

## QUESTION N° 1 RELATIVE AU CAPITAL HUMAIN

### La sous-utilisation du capital humain freine la croissance et la création d'emplois

Les jeunes des pays arabes méditerranéens<sup>1</sup> représentent le principal potentiel de capital humain pour assurer la prospérité économique, tout en constituant la principale source de pression sur le marché du travail. Si la part relative des jeunes dans la population reste élevée (16,4 %) par rapport à celle de l'UE-27 (5,2 %), elle a décliné dans la plupart des pays (de 3,3 % en moyenne).

En outre, la région continue de connaître un solde migratoire négatif (l'émigration est supérieure à l'immigration), sauf en Israël, en Jordanie et au Liban. Cet élément influe également sur les perspectives relatives à la démographie et au marché du travail dans chaque pays.

Le marché du travail des pays arabes méditerranéens se caractérise par le faible niveau des taux d'activité et d'emploi, notamment chez les jeunes, une participation limitée des femmes, un secteur informel important et croissant, un taux d'émigration relativement élevé dans la population générale et chez les personnes instruites en particulier (fuite des cerveaux), et un afflux de réfugiés et de travailleurs étrangers (principalement, mais pas exclusivement, au Liban et en Jordanie).

Les taux d'inactivité dans les pays arabes méditerranéens restent parmi les plus élevés au monde, avec une participation active au marché du travail inférieure à 50 % en 2019. Fait plus inquiétant encore, ces taux d'inactivité sont restés constants au cours de la dernière décennie (Liban, Tunisie) ou ont même légèrement augmenté (Algérie, Égypte, Jordanie, Maroc, Palestine). Paradoxalement, une part croissante des emplois dans les pays de la région SEMED concerne le domaine des services, tandis que les principaux objectifs des demandeurs d'emploi restent les salaires et l'emploi dans le secteur public.

Les marchés du travail des pays arabes méditerranéens se caractérisent également par un faible taux d'emploi, un chômage élevé et des écarts très prononcés selon le genre et l'âge. Parmi les divers facteurs essentiels à prendre en considération, on peut citer la pression démographique associée à la croissance économique «sans emploi» de la région, à l'origine d'une situation dans laquelle l'offre de main-d'œuvre est largement supérieure à la demande. Cela se traduit par des taux de chômage élevés et un taux d'emploi très faible, notamment chez les jeunes qui entrent sur le marché du travail.

---

<sup>1</sup> Pays arabes méditerranéens

On observe une relative corrélation inverse entre le niveau d'instruction et l'emploi. Quoi qu'il en soit, trouver un emploi représente une lutte difficile pour les jeunes de la région.

Les inadéquations horizontales et verticales ont une incidence négative sur l'emploi des jeunes dans la région. L'inadéquation des compétences est reconnue comme un problème majeur par les décideurs politiques, les praticiens et les partenaires sociaux, car elle est souvent associée à des contextes économiques et sociaux dynamiques, tels des processus de restructuration, une évolution des modèles commerciaux, des mutations technologiques, une évolution démographique et des conditions sociales négatives (économie informelle, chômage de longue durée ou inactivité, par exemple). L'inadéquation du capital humain peut également être liée à l'obsolescence des compétences: les travailleurs possèdent des compétences qui ne sont plus demandées par les employeurs, du fait de l'évolution des aptitudes des travailleurs, des progrès techniques ou des conditions du marché. Il ne semble pas que l'allongement de la scolarité contribue à résoudre les problèmes d'inadéquation ou de chômage des jeunes en général.

Les employeurs ont le rôle et aussi la responsabilité de participer davantage au développement des compétences en identifiant et communiquant les compétences dont ils ont besoin, et en élaborant des mécanismes pour recruter, former et retenir les salariés. Il convient de mieux comprendre et reconnaître cette responsabilité partagée et de soutenir son institutionnalisation.

# QUESTION N° 2 RELATIVE AU CAPITAL HUMAIN

## L'exclusion accroît la pauvreté et entrave la réalisation des objectifs sociaux

La notion d'«inclusion socio-économique» dans le rapport fait référence à l'égalité d'accès des personnes aux opportunités économiques et aux offres d'emploi, indépendamment du genre, de l'âge, du niveau d'instruction, du statut socio-économique ou de la situation géographique. Il est généralement admis que le fait d'accroître le caractère inclusif de la croissance socio-économique et de la prospérité renforcera également leur durabilité. Dans ce contexte, les politiques d'inclusion sociale ont acquis durant ces dernières années une importance inédite dans les programmes nationaux des pays de la région SEMED. De plus, des liens entre l'inclusion sociale et le développement des compétences se développent actuellement.

L'impossibilité d'accéder à des services publics de qualité abordables, aux capitaux et à la technologie a entravé encore davantage l'accès aux opportunités et a empêché certains citoyens de profiter de la croissance. Avec le vieillissement des sociétés, l'évolution des nouvelles technologies, et l'accélération de l'automatisation et des changements, de nouvelles catégories de personnes, par exemple celles dont les compétences sont obsolètes, risquent de plus en plus d'être exclues du marché. Par ailleurs, la faiblesse persistante de la croissance, exacerbée par la crise sanitaire de la COVID-19, a certainement aggravé le problème des inégalités de revenus et de l'exclusion sociale.

Outre la répartition inéquitable de ressources limitées et l'instabilité politique, plusieurs autres facteurs peuvent expliquer cette situation précaire, notamment:

- le faible niveau et la qualité médiocre de la création d'emplois (décent) en raison des lacunes observées dans les domaines suivants: intégration régionale, compétitivité mondiale, capacité d'innovation, maturité technologique et diversification des exportations;
- la difficile transition de la scolarité au monde du travail reste problématique dans la plupart des pays, avec un nombre toujours élevé de NEET (en hausse dans la plupart des pays), en raison d'un soutien insuffisant;
- l'économie informelle, devenue une caractéristique structurelle qui perdure dans la région au fil des ans, de même que les conditions de travail et les niveaux de salaire;
- les disparités entre les sexes sur le marché du travail, qui constituent une perte de productivité et entraînent des coûts d'opportunité élevés et un faible rendement des investissements dans l'éducation;
- l'inadéquation des compétences, due au faible lien entre le secteur privé et le monde universitaire: les compétences et les spécialisations fournies ne répondent pas aux exigences des employeurs;
- la capacité et l'efficacité insuffisantes des systèmes d'éducation et de formation, qui ne parviennent pas à fournir les compétences requises pour répondre aux besoins actuels et futurs du marché du travail;
- l'évolution des migrations: la région SEMED, qui était une terre d'émigration, est en train de devenir une région de transit ou d'accueil pour les immigrants et les réfugiés, ce qui aggrave l'exclusion de l'éducation et du marché du travail.

De plus, avoir un emploi dans la région ne garantit pas d'échapper à de mauvaises conditions de travail ni à la pauvreté. En réalité, les emplois sont souvent précaires et non protégés, avec des salaires faibles et des perspectives de formation limitées.

Les groupes les plus vulnérables de la région sont les jeunes, les femmes, les NEET, les travailleurs informels, les habitants des zones rurales, les migrants et les réfugiés.

## QUESTION N° 3 RELATIVE AU CAPITAL HUMAIN

### La préparation est insuffisante pour anticiper la future demande de compétences et y répondre

De multiples transformations façonnent les économies et les sociétés dans les pays de la région SEMED, et leurs incidences peuvent être aussi fortes que le choc de la pandémie de COVID-19. Bien qu'il n'existe pas de synthèse unique répertoriant les types et l'ampleur des transformations socio-économiques, les pays de la région SEMED, comme ceux du reste du monde, devront faire face aux changements suivants. Pour que les pays puissent saisir les possibilités offertes par cette évolution et être prêts à gérer la transition vers l'avenir, la qualité, la pertinence, l'efficacité et la résilience de l'éducation sont essentielles.

Ces transformations incluent les phénomènes suivants: i) le changement technologique et numérique, qui implique des effets perturbateurs, liés à la numérisation et à l'intelligence artificielle, et de nouveaux modèles de production et d'échanges commerciaux; ii) la mondialisation, qui entraîne l'intégration et la connectivité des marchés; iii) les phénomènes démographiques, tels que la diminution des jeunes générations et les vagues de migration importantes (vers l'intérieur ou l'extérieur); et iv) le changement climatique, qui requiert l'écologisation de l'industrie et l'efficacité des ressources destinées à la consommation (économies circulaires).

Les résultats du Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) 2015 et 2018 mettent en évidence les **problèmes de qualité de l'enseignement de base**. Cet enseignement joue naturellement un rôle clé dans les perspectives d'emploi et le développement socio-économique en général. Toutefois, la population peu qualifiée reste assez importante dans la région, malgré tous les efforts consacrés à l'accès à l'éducation. Selon l'ETF (2020), trois adultes sur quatre au Maroc, environ deux adultes sur trois en Algérie et en Palestine, et environ la moitié des adultes en Tunisie et en Jordanie ont atteint tout au plus le premier cycle de l'enseignement secondaire (enseignement obligatoire en général).

L'éducation dans la région a été entravée par les normes comportementales et la polarisation idéologique, qui se traduisent par quatre types de tensions selon la Banque mondiale: i) références/compétences, ii) discipline/enquête; iii) contrôle/autonomie; et iv) tradition/modernité. Ces tensions ont empêché l'éducation d'évoluer vers un apprentissage qui prépare les étudiants à leur avenir.

Bien que l'évaluation PISA ait légèrement progressé en Jordanie et au Liban depuis les résultats de 2015 et 2018, le faible niveau de réussite en lecture, en mathématiques et en sciences demeure préoccupant: plus de 60 % des étudiants âgés de 15 ans dans les pays arabes méditerranéens n'ont pas atteint le niveau 2 de l'échelle PISA en mathématiques. Il est certain que ces faibles performances suivront ces élèves tout au long de leur vie, y compris dans le système d'EFP et sur leur lieu de travail, en fonction de leur parcours futur.

Les systèmes de compétences révèlent d'importantes lacunes en matière d'efficacité et d'efficience, car ils ne sont pas suffisamment flexibles, réactifs et ancrés dans l'environnement professionnel. Bien que les systèmes d'éducation et de formation dans la région SEMED aient considérablement progressé sur le plan de l'amélioration de l'accès et de la couverture géographique, il reste encore beaucoup à faire pour répondre aux transformations rapides. L'une des principales raisons de

l'insuffisance des compétences réside dans l'absence de processus pertinent concernant l'anticipation et l'adéquation des compétences, la médiocrité des services publics de l'emploi, ainsi que le développement et la pertinence limités de l'apprentissage tout au long de la vie, de l'orientation professionnelle, de l'enseignement pour adultes, et de la formation par le travail.

L'adéquation nécessite des informations sur le marché du travail, provenant du suivi, de l'anticipation et de la prévision de l'offre et de la demande de compétences, et la conversion de ces informations en politiques et activités efficaces pour réduire les déséquilibres sur le marché du travail. Des données pertinentes sont requises pour effectuer ce suivi.

La gouvernance centralisée et la diversification insuffisante des mécanismes de financement de l'EPF sont d'autres facteurs essentiels qui entravent la qualité, la pertinence, l'efficacité et la résilience de l'éducation et conduisent à l'épuisement du capital humain.