

**Aperçu sur l'enseignement
professionnel et la formation**

RAPPORT NATIONAL



Jordanie



Fondation européenne pour la formation

**Aperçu sur l'enseignement
professionnel et la formation
au Royaume Hachémite de
Jordanie**

Le présent rapport a été établi par la Fondation européenne pour la formation au cours du deuxième semestre de l'année 1999 et reflète la situation à cette date.



Fondation européenne pour la formation

Villa Gualino, Viale Settimio Severo, 65, I-10133 Turin
Tél.: (39)011 630 22 22 / Fax: (39)011 630 22 00 / mél: info@etf.eu.int
Web: <http://www.etf.eu.int>

La Fondation européenne pour la Formation est une agence de l'Union européenne qui travaille dans le domaine de l'enseignement professionnel et de la formation, en Europe centrale et orientale, dans les Nouveaux États indépendants et en Mongolie, ainsi qu'avec les pays et territoires partenaires méditerranéens. La Fondation procure également une assistance technique à la Commission européenne pour le programme Tempus.



Table des matières

Introduction.....	5
1. Résumé.....	7
1.1. Résumé des principales conclusions.....	7
1.2. Résumé des principales recommandations	9
2. Le contexte changeant de l'enseignement et de la formation professionnels.....	12
2.1. Changements économiques : d'une économie de rentier vers une économie extractive.....	12
2.2. Changements sociaux : qui financera la sécurité sociale d'une population en croissance ?	15
2.3. Changements culturels : combiner héritage islamique et influences occidentales ?.....	16
2.4. Changements politiques : société en expansion et repli de l'État ?.....	17
2.5. Un rôle croissant en matière d'enseignement et de formation professionnels.....	17
3. Analyse du système d'enseignement et de formation professionnels.....	20
3.1. Le programme de réforme de l'enseignement de 1988.....	20
3.2. Structure du système d'enseignement jordanien	22
3.3. Les principaux acteurs dans le système de formation et d'enseignement professionnels jordanien.....	27
3.4. Le problème de la gestion : développement de l'interface entre industrie et enseignement	36
3.5. Engagement des donateurs dans la réforme du système jordanien d'enseignement et de formation professionnels	37
4. Résumé et conclusions.....	40
5. Recommandations pour une possible assistance dans la restructuration du système d'enseignement et de formation professionnels	42
Annexes	47
A. Tableau synoptique des projets principaux en matière d'enseignement et de formation professionnels financés par des donateurs bilatéraux et internationaux en Jordanie.....	47
B. Tableau synoptique de la structure du système d'enseignement et de formation professionnels.....	47
C. Principaux indicateurs économiques	48
D. Bibliographie.....	55
E. Liste de contacts	57

Liste des abréviations

AT	Assistance technique
BAU	Université appliquée d'Al Balqa
BAUCCS	Système de <i>community colleges</i> de l'université appliquée d'Al Balqa'
CEDEFOP	Centre européen de développement de la formation professionnelle
ACDI	Agence canadienne de développement international
CC	' <i>Community College</i> '
ECDEL	Délégation de la Commission européenne à Amman
FG	Formation en gestion
FMI	Fonds monétaire international
GTZ	Deutsche Gesellschaft fuer Technische Zusammenarbeit
HEC	Conseil supérieur d'éducation
JOD	Dinar jordanien (environ 1,407 USD)
MEDA	Programme de l'UE pour la coopération avec les pays de la région méditerranéenne
ME	Ministère de l'éducation
MES	Ministère de l'enseignement supérieur
MTAS	Ministère du travail et de l'assurance sociale
MP	Ministère de planification
NCERD	Centre national de recherche et de développement dans l'enseignement
NCHRD	Centre national de développement des ressources humaines
OIT	Organisation internationale du travail
OMC	Organisation mondiale du commerce
PHARE	Programme d'aide de l'UE aux pays d'Europe centrale et orientale
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
UE	Union européenne
UNESCO	Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture
UNRWA	Office de secours et de travaux des NU pour les réfugiés palestiniens dans le Proche-Orient
USD	Dollar américain
VTC	Corporation de formation professionnelle (' <i>Vocational Training Corporation</i> ')
ZIQ	Zone industrielle qualifiante

Introduction

Le présent rapport fait partie d'une série de rapports établis par la Fondation européenne pour la formation au cours du deuxième semestre de l'année 1999 sur la situation des systèmes d'enseignement et de formation professionnels dans six pays de la région Sud Méditerranéenne. Les pays étudiés sont l'Algérie, la Jordanie, le Liban, Malte, la République de Chypre et la Turquie.

Objectifs

Ces rapports ont été préparés à la demande de la Commission européenne et tentent de donner un aperçu global des systèmes nationaux d'enseignement et de formation professionnels ainsi que des indications des défis clés qu'ils rencontrent dans une stratégie de développement plus large.

Il est important de souligner que, contrairement à la plupart des autres études menées sur ce sujet, ces rapports ne visent pas principalement à contribuer à l'identification d'un projet. Ce facteur a permis d'aborder un plus large éventail de questions et a facilité l'intégration de l'information sur les circonstances particulières et sur les problèmes politiques qui risquent de gêner le développement des systèmes souples d'enseignement et de formation professionnels dans les pays concernés et qui ne sont généralement pas appropriés ou couverts dans des cycles d'identification de projet.

Méthodologie

Le personnel de la Fondation européenne pour la formation a travaillé en équipe afin d'établir ces rapports.

Le travail a commencé par une étude des analyses existantes effectuées pour la Commission européenne ou pour d'autres organisations internationales. Cette forme d'étude documentaire a été utilisée pour identifier les principaux problèmes rencontrés par chaque pays et pour sélectionner des interlocuteurs clés.

La seconde phase de préparation se composait de visites rendues aux principales parties intéressées dans les pays en question.

Les conclusions initiales tirées de ces deux premières étapes ont ensuite été discutées avec les autorités nationales.

Un processus continu

Ce sont les premiers rapports que la Fondation a préparés sur ces pays et, comme avec nos autres pays partenaires, nous voyons ceci comme un processus continu, chaque nouvelle édition servant de mesure des progrès réalisés.

De surcroît, étant donné la nature dynamique de la transformation économique et sociale par laquelle passent les pays concernés et gardant à l'esprit les objectifs à moyen terme de la

politique euroméditerranéenne, les développements des systèmes d'enseignement et de formation professionnels bénéficieraient d'une évaluation régulière grâce à la mise à jour de l'information et des conclusions présentées dans les rapports.

Remerciements

Le travail réalisé a été possible grâce à la collaboration active des personnes et des organisations suivantes:

- La Commission européenne et en particulier ses délégations locales, dont le rôle a été essentiel pour faciliter et conseiller l'équipe;
- Les nombreux interlocuteurs rencontrés à différents niveaux dans les pays en question, qui ont aidé l'équipe à se concentrer sur les questions clés en jeu;
- Les membres du Collège consultatif de la Fondation pour le rôle qu'ils ont joué lors des visites effectuées dans les pays et pour la fonction de liaison qu'ils ont assumée avec les autorités nationales compétentes.

1. Résumé

1.1. *Résumé des principales conclusions*

Le Royaume Hachémite de Jordanie est un petit pays en développement, se composant essentiellement d'une terre désertique et semi-désertique à forte croissance démographique et disposant de faibles ressources naturelles. Il est régi par une monarchie héréditaire. Sa destinée s'est trouvée directement liée politiquement, socialement et économiquement aux résultats du processus de paix au Moyen-Orient et aux conflits qui ont secoué la région du Golfe. L'ancien Roi Hussein a joué un rôle politique actif dans le processus de paix. Cette politique est poursuivie par son fils, le Roi Abdullah. La Jordanie a été une terre d'asile essentielle pour les Palestiniens. Son économie a été dépendante des envois de fonds de ses travailleurs émigrés et de l'assistance financière internationale (subventions et prêts) et a fortement souffert de la crise du Golfe dans les années 90. L'assistance financière accordée par les institutions financières internationales dépendait de l'introduction de politiques de restructuration macro-économique et industrielle.

L'économie jordanienne a développé dernièrement sa propre base productive, sur l'initiative de l'État. Elle reste toujours très faible et compte un nombre réduit de grandes entreprises publiques et quasi privées (essentiellement dans l'exploitation des mines et minerais), ainsi qu'une grande majorité de petites et moyennes entreprises qui fournissent la large majorité de l'emploi dans le secteur privé. L'industrie locale était essentiellement orientée vers l'exportation et, jusqu'à une date récente, était protégée par un système de tarif élevé d'importation, constituant la troisième source principale de revenus pour le gouvernement. La Jordanie possède une économie de type essentiellement tertiaire, l'État y agissant en qualité d'employeur principal. Un modèle complexe d'interdépendances entre l'État et le secteur privé domine, résultant du fait que l'État a pris l'initiative et fourni les fonds et les infrastructures de l'industrialisation récente.

Le principal défi qui s'impose au gouvernement a consisté, et consiste encore, à **convertir l'économie traditionnelle de rentier en une économie "extractive", se fondant sur des revenus fiscaux locaux pour financer le budget national.** Cela devrait rendre le pays moins dépendant de l'assistance financière étrangère et de versements toujours plus incertains de fonds envoyés par ses ressortissants émigrés. Cette conversion impliquerait le renforcement (quantitatif et qualitatif) des capacités productives nationales afin de permettre leur survie dans un environnement toujours plus ouvert et compétitif. Le nouveau Roi Abdullah et le gouvernement se sont engagés dans une politique de réduction des dépenses budgétaires, de privatisation et de libéralisation des prix et des marchés afin de réduire les déficits budgétaires et d'intégrer progressivement la Jordanie dans l'économie mondiale. Ce changement a déjà produit des résultats extraordinaires d'un point de vue macro-économique mais ne soulage, bien entendu, pas pour autant la situation sociale dans le pays. Les taux de chômage et de pauvreté restent relativement élevés et le pays reste fortement à la merci des initiatives de l'État et de l'assistance étrangère pour la mise en œuvre de réformes. Le gouvernement est parvenu à un accord avec les institutions financières internationales pour l'octroi d'un autre prêt destiné à soutenir le processus de réforme. En outre, l'assistance bilatérale et européenne, jugée faible par les autorités jordanienues déçues au vu des efforts consentis par le pays dans le processus de paix dans la région, s'axe de plus en plus sur le renforcement de l'industrie locale.

L'attention portée au secteur des petites et moyennes entreprises, qu'elle vienne du gouvernement jordanien ou des donateurs principaux, reste faible cependant.

Que ce soit au sein du gouvernement ou parmi les principaux acteurs de l'enseignement et de la formation professionnels, **la Jordanie s'est fortement engagée en faveur d'une réforme du système d'enseignement et de formation professionnels, s'inscrivant dans le cadre plus vaste d'un remaniement du système global de développement des ressources humaines**. Étant donné l'extrême rareté des ressources naturelles et l'environnement toujours plus compétitif dans la région, il est apparu qu'une main d'œuvre bien qualifiée, se caractérisant par une distribution équilibrée des qualifications (depuis les travailleurs semi-qualifiés jusqu'aux travailleurs hautement qualifiés) constituera une condition *sine qua non* à l'obtention de la diversification nécessaire de l'industrie nationale en Jordanie et des emplois à compétitivité durable sur le marché du travail régional arabe. Des effectifs plus importants devraient être canalisés vers l'enseignement professionnel et des effectifs moins nombreux vers l'enseignement supérieur académique. L'enseignement et la formation professionnels sont de plus en plus considérés comme un outil efficace de lutte contre la pauvreté et le chômage.

La réforme du système d'enseignement et de formation professionnels fait dès à présent partie intégrante du programme de réforme de l'enseignement qui a débuté en 1988. Alors que les objectifs politiques globaux sont profondément sains et s'inscrivent pleinement dans la lignée des conceptions politiques d'enseignement et de formation professionnels des pays de l'UE, y compris l'insistance portée sur l'apprentissage tout au long de la vie, sa mise en œuvre a dû faire face à une série d'obstacles :

- Des difficultés à surmonter les *valeurs traditionnelles* liées au sexe, à l'éducation et au travail qui persistent au sein de la population;
- Une *croissance démographique* rapide, et parfois inattendue, exigeant du budget de l'État une dépense disproportionnée pour l'enseignement;
- Une forte tendance chez les citoyens à supposer que *l'enseignement est un bien public* qui doit être assuré par l'État;
- Une *réticence du secteur privé* à transférer des moyens financiers au budget de l'État sans avoir un contrôle sur ses dépenses;
- Hormis de petites poches d'excellence, l'héritage d'une structure d'enseignement et de formation professionnels fragmentée qui correspond peu aux besoins du marché du travail et largement induite par l'offre;
- De graves déficiences dans le système de formation et d'emploi des enseignants;
- *L'absence de système de communication et d'information bien structuré* à tous les niveaux entre les institutions d'enseignement et de formation professionnels, d'une part, et le marché du travail, de l'autre;
- Le *manque de fonds locaux* pour financer l'amélioration du système d'enseignement et de formation professionnels et le développement des ressources humaines, en général.

Les donateurs internationaux ont joué un rôle important dans le financement des dépenses consacrées à l'enseignement en Jordanie (voir tableau à l'annexe A pour un résumé des actions principales dans le domaine de la formation professionnelle). Pendant longtemps, une préférence s'est manifestée, de part et d'autre, pour des projets reposant sur les institutions plutôt qu'en faveur d'orientation politiques. Cette situation s'est sensiblement modifiée avec l'élaboration du programme de réforme de l'enseignement de 1988 et avec

l'établissement du Centre national de recherche et de développement de l'enseignement (l'actuel Centre National du développement des Ressources Humaines) en 1990. Le programme de réforme de l'enseignement offre aux donateurs internationaux un puissant cadre politique comprenant des actions contre bon nombre, sinon la totalité des manquements étudiés dont souffre l'actuel système d'enseignement et de formation professionnels. Le Centre a fourni les analyses de base nécessaires et a agi en qualité de coordinateur des agences nationales chargées de sa mise en œuvre et des donateurs internationaux. À bien des égards, il pourrait servir d'institution modèle à d'autres pays qui doivent également combiner l'assistance de donateurs et les fonds locaux pour assurer le financement de la réforme de l'enseignement. Le rôle du Centre est maintenant reconnu dans le pays, et son développement d'un rôle purement technique vers un rôle de soutien à l'élaboration de politiques de l'enseignement et de la formation professionnels serait souhaitable. Le Centre implique d'ores et déjà tous les acteurs principaux dans son fonctionnement.

Dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels, **et grâce au soutien supplémentaire du gouvernement canadien, il a été possible d'identifier réellement les aspects problématiques qui touchent le système actuel**, d'élaborer et de s'entendre sur une politique précise de réforme et de prendre d'importantes mesures visant sa mise en œuvre et sa réalisation. Le concept de réforme se base très fortement sur le modèle de *comprehensive schools* secondaires (permettant une "libéralisation" de l'enseignement professionnel et une "professionnalisation" de l'enseignement général) se complétant au niveau post-secondaire de *community colleges*, préparant tous deux à l'obtention de qualifications de niveau moyen appropriées aux marchés locaux du travail et à un enseignement supérieur dans une filière appliquée.

La réforme des *comprehensive schools* secondaires et des *community colleges* est bien en cours (bien qu'elle ne soit aucunement finalisée). Théoriquement, les fondements d'un système éducatif ouvert et permettant une flexibilité horizontale et verticale sont posés, au moins dans l'enseignement formel, organisé par l'État, pour les jeunes et dans les parts supérieures du système. Toutefois, **la réforme des centres de formation se chargeant des abandons de l'enseignement fondamental et de la Corporation de formation professionnelle** (fournissant le marché du travail en travailleurs qualifiés et semi-qualifiés) **n'a été qu'amorcée** et le **développement d'un système de formation professionnelle continue** (comprenant le recyclage des chômeurs et travailleurs non qualifiés) **vient à peine de débuter**. Le manque d'attention publique accordée aux **PME** se reflète également dans l'absence presque totale d'offre de formation et d'enseignement professionnels, que ce soit au niveau du système formel ou informel.

Une nouvelle lacune a été identifiée au niveau de **l'engagement des partenaires sociaux**. Même si certains entrepreneurs s'impliquent en matière de formation, souvent de manière individuelle, l'engagement des syndicats et des organisations d'entrepreneurs dans les questions de formation fait totalement défaut à l'heure actuelle. La mise au point de mécanismes susceptibles de garantir leur participation est une condition préalable au développement d'un système de formation correspondant aux besoins du marché du travail.

1.2. Résumé des principales recommandations

Les autorités jordaniennes ont clairement choisi leur concept de système d'enseignement et de formation professionnels et il n'y a pas lieu de remettre cette politique en question,

spécialement dans la mesure où ce concept s'avère correspondre aux aspirations actuelles du peuple jordanien en termes d'enseignement.

Cependant, en dépit de bonnes intentions politiques, le débat reste ouvert quant à savoir si les *comprehensive schools* secondaires et *community colleges* réformés seront capables d'ôter la pression qui pèse sur l'enseignement supérieur et d'orienter vers le marché du travail les effectifs plus importants de jeunes dotés d'aptitudes moyennes. Au lieu de cela, comme le montrent les expériences d'autres pays, ils peuvent simplement devenir des voies alternatives, et scolairement moins exigeantes, vers l'enseignement supérieur. Il peut, dès lors, **s'avérer nécessaire d'accorder beaucoup plus d'attention à l'amélioration de la qualité et de la réputation des sections inférieures du système éducatif** (qui prend en charge les cas les moins performants et/ou les moins intéressés scolairement parlant) si l'on veut atteindre l'objectif consistant à combler le vide présent dans la structure de qualification. Ceci peut, à son tour, susciter un surplus d'attention aux récentes expériences des réformes européennes menées en matière d'enseignement et de formation professionnels, venant compléter la focalisation portée actuellement sur les modèles d'enseignement nord-américains qui accordent une attention particulière aux qualifications de niveau moyen et supérieur.

Les expériences de plusieurs pays européens ont montré qu'il était possible de développer des voies alternatives d'enseignement et de formation qui permettent à différents groupes cibles d'atteindre des niveaux de qualification similaires : l'une largement caractérisée par une voie à base scolaire (et comprenant de courtes périodes d'expérience pratique) et une autre se caractérisant par l'intégration du travail et de l'apprentissage (comme dans les programmes d'apprentissage modernes). Cette dernière voie s'est avérée attrayante pour les étudiants moins enclins à l'étude académique (et dès lors, les éléments scolaires les moins performants) mais pas nécessairement les moins compétents. L'existence d'une structure de qualification nationale constitue toutefois une condition préalable à ce titre.

Un certain nombre de recommandations pourraient être formulées suite aux conclusions susmentionnées. Il importe de noter que certaines des lacunes identifiées ont déjà été couvertes dans le passé ou le sont actuellement par des programmes d'assistance financés par divers donateurs. Les recommandations figurant ci-dessous se réfèrent, par conséquent, aux domaines qui n'ont pas encore été suffisamment couverts ni par le passé ni actuellement:

- Au niveau politique intensifier un échange d'expériences avec les décideurs politiques européens et d'autres pays partenaires de la région, les experts et praticiens de l'enseignement et de la formation professionnels, en vue **de développer des politiques visant à améliorer les segments inférieurs et moyens** de la structure de qualification;
- Elaborer une politique et stratégie pour renforcer **un type d'apprentissage moderne de l'enseignement professionnel destiné aux jeunes**, d'une part, et en poursuivant **l'enseignement et la formation professionnels pour les adultes**, de l'autre;
- Le développement d'un mécanisme **d'interface entre l'industrie et l'enseignement, en particulier:**
 - ✓ l'établissement d'un système d'information sur le marché du travail qui comprendrait des informations sur les tendances de l'emploi et les développements en matière d'économie ainsi qu'un système de suivi pour les jeunes à la recherche d'un premier emploi (qui sera en partie assuré par la seconde phase du projet canadien, EDLINK);
 - ✓ la stimulation de *l'engagement des partenaires sociaux* dans la gestion, l'organisation et le financement des systèmes d'enseignement et de formation professionnels;

- ✓ le développement d'un *forum tripartite* comme base de discussion sur des questions de politique. Le NCHRD implique d'ores et déjà dans ses opérations toutes les parties intéressées. Il serait souhaitable qu'il développe, en outre, son rôle en tant qu'organe de soutien en matière de prise de décision dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels.
- Des efforts devraient également être consentis en matière de développement de **la formation en entrepreneuriat et de la formation pour les PME:**
- Développer **un programme de formation expérimental de développement de l'industrie hôtelière et touristique, en vue d'intégrer une approche européenne de l'enseignement et de la formation professionnels dans le concept politique jordanien existant.** Il s'agirait de viser la formation de travailleurs qualifiés et semi-qualifiés sur base des profils professionnels développés dans les pays de l'UE, à la fois pour les grandes sociétés et pour les petites et moyennes entreprises. Les capacités de formation dans ce secteur sont quantitativement et qualitativement insuffisantes. Le choix du secteur du tourisme se justifie par nos interlocuteurs comme un secteur clé de la future économie. **D'autres partenaires méditerranéens,** dotés d'infrastructures développées de formation hôtelière et touristique, pourraient se voir sollicités pour participer à un projet régional;
- Une dernière recommandation concerne **la dimension régionale de l'enseignement et de la formation professionnels.** Le rapport montre clairement le haut niveau d'interdépendance entre les pays dans la région à la fois en termes d'échanges économiques et de ressources humaines. C'est certainement le cas d'un petit pays comme la Jordanie. Ce type de dépendance nécessite des approches communes dans les domaines de l'économie et de l'éducation. Les échanges d'expériences entre les pays dans la région ont été soulignés ci-dessus, en particulier dans les domaines d'intérêt commun et au niveau du dialogue social, de la formation continue, de la structure du système d'enseignement et de formation professionnels où un développement s'impose encore toujours. Les approches sectorielles devraient également être prises en considération, notamment le tourisme. Il existe toutefois un domaine où il serait possible de développer une approche réellement régionale, à savoir celui des normes d'enseignement et de formation professionnels. Une approche régionale des normes en matière d'enseignement et de formation professionnels pourrait assurer une compréhension mutuelle au niveau des exigences institutionnelles nécessaires à **la transparence et la reconnaissance mutuelle des qualifications.** Les exigences élevées de qualité pour les produits et services du marché – conséquence de la création d'une zone de libre échange avec l'UE – se traduiront par des exigences élevées en matière de main d'œuvre qualifiée. Les investissements propres de la Jordanie dans la classification et les profils professionnels pourraient constituer un atout à développer. Simultanément, la définition d'une structure de qualification nationale devrait être poursuivie.

2. Le contexte changeant de l'enseignement et de la formation professionnels

L'enseignement et la formation professionnels en Jordanie subissent l'influence de facteurs économiques, sociaux, culturels et politiques complexes et en forte mutation, dont les dimensions nationales et internationales interdépendantes ne peuvent qu'être esquissées dans le rapport qui suit. Il est clair que la société jordanienne se trouve confrontée à d'énormes défis.

2.1. Changements économiques: d'une économie de rentier vers une économie extractive

La Jordanie est un pays en développement, qui n'a acquis son indépendance de la Grande-Bretagne qu'en 1946. Suite à la première guerre israélo-arabe de 1948, une partie de la Palestine (la Cisjordanie) a été annexée à la Jordanie en 1950. La Cisjordanie est tombée sous occupation militaire israélienne suite à la guerre israélo-arabe de 1967 et son sort forme désormais l'un des principaux points de négociation du processus de paix au Moyen-Orient. En 1999, la Jordanie est un petit pays d'une superficie d'environ 91 000 kilomètres carrés et compte quelque 4,8 millions d'habitants, dont près de 78 % vivent dans les villes. Plus de 80% du pays est constitué de terres désertiques et semi-désertiques ; seulement 4% de la terre est arable. La partie nord-ouest et la vallée du Jourdain est la zone la plus fertile et abrite les plus grandes villes, dont la capitale Amman. La capitale est également le centre économique du pays. Près de la moitié de l'ensemble des habitants habite dans la zone du grand Amman.

La Jordanie est un petit pays qui ne peut compter que sur un approvisionnement insuffisant en eau et en autres ressources naturelles telles que le pétrole et le charbon. Il s'est développé sur base de ce que les économistes nomment une "économie de rentier", c'est-à-dire dépendant lourdement de l'aide étrangère et de l'envoi de fonds versés depuis l'étranger par ses ressortissants émigrés. L'État a été en mesure, pendant longtemps, de se passer largement des ressources d'extraction telles que les taxes, tirées de la société pour financer le budget public. Le pays a bénéficié d'un accroissement de l'aide arabe durant le choc pétrolier de la fin des années 70 et du début des années 80. Son PIB annuel réel enregistrait alors une croissance moyenne de plus de 10%. Cependant, l'aide arabe fournie à l'État, bien qu'elle visât le développement d'une base économique durable, a plutôt contribué dans la réalité à développer le secteur public (service public) plus que le secteur privé. Les envois de fonds des travailleurs jordaniens émigrés ont contribué à augmenter les dépenses de consommation (spécialement en terres, bâtiments et biens de consommation durables) plutôt qu'à être utilisés dans des investissements rentables au niveau de la production. Au milieu des années 80, le secteur public employait près de 50% de la main d'œuvre du pays et était responsable de la moitié de l'ensemble des investissements de capitaux.

Cet appui continu sur des rentes externes a entraîné un manque de développement de la base productive de l'économie et a rendu le pays hautement sensible au système politique et régional versatile arabe. Dans les années 80, les réductions à la fois de l'aide arabe et des envois de fonds des travailleurs jordaniens émigrés ont ramené la croissance économique réelle à une moyenne d'environ 2% par an. Les importations - essentiellement le pétrole, les

biens d'équipement et les produits alimentaires - ont dépassé les exportations, la différence étant couverte par les aides, envois de fonds des Jordaniens travaillant à l'étranger et les emprunts. De ce fait, la Jordanie a dû s'appuyer sur des programmes d'austérité de manière à mieux adapter son budget national et ses obligations de dettes aux exigences des institutions financières internationales telles que la Banque mondiale et le Fonds monétaire international (FMI). Au milieu de l'année 1989, le gouvernement jordanien a entamé des négociations de reprogrammation de la dette et a convenu de la mise en œuvre d'un programme soutenu par le FMI conçu pour réduire progressivement le déficit budgétaire et appliquer des réformes structurelles dont la nécessité se faisait cruellement sentir.

La crise du Golfe qui a débuté en août 1990 a toutefois aggravé les problèmes économiques déjà sérieux que connaissait la Jordanie, forçant le gouvernement à interrompre le programme du FMI, à interrompre la plupart des remboursements de la dette et à suspendre les négociations de reprogrammation. L'aide venue des États arabes du Golfe, les envois de fonds de ses travailleurs émigrés et le commerce se sont tous contractés, s'ajoutant à l'afflux massif de réfugiés dans le pays, engendrant de sérieux problèmes au niveau de la balance des paiements, bloquant la croissance du PIB et mettant à rude épreuve les ressources gouvernementales. L'économie a repris en 1992, en grande partie grâce à l'afflux de capitaux rapatriés par les travailleurs revenus du Golfe, mais la reprise est inégale. Néanmoins, les réalisations macro-économiques sont impressionnantes : de 1989 à 1997, la Jordanie a enregistré une croissance économique de 6,4% (par rapport aux 3,1% enregistrés de 1983 à 1988), la marge déficitaire du budget fiscal a été réduite à 3,6% en 1997 (par rapport aux 21,6% de 1988), le déficit de la balance des paiements a été réduit à 1,7% en 1997 (contre 14,2% en 1988) et la dette étrangère a été réduite à 4,7 milliards JOD (une baisse par rapport aux 5 208 milliards JOD de 1991). Un accord préliminaire avec le FMI au début de l'année 1999 fournira de nouveaux prêts pour les trois prochaines années. Cependant, une molle croissance s'ajoutant à la dette, la pauvreté et le chômage constituent des problèmes économiques fondamentaux persistants.

La base industrielle du pays a été créée tardivement et sur initiative de l'État pour des raisons à la fois politiques et économiques. Il en a résulté une forte connexion institutionnelle entre la bureaucratie publique croissante et les grandes entreprises privées. L'investissement international a été faible en raison de la situation politique instable dans la région mais le gouvernement a récemment ouvert le pays aux investisseurs étrangers. Les entreprises étrangères ne sont plus gênées par des réglementations rigoureuses de contrôle du marché des devises ; les bénéfices sont désormais librement transférables. La loi de 1996 sur la promotion de l'investissement permet l'investissement étranger dans pratiquement tous les secteurs de l'économie jordanienne. Seul dans les secteurs des transports, des banques, des assurances, des télécommunications, des mines et de la construction, l'investissement étranger est limité à 50%. Tout récemment, le gouvernement a pris des initiatives pour attirer les investisseurs étrangers en créant des zones de développement industriel, attirant essentiellement jusqu'ici des entreprises de production de masse, bon marché et à forte proportion de main d'œuvre (comme l'industrie du vêtement). Les produits manufacturés à engagements communs jordaniens et israéliens provenant de ce que l'on appelle des zones industrielles qualificatives (ZIQ), créées avec l'aide des États-Unis, jouiront d'un accès privilégié au marché américain. Le gouvernement s'est également donné pour priorité de promouvoir l'industrie touristique et d'améliorer les niveaux technologiques de son industrie. En outre, l'initiative de l'UE de développer une zone de libre échange euroméditerranéenne, les accords bilatéraux de libre échange signés avec plusieurs États arabes de la région et les intentions du gouvernement de se conformer aux réglementations de l'OMC exposeront les entreprises jordaniennes aux

pressions d'un marché ouvert. Ces initiatives ont déjà révélé l'existence de graves lacunes de compétences dans les secteurs concernés.

Aujourd'hui, l'économie jordanienne est largement de type tertiaire, la plupart des produits essentiels devant être importés. L'État y représente toujours l'un des principaux employeurs et le secteur public s'y est développé au détriment du secteur privé mais est essentiellement financé par l'aide étrangère. Les niveaux de consommation sont relativement élevés mais largement financés par l'envoi depuis l'étranger de fonds de travailleurs jordaniens émigrés et non par des revenus générés par la production locale.

La structure d'entreprise se caractérise par une prédominance des petites et moyennes entreprises : quelque 95% de la totalité des entreprises emploient moins de 10 personnes. Elles assurent la grande majorité de l'emploi du secteur privé.

La Jordanie est traditionnellement un importateur et un exportateur de main d'œuvre, ce qui révèle l'existence d'un véritable marché régional du travail, d'une part, et un certain degré d'inefficacité du marché national du travail, de l'autre. Alors qu'en 1999, on estimait à 350 000 le nombre de Jordaniens travaillant à l'étranger (essentiellement dans les pays du Golfe), on comptait 300 000 étrangers travaillant en Jordanie (dont quelque 60 % d'Égyptiens plus un nombre important de Syriens et d'Irakiens), principalement dans des emplois non qualifiés de la construction et de services pour lesquels on ne peut trouver de main d'œuvre jordanienne. On estime, par exemple, qu'un important pourcentage de l'ensemble des emplois du secteur de la boulangerie et de la restauration est occupé par des Égyptiens et que la plupart des postes qualifiés et semi-qualifiés dans les petites et moyennes entreprises de vêtements sont occupés par des travailleurs venus d'Égypte et de Syrie. Les statistiques suivantes donnent une indication sur l'importance des envois de fonds des travailleurs jordaniens émigrés pour l'économie jordanienne : en 1998, les étrangers travaillant en Jordanie ont envoyé vers leurs pays respectifs quelque 240 millions USD, contre environ 1,5 milliard USD provenant des Jordaniens travaillant et résidant à l'étranger.

Alors que traditionnellement les Jordaniens ont considéré l'ensemble de la région (et de préférence les États du Golfe) comme leur marché de travail potentiel, les développements politiques dans la région, l'émergence du chômage dans les pays voisins, la nécessité d'augmenter les revenus générant des capacités productives au sein de l'État jordanien et des taux élevés de chômage domestique (spécialement parmi les femmes et les personnes plus instruites) ont donné lieu à une réorientation radicale des politiques de ressources humaines du pays à la fin des années 80. Cette réorientation a placé le développement des ressources humaines nationales au rang de première priorité pour le développement d'une économie intérieure viable.

Dès lors, le défi économique majeur qui se pose au gouvernement jordanien reste la transformation de l'économie, qui doit passer d'une "économie de rentier" à une économie "extractive". Les politiques de réforme du marché qui ont dû être introduites depuis le milieu des années 80 devraient permettre au pays de répondre à ses obligations de dettes internationales, à faire un usage plus efficace de ressources budgétaires limitées et à améliorer l'allocation de ressources financières, matérielles et humaines déficientes. Le problème essentiel de la Jordanie consiste dans le fait qu'elle ne peut financer ces politiques de réforme à partir de son propre budget seulement et qu'elle reste, dès lors, fortement dépendante de l'aide étrangère pour y procéder. En 1999, elle a dû conclure un nouvel emprunt de réforme économique avec la Banque mondiale.

2.2. Changements sociaux : qui financera la sécurité sociale d'une population en croissance?

En 1999, la population jordanienne était estimée à quelque 4,8 millions d'habitants et devrait connaître un essor rapide compte tenu du nombre croissant de femmes en âge de procréation (en 1987, la population ne comptait que 2,914 millions d'habitants selon les chiffres provenant du Département de statistiques jordanien). La composition de la population présente une forte hétérogénéité. On ne dispose pas de données démographiques précises et diverses organisations nationales et internationales donnent des estimations largement divergentes. Une part importante des Jordaniens est d'origine palestinienne. Une large part est constituée de bédouins et l'on dénombre également de petites communautés d'Arméniens et de "*dsherkasians*". Plus de 40% de la population ont moins de 15 ans ; quelque 55% ont entre 15 et 64 ans et moins de 5% ont plus de 65 ans. Ces chiffres sont similaires à ceux que l'on enregistre dans l'ensemble du monde arabe et expliquent à la fois le nombre élevé de jeunes pour lesquels l'éducation doit être assurée et la taille relativement faible de la main d'œuvre (quelque 25% ; environ 15% de femmes). Les chiffres démographiques indiquent également les contraintes que subit le gouvernement en termes de réduction des dépenses budgétaires publiques. Hormis des développements démographiques, d'autres facteurs, moins prévisibles, ont joué un rôle dans la détermination de la population jordanienne.

L'histoire et le développement de la Jordanie ont subi l'influence directe du conflit israélo-arabe et des guerres qui en ont résulté. Après la guerre de 1948, on estime que la Jordanie (constituée à l'époque des rives occidentale et orientale du Jourdain) est devenue la terre d'accueil de près d'un demi-million de réfugiés palestiniens, dont quelque 400 000 en Cisjordanie et plus de 100 000 de Transjordanie. Avec l'unification de la Cisjordanie en 1950, tous les Cisjordaniens ont reçu la nationalité jordanienne complète et la représentation au Parlement. En 1967, la Jordanie a dû céder la Cisjordanie à Israël et a accueilli une nouvelle vague de réfugiés palestiniens et de personnes déplacées. Bon nombre des premiers réfugiés, parmi lesquels un grand nombre de personnes de la classe moyenne, d'artisans et de fermiers, se sont intégrés avec succès dans la société jordanienne et peuvent aujourd'hui se retrouver parmi les hauts responsables de décisions et d'élaboration de politiques dans les institutions publiques et privées, spécialement dans le domaine de l'éducation.

Cependant, ils sont nombreux à rester confinés dans des conditions de vie précaires et une agence spéciale des NU, mise sur pied pour s'occuper des réfugiés palestiniens (l'UNRWA), assure encore les services d'éducation, de santé, de retraite et les services sociaux pour environ 1,6 million de réfugiés palestiniens enregistrés en Jordanie (43% de l'ensemble des réfugiés palestiniens de la région). Le gouvernement jordanien reçoit également une assistance financière arabe pour apporter son soutien aux réfugiés et lui-même dépense quelque 330 millions USD annuellement pour les camps de réfugiés. Suite à l'invasion du Koweït par l'Irak en 1990, un grand nombre de migrants travailleurs ont été expulsés des États du Golfe et sont retournés chez eux en Jordanie. Cela s'est traduit par le troisième afflux démographique important et inattendu dans le pays et a créé des charges additionnelles pesant sur le budget public (en versements pour le logement, l'enseignement et la sécurité sociale).

Les chiffres officiels relatifs au chômage indiquent 14% (étude du second semestre 1999 menée par le Département de statistiques jordanien) bien que des estimations indépendantes mentionnent un chiffre atteignant 27%, alors que l'on estime qu'un tiers de la population vit en dessous du seuil de pauvreté. Le chômage est particulièrement élevé parmi les jeunes (plus de 75% d'entre eux ont moins de 27 ans) et les femmes et est également relativement élevé parmi les personnes plus instruites. Mais les observateurs indiquent que le sous-emploi

et l'inadéquation entre emploi et compétences constituent des problèmes bien plus importants que le chômage, révélant l'existence de sérieux problèmes dans la correspondance entre l'offre en matière d'enseignement et les besoins du marché. Récemment, le gouvernement a introduit un salaire minimal garanti de 80 JOD, le seuil de pauvreté officiel étant fixé à 117 JOD et une somme de 82 JOD étant donnée aux familles nécessiteuses par le Fonds d'aide national. Par contraste, les entreprises du nord et situées autour d'Amman emploient normalement de la main d'œuvre non qualifiée ou semi-qualifiée à un salaire de 60 JOD par mois. En raison des faibles niveaux de salaires, de tels postes ne peuvent être assurés que par de la main d'œuvre étrangère.

Jusqu'au milieu des années 80, l'économie de rentier signifiait que l'État était capable de fournir à la société des tarifs de protection, des biens de consommation et des services publics (y compris l'éducation) sans trop demander en échange sous forme fiscale. La société, qu'il s'agisse de citoyens pris individuellement ou du secteur privé, s'est accoutumée à cette situation et s'attend à ce que les choses continuent ainsi. Tous les signaux indiquent cependant que cela ne sera plus possible et, tandis que les entrées de rentes ont connu une diminution sensible, les dépenses budgétaires de l'État quant à elles continuent d'augmenter. Une question reste sans réponse quant à savoir si le gouvernement jordanien sera bientôt à même de modifier l'attitude de la société jordanienne et de recevoir le soutien dont il a besoin pour réaliser le passage à une économie extractive.

2.3. Changements culturels : combiner héritage islamique et influences occidentales?

La Jordanie est un pays arabe dont la grande majorité de la population appartient à la religion musulmane sunnite. On y trouve un petit pourcentage de Grecs orthodoxes et de chrétiens catholiques. La langue officielle est l'arabe mais l'anglais est largement parlé et enseigné comme seconde langue dans toutes les écoles.

La société jordanienne est traditionnellement musulmane bien qu'à maints égards, elle apparaisse libérale par rapport aux pays arabes voisins. L'élite intellectuelle a été formée à l'étranger, essentiellement dans les universités américaines, et contraste nettement avec les aspects plus traditionnels de la société jordanienne, comme pour ce qui relève du rôle de la femme, de l'influence dominante des familles dirigeantes et de la faible estime dans laquelle sont encore tenus les emplois de production et de service. Tous ces aspects ont, bien entendu, une incidence directe sur les choix et possibilités en termes d'enseignement et d'emploi.

Comme dans beaucoup d'autres pays du bassin méditerranéen, la population jordanienne accorde généralement une grande valeur à l'enseignement et aux diplômes. La plupart des familles feront tout ce qu'elles peuvent pour offrir à leurs enfants la meilleure éducation possible. Un diplôme est considéré non seulement comme une valeur en tant que telle mais également comme un investissement pour le futur. Cette mentalité a donné lieu à une expansion rapide de l'enseignement post secondaire et supérieur et, malgré des taux élevés de chômage parmi les diplômés universitaires, la pression qui pèse sur l'enseignement supérieur reste résolument élevée.

Les niveaux d'enseignement inférieurs sont largement considérés (et organisés) comme des étapes vers un enseignement universitaire, le moment le plus crucial pour les étudiants correspondant à l'examen d'enseignement secondaire (Tawjeehi) qui clôture la douzième année scolaire. Les résultats de ces examens déterminent leur avenir scolaire (et donc professionnel). La famille et la vie sociale sont paralysées pendant les mois qui précèdent les examens, les parents faisant tout ce qu'ils peuvent pour préparer leurs enfants à se présenter aux examens. Il va de soi que, face à ce contexte, l'enseignement et la formation

professionnels sont considérés comme un enseignement de seconde catégorie. Cette situation est également renforcée par le fait que l'orientation des élèves qui quittent l'enseignement primaire vers l'enseignement secondaire se fonde largement sur la réussite dans les matières académiques. Les élèves en abandon scolaire et ceux qui ne parviennent pas à entrer dans des *comprehensive schools* secondaires sont automatiquement transférés vers les institutions d'enseignement professionnel, qui ne préparent qu'à l'entrée sur le marché du travail. La plupart des employeurs considèrent les apprentis comme de la main d'œuvre à bon marché.

2.4. *Changements politiques : société en expansion et repli de l'État?*

Le Royaume Hachémite de Jordanie est une monarchie constitutionnelle. Le Roi se trouve à la tête des forces armées et est habilité à nommer le Premier ministre et son cabinet. L'Assemblée nationale se compose du Sénat (un organe de 40 membres désigné par le Monarque à partir de catégories de personnalités publiques désignées ; les sénateurs ont un mandat de quatre ans) et la Chambre des Représentants (80 sièges dont les membres sont élus au suffrage populaire sur base de représentation proportionnelle et exercent un mandat de quatre ans). Les dernières élections pour la Chambre des Représentants se sont tenues le 4 novembre 1997 (les prochaines élections sont prévues pour le mois de novembre 2001).

Les relations institutionnelles complexes entre l'appareil de l'État et la société civile créent une situation ambiguë dans laquelle on attend toujours de l'État qu'il prenne des initiatives et fournisse des ressources financières alors que le secteur privé se montre réticent vis-à-vis des tentatives visant à le faire participer au cofinancement des services publics. Un exemple illustrant bien cette situation est celui des tentatives jusqu'ici avortées d'introduction d'une taxe spéciale de formation dans l'industrie privée.

L'ancien Roi Hussein fut un acteur clé respecté du processus de paix au Moyen-Orient, un rôle que le Roi Abdullah, son fils, semble vouloir assumer. Le Roi Abdullah a également inscrit le développement économique du pays en bonne place dans son agenda, comprenant l'introduction de réformes du marché longtemps mises en suspens. L'impact de ce changement politique commence à se faire sentir petit à petit. Il continue aussi à accorder une grande priorité au développement des ressources humaines, un domaine fortement encouragé déjà par le Prince Hassan sous le règne du Roi Hussein.

Les observateurs indiquent qu'il est encore difficile de prédire si ces développements conduiront à un retrait de l'État jordanien de l'économie ou à une simple redéfinition de son rôle. On peut cependant supposer sans risque d'erreur que l'assistance internationale reste une source importante de financement tant pour maintenir un niveau suffisamment élevé des dépenses publiques que pour financer les réformes nécessaires, si l'on veut accroître la contribution de la société au budget public. Le cas de l'enseignement et de la formation professionnels illustre bien ce dilemme.

2.5. *Un rôle croissant en matière d'enseignement et de formation professionnels*

Bien que traditionnellement un important mélange de facteurs économiques, sociaux, culturels et politiques ait contribué à conférer à l'enseignement et la formation professionnels

un profil bas en faveur de l'enseignement supérieur et secondaire général, les développements politiques, économiques et sociaux depuis la moitié des années 80 ont provoqué une réorientation parmi les décideurs politiques en matière d'enseignement.

Alors que l'industrialisation tardive de l'économie jordanienne peut expliquer le développement tardif d'un système d'enseignement professionnel distinct en tant que tel, le rôle dominant de l'État dans la promotion de l'industrialisation permet également d'expliquer son rôle dans le développement d'un système d'enseignement et de formation professionnels. Un phénomène qui, à son tour, permet d'expliquer partiellement la raison pour laquelle la société, et notamment le secteur privé, considère généralement l'enseignement et la formation professionnels comme un service public devant être assuré (et financé) par l'État. Toutefois, cette situation se modifie progressivement.

Le gouvernement a fixé les politiques prioritaires suivantes pour assurer le développement d'une économie durable et concurrentielle:

- le développement et la diversification du secteur industriel (dont l'introduction de nouvelles technologies) et du secteur touristique;
- la libéralisation du commerce;
- la privatisation de grandes entreprises publiques (représentant environ 40% du secteur industriel);
- l'adaptation de la main d'œuvre aux besoins du marché du travail;
- la lutte contre le chômage et la pauvreté;
- le renforcement des capacités institutionnelles de l'administration publique.

Dans ce contexte, l'enseignement et la formation professionnels se sont vu octroyer une priorité plus importante et des efforts sont consentis afin d'améliorer substantiellement le système d'enseignement et de formation professionnels jordanien.

La structure de qualification de la main d'œuvre s'est traditionnellement caractérisée par un grand nombre de diplômés universitaires de formation académique, d'une part, et de travailleurs semi-qualifiés et non qualifiés, d'autre part, tandis que les niveaux intermédiaires de techniciens et travailleurs qualifiés ont toujours été insuffisamment développés. Bien qu'un grand nombre de femmes atteigne des niveaux élevés d'enseignement, la part féminine dans la population active reste faible. Pour changer cette situation et améliorer la situation du marché du travail au niveau national, le gouvernement s'attache à étendre les capacités de l'enseignement professionnel (particulièrement en zones rurales) et à accroître à 50% le nombre de garçons et à 35% le nombre de filles s'orientant vers des écoles techniques et professionnelles pour l'an 2000. Des améliorations qualitatives du système d'enseignement et de formation professionnels ont également été amorcées tant au niveau secondaire que tertiaire. En outre, la formation préprofessionnelle a été introduite aussi dans l'enseignement fondamental.

Dans le même temps, il a toutefois été clairement reconnu que la Jordanie devrait continuer à compter sur l'ensemble de la région arabe pour assurer des possibilités d'emploi à sa main d'œuvre. Il est toutefois bien ancré dans les esprits aussi que les possibilités d'emploi à l'étranger dépendront de plus en plus de compétences et qualifications appropriées et constitueront, dès lors, une motivation supplémentaire à l'amélioration du système d'enseignement et de formation professionnels. La tension entre les marchés du travail de niveau régional et national et les politiques de ressources humaines resteront une forte caractéristique du système à court terme, davantage même que dans les pays arabes voisins

(Arabie Saoudite, Irak, Syrie et Égypte), confrontés à des problèmes et défis similaires dans le processus de réforme de leurs économies.

3. Analyse du système d'enseignement et de formation professionnels

3.1. Le programme de réforme de l'enseignement de 1988

L'enseignement jordanien a connu, par le passé, une expansion rapide, ce qui explique que la plupart des jeunes Jordaniens achèvent actuellement leur cycle scolaire fondamental. En outre, 70% d'entre eux poursuivent leur formation au niveau secondaire et le niveau d'inscription initial dans l'enseignement post-secondaire dépasse les 30%. Le taux d'analphabétisme, qui atteignait environ 60% au début des années 60, a été ramené à moins de 20% (et pour les hommes, à moins de 10%). En dépit de ces résultats quantitatifs de l'expansion de l'enseignement, il est apparu clairement, vers le milieu des années 80, qu'un effort considérable serait nécessaire pour développer et améliorer les aspects qualitatifs de l'enseignement. Des initiatives ont été lancées afin de procéder à une analyse minutieuse du système éducatif. Une conférence nationale sur la réforme de l'enseignement a été organisée en 1987 et les discussions tenues alors ont servi de base à l'élaboration d'un programme de réforme de dix ans. **La mise en œuvre de ce programme de réforme de l'enseignement a commencé en 1988**, avec un budget total de 438 millions JOD, et comportait tous les composants du système éducatif. Il était financé conjointement par un prêt de la Banque mondiale, une aide du gouvernement japonais et le propre budget du gouvernement jordanien. La loi de 1994 sur l'enseignement a légalisé la structure du système d'enseignement jordanien qui est né de cette initiative de réforme.

La Conférence de 1987 a donné naissance notamment aux deux recommandations suivantes en matière d'enseignement et de formation professionnels, illustrant l'une et l'autre l'état précaire et la piètre réputation dont souffraient l'enseignement et la formation professionnels à cette époque, ainsi que la ferme intention de changer cette situation:

- Une dimension sociale : une philosophie de l'enseignement professionnel qui recherche le développement d'attitudes positives à l'égard du travail en général et du travail manuel en particulier, au travers de concepts et de compétences permettant d'y parvenir. Cette recommandation était conçue dans l'idée de faire apprécier le travail manuel et d'en faire reconnaître sa participation dans un développement global;
- Une dimension économique : étendre des instituts d'enseignement professionnel à toutes les zones géographiques afin d'assurer l'égalité des chances aux hommes et femmes et aux différentes régions du pays ; assurer une distribution égale des profits du développement ; assurer l'efficacité de l'enseignement professionnel et son adéquation aux besoins de développement. Cela se fait par le développement de programmes scolaires, comprenant des manuels, des matières de formation et des programmes d'études, ainsi que par le développement d'équipement comprenant le matériel de formation correspondant aux besoins de formation et des développements technologiques. Cela comprend également le développement du potentiel du corps enseignant tels que professeurs, éducateurs et administrateurs, afin de rencontrer les besoins internationaux et régionaux.

L'un des objectifs les plus concrets de la politique menée en matière d'enseignement et de formation professionnels consistait à augmenter le nombre d'étudiants de l'enseignement

secondaire se dirigeant vers des programmes d'enseignement et formation professionnels, soit dans des *comprehensive schools* soit en filière d'apprentissage appliqué. Les taux souhaités atteignaient 50% pour les garçons et 35% pour les jeunes filles d'ici l'an 2000. Des voix critiques affirment que, bien qu'il faille encourager plus d'étudiants à ne pas choisir la voie traditionnelle qui mène de l'enseignement secondaire général à l'enseignement universitaire (ou comme le disent les Jordaniens : l'autoroute de l'éducation (*'the education highway'*)), on pourrait se poser la question de savoir si le marché du travail jordanien a besoin (ou peut absorber) tant de diplômés d'écoles aux niveaux de qualification produits par les programmes professionnels de niveau secondaire. Un deuxième objectif de la réforme de l'enseignement et de la formation professionnels consistait à ouvrir l'enseignement supérieur aux diplômés provenant d'écoles d'enseignement et de formation professionnels. Jusqu'à présent, le niveau le plus élevé qui pouvait être atteint était le *community college* destiné aux diplômés des écoles secondaires professionnelles. Les apprentis se retrouvaient dans une impasse, dans la mesure où ils n'avaient pratiquement aucune possibilité d'accéder aux niveaux supérieurs de l'enseignement, quand bien même l'entrée serait entièrement fonction du passage de l'examen Tawjeehi et des possibilités financières de la famille.

Tandis que le programme de réforme de l'enseignement (ou de développement comme on l'appelle communément), qui jouit de l'appui d'un budget considérable, a fourni un puissant cadre à la modernisation et la réforme du système éducatif, sa mise en œuvre a été plus lente que prévu, en raison de capacités insuffisantes d'application au niveau scolaire et national et en raison de facteurs externes imprévus tels que les effets de la crise du Golfe. La déclaration suivante de l'un des architectes du programme de réforme de l'enseignement donne une idée de l'importance et de l'envergure de la réforme : "En 1988, avec un budget de 500 millions de dollars US, nous pensions pouvoir achever la réforme en 5 ans. Actuellement, près de 11 ans plus tard, il nous faut constater que nous ne l'avons réalisée qu'à 20% peut-être."

En outre, un certain nombre de questions importantes, insuffisamment soulignées par le programme initial, se sont imposées de façon plus marquantes au cours des années 90. C'était le cas des questions liées à l'adéquation de l'enseignement au marché externe du travail. La réforme s'est principalement axée sur l'enseignement général et fondamental. **En 1994, en collaboration avec la Banque mondiale, une stratégie d'investissement, de développement et de réforme du système de formation et d'enseignement techniques et professionnels a été élaborée**, visant une meilleure adéquation à l'économie de marché, une gestion efficace du système et une amélioration en termes de qualité. L'application de cette stratégie est financée grâce au second prêt du secteur de développement des ressources humaines et a reçu un soutien supplémentaire du gouvernement canadien sous la forme d'une aide de 6,5 millions de dollars canadiens.

La seconde phase du programme de développement de l'enseignement (1996-2000) vise les objectifs suivants:

- La consolidation de la réforme de l'enseignement par le développement d'effectifs, la mise sur pied d'un système national d'examens et de programmes d'études, des innovations fondées sur l'école, le développement de l'enseignement et de la formation professionnels et techniques, l'expansion de l'enseignement préscolaire et le renforcement de l'enseignement informel;
- Le renforcement du développement institutionnel au moyen de centres de ressources d'apprentissage, la publication et la distribution de manuels scolaires, des systèmes de réaction pour tirer les leçons des résultats de l'examen de Certificat d'enseignement secondaire général, des systèmes d'information sur la gestion de l'enseignement et un programme national d'évaluation;

- L'amélioration des équipements pédagogiques en étendant, réhabilitant et construisant des écoles, en équipant et meublant les écoles en vue d'accueillir plus d'étudiants, en réduisant le nombre de bâtiments scolaires loués et en évitant l'établissement d'un programme à deux vitesses.

La seconde phase du programme canadien de soutien de la réforme de l'enseignement et de la formation professionnels se concentrera sur la programmation d'une politique d'enseignement et de formation professionnels, sur le développement de programmes et de formations des enseignants, sur l'édification d'un système d'information sur le marché du travail et sur le développement de normes d'accréditation pour les *community colleges*. Elle recevra un supplément budgétaire de 5 millions de dollars canadiens et démarrera en mars 2000. Le développement initialement prévu de normes professionnelles et d'une infrastructure d'analyse de l'environnement des tendances et développements en matière d'emploi a dû être retiré du programme par manque de fonds.

Sur base de l'évaluation des résultats du programme de réforme de l'enseignement obtenus jusque-là, le Centre national de développement des ressources humaines a préparé une stratégie de développement des ressources humaines non contraignante qui élargit le développement de l'enseignement vers un développement des ressources humaines en général et établit des objectifs et des politiques proposées pour tous les domaines. Ce document stratégique comprend des objectifs d'enseignement qui sont communs à ceux formulés dans la plupart des pays de l'UE et fait office d'orientation globale pour le travail du Centre.

3.2. Structure du système d'enseignement jordanien

Le système éducatif jordanien se compose de quatre phases : l'enseignement préscolaire, l'enseignement fondamental, l'enseignement secondaire et l'enseignement tertiaire. L'enseignement préscolaire en jardins d'enfant est exclusivement assuré par des institutions fonctionnant à partir de fonds privés sous le contrôle du ministère de l'éducation et ne s'occupe à ce jour que de 25% des enfants. L'un des objectifs de cette politique consiste à développer l'enseignement préscolaire. L'enseignement fondamental, qui est obligatoire en vertu de la loi (loi de 1988 sur l'enseignement), est gratuit dans les écoles publiques et couvre les niveaux 1 à 10 pour le groupe d'âge des 6-16 ans. L'enseignement secondaire n'est pas obligatoire mais est gratuit dans les écoles publiques et couvre les niveaux 11 et 12 pour le groupe d'âge des 16-18 ans. L'enseignement fondamental et secondaire est également dispensé par l'UNWRA, le secteur privé ou d'autres institutions gouvernementales. Le cycle tertiaire se compose de l'enseignement post-secondaire et de niveau universitaire (assuré par les *community colleges*). Les étudiants paient des frais de scolarité insignifiants aux institutions publiques (environ 400 USD par an, couvrant environ 15% du budget) et la totalité des frais de scolarité dans les institutions privées. Jusqu'à récemment, tous les *community colleges* et universités, publics et privés, étaient contrôlés par un ministère de l'enseignement supérieur distinct. Actuellement, ils sont autonomes, chacun possédant son propre conseil d'administration et le ministère en question a été dissous et remplacé par un Conseil de l'enseignement supérieur présidé par le Premier Ministre. Les *community colleges* ont été organisés sous les auspices de la nouvelle université appliquée d'Al Balqa.

La scolarisation fondamentale se divise en six années d'enseignement primaire et quatre années d'enseignement secondaire inférieur ou junior. Il existe un programme d'étude standard pour tous les étudiants, qui sont évalués selon leurs résultats scolaires aux 8^{ème}, 9^{ème} et 10^{ème} niveaux. Avant 1988, un examen général national couronnait la fin de l'enseignement obligatoire. Depuis 1998, les étudiants n'ont rencontré aucune barrière formelle pour entrer

dans l'enseignement secondaire et le type d'enseignement dans lequel ils s'engagent dépend des résultats académiques, de l'intérêt personnel et de la disponibilité des places dans les écoles.

L'orientation est assurée par le ministère de l'éducation, fondée avant tout sur les résultats obtenus au cours des derniers degrés dans les matières académiques. Les résultats du 8^{ème} degré comptent pour 20% du total des points par étudiant, ceux du 9^{ème} degré pour 30% et ceux du 10^{ème} degré pour 50%. Les exigences minimales d'accès aux types particuliers d'écoles secondaires dépendent du nombre de places et du nombre d'étudiants intéressés mais plus élevés sont les résultats et plus grandes sont les chances pour l'étudiant d'être admis en un lieu d'étude de son choix.

En 1997, 93,15% de la population correspondante était inscrite dans l'enseignement fondamental (92,80% de garçons et 93,53% de filles). Les taux d'abandon scolaire aux 8^{ème}, 9^{ème} et 10^{ème} degrés sont d'environ 2% et le taux pour les garçons est presque le double de celui des filles. En termes absolus, les abandons scolaires représentent environ 20 000 étudiants pour lesquels l'enseignement est encore obligatoire. La Corporation de formation professionnelle organise des leçons à court terme pour les jeunes qui quittent l'école avant le niveau 10.

L'enseignement secondaire. À la fin du 10^{ème} degré, tous les étudiants sont classés en deux filières : la filière secondaire polyvalente (qui couvre l'enseignement général et l'enseignement professionnel) et la filière d'enseignement secondaire appliqué. La *comprehensive school* a remplacé les écoles générales et professionnelles distinctes qui existaient jusqu'au milieu des années 90 et a constitué une particularité essentielle du programme de réforme éducative, permettant la "libéralisation" de l'enseignement professionnel et la "professionnalisation" de l'enseignement général. En 1999, près de la totalité des écoles secondaires sont organisées en institutions scolaires combinées alors que l'introduction du *comprehensive curriculum* est en bonne voie.

Le programme de l'enseignement secondaire polyvalent de deux ans donne lieu à des examens d'obtention du Certificat d'enseignement secondaire général que ce soit dans les sous-filières académique ou professionnelle. La sous-filière académique comprend les spécialisations religieuses, littéraires et scientifiques ; la sous-filière professionnelle comprend l'enseignement industriel (32 spécialisations), commercial (2), de l'agriculture (2), des soins infirmiers (1), de l'hôtellerie et de la restauration (1) et des économies domestiques (5). Dans son ensemble, l'enseignement secondaire professionnel offre 43 spécialisations. Les étudiants issus de l'une de ces sous-filières peuvent poursuivre leurs études en enseignement supérieur s'ils réussissent l'examen de fin d'enseignement secondaire. Normalement, les étudiants provenant des filières professionnelles poursuivent leurs études dans des *community colleges* et ceux qui proviennent de la filière académique les poursuivent dans des universités, bien que l'accès à l'une ou l'autre option dépende exclusivement des résultats de l'examen Tawjeehi et des possibilités financières de la famille de l'étudiant.

Théoriquement, dans les *comprehensive schools*, ceux qui accèdent à la filière générale peuvent passer très facilement à la filière professionnelle. Il n'en va pas de même dans l'autre sens. Le passage du professionnel au général n'est possible que si les résultats du 10^{ème} degré le permettent. Dans la pratique, cela se produit très rarement.

Les employeurs se plaignent que les diplômés des écoles dépendantes du ministère de l'éducation (ME) sont mal préparés au travail en dépit des normes ambitieuses qui leur sont demandées. Ils prétendent aussi que le ME ne porte pas d'intérêt à la formation d'étudiants pour le marché du travail et que, même dans le réseau professionnel où les étudiants sont

préparés à l'enseignement supérieur, le programme d'étude est trop théorique. Les observateurs externes font remarquer que les normes de compétence attendues des étudiants de la filière professionnelle dans les *comprehensive schools* sont beaucoup trop ambitieuses et ne peuvent être atteintes de façon réaliste en un programme de deux ans. Ils prétendent que de telles qualifications professionnelles pourraient être plus facilement atteintes au niveau des *community colleges*. D'une certaine façon, les initiatives de réforme de l'enseignement et de la formation professionnels actuelles tendent à suivre cette logique, bien que tout ceci soit plus implicite qu'explicite.

En 1997, 27,74% des étudiants âgés de 16 à 18 ans étaient inscrits dans l'enseignement secondaire (29,32% de garçons et 22,08% de filles). Quelque 75% des étudiants âgés de 16 ans se sont engagés dans la sous-filière académique de l'enseignement secondaire et 25% dans la sous-filière d'enseignement professionnel ; soit 65% des garçons et 74% des filles accédant à l'enseignement secondaire général et 35% des garçons et 26% des filles accédant à l'enseignement professionnel. Sur l'ensemble des étudiants se dirigeant vers l'enseignement professionnel, 75% étaient des garçons et 25% des filles. Les taux d'abandon au cours des 11^{ème} et 12^{ème} niveaux avoisinent les 2,5% et, ici aussi, les taux enregistrés pour les garçons à ce titre représentent près du double des taux enregistrés pour les filles (source : ministère de l'éducation).

La filière secondaire appliquée dispense un enseignement et une formation professionnels destinés à ouvrir l'accès direct au marché du travail. Cette forme d'enseignement est dispensée dans des centres de formation, essentiellement organisés à l'intention de ceux qui abandonnent l'école fondamentale et axés presque exclusivement dans le domaine des métiers industriels et féminins. Il est également assuré par l'application de programmes d'apprentissage formels, consistant en deux années de préparation professionnelle en coopération avec les employeurs et une année de travail supervisé. La filière appliquée est mal considérée, tant par les jeunes que par les employeurs. Les étudiants y sont peu nombreux et les taux d'abandon élevés.

Une formation d'apprentissage d'une durée de deux années est organisée par la Corporation de formation professionnelle (VTC) et propose quelques 43 spécialisations dans 11 groupes professionnels (voir tableau 1). Les centres de formation sont également organisés par l'UNWRA et un certain nombre d'organisations bénévoles.

Table 1. Options du programme d'apprentissage offertes aux étudiants de l'enseignement secondaire professionnel appliqué

Groupe professionnel	Nombre de spécialisations du programme
Électricité	8
Entretien et réparation automobiles	4
Électronique	2
Métaux et entretien mécanique	11
Air conditionné et plomberie	3
Impression et reliure	4
Hôtel et restaurant	2
Industries chimiques	1
Construction	2
Menuiserie	2
Autres	4

En 1998, le nombre total d'étudiants accédant au programme d'apprentissage organisé par la VTC s'élevait à peine à 4 907, dont 4 559 garçons et 348 filles. Le programme se compose de 3 jours d'enseignement scolaire et de 3 jours de travaux pratiques dans une entreprise. Le programme d'étude de l'école comprend une journée de matières générales, une journée de

matières professionnelles et une journée de formation pratique en atelier. Les instructeurs se joignent aux apprentis durant ces 3 jours en entreprise afin de spécifier les exigences de formation. Toutefois, les apprentis sont généralement considérés par les employeurs comme une main-d'œuvre bon marché plus que comme des stagiaires.

Les employeurs se plaignent généralement du fait que les programmes de formation dispensés par la VTC ne répondent pas à leurs besoins en travailleurs qualifiés: ils sont dépassés en termes de compétences techniques et ne fournissent pas de travailleurs dotés des aptitudes sociales requises, du comportement et de l'attitude face au travail que l'on est en droit d'en attendre. Les normes de qualité des centres de formation VTC sont faibles, partiellement en raison du fait que les formateurs eux-mêmes manquent d'expérience de travail pratique dans les entreprises dans la mesure où ils ont tendance à venir directement de l'université. Bon nombre d'employeurs prétendent qu'ils ont besoin de périodes considérables pour intégrer les diplômés dans leur société après qu'ils ont quitté l'école ou le programme d'apprentissage. Des études révèlent que les entreprises trouvent difficile de recruter de la main d'œuvre qualifiée et que la plupart des travailleurs qualifiés actuellement employés ont été formés sur le tas dans l'entreprise sans avoir nécessairement passé un examen officiel et/ou être en possession de certificats agréés.

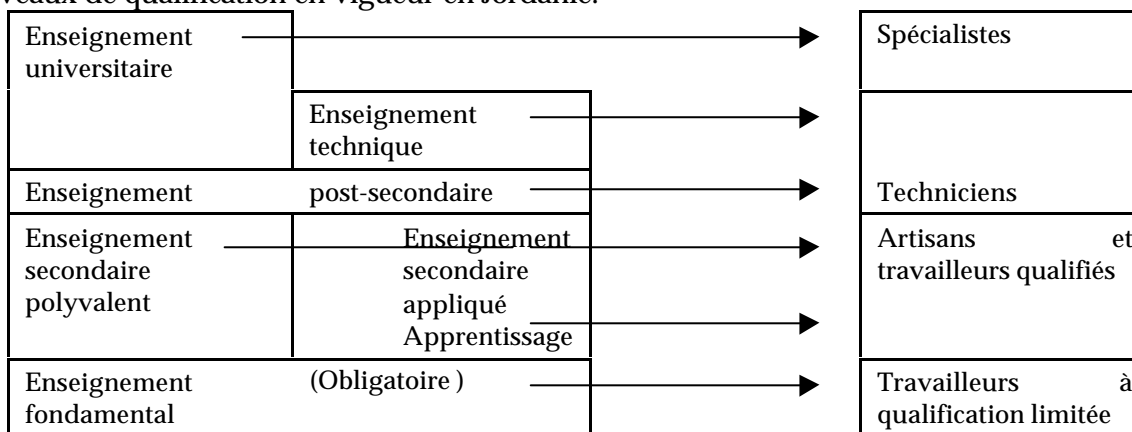
L'enseignement tertiaire se donne en programmes de deux ou trois ans de cours dans les *community colleges* (aboutissant à l'obtention du certificat associé de *community college* ou en programmes de niveau universitaire de quatre années conduisant au diplôme de licencié. Les diplômés universitaires peuvent poursuivre leurs études en vue d'obtenir leur maîtrise et doctorat (uniquement dans un nombre limité de disciplines). La moitié environ des 60 *community colleges* sont privés. Ils ont tous été placés sous la direction de l'université appliquée d'Al Balqa fondée en 1996, qui délivrera également un enseignement académique appliqué de niveau universitaire tant pour les étudiants qui quittent l'enseignement secondaire que pour les étudiants diplômés d'études supérieures. Elle est également responsable de l'accréditation des collèges privés. On compte 20 universités dont 8 publiques. Annuellement, quelque 20 000 étudiants entrent aux *community colleges* et quelque 15 000 vont aux universités, dont près de 75% s'inscrivent dans les universités publiques. On compte encore 20 000 étudiants jordaniens étudiant à l'étranger.

L'enseignement pour adultes et informel est généralement considéré comme étant une part moins bien développée du système éducatif jordanien. Il couvre les programmes d'alphabétisation, proposés essentiellement par les écoles du ministère de l'éducation. Il se donne après les heures de travail et est dispensé, dans une moindre mesure, par des organisations bénévoles. La plupart de ces programmes sont suivis par des femmes. La VTC offre un éventail de programmes de formation, de formation approfondie et de recyclage à l'intention des travailleurs adultes, y compris des programmes destinés aux demandeurs d'emploi et aux étudiants qui ont quitté l'école secondaire. Certains *community colleges* et certaines universités offrent les mêmes services au moyen de leurs programmes d'extension et d'enseignement continu, qui sont, cependant, encore sous-développés. Il existe aussi des organismes de formation privés commerciaux (estimés à 2 000 bien que l'on ne dispose que d'informations peu structurées à ce titre) et quelques ONG actives sur le marché de la formation ; les employeurs et leurs organisations proposent divers programmes de formation sur le terrain et à l'extérieur pour leur main d'œuvre et leurs membres. La loi sur les sociétés oblige les entreprises à dépenser 1% du bénéfice net annuel à la formation et au développement. On ne dispose, cependant, d'aucune information concrète sur la manière dont les choses se passent dans la réalité. Les discussions concernant le versement de ces capitaux vers le Fonds de formation national ont jusqu'ici été rejetées par les employeurs. Grâce au prêt de la Banque mondiale, le ministère du travail est actuellement engagé dans un projet de soutien de la formation et de l'emploi conçu à l'intention des chômeurs et des

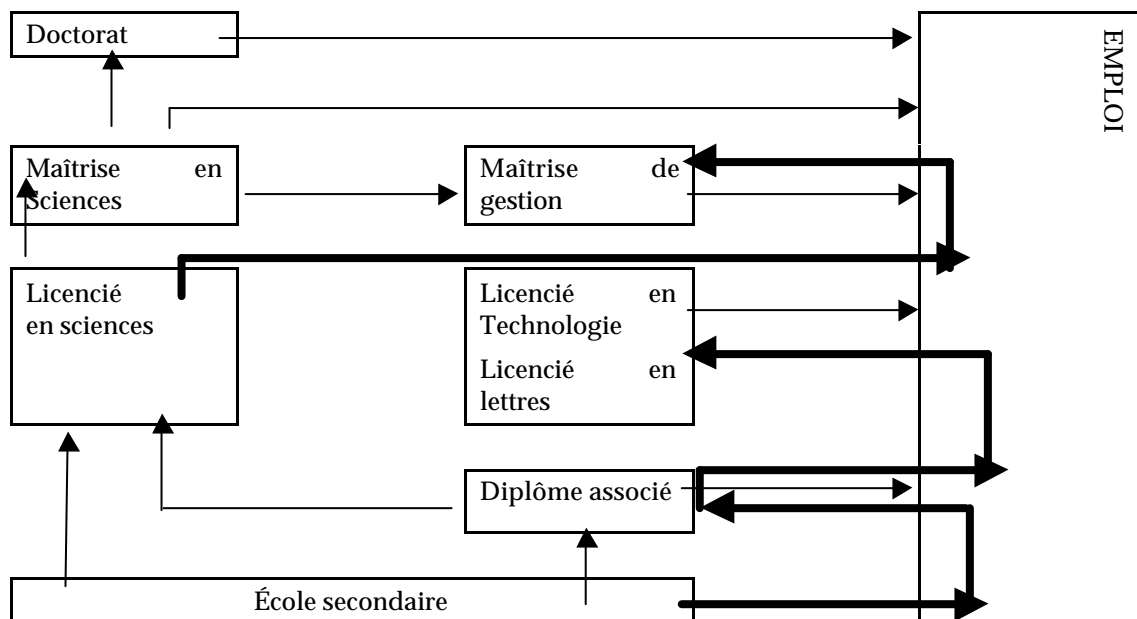
démunis et qui apporte, grâce à un Fonds de formation expérimental, un soutien financier aux entreprises disposées à employer et former un nouveau personnel. Pendant le déroulement de ce projet, qui s'écarte fondamentalement de la pratique normale de financement des organismes de formation, une tentative est lancée visant à rendre le marché de la formation privée plus sensible à la demande, plus transparent et de meilleure qualité. Selon une logique similaire, d'autres projets financés notamment par le PNUD sont axés sur des programmes spéciaux de formation orientés vers l'emploi des femmes.

La **formation à la gestion** est dispensée dans le secteur privé et public par l'Institut de gestion de Jordanie et l'Institut d'administration publique de Jordanie. La Chambre organise aussi des cours de gestion. Tandis que ces institutions ont tendance à se focaliser pour une large part sur la gestion de grandes organisations, un programme récent parrainé par le PNUD a lancé une formation de gestion et d'entrepreneuriat à l'intention des petites et moyennes entreprises. La Corporation de formation professionnelle, qui était en charge de l'application du projet, a récemment créé son propre petit institut de consultance, de conseil et de formation des PME. Il n'existe toutefois pas aujourd'hui d'initiatives majeures prises par l'Institut.

On trouvera dans le tableau ci-dessous la corrélation entre le système d'enseignement et les niveaux de qualification en vigueur en Jordanie:



La création de l'université appliquée d'Al Balqa a ouvert une voie parallèle au niveau de l'enseignement supérieur pour les diplômés des *community colleges* (titulaire d'un diplôme associé), autorisant leur réinsertion depuis le marché du travail, comme l'illustre le schéma suivant :



3.3. Les principaux acteurs dans le système de formation et d'enseignement professionnels jordanien

Les principaux acteurs dans l'enseignement et la formation professionnels sont actuellement les suivants:

- le ministère de l'éducation et ses *comprehensive schools*;
- le ministère du travail par son projet de soutien de la formation et de l'emploi, financé par un prêt de la Banque mondiale;
- la Corporation de formation professionnelle, en charge du système d'apprentissage et des leçons à court et moyen termes;
- les *community colleges*, appelées actuellement le système des centres universitaires appliqués d'Al-Balqa;
- l'UNRWA en tant qu'organisme d'enseignement et de formation professionnels pour les réfugiés palestiniens;
- le Centre national de développement des ressources humaines en tant que principale institution de surveillance et de coordination pour le programme de réforme de l'enseignement et de la formation professionnels.

Les organismes privés d'enseignement et de formation professionnels sont multiples, comme on l'a vu ci-dessus, mais on ne dispose pratiquement d'aucune information sur le champ d'action et la qualité de la formation dispensée. Les organismes de formation privés sont autorisés par le ministère de l'éducation sur base de divers critères d'admission tels que l'infrastructure, les qualifications du personnel enseignant, etc. S'inscrivant dans le cadre du projet de soutien de la formation et de l'emploi du ministère du travail, une étude est entreprise afin d'évaluer la situation du marché de la formation privée et de le rendre plus transparent.

La loi n. 27 introduite en 1999, intitulée "loi sur l'organisation professionnelle", vise à définir officiellement les normes de qualification aussi bien pour les propriétaires d'entreprises et d'ateliers que pour leurs employés et travailleurs. Ces normes seront développées par la Corporation de formation professionnelle (VTC) et leur mise en œuvre sera contrôlée par des inspecteurs. La loi énonce que le ministère du travail aura le droit de fermer des entreprises et ateliers qui ne respectent pas ces normes de qualification ; d'infliger des amendes aux propriétaires surpris en violation de la loi ; et même d'infliger des peines d'emprisonnement pouvant atteindre six mois à ceux qui entravent la fermeture de leurs entreprises. Une amende ou une peine d'emprisonnement ou une combinaison des deux sanctions peuvent être infligées à toute personne qui exerce une profession sans être dotée de la qualification requise.

Alors que cette loi a fait l'objet de longs débats durant de nombreuses années, alimentés par le besoin d'améliorer la qualité et la sécurité de la production et des services (comme dans l'entretien automobile), les implications de sa version finale ne sont pas encore parfaitement claires. L'application complète de la loi prendra certainement encore deux ou trois ans, particulièrement du fait que la VTC n'est pas encore tout à fait prête et équipée pour s'acquitter des tâches que lui assigne la loi. L'infrastructure existante de la VTC exigera que l'on pourvoie aux besoins énormes de formation, d'évaluation et de certification que requiert l'introduction de la loi. En raison de cette situation, et en dépit de ses intentions initiales, la loi peut également accroître la bureaucratie en termes de création d'entreprises et d'emploi.

Ministère de l'éducation

La direction de l'enseignement professionnel du ministère de l'éducation est responsable de la conception et de l'offre de la sous-filière professionnelle des *comprehensive schools* secondaires. À sa tête, un directeur général, qui dépend du Secrétaire général du ministère. Cette Direction se subdivise en trois sous-directions (d'enseignement professionnel, de formation professionnelle et de production professionnelle), administrées par des directeurs et qui se divisent à leur tour en sections (respectivement 4, 3 et 6) placées sous la responsabilité de chefs de section. Les 12 "gouvernorats" comptent 25 Directions de l'enseignement qui contrôlent les sites d'enseignement professionnel (en écoles séparées entre garçons et filles).

L'objectif des programmes professionnels appliqués et professionnels polyvalents consiste à préparer une main d'œuvre qualifiée aux niveaux professionnels de base *et* à préparer les étudiants qui possèdent les capacités et l'intérêt appropriés à la poursuite d'études dans l'enseignement professionnel ou appliqué supérieur. Des objectifs clairs (et pour certains trop ambitieux) ont été définis pour chacune des sous-filières professionnelles, parmi lesquels les niveaux de compétences à atteindre par les diplômés de l'enseignement professionnel appliqué et polyvalent. Ces derniers sont plus amples que les premiers.

Le programme d'étude pour l'enseignement professionnel polyvalent comprend 12 heures par semaine de matières fondamentales, 6 heures de sciences fondamentales, 8 heures de sciences professionnelles et 16 heures de formation pratique. Les étudiants qui réussissent leur première année suivent une formation pratique d'été dans des établissements scolaires et/ou en entreprise. Une étude d'évaluation menée en 1996 a montré que plus de 70% de tous les étudiants avaient l'intention de poursuivre leurs études au niveau universitaire (40% de l'ensemble des garçons et 30 % de l'ensemble des filles), au niveau de *community colleges* (20% des garçons et 30% des filles) ou de continuer dans une spécialisation différente (11 % des garçons et des filles). Moins de 30% des étudiants projetaient de se lancer sur le marché du travail, soit en tant qu'employés (20% de garçons et 22,5% de filles), soit en fondant une

petite entreprise (9 % de garçons et 5,5% de filles). Ces chiffres illustrent la valeur attachée à l'enseignement supérieur en Jordanie.

Les écoles secondaires professionnelles proposent à quelque 25 000 étudiants des programmes dans 6 domaines : l'industrie, l'agriculture, les affaires, les soins infirmiers, l'industrie hôtelière et l'économie domestique. On y compte 65% environ d'étudiants de sexe masculin et 35% de sexe féminin. Un aperçu général des étudiants, des enseignants et des sites en 1996 est présenté dans le Tableau 2.

Tableau 2 – Nombre d'étudiants appartenant à l'enseignement professionnel répartis parmi les diverses branches professionnelles - Nombre d'enseignants (hommes et femmes) – Nombre de sites d'enseignement professionnel en 1996

Branches	1 ^{ère} sec.	2 ^{ème} sec.	Nombre total d'étudiants	Enseignants	Enseignantes	Nombre total d'enseignants	Nombre de sites d'enseignement professionnel
Industrie	4 040	3 808	7 848	523		523	29
Agriculture	413	434	847	80	2	82	12
Commerce	5 105	4 693	4 693	169	241	410	76
Hôtel	440	330	330	40	1	41	9
Soins infirmiers	936	1 012	1 012	28	145	173	40
Economie domestique	2 248	1 688	1 688		274	274	48
Total	13 182	11 965	25 147	840	663	1.503	214

Source ME

Le ministère de l'éducation se trouve actuellement confronté à six problèmes majeurs au moins:

- **La transformation d'écoles professionnelles et générales spécialisées en *comprehensive schools*** a été plus difficile qu'escompté. Le cas des écoles professionnelles industrielles (40% de l'ensemble des écoles professionnelles) s'avère particulièrement difficile, étant donné leur équipement spécialisé. Toutefois, jusqu'ici d'importants résultats ont été obtenus, la moitié de l'ensemble de l'enseignement industriel et tous les autres types d'enseignement professionnel étant dispensés dans des *comprehensive schools*.
- **Les possibilités de modernisation des programmes d'études à base modulaire ne suffisent pas** à la tâche. On dénombre actuellement 120 modules préparés mais il en faudrait 800. La logique de l'organisation des programmes scolaires fondée sur des modules offre un potentiel de flexibilité mais, en réalité, les capacités humaines pour adapter des modules sur une base continue n'existent pas.
- Alors qu'une **décentralisation des responsabilités** aux écoles sera nécessaire pour les faire réagir aux besoins du marché du travail local, le système possède une forte tradition de centralisation, qui est difficile à rompre, tant au niveau du ministère, sur un plan national, qu'à celui de l'école, sur un plan local.
- **L'emploi et la nomination des enseignants.** Les enseignants sont nommés par une commission nationale de service civil qui recrute des fonctionnaires sur base de critères de sélection fournis par le ministère. Le ME est le principal employeur de services publics (avec 60 000 enseignants sur l'ensemble du pays). Une situation qui engendre des problèmes de qualité et de motivation du personnel enseignant et qui a pour effet de voir une réduction de l'influence des écoles sur leur personnel enseignant.

Habituellement, les professeurs des centres de formation et des écoles professionnelles viennent directement de l'université ou de *community colleges* sans expérience de travail pratique à base industrielle.

- **Les contraintes budgétaires de l'éducation.** Les écoles d'enseignement et de formation professionnels sont onéreuses et l'actuelle tentative consistant à laisser les écoles d'enseignement et de formation professionnels gagner une part de leur propre budget grâce au travail productif de leurs étudiants (par exemple, les étudiants de menuiserie qui ont meublé le bâtiment du Parlement et le ministère de l'éducation) peuvent avoir des effets négatifs graves sur les profils d'enseignement des centres de formation et des écoles professionnelles.
- **L'engagement de partenaires sociaux** à la fois en vue d'améliorer la gestion et l'adéquation au marché du travail de l'enseignement professionnel et en vue de garantir sa viabilité financière par une contribution des employeurs.

Les programmes futurs prévoient notamment l'expansion de branches professionnelles afin de répondre aux demandes du marché du travail ; le développement des compétences techniques et administratives du personnel ; la promotion d'une orientation professionnelle ; la réalisation d'études d'évaluation et de surveillance des programmes de formation et d'enseignement professionnels et de leurs résultats ; et la modernisation des projets et programmes d'études. Ces programmes sont en partie soutenus par une assistance externe.

Corporation de formation professionnelle (VTC)

La Corporation de formation professionnelle (VTC) a été fondée en 1976, avec le concours de l'OIT, suite à une période expérimentale menée selon un plan de formation professionnelle national établi par le ministère de l'éducation en 1973. La VTC a été investie de la responsabilité du plan d'apprentissage en 1977.

La VTC est une organisation semi-autonome, presque entièrement financée par le gouvernement et supervisée par un conseil d'administration tripartite désigné par le Cabinet et représentant différents ministères et partenaires sociaux. Le ministère du travail préside le conseil d'administration. L'organisation en est assurée par un corps exécutif, dirigé par un directeur général et de quatre directeurs généraux adjoints chargés respectivement des centres de formation, instituts, affaires techniques et affaires administratives et financières. Il se divise en 10 directions qui gèrent de façon centralisée l'ensemble de l'organisation. En 1998, le nombre total des effectifs était de 1 029, dont 548 de personnel technique, 291 de personnel administratif et 190 de personnel auxiliaire (concepteurs, conducteurs etc.). Le budget se chiffrait à quelque 6,5 millions JOD avec des recettes propres atteignant environ 700 000 JOD.

Le mandat de la VTC couvre actuellement trois secteurs de travail majeurs :

- **La formation professionnelle et la préparation de la main-d'œuvre**

Ses responsabilités en matière de formation comprennent les tâches suivantes :

- ✓ Le fonctionnement du programme d'apprentissage, combinant l'enseignement à base scolaire et la formation pratique en ateliers et/ou entreprises. Les stagiaires sont sélectionnés sur accomplissement du cycle d'enseignement fondamental (10 ans) et obtention du statut de travailleur qualifié. En 1998, 4 907 stagiaires (348 femmes) se sont inscrits en première année dans 43 programmes de formation différents avec la coopération d'environ 3 800 entreprises (principalement d'entretien automobile, pour 958 ; d'électricité, pour 732 ; de mécanique générale et métal, pour 647 ; d'air conditionné et de plomberie, pour 446 ; et de menuiserie, pour 443).
- ✓ Un service de formation supplémentaire d'une durée d'un an délivrant le statut d'artisan. Ce programme est ouvert aux travailleurs qualifiés et non qualifiés ainsi qu'aux diplômés de l'enseignement secondaire. En 1998, 2 960 personnes (1 907 hommes et 1 053 femmes) ont été formées dans le cadre de 34 programmes différents, impliquant 764 sociétés.
- ✓ La formation des travailleurs au niveau des travailleurs à compétences limitées, par l'organisation de programmes à moyen et court terme d'une durée de 3 à 9 mois. Cette formation est destinée aux jeunes gens et adultes qui n'ont pas achevé le cycle d'enseignement fondamental. En 1998, 2 477 personnes (1 349 hommes et 1 128 femmes) ont été formées dans 35 programmes différents, dont 735 comme coiffeurs/coiffeuses (395 femmes et 17 hommes) - barbiers (uniquement des hommes) et 422 comme couturiers/couturières. Un autre contingent de 252 personnes a bénéficié de programmes de formation d'emploi spéciaux en industrie hôtelière et restauration (95 hommes) et en industrie de cuir/vêtements (51 femmes et 108 hommes).
- ✓ La mise à jour des compétences à l'intention des travailleurs actifs. En 1998, 828 personnes (571 hommes et 257 femmes) ont été formées en 11 cours de 150-200 heures (dont 260 hommes ayant suivi des cours de conducteur de bus scolaire, 110 femmes des cours de soins esthétiques et 101 femmes des cours de tricot).
- ✓ La formation de surveillants et instructeurs. En 1998, 107 cours au total ont été organisés pour 1 239 personnes, principalement pour le personnel de la VTC mais aussi des participants provenant d'autres pays arabes.
- ✓ La formation en matière de santé et de sécurité. En 1998, 41 cours ont été suivis par 554 personnes.

Développement de normes nationales de classification professionnelle

Ce domaine comporte le développement de la classification professionnelle, les descriptions des fonctions, les contrôles nationaux de performances, la mise à l'épreuve et la certification. Au total, dix guides de classification professionnelle ont été publiés et les descriptions de fonctions de 10 familles professionnelles ont été préparées avant 1998. La classification suit le système de classification professionnelle standard arabe, qui se base quant à lui sur le CIP 1988 de l'OIT. Quelque 40 tests standardisés d'examens d'apprentis ont été développés.

- **Le développement des petites et moyennes entreprises**

À partir de 1992, la VTC s'est engagée dans les services d'extension des PME, dans le cadre d'un projet parrainé par le PNUD. Ces services comprenaient des prestations de consultance et de conseils en matière de contrôle de qualité, de gestion, de techniques de production, de marketing, de sécurité et de santé ainsi que la mise à jour des compétences. En 1998, la VTC a fondé son propre Institut de développement de petites et moyennes entreprises destiné à assurer de tels services. Cependant, comme mentionné ci-dessus, aucune initiative majeure n'a été entreprise par l'Institut à ce jour.

Actuellement, la VTC dirige 41 centres de formation à travers le pays, qui coopèrent avec quelque 4 700 entreprises. Bon nombre de centres de formation ont été fondés grâce à une assistance étrangère bilatérale et/ou internationale mais éprouvent des difficultés à tenir à jour leur équipement et le niveau de qualification de leur personnel. La VTC assiste également les entreprises publiques et privées dans l'établissement de leurs propres centres de formation, dont certains coopèrent ensuite étroitement avec la VTC. Outre ces centres, l'organisation dirige également un certain nombre d'instituts spécialisés, tels que :

- L'Institut de contrôle et de formation (ICF, créé en 1994), qui assure la formation professionnelle et applique les contrôles de performances et d'évaluation des aptitudes. En outre, cet Institut forme et certifie les étudiants des écoles secondaires, y compris les cas d'abandon scolaire et les étudiants qui n'ont pas passé avec succès leurs examens. Le nom de l'institut a été choisi de manière à le rendre plus attractif aux étudiants.
- L'Institut de formation et développement (IFD, créé en 1982), qui assure la formation des instructeurs et du personnel de la VTC et d'autres institutions et entreprises, dispense des cours de gestion élémentaire et de niveau moyen pour le personnel de la VTC et d'autres entreprises, des cours de surveillance pour instructeurs et qui développe des matières de formation à base modulaire. Au total, 411 unités de formation modulaire ont été développées avant 1998, principalement grâce à l'aide d'un programme bilatéral canadien.
- L'Institut de sécurité et de santé professionnelles (OSHI, fondé en 1983 avec le concours de l'OIT) promeut la prise de conscience de l'importance d'une application de normes de santé et de sécurité par des activités de formation, de recherche, de conseil et de consultance.
- L'Institut de formation spécialisée (IFS, créé en 1998) vise à aider les industries de la métallurgie à améliorer leur productivité.

La Société a signé plusieurs accords de coopération avec les pays arabes et assure des services de consultance et de formation auprès de divers pays voisins. Son œuvre de pionnière dans le domaine de la classification professionnelle et de la définition des profils d'emploi a suscité un intérêt particulièrement vif.

Les programmes futurs de la VTC sont centrés sur l'expansion de ses capacités de formation par l'établissement de nouveaux centres de formation et de nouveaux programmes de formation. La VTC envisage également l'amélioration de la qualité et de l'adéquation au marché du travail de ses programmes de formation, par la modernisation des matières du programme d'études, par la mise à jour des compétences des enseignants et formateurs et de l'équipement de formation.

Community colleges

Depuis 1997, l'ensemble des 11 *community colleges*, placés précédemment sous le contrôle du ministère de l'enseignement supérieur (qui a cessé d'exister à cette date) a été placé sous l'égide du Système des *community colleges* appliqués d'Al Balqa (BAUCCS). Un autre ensemble de 9 autres collèges publics dirigés par d'autres ministères seront également transférés à Al Balqa et l'université appliquée deviendra également responsable des normes académiques générales de tous les structures de *community colleges* privés de Jordanie. L'institution comprend aussi un campus universitaire avec un établissement d'enseignement de degré traditionnel installé dans la ville de Salt, au nord d'Amman.

En vertu de la loi, l'université servira la communauté jordanienne en particulier et la communauté arabe en général

- en fournissant des normes nationales et des programmes d'apprentissage aux niveaux de l'université appliquée et des collèges dans les domaines professionnels, techniques et universitaires appliqués afin de répondre aux besoins économiques de la nation tout en maintenant un équilibre d'enseignement général afin de répondre aux besoins sociaux et culturels ;
- en soutenant la recherche et l'application de la technologie en tant que service rendu à la communauté ;
- en développant la nature curieuse des participants aux cours tout en développant leurs aptitudes de groupe et un certain respect du travail manuel ;
- en renforçant les valeurs islamiques, en développant un sens d'identité nationale et en créant des liens avec les institutions associées à l'échelle mondiale.

Les *community colleges* connaissent actuellement une réforme radicale consistant à vouloir conférer à leurs programmes éducatifs une qualité égale voire supérieure et à mieux les adapter au marché local du travail. Les *community colleges* offraient habituellement quelque 100 spécialisations de qualité différente et ces programmes sont actuellement en cours d'examen afin de les rationaliser et d'améliorer leur qualité et leur adéquation à la communauté. Alors que leur statut et leur réputation n'étaient pas très élevés et qu'il y avait toujours suffisamment de places pour accueillir des étudiants intéressés, plus récemment les étudiants jordaniens ont manifesté un intérêt accru pour ces *community colleges*. En 1999, 24 000 candidats ont concouru pour un total de 6 000 places. Le gouvernement favorise les *community colleges* en réservant un certain nombre de postes vacants dans le secteur public aux diplômés de ces *community colleges*, une mesure qui a indubitablement contribué à accroître la popularité de ces institutions.

La réforme des *community colleges* fait partie d'un projet canadien d'assistance commune mis en œuvre par l'Association canadienne des *community colleges* et se concentre sur le développement de type *community colleges* individuels ainsi que sur l'université appliquée dans son ensemble. Le **Japon apporte aussi un soutien financier** aux *community colleges* individuels, surtout sous la forme de fourniture d'équipement technique.

L'UNRWA

L'Office de secours et de travaux des NU pour les réfugiés palestiniens dans le Proche-Orient exploite deux centres d'enseignement et de formation professionnels en Jordanie, tous deux situés dans la zone d'Amman. Le centre de formation de Wadi Seer, fondé en 1960 et d'une

capacité de 820 places de formation, représente le plus grand centre de formation de l'UNRWA sur les 8 qui fonctionnent dans la région. Le centre offre 20 cours différents: 15 cours de spécialisation (automobile, électricité, bâtiment et travail du bois, installations sanitaires, électronique et métallurgie) et 5 semi-professionnels (ingénierie architecturale, dessin industriel, ingénierie civile, arpentage et électronique industrielle).

Le centre de formation d'Amman, fondé en 1971 et d'une capacité de 404 places, offre 8 programmes différents : 1 programme de spécialisation (coiffure et soins esthétiques) et 7 programmes semi-professionnels (en spécialisations paramédicales et commerciales).

En 1998, les deux centres ont accueilli respectivement 808 personnes (711 hommes et 97 femmes) et 447 personnes (42 hommes et 405 femmes). Pour ce qui concerne l'ensemble des centres de l'UNRWA, le financement provient de donateurs internationaux, soit par le fonds général de l'UNRWA, le programme d'application de la paix lancé en 1993, soit en contributions extrabudgétaires séparées. Le Japon et les États-Unis ont contribué à la modernisation de deux centres implantés en Jordanie. La situation financière de l'Agence est précaire.

Les cours de spécialisation d'une durée de deux ans sont proposés au niveau post-préparatoire pour ceux qui ont accompli avec succès le cycle complet de l'enseignement fondamental. Ils conduisent à des qualifications de niveau de travailleur qualifié. Les cours semi-professionnels d'une durée de deux ans sont proposés au niveau post-secondaire à ceux qui ont achevé le cycle de l'enseignement secondaire (12 ans de scolarité). Les cours semi-professionnels sont dispensés au niveau des *community colleges* et suivent les programmes scolaires établis, les parties techniques et professionnelles étant renforcées dans le cadre d'heures supplémentaires. À la fin de la seconde année, les stagiaires présentent un examen complet organisé par les autorités locales concernées. Le diplôme final est décerné par l'université appliquée d'Al Balqa.

Les cours de spécialisation prennent 40 semaines par an, consistant en 42 périodes (10 périodes de matières générales, 4 de théorie professionnelle et 28 d'exercices pratiques). Les cours semi-professionnels prennent 32-36 semaines par an et, sur les 42 périodes, 30 à 35 en moyenne sont consacrées aux matières techniques. Tous les stagiaires suivent la formation professionnelle d'au moins deux semaines avant la remise des diplômes. Tous les cours sont ouverts aux étudiants masculins et féminins.

L'amélioration du service de formation (programmes de cours, formateurs et équipement) ainsi que l'expansion de cours de formation dépendent de la disponibilité des fonds de donateurs. Étant donné la situation financière actuelle de l'Agence, de nouveaux cours ne peuvent être lancés qu'en remplacement d'anciens.

Centre national de développement des ressources humaines

Fondé en 1990, initialement sous le nom de Centre national de développement et de recherche de l'enseignement (NCERD) en tant qu'institution d'assistance technique et de recherche destinée à produire des informations de base et des rapports de suivi et d'évaluation sur le programme de réforme de l'enseignement, le Centre est maintenant une agence nationale de coordination des institutions et est engagé dans la coordination de l'assistance des donateurs étrangers. Il continue à jouer un rôle important en tant qu'institution de recherche. Avec l'engagement de partenaires sociaux dans ses activités, le Centre a également servi de forum de discussions sur les progrès du processus de réforme en cours. Depuis 1995, le Centre porte le nom de Centre national de développement des ressources humaines (NCHRD).

Initialement, le centre fonctionnait en tant que bras technique de ce que l'on appelle le Conseil intermédiaire, qui fut désigné par le gouvernement avec pour tâche d'assurer le suivi

du programme de réforme de l'enseignement. Tous les programmes ont besoin de l'approbation formelle du Conseil intermédiaire avant leur mise en œuvre. Le Centre évalue les sous-projets (plus de 50 depuis 1990) et les prépare en vue de prises de décision : il identifie les ressources nécessaires investies, prépare la justification et le coût et propose une stratégie de mise en œuvre. Il assume aussi la responsabilité du contrôle financier, de la rédaction des rapports d'évolution et supervise les missions des donateurs étrangers. Ses tâches de recherche comprennent des études de politique et d'évaluation (telle que le financement, les performances et l'efficacité des institutions d'enseignement et de formation professionnels).

Au fil du temps, le Centre s'est vu confier trois responsabilités supplémentaires :

- La coordination interne de toutes les activités de réforme en matière d'éducation. Ceci comprend la surveillance de la mise en œuvre du projet et l'adaptation des programmes du projet.
- La coordination externe des donateurs et des agences chargées de la mise en œuvre. En étroite coopération avec le ministère de planification (qui signe les accords de coopération), le Centre se charge de la communication stratégique et quotidienne avec les donateurs et les agences d'application.
- L'acquisition et la coordination de financements de donateurs supplémentaires du programme de réforme de l'enseignement. Ceci inclut la présentation et la commercialisation du programme de réforme de l'enseignement ainsi que l'identification des besoins et possibilités de financement externe.

Le Centre conserve sa fonction d'organisateur d'études de base, de suivi et d'évaluation qui contribue au développement d'une politique stratégique. Il a publié à ce jour plus de 60 études sur le système d'enseignement jordanien et a produit récemment aussi une stratégie de développement de ressources humaines complète et tournée vers le futur, couvrant tous les sous-secteurs du système éducatif, y compris le système d'enseignement et de formation professionnels. Ce document a fait l'objet de discussions dans le cadre d'un atelier de 4 jours réunissant plus de 100 participants et a été accepté par le Cabinet comme référence majeure pour l'édification d'une politique de l'enseignement.

Le Centre dispose d'effectifs modestes, environ 30 personnes au total (techniciens, chercheurs et personnel d'assistance), et compte s'en tenir à cette petite taille. Il est actuellement dirigé par Dr. Munther Masri, (ancien directeur général de la STP, secrétaire général du ministère de l'éducation et ministre de l'éducation). Le Dr Masri siège également au Comité royal de l'université appliquée d'Al Balqa et a été récemment désigné secrétaire général du Conseil supérieur des sciences et technologies. Bien qu'aucune réforme éducative ne dépende que d'une seule personne, il est évident que cette accumulation de fonctions et d'expériences chez un même homme constitue un gage de continuité et de polyvalence du processus de réforme éducative en Jordanie.

Le Centre recourt à quelques conseillers de politique étrangère mis à disposition par des institutions donatrices engagées dans le programme de réforme de l'enseignement. Le personnel est rémunéré par le gouvernement. Tous les frais de fonctionnement sont financés à partir des budgets de projets. Le travail de recherche est le plus souvent effectué en sous-traitance par des experts étrangers ou locaux et coordonné par le personnel du Centre. Le personnel du Centre est de plus en plus sollicité pour des travaux de consultance dans la région.

L'absence de communication structurée entre les partenaires sociaux et les organismes de formation et d'enseignement professionnels constitue l'une des lacunes les plus manifestes du système d'enseignement et de formation professionnels jordanien. Il est à souhaiter que le Centre se développe dans cette direction, passant du rôle d'une institution de coordination technique des activités de réforme de l'enseignement à celui d'un forum pour l'élaboration des politiques en matière de l'enseignement et de la formation professionnels. A ce stade, ce forum n'existe pas pour l'enseignement et la formation professionnels. Alors que les Conseils nationaux existent pour l'enseignement fondamental et pour l'enseignement supérieur (le premier ministre préside actuellement le Conseil de l'enseignement supérieur) aucun Conseil de ce genre n'a jusqu'ici été établi pour l'enseignement et la formation professionnels.

3.4. Le problème de la gestion : développement de l'interface entre industrie et enseignement

L'un des problèmes majeurs du système d'enseignement et de formation professionnels jordanien réside dans l'absence d'information et de communication structurées entre l'industrie et le secteur de l'enseignement et de la formation professionnels. Ceci ne signifie pas pour autant que les employeurs et les syndicats ne sont pas engagés. Ils sont, au contraire, représentés dans les conseils des principales institutions d'enseignement et de formation professionnels, tant au niveau national (comme au Conseil intermédiaire et au conseil du NCHRD et à l'université appliquée Al Balqa, récemment créée) qu'au niveau local, tel qu'aux conseils des écoles secondaires et des centres de formation professionnelle.

Le problème est plus complexe, comme le révèle l'existence de plusieurs contradictions.

- Bien que les représentants des employeurs soient nommés au sein du conseil d'administration de la plupart des institutions d'enseignement et de formation professionnels, ils se plaignent que les programmes d'enseignement et de formation professionnels prévus par ces mêmes institutions ne répondent pas à leurs besoins et que les diplômés de l'école ont besoin d'une période de plusieurs mois à un an pour s'intégrer au lieu de travail. Par ailleurs, ils indiquent qu'outre leurs compétences

techniques fort basses, les diplômés présentent une certaine faiblesse au niveau de l'attitude de travail, du comportement et des aptitudes sociales.

- Alors que la VTC se targue d'avoir établi un réseau d'environ 3 000 entreprises pour son programme d'apprentissage, elle se plaint ouvertement du fait que les sociétés considèrent les apprentis comme une main d'œuvre bon marché plutôt que comme des stagiaires.
- Les institutions d'enseignement et de formation professionnels, dont le ministère de l'éducation et le NCHRD, tout en acceptant la nécessité d'adapter davantage l'enseignement et la formation professionnels aux besoins du marché du travail, font remarquer que les employeurs sont incapables de les informer de leurs besoins particuliers.
- Finalement, alors que les membres de l'industrie sont présents dans la plupart des discussions de politiques, ils semblent absents lorsqu'il est question de la mise en œuvre technique des politiques dans les écoles et les secteurs de formation. En même temps, comme l'a montré une étude récente relative aux demandes du secteur industriel en termes de main d'œuvre qualifiée, bon nombre d'employeurs éprouvent des difficultés à recruter du personnel qualifié sur le marché du travail et plus de la moitié des travailleurs qualifiés employés dans l'industrie ont été formés sur le terrain.

En d'autres termes, quoique les deux parties soient intéressées par un bon système d'enseignement et de formation professionnels, il n'existe aucun mécanisme d'articulation permettant de collecter et de transmettre des informations de base entre les employeurs et les organismes d'enseignement et de formation professionnels. Il n'existe pas d'interface entre l'industrie et l'enseignement. En réalité, ce problème comporte deux aspects. L'un consiste à créer un système d'information sur le marché du travail qui devrait inclure des données sur les diplômés des écoles, traçant leur parcours et leur carrière dans et hors du marché du travail, ainsi que des données sur les tendances et les développements de l'emploi dans les sous-secteurs de l'économie. Le second aspect consiste à disposer d'un forum tripartite où ces informations peuvent être discutées et peuvent servir de base aux décisions politiques. La structure de l'industrie jordanienne, qui se caractérise par un très grand nombre de petites entreprises dont plus de 90% occupent moins de 10 travailleurs et 60% moins de 5, complique les choses. Cette structure rend toute représentation difficile.

La question du développement de l'interface entre industrie et enseignement a été largement admise pourtant et sera **traitée au cours de la seconde phase du programme de réforme de l'enseignement et de la formation professionnels soutenu par le Canada**, baptisé judicieusement EDLINK. Le développement progressif du NCHRD dans un forum de décision politique où des représentants provenant du secteur de l'enseignement et de la formation professionnels et des partenaires sociaux ont la possibilité de se rencontrer peut, dès lors, être considéré comme une tentative de combler le vide existant à ce titre.

3.5. Engagement des donateurs dans la réforme du système jordanien d'enseignement et de formation professionnels

Il est clair que les donateurs étrangers, les institutions financières internationales telles que la Banque mondiale, les Agences des Nations unies (PNUD, OIT, UNESCO et UNRWA), l'Union européenne de même que les pays pris individuellement ont joué et continuent à jouer un rôle important dans le financement de la réforme de l'enseignement et de la formation professionnels en Jordanie.

Certains des projets d'assistance les plus importants dans le contexte de la réforme de l'enseignement et de la formation professionnels ont été mentionnés ci-dessus, notamment la première et la seconde phases du projet canadien, les deux prêts de la Banque mondiale, etc. Une liste de projets principaux financés par des donateurs extérieurs est fournie en annexe A.

Comme c'est souvent le cas dans les pays bénéficiant d'importantes contributions de donateurs internationaux, aucune stratégie précise d'engagement des donateurs n'est clairement définie. Il existe souvent une propension vers des projets basés sur des institutions plutôt que sur des politiques. Cette situation se traduit souvent par un manque de coordination de l'engagement des donateurs et par une certaine difficulté du côté des donateurs à reconnaître la contribution exacte de leur projets dans le système éducatif national. Il faut reconnaître aussi que souvent les donateurs sont eux-mêmes demandeurs de visibilité. Telle était la situation en Jordanie jusqu'au début des années 90 avec une multitude de donateurs multilatéraux et bilatéraux en place, coordonnés par le ministère de planification. La coordination se faisait sur la base de contributions financières plutôt que sur base d'améliorations qualitatives du service d'enseignement et de formation professionnels. Un phénomène qui a manifestement eu un impact négatif sur l'engagement des donateurs dans le pays.

Cette situation a sensiblement changé dans le secteur de l'éducation avec l'élaboration du programme de réforme de l'enseignement et l'établissement – et le développement ultérieur – du Centre national de développement des ressources humaines. Le programme de réforme de l'enseignement offre actuellement un puissant cadre aux donateurs internationaux. Le Centre fonctionne comme promoteur professionnel de la politique de réforme et comme coordinateur des agences d'application nationales et des donateurs internationaux. Il pourrait servir de modèle aux autres pays qui bénéficient d'un important engagement de donateurs. Le Centre s'éloigne à présent de son rôle purement technique pour devenir le principal organe décisionnel de politiques en matière d'enseignement et de formation professionnels, englobant déjà tous les principaux acteurs dans ses opérations.

L'implication de donateurs bilatéraux dans la réforme de l'enseignement ne fait pas que faciliter le financement mais a également un impact sur la teneur des activités et sur le cours général des politiques adoptées. D'autre part, les gouvernements réservent bon accueil aux organismes d'assistance technique qui sont plus proches des objectifs politiques qu'ils se sont fixés. Dans le cas de la Jordanie, cette correspondance entre une priorité politique et les donateurs a donné lieu à une forte implication du gouvernement canadien et de son Association des *community colleges*. D'autres donateurs interviennent au seul niveau des projets plutôt qu'à celui de la politique.

Le développement et la réforme de l'enseignement informel, comprenant l'enseignement et la formation professionnels continus des adultes, n'ont reçu qu'une faible attention de la part de la communauté des donateurs internationaux jusqu'ici, sauf pour des projets de taille relativement faible financés par la Banque mondiale dans le domaine du développement social et du soulagement de la pauvreté. Ce domaine reste à l'index du système de développement des ressources humaines jordanien mais peut s'avérer constituer un facteur clé dans la réalisation des objectifs globaux de politique économique et sociale fixés par le gouvernement. Cependant, certaines des questions non résolues touchant le secteur de l'enseignement et de la formation professionnels formel et initial peuvent également se montrer plus difficiles même à traiter dans le secteur de la formation professionnelle continue. Ceci concerne particulièrement le besoin d'information et de communication des besoins de formation ; une flexibilité et une haute qualité de l'offre, de l'évaluation et de la certification ; une durabilité financière et, dès lors, la nécessité encore plus grande d'une contribution des employeurs ; et enfin, participant de la conception d'un apprentissage tout

au long de la vie, l'intégration complète des secteurs (formels) d'enseignement et de formation professionnels et (informels) de la formation professionnelle continue dans un véritable système de développement des ressources humaines.

4. Résumé et conclusions

On trouve en Jordanie un puissant engagement, que ce soit au niveau du gouvernement ou parmi les principaux acteurs de l'enseignement et de la formation professionnels, en faveur d'une réforme du système d'enseignement et de formation professionnels comme participant de la refonte de l'ensemble du système de développement des ressources humaines. Étant donné l'extrême précarité des ressources naturelles et un environnement toujours plus concurrentiel dans la région, il a été admis qu'une main d'œuvre bien qualifiée se caractérisant par une distribution équilibrée de qualifications (depuis les travailleurs semi-qualifiés jusqu'aux experts) constituera une condition *sine qua non* à la réalisation réussie de la diversification nécessaire de l'industrie nationale jordanienne et d'une compétitivité durable en matière d'emplois sur le marché du travail régional arabe.

La réforme du système d'enseignement et de formation professionnels fait dès à présent partie intégrante du programme de réforme de l'enseignement qui a débuté en 1988. Alors que les objectifs politiques sont sains dans leurs fondements et s'inscrivent pleinement dans la lignée des conceptions politiques de l'enseignement et de la formation professionnels des pays de l'UE, y compris dans celle du concept d'apprentissage tout au long de la vie – la mise en œuvre quant à elle s'est trouvée confrontée à une série d'obstacles, parmi lesquels :

- des difficultés quant à surmonter les valeurs traditionnelles en matière de sexe, d'éducation et de travail qui subsistent au sein de la population ;
- des contraintes budgétaires aggravées par une forte croissance démographique et par la pression d'une impression ancrée dans l'esprit de la population que l'enseignement est un bien public qui doit être assuré par l'État ;
- une réticence du secteur privé à transférer des moyens financiers vers le budget de l'État sans avoir de contrôle sur les dépenses de celui-ci ;
- un service d'enseignement et de formation professionnels toujours largement induit par l'offre avec une adéquation limitée au marché du travail ;
- des déficiences au niveau du système d'emploi et de formation des enseignants;
- l'absence d'un système bien structuré d'information et de communication entre les institutions de formation professionnelle et le marché du travail ;
- le manque d'implication de la part des partenaires sociaux dans la gestion et le financement de la formation professionnelle.

Dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels, et avec le soutien supplémentaire du gouvernement canadien, les aspects problématiques que présente le système actuel d'enseignement et de formation professionnels ont été effectivement identifiés, une politique de réforme claire a été élaborée et convenue et d'importantes étapes dans la mise en œuvre et la réalisation ont été franchies. Le concept se fonde fortement sur le modèle nord-américain d'enseignement, avec des *comprehensive schools* secondaires (permettant une "libéralisation" de l'enseignement professionnel et une "professionnalisation" de l'enseignement général) suivies des *community colleges* au niveau post-secondaire, préparant à des qualifications de niveau moyen qui correspondent aux marchés locaux du travail, et à un enseignement supérieur dans une filière appliquée. Le

cadre de l'université appliquée d'Al-Balqa a été défini et l'attention est à présent portée sur l'amélioration des *community colleges* individuels.

La réforme des *comprehensive schools* secondaires et des *community colleges* est en bonne voie (bien qu'il n'existe pas de moyens finalisés à cet égard). Théoriquement, les fondements d'un système éducatif sont posés. Ce système est ouvert et permet une flexibilité horizontale et verticale aux jeunes, pour le moins dans le système formel et dans les parties supérieures du système. Cependant, la réforme de la Corporation de formation professionnelle (qui alimente le marché du travail en travailleurs qualifiés et semi-qualifiés par un programme d'apprentissage) vient seulement d'être lancée et le développement d'un système de formation professionnelle continue (comprenant le recyclage des chômeurs et des personnes non qualifiées) vient à peine de commencer. La faible attention publique accordée aux PME se reflète aussi dans l'absence quasi complète dans le système formel comme informel de l'offre d'un enseignement et d'une formation professionnels qui leur seraient consacrés.

5. Recommandations pour une possible assistance dans la restructuration du système d'enseignement et de formation professionnels

Les autorités jordaniennes ont pris une décision claire en ce qui concerne le choix de leur système d'enseignement et de formation professionnels et il n'y a absolument pas lieu de remettre en question cette politique, spécialement du fait que le concept s'avère bien correspondre aux aspirations actuelles des familles jordaniennes en matière d'éducation.

Pourtant, et en dépit de bonnes intentions politiques, la question de savoir si les *comprehensive schools* et les *community colleges* mis à niveau seront en mesure d'alléger la pression qui pèse sur l'enseignement supérieur et d'orienter un grand nombre de jeunes gens à qualifications intermédiaires vers le marché du travail reste posée. Au lieu de cela, comme le montrent des expériences vécues dans d'autres pays, ces institutions peuvent simplement se développer en voies alternatives - et moins exigeantes académiquement parlant - au sein de l'enseignement supérieur. Il peut, dès lors, s'avérer nécessaire d'accorder une attention bien plus grande à l'amélioration de la qualité et de la réputation des segments inférieurs du système éducatif (qui s'occupe des individus les moins intéressés et/ou performants au niveau scolaire) qu'on ne l'a fait jusqu'ici, si l'on veut combler le vide qui existe au sein de la structure de qualification. Ceci, à son tour, peut impliquer une plus grande attention accordée aux récentes expériences menées en Europe au niveau des réformes de l'enseignement et de la formation professionnels, en opposition à l'attention actuelle accordée aux modèles nord-américains orientés vers des qualifications de niveau supérieur.

L'expérience de plusieurs pays européens a révélé qu'il était possible de développer des voies alternatives d'enseignement et de formation à l'intention de groupes cibles différents afin de parvenir à des niveaux de qualification similaires : l'une se caractérisant largement par une voie basée sur les écoles (comprenant de courtes périodes de stages pratiques) et une autre par l'intégration du travail et de l'apprentissage, comme dans les programmes modernes d'apprentissage. Cette dernière voie s'est avérée séduisante pour les jeunes les moins attirés par le cadre scolaire (et dont les résultats scolaires sont donc moins performants) mais qui ne sont pas nécessairement les étudiants les moins compétents. Cela suppose, cependant, pour condition préalable, l'existence d'une structure de qualification nationale.

On pourrait toutefois recommander, au niveau de la politique à mener, une intensification des échanges d'expériences avec des décideurs politiques européens et de pays partenaires MEDA, des experts et des praticiens de l'enseignement et de la formation professionnels afin de développer des politiques permettant **d'améliorer les segments inférieurs et moyens** de la structure de qualification, à la fois par le **renforcement d'un type d'apprentissage** d'enseignement professionnel pour les jeunes, d'une part, et par **un enseignement et une formation professionnels continus** pour les adultes, de l'autre.

Cela touchera nécessairement à d'autres questions telles que:

- l'amélioration de la qualité et de la nature compétitive de l'offre;
- ***l'engagement de partenaires sociaux*** dans la gestion, l'organisation et le financement; et,
- la nécessité de développer une structure de qualification nationale.

Concrètement, l'intégration d'une approche continentale européenne d'enseignement et de formation professionnels – en complément de l'approche jordanienne existante - pourrait être entreprise par un programme de formation expérimental de développement de ***l'industrie hôtelière et touristique*** visant la formation de travailleurs qualifiés et semi-qualifiés sur base des profils professionnels développés dans les pays de l'UE. Les capacités de formation dans ce secteur sont insuffisantes tant en termes qualitatifs que quantitatifs. ***D'autres pays du programme MEDA disposant d'installations hôtelières et touristiques développées pourraient se voir sollicités pour participer à un projet régional.***

Une troisième recommandation concerne ***le rôle potentiel de la Jordanie, de son système d'enseignement et de formation professionnels et de sa main d'œuvre dans la région.*** Alors que le marché du travail régional arabe est aujourd'hui largement enraciné dans un modèle classique de manques de qualifications et de différences salariales, l'existence d'une culture et d'une langue communes constituent de puissants facteurs qui pourraient encourager une libre circulation régionale de la main d'œuvre à se poursuivre également sous d'autres conditions de marché du travail national. Une nouvelle fois, la Jordanie (et d'autres pays de la région, du reste) pourrait profiter de l'expérience récente de l'UE en cette matière, et ***spécialement en termes d'exigences institutionnelles de transparence et de reconnaissance mutuelle des qualifications*** qui doivent être satisfaites pour permettre une libre circulation du travail dans la pratique. Les investissements propres de la Jordanie dans la classification et les profils professionnels pourraient constituer un atout à développer.

Annexes

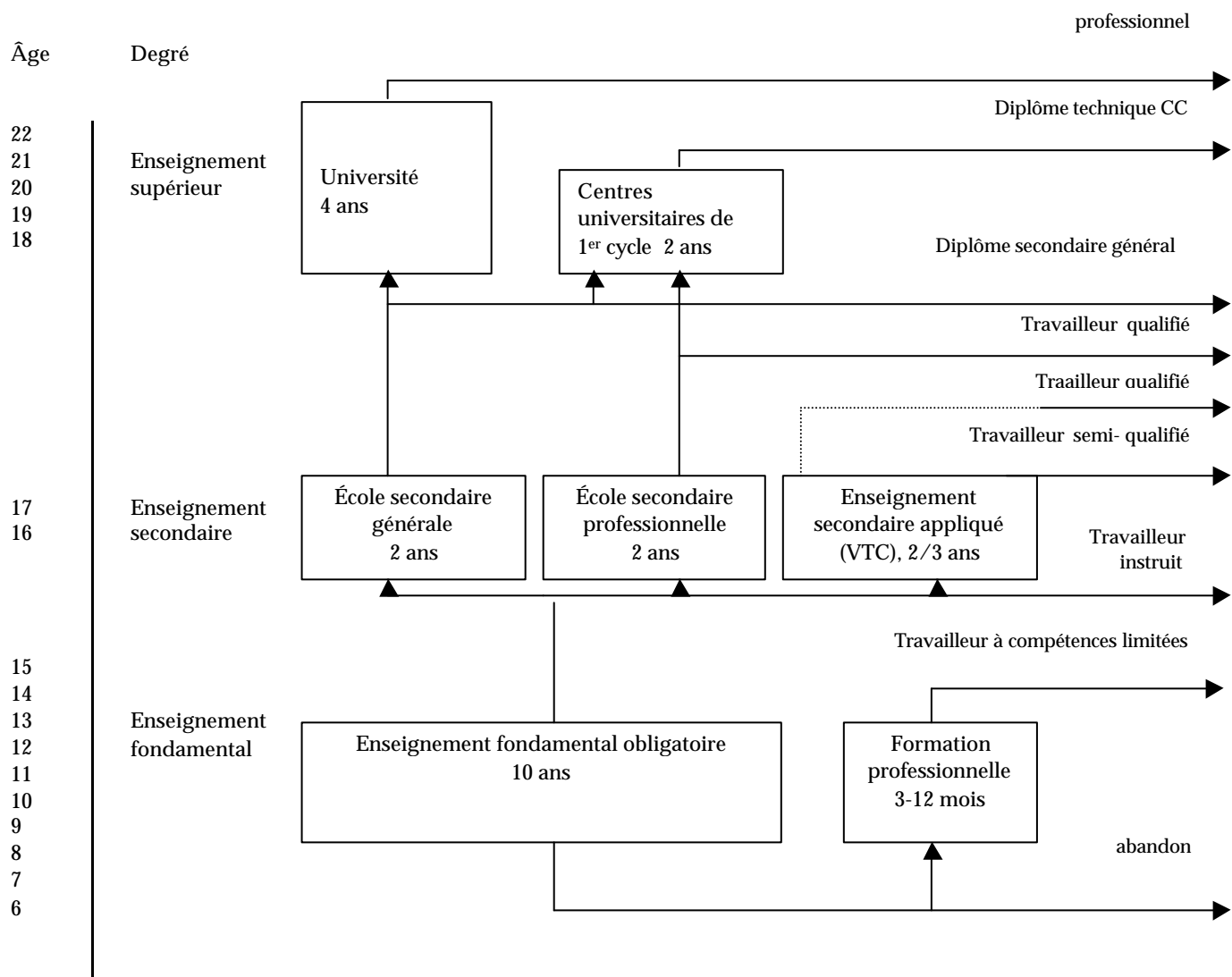
A. Tableau synoptique des projets principaux en matière d'enseignement et de formation professionnels financés par des donateurs bilatéraux et internationaux en Jordanie

Donateur	Montant	Domaine d'intervention	Commentaires
Union européenne	5,4 Millions du gouvernement jordanien (1,5 millions)	Amélioration de la formation des enseignants au niveau universitaire	Projet entamé en avril 1996 et prévu pour juin 2002.
Union européenne	40 millions	Programme de modernisation industrielle. Le programme comprend un module de formation continue dans des secteurs économiques pertinents.	Projet démarrant en 2000.
Banque mondiale	40 MUS\$	Septième projet d'enseignement. Le projet se concentre sur le développement de nouveaux programmes d'étude modernisés dans le cadre de la nouvelle Loi sur l'enseignement	L'Union européenne a octroyé 2,5 millions. Le projet est d'ores et déjà terminé (1988-1995)
Banque mondiale et JIBC (précédemment OCEF au Japon)	436 MUS\$ (266 de la BM et du Japon et le reste provenant du gouvernement jordanien)	Prêt d'investissement dans le secteur du développement des ressources humaines (1989-97) : soutien à la réforme de l'enseignement dans le pays. Le projet vise à la construction de nouvelles infrastructures afin de remplacer les écoles louées ou à classes alternées de même qu'à l'élaboration de manuels, de matériaux pédagogiques et à la formation des enseignants y compris la technologie de l'information dans l'enseignement.	Date d'achèvement du projet : juin 2001. Le département britannique du développement international ainsi que l'Agence USAID ont contribué par de petites donations.
Banque mondiale ¹	6 MUS\$ (dont 1MUS\$ par le PNUD et le gouvernement jordanien)	Projet de soutien à la formation et l'emploi. Au sein du programme global de productivité sociale du gouvernement, le projet vise à créer un fonds qui finance directement les entreprises disposées à fournir ou acheter des services de formation ou y afférents nécessaires au recrutement de chômeurs. Le projet est ciblé sur des chercheurs d'emplois défavorisés.	Le projet est en cours 1998-2001
Canada	6,5 millions CAD	Première phase : production d'un plan stratégique d'enseignement professionnel technique ; amélioration des programmes d'étude de formation professionnelle ; amélioration de la qualité de la formation	Projet d'ores et déjà achevé

¹ La stratégie d'aide aux pays de la Banque mondiale pour 2000-2002 prévoit un projet en matière d'enseignement supérieur pour un montant indicatif de 35 millions d'US \$. Ce projet vise à améliorer la qualité et la pertinence de l'enseignement supérieur en créant un nouveau système d'information ainsi qu'un programme d'évaluation des performances d'apprentissage. Le projet démarrera vraisemblablement en juin 2000. La contribution du gouvernement jordanien sera de 40 millions d'US \$.

Donateur	Montant	Domaine d'intervention	Commentaires
Canada	5 millions CAD	Seconde phase : EDLINK: soutien au développement d'un système d'information sur le marché du travail ; développement d'une base de données ; mise au point d'analyses sur l'évolution de la demande.	Démarrage du projet prévu pour sept. 2000
PNUD/Agence USAID	550.000 US\$	Soutien à la formation en entreprises pour les petites et micro-entreprises. Le projet vise à développer la capacité, dans le secteur privé, commercial et social sans but lucratif, à fournir une formation en entreprises et conseil en faveur des petites et micro-entreprises.	Le projet est en cours 1999-2001
PNUD	295 000 US\$	Souligner l'importance de la formation technique et des possibilités d'emploi pour les femmes jordaniennes. Il s'agit d'un projet pilote pour soutenir l'emploi des femmes grâce à la mise en œuvre d'une formation innovatrice combinant des qualifications professionnelles, générales et d'entrepreneuriat.	Cofinancé par JWIF. Le projet est en cours (1999-2002) et mis en œuvre par l'Université appliquée d'Al Balqa
PNUD	326 000 US\$	Formation en entrepreneuriat; développement d'un centre de consultants et de formation pour les moyennes entreprises à la VTC	Projet terminé en 1997
Plusieurs États membres de l'UE (Italie, France, Royaume-Uni)		Soutien aux centres de formation professionnelles par l'offre de formation pour les formateurs ; offre de nouveaux équipements et échanges de personnel et d'étudiants	

B. Tableau synoptique de la structure du système d'enseignement et de formation professionnels



C. Principaux indicateurs économiques

PIB :	Parité de pouvoir d'achat, \$15,5 milliards (estimations 1998)
PIB—Taux de croissance réel :	1,7% (1998 pré.)
PIB—par habitant :	Parité de pouvoir d'achat, \$3 500 (estimations 1998)
PIB—composition par secteur :	
• agriculture:	6%
• industrie:	26,5% (exploitation minière, fabrication manufacturière, électricité & construction)
• services:	64% (estimations 1995)
Exportations :	\$1,8 milliard (FOB, estimations 1998)
Exportations—produits de base :	<ul style="list-style-type: none"> • phosphates • fertilisants • potasses • produits agricoles • produits manufacturés
Exportations—partenaires :	<ul style="list-style-type: none"> • Iraq • Inde • Arabie Saoudite • UE • Indonésie • EAU • Syrie • Éthiopie
Importations :	\$3,8 milliards (CAF, estimations 1998)
Importations—produits de base :	<ul style="list-style-type: none"> • pétrole brut • machinerie • équipement de transport • produits alimentaires • animaux vivants • produits manufacturés
Importations—partenaires :	<ul style="list-style-type: none"> • UE • Iraq • USA • Japon • Turquie • Malaisie • Syrie • Chine
Dette—extérieure :	\$8,2 milliards (1998)
Aide économique bénéficiaire :	— \$1,097 milliard (1995) ;

Population totale par principaux groupes d'âge et par sexe

Population par âge et sexe, en Jordanie, 1998

ÂGE	Hommes	Femmes	Total
0-4	375 510	353 955	729 465
5-9	345 665	324 460	670 125
10-14	308 365	294 965	603 330
15-19	283 495	263 200	546 695
20-24	281 010	235 970	516 980
25-29	233 760	195 130	428 890
30-34	159 155	138 405	297 560
35-39	119 365	106 640	226 005
40-44	84 550	81 680	166 230
45-49	69 630	68 070	137 700
50-54	69 630	61 260	130 890
55-59	57 195	49 920	107 115
60-64	39 790	34 035	73 825
65+	59 680	61 260	120 940
Total	2 486 800	2 268 950	4 755 750

Taux de population active par groupes d'âge et par sexe

Taux d'activité pour la population jordanienne Âgée de + de 15 ans par âge et par sexe, Jordanie, 1999

Âge	Taux d'activité		
	Hommes	Femmes	Total
15-17	13,95	0,44	7,35
18-19	40,49	3,12	23,15
20-24	72,7	17,13	46,36
25-29	92,7	21,13	57,28
30-34	94,12	19,63	55,51
35-39	93,65	21,18	55,51
40-44	90,53	15,12	51,77
45-49	85,2	11,12	46,66
50-54	77,22	5,84	38,54
55-59	68,85	3,42	37,81
60-64	41,71	2,49	23,72
65-69	29,83	0,81	16,7
70-74	20,33	0,63	11,11
75+	13,32	0,26	6,82
Total	66,55	12,12	39,72

	Total
Main d'œuvre jordanienne	1 129 000
Population jordanienne active	1 013 840
Pourcentage de population jordanienne active	89,8%

Ventilation de la population active par secteur

SECTEUR DE TRAVAIL	POURCENTAGE
Gouvernemental	35,10%
Privé	63,70%
Autre	1,20%

Main d'œuvre par profession

Profession	Pourcentage (1992)
Industrie	11,4%
Commerce, restaurants et hôtels	10,5%
Construction	10%
Transport et communications	8,7%
Agriculture	7,4%
Autres services	52%

Ventilation de la population active selon les statuts

Statut de l'emploi	Pourcentage
Employé	79,2
Employeur	6,73
Indépendant	10,83
Travailleur familial non rétribué	2,49
Travailleur non rétribué	0,74
Total	100

Ventilation de la population jordanienne par niveau d'enseignement et par sexe (15+ ans)

Niveau d'enseignement	Hommes	Femmes	Total
Analphabète	7.46	18.83	13,06
Lire et écrire	5.80	4.75	5,29
Élémentaire	17.50	14.16	15,85
Préparatoire	20.31	17.78	19,06
Fondamental	15.13	13.98	14,56
Professionnel	1.19	0.47	0,84
Secondaire	15.53	15.03	15,29
Diplôme intermédiaire	6.54	9.57	8,03
Licence	8.71	5.00	6,88
Diplôme supérieur & plus	1.83	0.43	1,14
Total	100	100	100

Tendances de la demande et de l'offre d'emploi

Taux d'emploi pour les Jordaniens actifs Âgés de + de 15 ans, par âge et sexe, Jordanie, 1999

Âge	Hommes	Femmes	Total
15-19	75,8	74	75,7
20-24	84,1	64	81
25-29	92,2	77	89,5
30-34	95,3	89	94,1
35-39	96,4	94	95,9
40-44	95,7	96	95,7
45-49	94,9	100	95,5
50-54	97,3	99	97,4
55-59	95,8	97	95,8
60-64	93,6	100	93,9
65+	96,7	100	96,8

Indicateurs de participation dans l'enseignement et la formation

Taux d'embauche par cycle, groupe d'âge et sexe, 1997

Taux d'embauches types	Sexe	Cycle et groupe d'âge		
		Jardin d'enfant 4-5	Fondamental 6-15	Secondaire 16-18
Brut	Total	71,07	93,15	27,74
	Hommes	68,43	92,80	29,32
	Femmes	73,88	93,53	12,08
Net	Total	53,83	88,32	24,76
	Hommes	51,40	87,92	26,30
	Femmes	56,43	88,74	23,13

**Ventilation du pourcentage de la population jordanienne
Population âgée de + 15 ans par embauche - statut et âge**

Âge	Déjà embauché	Jamais embauché
15	98,86	1,14
16	99,2	0,8
17	98,94	1,6
18	98,67	1,33
19	98,4	1,36
20	98,38	1,62
21	98,68	1,32
22	98,19	1,81
23	98,34	1,66
24	98,23	1,77
25	98,07	1,93
26	97,91	2,09
27	97,85	2,15
28	98,33	1,67
29	97,38	2,62
30-34	95,84	4,16
35-39	93,94	6,06
40-44	88,62	1,38
45-49	81,14	1,86
50-54	71,14	28,86
55-59	62,63	37,37
60-64	48,32	51,68
65+	35,01	64,99
Total	88,24	11,76

**Ventilation des étudiants professionnels par filière et par sexe
pour les années 1996/1997**

Filière	Sexe				Total	Total %
	Hommes	%	Femmes	%		
Commerce	4 535	45,4	5 433	54,5	9 968	28
Agriculture	783	93,1	58	6,9	841	2,3
Industrie	7 531	99,9	4	0,01	7 535	21,1
Soins infirmiers	466	22,6	1 588	77,4	2 054	5,7
Hôtel	1 304	100	0	0	1 304	3,6
Centres professionnels	8 647	86,7	1 315	13,2	9 962	27,9
Économie domestique	0	0	3 915	100	3 915	11
Secondaire professionnel	23 266	65,3	12 313	34,7	35 579	100,0

Taux de redoublements et d'abandons par niveau et sexe

Niveau	Redoublement			Abandon		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Grand total	1,35	1,42	1,29	0,98	1,24	0,72
Cycle fondamental	1,22	1,22	1,22	0,73	0,91	0,54
1 ^{er} degré	0,50	0,58	0,42	0,20	0,21	0,18
2 ^{ème} degré	0,36	0,40	0,32	0,13	0,14	0,12
3 ^{ème} degré	0,30	0,32	0,29	0,14	0,16	0,12
4 ^{ème} degré	0,89	0,80	0,99	0,24	0,29	0,19
5 ^{ème} degré	1,98	0,85	2,12	0,46	0,57	0,34
6 ^{ème} degré	2,15	2,08	2,21	0,75	1,01	0,49
7 ^{ème} degré	2,18	2,16	2,20	1,13	1,41	0,83
8 ^{ème} degré	2,01	2,00	2,01	1,44	1,87	1,00
9 ^{ème} degré	1,60	1,77	1,42	1,73	2,19	1,26
10 ^{ème} degré	0,15	0,16	0,14	1,51	1,82	1,19
Cycle secondaire	1,02	1,56	0,48	1,95	2,57	1,33
11 ^{ème} degré	0,20	0,37	0,03	1,82	2,44	1,22
12 ^{ème} degré	1,93	2,88	0,98	2,09	2,73	1,45

Dépenses consacrées à l'éducation :

Dépenses publiques consacrées à l'éducation en % du PIB

Dépenses publiques consacrées à l'éducation en pourcentage du PIB	17,3%
PIB(1997)	4 945, 8 millions de JOD

Dépenses publiques consacrées à la formation professionnelle en % du PIB

Dépenses publiques consacrées à la formation professionnelle en pourcentage du PIB	0,1%
Dépenses totales consacrées à la formation professionnelle en 1997	4,6 millions JOD

Niveau d'enseignement de la population (groupe d'âge 25-59) :

Pourcentage de la population âgée de 25 à 59 ans qui n'a achevé que le cycle de l'enseignement obligatoire sur une population totale âgée de plus de 15 ans	22,6%
Pourcentage de la population ayant achevé le cycle secondaire	15,29%
Pourcentage de la population ayant achevé le cycle supérieur	16,85%

Taux de chômage dans la population:

Taux de chômage par sexe (1999)

Hommes	8,80%
Femmes	18,45%
Les deux sexes	10,25%

Taux de chômage des moins de 20 ans	24,3 %
Taux de chômage des 25-59 ans ayant achevé le cycle secondaire inférieur	6,2 %
Taux de chômage des 25-29 ans ayant achevé le cycle secondaire	6,0 %
Taux de chômage des 25-59 ans ayant achevé le cycle d'enseignement supérieur	4,7 %

Sources : Département de statistiques de Jordanie

Centre national de développement des ressources humaines

D. Bibliographie

- Université appliquée d'Al Balqa, Strategic Planning Report (rapport de programmation stratégique), février 1998
- Z. Ayoubi, Identifying the "demand" by the private industrial sector in Jordan for human resources knowledge, skills, abilities and attitudes. Canada-Jordan economic development through technical skills project. A Consultation/research for the association of Canadian Community Colleges (Identification de la "demande" auprès du secteur industriel privé de Jordanie en matière de connaissances, compétences, capacités et attitudes des ressources humaines. Développement économique Canada - Jordanie par projet d'aptitudes techniques. Une consultation/recherche pour l'association des *community colleges* canadiens), Amman, juin 1998.
- Hansen-Bauer, J. Pedersen et A. Tiltnes (éd.), Jordanian Society. Living conditions in the Hashemite Kingdom of Jordan (Société jordanienne. Conditions de vie dans le Royaume Hachémite de Jordanie), FAFO Institut de sciences humaines appliquées, Oslo, 1988.
- Institut de coopération au développement, Country Monograph: Technical Education and Vocational Training in the Hashemite Kingdom of Jordan –A Desk Study (Monographie du pays: Enseignement technique et formation professionnelle dans le Royaume Hachémite de Jordanie – Une étude documentaire), GTZ, septembre 1995.
- L. Ilon, Educational Finance in Jordan: Final Report (Finances de l'enseignement en Jordanie: Rapport final), Centre national de recherche et de développement dans l'enseignement, Série de publication No. 25. Amman, 1993.
- R. Janisch et S. Leyer, Förderung der Berufsbildung in Jordanien, Bericht über die Projektprüfung, GTZ, novembre 1996.
- M. Masri, Jordan, The dynamics of educational decision making, Prospects, vol XXVII, no. 4 (la dynamique du pouvoir décisionnel en matière d'enseignement, Perspectives, vol. XXVII, no. 4), décembre 1997, pp. 627-635.
- M. Masri et T. Bermamet, Jordanie: Système d'enseignement, International Encyclopaedia of Education (Encyclopédie internationale de l'enseignement), Pergamon Press, Londres.
- Centre national de développement des ressources humaines, Human Resources Development Strategy (Stratégie de développement des ressources humaines), Amman, 1999.
- R. Pearson, A Performance Review of Vocational Training Providers and the Linkages between Training and Employment in Jordan (Un examen des performances des organismes de formation professionnelle et les liens entre formation et emploi en Jordanie), Centre national de développement des ressources humaines, Série de Publication No.56, Amman, 1998.
- T. J. Piro, The political economy of market reform in Jordan (L'économie politique de la réforme du marché en Jordanie), Editeurs Rowman et Littlefield, Boston/Oxford, 1998
- L'unité de renseignements économiques, Country Report Jordan, 1st Quarter 1999 (Rapport national jordanien, 1^{er} trimestre 1999).
- L'unité de renseignements économiques, Country Report Jordan, 2nd Quarter 1999 (Rapport national jordanien, 2^{ème} trimestre 1999).

- L'unité de renseignements économiques, Country Report Jordan, 1st Quarter 2000 (Rapport national jordanien, 1er trimestre 2000).
- Urvoy et G. Bouscharain, Étude sur la coopération bilatérale et internationale entre les États membres et les pays MEDA dans le domaine de la formation professionnelle. Royaume Hachémite de Jordanie. Rapport de mission, 14-18 juin, 1999.
- Corporation de formation professionnelle, Annual report 1998: 22 years of Human Resources Development (Rapport annuel 1998: 22 ans de développement des ressources humaines), Amman, 1999.
- Banque mondiale, Project Appraisal Document for a Proposed Loan in the Amount of US\$5.0 Million to the Hashemite Kingdom of Jordan for a Training and Employment Support Project (Document d'estimation de projet pour une proposition de prêt d'un montant de 5,0 millions USD au Royaume Hachémite de Jordanie pour un projet de soutien de l'emploi et de la formation), 21 avril 1998, Banque mondiale.
- Banque mondiale, Performance Audit report Jordan Human Resources Development Sector Investment Loan (Loan N° 3106-JO) and Seventh Education project (Loan N) 2890-JO) Report n° 19545 (rapport d'évaluation de performance, prêt d'investissement dans le secteur de développement des ressources humaines en Jordanie (prêt N° 3106-JO) et septième projet sur l'enseignement (prêt N° 2890-JO) Rapport n° 19545), juin 1999
- Banque mondiale, Vocational Education and Training in Jordan : Performance, Issues and Prospects (Enseignement et formation professionnels en Jordanie: Performances, problèmes et perspectives), Résumé de l'étude nationale.
- Banque mondiale, Public sector review, The Hashemite Kingdom of Jordan, Report N° 19664-JO, (étude du secteur public, Le Royaume Hachémite de Jordanie, Rapport N° 19664-JO), septembre 1999
- Banque mondiale, communication du président de la BIRD et de la SFI aux directeurs exécutifs sur Country Assistance Strategy of the World Bank Group for the Hashemite Kingdom of Jordan (la stratégie d'aide aux pays du Groupe de la Banque mondiale en faveur du Royaume Hachémite de Jordanie), rapport N° 19890-JO, novembre 1999
- PNUD, Project of the Government of Jordan for Support to Business Training for Micro and Small Enterprises (Projet du gouvernement de Jordanie de soutien à la formation en entreprises pour les petites et micro-entreprises), description du projet, 1999
- PNUD, Project of the Government of Jordan on Enhancing technical training and employment opportunities for Jordanian Women (projet du gouvernement de Jordanie visant à souligner l'importance de la formation technique et des possibilités d'emploi pour les femmes jordaniennes), description du projet, 1999.
- La Commission nationale jordanienne pour les femmes, National Programme of Action for the Advancement of Jordanian Women 1998-2002 (programme national d'action pour l'émancipation des femmes jordaniennes 1998-2002), 1998

E. Liste de contacts

Institutions	Contacts
Délégation CE	M. Garcés de los Fayos
Université appliquée Al Balqa (Salt)	Pr Khaled Toukan, Président Pr. Musa R. Resheidat, Doyen du département d'ingénierie
Chambre de l'industrie d'Amman	M. Smadi, Directeur Général
Ambassade du Canada	M. Frank Gillis, Premier secrétaire M. Anshasi, membre du bureau du développement
GTZ	M. Kehr, Directeur du bureau
Conseil de l'enseignement supérieur	M. Ahmad Al-Husban, Secrétaire général
Centre de formation VTC Marka pour femmes	Mme Rajaa Ashour, Directrice
Ministère de l'Education	M. Mufeed Al-Hawamdeh, Secrétaire général
	M. Mahmoud Al-Massad, Directeur Général pour l'enseignement et les activités éducatives
	M. Mustafa M. Obeid, Directeur Général de projets et bâtiments scolaires
	Mme. Tujan Bermamet, Directrice des projets internationaux
	M. Zeid Meismar, Directeur de l'administration de l'enseignement et de la formation professionnels
	M. Ajlouni, Chef de la division de l'enseignement professionnel
	M. Maslamani, Chef de la division d'orientation professionnelle
	M. Dabbour, Chef de la division des ateliers professionnels et de modernisation
	M. Masaafeh, Chef des services de production professionnelle
	M. Oudwan, Chef de la division de l'enseignement industriel
Mme Jeanette Bermamet, Consultante	
Ministère du travail	M. Nader Mrayyan, Directeur du projet de soutien à la formation et à l'emploi (Banque mondiale, PNUD et Gouvernement de Jordanie)
Ministère du travail	Secrétaire général
Ministère de la planification	M. Abderrzaq Bani Hani, Secrétaire général
	M. Zaidoun Rashdan, Directeur du département des projets sociaux
Centre national de développement des ressources humaines	M. Munther Masri, Président M. Tayseer Al-Nhar, Vice-Président M. Ireland, Conseiller politique
Représentant du secteur privé	M. Zaki Ayoubi
Département de statistiques de Jordanie	M. Hussein Shakhatreh, Directeur Général
PNUD	M. Lissner, Représentant résident
Siège central de l'UNRWA	M. Ali M. Nasrallah, Chef du département de l'enseignement technique et professionnel

Institutions	Contacts
Visite au centre universitaire d'ingénierie d'Amman	M. Hamed, Doyen M. Awad, Doyen adjoint M. Suliman, Vice-doyen pour les questions académiques, M. Musmar, Vice-doyen pour les questions administratives
Visite de l'école polyvalente pour filles, Shmeiseni	Mme Jalout, Directrice adjointe
Visite de l'école industrielle pour garçons	M. Majed Al Sheikh, Directeur M. Mohamed Abohammad, Chef du département industriel
Corporation de formation professionnelle	M. Muhaisin, Directeur général, M. Abdel-Jaber, Directeur général adjoint pour les questions techniques Mr. Shakboua, Directeur de la VTC Institut de contrôle et de formation M Ahmad Odat
Centre d'information VTC et centre de développement des programmes d'étude	M. Ahmad Dwadat, Directeur
Institut VTC de formation et de contrôle	M. Shakboua, Directeur
Institut VTC de formation des instructeurs	M. Taweek, Directeur
Institut VTC de sécurité et santé professionnelles	M. Hameed Wreikat, Directeur