l'Ouzbékistan, l'offre d'EFP financée par l'État n'était pas accessible à tous. Le cycle du processus de Turin de 2016 a montré que, depuis 2010, la compréhension de l'accessibilité de l'EFP a évolué et que tous les pays ont pris un certain nombre de mesures destinées à décloisonner l'EFP. Ces mesures ont entraîné une participation accrue à l'EFP, mais pas nécessairement à l'EFP initiaux.

Plusieurs pays ont rendu l'EFP progressivement plus accessible grâce à l'essor des cours de formation à court terme. Bien que n'étant apparemment pas soutenus par l'État, ils se sont avérés pertinents dans des contextes de pauvreté généralisée où beaucoup ne peuvent se permettre de suivre des cours d'EFP de longue durée. Les cours de courte durée ont également contribué à améliorer la participation à l'EFP de personnes qui ont un très faible niveau d'instruction et qui, pour des raisons formelles, ne peuvent s'inscrire à des cours de longue durée. Certains pays ont également commencé à utiliser les cours d'EFP de courte durée pour soutenir la création d'entreprises.

Alors qu'en 2010 l'Ouzbékistan était le seul pays à faire état de l'inclusion d'élèves ayant des besoins spéciaux, la plupart des pays en 2016 ont commencé à adopter des approches inclusives englobant l'accès physique et les nouvelles méthodes pédagogiques. Toutefois, tous les pays ont indiqué qu'une mise en œuvre à grande échelle nécessiterait le déploiement d'efforts considérables en matière de formation des enseignants et de coopération des parties prenantes.

«Mettre en place toutes les pièces du puzzle: les pays s'orientent vers une approche intégrée axée sur l'action afin de veiller à la qualité de l'offre d'EFP.»

Depuis le processus de Turin de 2010, tous les pays se préoccupent en permanence des questions d'efficacité interne. Leurs actions ont porté initialement sur des projets pilotes relativement limités, tels que la mise à jour de programmes spécifiques et l'introduction de nouvelles méthodes pédagogiques particulières. Le cycle de 2016 montre cependant que les pays tentent de les mettre en œuvre à grandeur réelle. De nombreux pays ont également commencé à observer la situation en tenant compte de leurs systèmes de qualification, de sorte que les questions qui étaient auparavant traitées de manière isolée (par exemple l'élaboration des contenus et l'évaluation des élèves) sont à présent examinées dans le cadre d'une évolution globale.

ETF
Working together
Learning for life

Asie centrale

Kazakhstan, Kirghizstan, Ouzbékistan, Tadjikistan

Les taux d'emploi affichent des tendances relativement stables dans l-ensemble de la région

Taux d'emploi en 2015

Kazakhstan **80,4%**

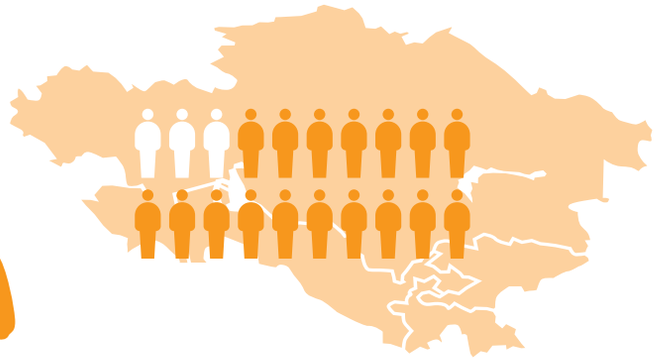
Kirghizstan **67,2%**

Variation depuis 2013:

Kazakhstan **-0,4%**

Kirghizstan **+0,9%**

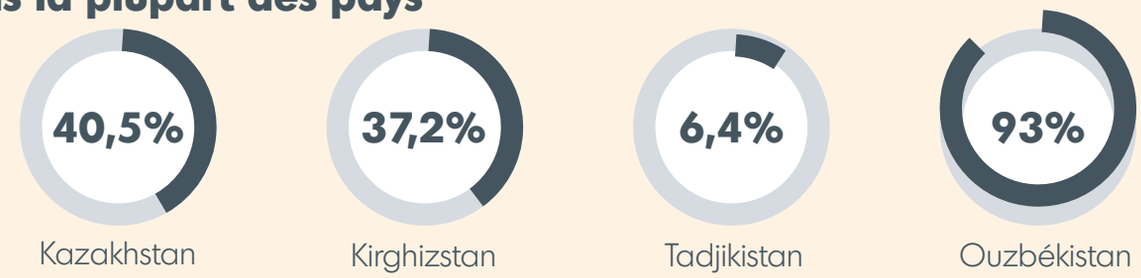
Avec une baisse du chômage dans l'ensemble de la région



allant de **5%** à **11,5%** dans la population active

Processus de Turin
2016-17

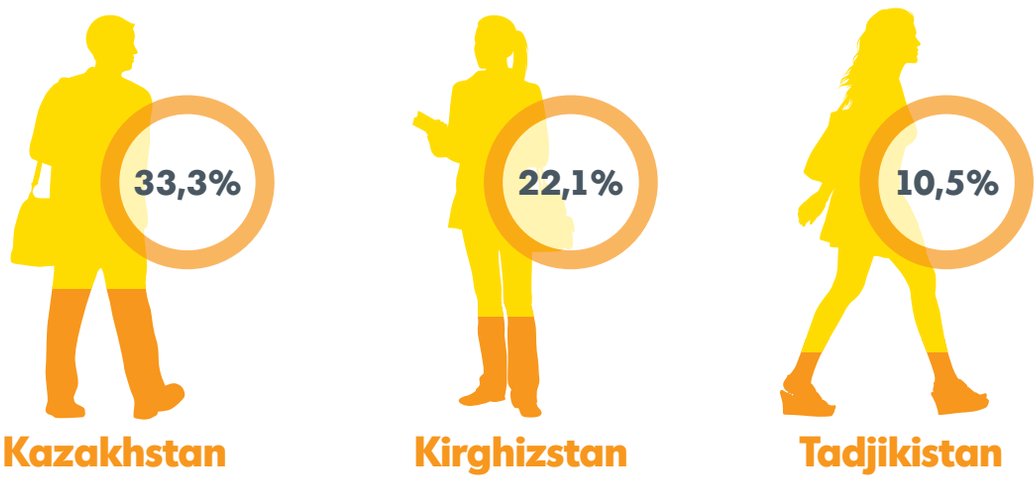
Une augmentation de la participation l'EFP à à été constatée dans la plupart des pays



Pourcentage du nombre total d'étudiants de l'enseignement secondaire supérieur dans les programmes de formation professionnelle.

Les niveaux d'éducation varient dans l'ensemble de la région

Adultes obtenant un diplôme de l'enseignement supérieur



La **proportion** de **NEET** (personnes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation) est **en augmentation** dans la **région**.

Variation (en %) depuis 2013:

Des données détaillées ainsi que la mention des sources figurent à l'adresse suivante : www.torinoprocess.eu

Tous les pays reconnaissent que les enseignants et les formateurs jouent un rôle essentiel dans la réussite de leurs systèmes. Le Kazakhstan et le Kirghizstan ont réformé les salaires de leurs personnels et les ont augmentés à partir de 2011/2012. Cependant, tous les pays continuent à faire état de difficultés à attirer et à conserver le personnel possédant suffisamment de compétences pratiques (liées au monde de l'entreprise). Tous les pays ont amélioré leurs systèmes de formation sur le lieu de travail, et plusieurs ont pris des mesures pour les réorganiser afin de les rendre plus flexibles et axés sur la demande.

L'exercice pratique dans le monde de l'entreprise constitue déjà un volet obligatoire de l'EFP dans tous les pays d'Asie centrale, sauf au Kazakhstan. De ce fait, les pays n'ont commencé à explorer d'autres approches qu'à partir de 2014. Pour sa part, le Kazakhstan a inclus dans ses priorités politiques l'introduction de la double approche dès 2013, opérant à cet égard des changements à l'échelle du système, y compris dans la législation.

La plupart des pays font également état d'une transition progressive vers des approches fondées sur les compétences et un meilleur alignement sur les besoins des employeurs, tout en admettant que cette évolution ne concerne pas l'ensemble du système.

Tous les pays reconnaissent que la qualité occupe une place importante dans l'EFP et que les approches traditionnelles sont formelles et axées sur le contrôle. Néanmoins, il y a peu d'évolution dans ce domaine. Le Kazakhstan et le Kirghizstan ont commencé à mettre en place une habilitation indépendante, mais aucun de ces pays n'a encore élaboré d'approche en matière d'assurance de la qualité qui puisse être mise en œuvre à grande échelle au niveau des prestataires d'EFP.

Tous les pays d'Asie centrale ont manifesté de l'intérêt dans le perfectionnement de leurs systèmes de qualification. En 2012, le Kazakhstan a adopté un cadre national des qualifications et a déjà procédé à un examen important en 2016. Le Kirghizstan et le Tadjikistan se trouvent à un stade d'évolution beaucoup moins avancé. En raison de la nature des cadres nationaux des qualifications, les progrès sont généralement lents, ce qui affecte tous les volets du système éducatif et d'EFP.

«Le défi réside dans la mise en œuvre: clarté des rôles et des responsabilités afin d'accroître la responsabilisation à l'égard des mécanismes de prestation.»

En 2010, les pays d'Asie centrale Central ont fait allusion à la nécessité globale d'améliorer le partenariat social. Dès 2012, de nombreux pays ont constaté qu'il était nécessaire d'améliorer la coordination entre les organismes publics chargés du développement des ressources humaines. Par la suite, tous les pays ont créé de nouvelles structures à l'échelle nationale (conseils nationaux de compétences) et sectorielle (conseils sectoriels de compétences). En 2016, la plupart des pays ont cependant signalé des difficultés à mettre durablement en œuvre leurs travaux.

Cela concerne en particulier les conseils sectoriels de compétences. Ceux-ci ont été créés dans tous les pays afin de formuler des exigences en matière de compétences, l'EFP étant ensuite en mesure de les traduire en une offre qui corresponde aux attentes des employeurs. Les pays qui ont été à même d'appuyer un travail constructif des conseils font état d'un renforcement de l'offre et de la coopération entre l'EFP et le secteur privé. Toutefois, les pays évoquent également la capacité très limitée des organisations patronales à participer régulièrement aux travaux des conseils. Cela concerne en particulier les secteurs où les petites et microentreprises prédominent.

Depuis 2012, les quatre pays font état de mesures prises en vue d'améliorer la gouvernance des prestataires d'EFP. Tous les pays ont mis en place des conseils d'établissement scolaire et d'enseignement supérieur auxquels participent des entreprises et des administrations publiques locales. En 2016, ces pays ont émis des doutes quant à la contribution réelle de ces nouvelles structures à la véritable amélioration du système, étant donné que leur mandat n'était souvent pas clairement défini ou empiétait sur des structures de direction existantes.

Le cycle du processus de Turin de 2016 témoigne, par conséquent, d'une prise de conscience accrue du fait que les nouvelles structures de gouvernance peuvent ne pas donner les résultats escomptés, en l'absence de processus de travail et de responsabilités n'ayant pas été clairement définis

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

Le **Kazakhstan** a déployé beaucoup d'efforts pour améliorer ses éléments de preuve sur l'éducation et encourager l'élaboration de politiques fondées sur ces éléments. Le pays participe régulièrement à des comparaisons internationales, telles que le PISA et le PIAAC, et utilise activement leurs résultats pour améliorer son système éducatif. Le ministère de l'éducation et des sciences commande des études spécifiques pour examiner de nouvelles questions. La mise en œuvre de la stratégie en matière d'éducation (EFP inclus) est réexaminée chaque année, et le pays utilise le processus de Turin pour évaluer l'évolution de l'EFP.

Pour appuyer la collecte systématique de preuves administratives, le Kazakhstan a créé une base de données en ligne sur l'éducation nationale, couvrant également l'EFP, qui est opérationnelle depuis 2014. Le pays a considérablement renforcé le rôle des employeurs dans l'évolution et la mise en œuvre de la politique d'EFP. La chambre des entrepreneurs, fondée en 2013, joue à cet égard un rôle central. L'adhésion à la chambre est obligatoire pour l'ensemble des acteurs de l'économie, y compris les petites et moyennes entreprises. Autrement dit, la chambre est dotée de ressources suffisantes et est en mesure d'offrir une assistance et des services professionnels à ses membres, y compris dans des dossiers ayant trait aux compétences. Elle dispose d'un rôle clairement défini en matière d'élaboration et de mise en œuvre de la politique d'EFP, où elle agit en tant que partenaire clé. Elle possède une présence aux niveaux national et infranational. Dans les seize régions du Kazakhstan, les unités de développement des ressources humaines des chambres régionales soutiennent et renforcent de manière pratique la coopération entre les instituts d'EFP et les entreprises. La chambre tient le rôle principal dans la mise en œuvre de la «feuille de route pour la mise en œuvre d'un système dual d'apprentissage», qui a, depuis 2014, soutenu l'introduction à grande échelle de l'approche duale dans toutes les régions du Kazakhstan. Depuis 2016, la chambre est aussi chargée des normes professionnelles (leur perfectionnement, l'introduction de modifications/mises à jour, l'homologation). Alors qu'auparavant les ministères compétents étaient chargés des cadres sectoriels des qualifications, cette réaffectation des responsabilités a mené à une meilleure coordination et à un lien plus étroit avec le secteur privé.

Ouzbékistan: L'activité non salariée et la création de petites entreprises constituent une priorité politique du pays. Il a intégré l'apprentissage de l'entrepreneuriat dans ses programmes d'EFP, permettant à tous les élèves d'y participer. De plus, une facilité de crédit spéciale a été créée en faveur de diplômés de l'EFP dans le cadre d'un système plus large de garantie d'emploi. Il fournit également aux diplômés d'EFP des informations et des formations susceptibles de les aider à élaborer des plans d'activités et à faire des demandes de prêts.

Dès 2005, l'Ouzbékistan s'est tourné vers l'inclusion des élèves ayant des besoins spéciaux. Il demeure le pays qui a le plus d'expérience dans ce domaine et propose le plus grand choix de professions aux élèves qui ont ce profil. En 2015, quelque 5 000 élèves ayant des besoins spéciaux étaient scolarisés dans l'enseignement secondaire, EFP inclus. L'Ouzbékistan conserve un petit nombre d'établissements spécialisés, que fréquentent 1 500 élèves nécessitant un soutien spécialisé et intensif. Les autres élèves ayant des besoins spéciaux sont scolarisés dans des établissements scolaires traditionnels.

Kirghizstan: En 2013, les prestataires d'EFP, l'agence chargée de l'EFP et le ministère de l'éducation et des sciences ont lancé une méthodologie d'étude de suivi durable à l'usage de tous les prestataires d'EFP. Cette méthodologie a été élaborée avec la participation de prestataires d'EFP et largement testée et améliorée pendant trois ans. Elle a été adoptée au niveau national en 2016 et sera étendue à tous les prestataires d'EFP d'ici 2018. En 2016, 30 % des prestataires d'EFP initiaux utilisaient cette approche.

L'étude de suivi engage les prestataires d'EFP à recueillir les commentaires des diplômés concernant leur expérience d'enseignement et d'apprentissage, leur transition vers **le marché du travail et leur situation en matière d'e**mploi. Ces données sont exploitées par les prestataires d'EFP et les autorités nationales.

Tadjikistan: Le Tadjikistan a été le premier pays d'Asie centrale à reconnaître que l'offre d'EFP traditionnelle n'est pas toujours accessible ou adaptée à de nombreux adultes, en particulier ceux qui ont un faible niveau d'instruction. En 2008, le Tadjikistan a mis en place des centres d'apprentissage pour adultes afin d'offrir des formations de courte durée orientées sur la pratique et de valider l'apprentissage formel et non formel. Ces centres sont ouverts à des apprenants adultes et se concentrent notamment sur les migrants potentiels. En 2016, il existait 30 centres et 40 autres sous-centres à travers le pays. Le Tadjikistan a adopté en 2016 une loi sur l'éducation des adultes

ETF Working together Learning for life

The ETF is an EU agency that helps transition and developing countries to harness the potential of their human capital through the reform of education, training and labour market systems in the context of the EU's external relations policy.

www.etf.europa.eu
www.twitter.com/etfeuropa
www.youtube.com/user/etfeuropa
www.facebook.com/etfeuropa

www.torinoprocess.eu

#ETFTRP

Photos: ETF/Andrea Borgarello & ETF/Martine Smit