

DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN DANS LE SUD ET L'EST DE LA MÉDITERRANÉE: UN IMPÉRATIF POUR L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELS

Processus de Turin 2018–20
Rapport de synthèse

Ce résumé a été préparé par Abdelaziz Jaouani, dans le cadre du processus de Turin 2018-20
© Fondation européenne pour la formation, 2021
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

TABLE DES MATIERES

CONTEXTE SOCIOECONOMIQUE ET DEMOGRAPHIQUE	5
LES ENJEUX DU CAPITAL HUMAIN	6
REPONSES POLITIQUES	8
PRIORITES D'ACTION	9
Priorité d'action 1. Bâtir des partenariats solides en matière de compétences, une nécessité pour la prospérité socioéconomique et la mise en place de systèmes souples et résilients	10
Priorité d'action 2. Instaurer une culture de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et renforcer l'éducation des adultes, afin de garantir la croissance économique, l'inclusion sociale et la transition numérique/verte	13
Priorité d'action 3. L'offre de compétences devrait faciliter la transition sur le marché du travail, soutenir la création d'emplois et renforcer l'inclusion	15
Priorité d'action 4. Données pour une meilleure anticipation et mise en adéquation des compétences, et suivi des performances du marché du travail	18
CONCLUSIONS	19

CONTEXTE SOCIOECONOMIQUE ET DEMOGRAPHIQUE

Malgré des différences de développement socioéconomique, de démographie, de systèmes politiques et de répartition des richesses, les pays du sud et de l'est de la Méditerranée (la « région SEMED ») sont confrontés aux mêmes défis que sont la croissance durable, l'emploi des jeunes et la transition démographique¹. La croissance inclusive et la création d'emplois sont au cœur des réformes engagées par l'ensemble des pays de la région SEMED. Cependant, les données laissent penser qu'il reste encore beaucoup à faire dans la lutte contre les inégalités et le chômage – notamment chez les femmes et les jeunes – pour assurer le développement durable et la prospérité de ces pays.

En règle générale, les pays de la région SEMED sont des pays à revenu intermédiaire avec des contextes socioéconomiques difficiles, marqués par une forte pression démographique (les jeunes représentant une part importante de la population totale) et une croissance économique modeste, avec une très forte volatilité et d'importantes variations régionales. La compétitivité mondiale, la capacité d'innovation, la maturité technologique et la diversification des exportations demeurent limitées dans la région². En ce qui concerne les échanges, la région reste globalement peu intégrée, même si certains pays s'intègrent de plus en plus dans l'économie mondiale et obtiennent de meilleurs résultats. Autre caractéristique de la région: le niveau d'informalité élevé et persistant de l'économie.

En dépit de tous les efforts déployés par les États, le marché du travail dans les pays arabes méditerranéens³ se caractérise par de faibles niveaux d'activité et d'emploi, en particulier chez les jeunes, par une participation limitée des femmes et un secteur informel important et croissant, par un taux d'émigration relativement important en général, et qui touche tout particulièrement les personnes instruites (fuite des cerveaux), et par un afflux de réfugiés et de travailleurs étrangers (au Liban et en Jordanie principalement, mais pas seulement). Cette situation (inactivité, chômage, migration et secteur informel) accroît le risque d'appauvrissement du capital humain. Si ce risque concerne tous les pays arabes méditerranéens, son intensité varie selon les pays et les groupes de population, les plus exposés étant les jeunes, les femmes et les populations rurales.

La pandémie de COVID-19 va exacerber les défis socioéconomiques, accentuant encore la pression sur des pays déjà frappés par la crise économique et l'instabilité politique. Mais cette crise est aussi une opportunité d'innovation dans l'économie et dans les systèmes d'éducation et de formation, en particulier grâce à l'utilisation des technologies numériques. L'annexe 1 du rapport illustre l'étude qui a été menée conjointement par l'ETF et l'Association euro-méditerranéenne des économistes (EMEA) au sujet de l'impact de la COVID-19 sur les systèmes éducatifs et sur les politiques publiques des pays arabes méditerranéens.

¹ Israël, qui affiche un contexte socioéconomique très différent et se caractérise par un développement économique important, des taux d'emploi plus élevés ainsi qu'un taux de chômage plus faible chez les jeunes et les femmes, fait figure d'exception dans la région.

² Voir l'introduction du présent rapport pour en savoir plus sur la situation en Israël.

³ Le terme « pays arabes méditerranéens » est utilisé dans ce rapport pour tenir compte de la situation unique d'Israël dans la région SEMED, tant au regard du développement socioéconomique que des caractéristiques éducatives du pays (voir également la note sur Israël au début du chapitre 2).

LES ENJEUX DU CAPITAL HUMAIN

L'analyse des données disponibles et des rapports nationaux du cinquième cycle du processus de Turin (2018-2020) donne à penser que, s'il constitue le principal atout de la région, le capital humain est néanmoins confronté à de multiples défis. À cet égard, on peut distinguer trois grands pôles d'enjeux liés au développement et à l'utilisation du capital humain qui doivent être traités de toute urgence.

Sous-utilisation du capital humain entravant la croissance et la création d'emplois	Exclusion sociale et écart entre les hommes et les femmes, avec pour conséquence une perte importante de potentiel de capital humain pour la prospérité socioéconomique	Préparation insuffisante pour anticiper et répondre aux besoins futurs en matière de compétences
<ul style="list-style-type: none">• Taux d'inactivité et de chômage élevé chez les jeunes et les femmes• Incidence négative de l'inadéquation horizontale et verticale• Solde migratoire net négatif	<ul style="list-style-type: none">• Écart important entre les hommes et les femmes et nombre élevé de jeunes «NEET»• Chômage long-terme• Faible taux de participation à la formation continue• Haut niveau d'informalité• Risque d'accroissement des inégalités en raison de la crise de la COVID-19	<ul style="list-style-type: none">• Participation limitée du secteur privé à l'anticipation et au développement des compétences• Des systèmes d'éducation et de formation peu flexibles et peu réactifs aux demandes du marché du travail• Manque de données et des systèmes de suivi et d'évaluation insuffisants

Note: NEET – jeunes sans emploi et ne suivant ni études ni formation

L'amélioration du niveau d'instruction de la population (en particulier des jeunes femmes) ne s'est pas traduite par une amélioration des performances du marché du travail dans les pays de la région, à l'exception d'Israël. Les responsables politiques, les praticiens et les partenaires sociaux de la région reconnaissent que les pénuries et les inadéquations de compétences sont des défis majeurs. Comme dans d'autres régions du monde, ces pénuries s'inscrivent dans des contextes sociaux et économiques dynamiques, marqués par les processus de restructuration, l'évolution des modèles d'échanges commerciaux, les transformations technologiques et les changements démographiques. Les pénuries et les inadéquations de compétences sont également liées à un certain nombre d'aspects sociaux négatifs de la région, au premier rang desquels figurent l'économie informelle, le chômage de longue durée et le taux d'inactivité.

Malgré des tentatives visant à rendre les sociétés et les marchés du travail plus inclusifs, il subsiste de grandes disparités entre les pays de la région SEMED et au sein de ceux-ci, jetant une ombre sur le développement durable du capital humain. Les pays de la région présentent des scores plutôt faibles en matière de développement du capital humain; ils affichent des niveaux d'inégalité entre les sexes très élevés et sont souvent confrontés à des différences croissantes au sein de leur propre territoire (entre zones urbaines et zones rurales).

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

- le faible niveau de création d'emplois et la qualité médiocre des emplois créés;
- la transition difficile de l'école au travail en raison d'un accompagnement insuffisant et de la non-participation du secteur privé à la conception des politiques publiques;
- l'économie informelle, les mauvaises conditions de travail et les bas niveaux de salaires;
- les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail;
- la faible capacité et efficacité des systèmes d'éducation et de formation pour fournir les compétences nécessaires permettant de répondre aux besoins actuels et futurs du marché du travail.

Les systèmes de compétences régionaux, peu flexibles, peu réactifs et insuffisamment ancrés dans l'environnement professionnel, présentent d'importantes lacunes en termes d'efficacité et d'efficience. Bien que les performances des systèmes d'éducation et de formation des pays de la région SEMED se soient considérablement améliorées en ce qui concerne l'accès, la couverture géographique, la réduction de l'écart entre les hommes et les femmes et la pertinence des formations pour l'emploi et pour les perspectives d'évolution de carrière, des progrès restent à faire pour s'adapter aux transformations rapides à l'œuvre dans la région.

Si l'éducation et la formation sont souvent considérées comme un secteur prioritaire, les ressources qui y sont consacrées ne sont pas toujours à la hauteur des enjeux. Tous les pays de la région SEMED reconnaissent que l'éducation est vitale pour leur développement. À cet égard, l'EFP est souvent considéré comme une alternative aux filières universitaires et comme un moyen efficace de créer des emplois, d'accroître l'employabilité, de réduire le taux de décrochage scolaire et d'améliorer l'inclusion sociale. Toutefois, en raison des faibles ressources financières et des capacités institutionnelles insuffisantes des autorités d'EFP et des services publics de l'emploi (SPE) pour engager des réformes structurelles, il est difficile de réduire les inadéquations et les pénuries de compétences et d'anticiper et de répondre aux besoins du marché du travail. Le financement de l'EFP, qui est géré par l'État, demeure centralisé et n'est pas suffisamment diversifié pour accompagner les ambitions des programmes, des politiques et des plans d'action en matière de compétences. L'absence de systèmes de chiffrage des coûts, qui se traduit par un recours généralisé à la planification incrémentale des dépenses (en fonction des années précédentes), est un autre problème qui limite les performances et l'innovation dans le domaine du développement des compétences. Les pays arabes méditerranéens offrent très peu de données sur leurs dépenses d'éducation, en particulier dans la filière de l'EFP, ce qui limite l'analyse de cet aspect important.

En effet, on constate dans ces pays un manque général de données, de dispositifs de suivi et d'évaluation pertinents et de systèmes nationaux d'information sur le marché du travail (SIMT) qui permettraient de suivre le rythme des changements socioéconomiques. Les systèmes d'éducation et de formation ont un rôle essentiel à jouer pour faire en sorte que tous les citoyens aient la possibilité de développer continuellement leurs compétences dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie, ce qui leur permettrait de s'adapter à l'évolution rapide des besoins du marché du travail.

REPONSES POLITIQUES

Depuis le dernier cycle du processus de Turin, en 2016, les pays de la région SEMED ont connu de profonds bouleversements politiques, socioéconomiques et démographiques dans le sillage du «Printemps arabe». Les évolutions récentes continuent de placer le capital humain, et en particulier l'éducation et la formation, au cœur des programmes politiques afin de relever les défis sociaux et économiques auxquels sont confrontés ces pays. Comme dans le reste du monde, la crise de la COVID-19, qui a éclaté en 2020, a engendré de nouveaux défis et mis en lumière la nécessité d'apporter de nouvelles réponses politiques. De même, la mise en œuvre des réformes structurelles s'annonce de plus en plus difficile. Pour autant, les signes des progrès réalisés par les pays au cours des quatre dernières années sont visibles dans la plupart des domaines abordés dans la présente analyse.

En ce qui concerne les partenariats mis en place avec le secteur privé en vue de l'anticipation et du développement des compétences, les pays de la région ont continué à développer leurs systèmes d'éducation, de compétences et d'information sur le marché du travail, afin de mieux répondre aux besoins du marché du travail. Le secteur privé prend une part croissante dans ces efforts. La diversification économique et le développement des petites et moyennes entreprises (PME), domaines qui sont perçus comme des piliers essentiels de la prospérité socioéconomique et où les compétences sont de plus en plus reconnues comme un facteur clé de développement, font l'objet d'une attention croissante. En ce qui concerne la participation du secteur privé à la gouvernance de l'éducation et de la formation, des progrès importants ont été enregistrés dans tous les pays, avec un écart entre les pays du Maghreb et ceux du Machrek. Les pays de la région associent de plus en plus le secteur privé à l'élaboration et à la révision des politiques publiques, quoiqu'à des niveaux et à des rythmes différents. Cependant, ils s'appuient souvent sur des tendances à court terme au niveau de l'offre et de la demande pour planifier l'éducation et la formation. Il est impératif de prendre conscience de l'évolution des demandes de compétences, d'identifier les vecteurs de changement et de stimuler le débat entre les décideurs politiques et les praticiens (y compris ceux du secteur privé) concernant l'avenir du travail et des compétences, afin d'adapter l'offre d'éducation et de formation en conséquence.

En ce qui concerne la modernisation et la diversification de l'offre d'EFP, les pays de la région ont redoublé d'efforts pour réformer et moderniser leurs systèmes d'EFP, en vue de soutenir le développement économique et la prospérité sociale, mais aussi de mieux répondre aux besoins du marché du travail. Ces efforts se sont notamment traduits par la mise en place de méthodes d'apprentissage visant à renforcer les approches fondées sur les compétences, la formation en milieu du travail pour faciliter la transition vers le monde du travail, ainsi que le perfectionnement professionnel continu (PPC) des enseignants. L'actuelle crise sanitaire a accéléré la nécessité de réformer les programmes et d'introduire des compétences clés telles que les compétences numériques et entrepreneuriales. L'assurance de la qualité (AQ), les cadres nationaux des certifications (CNC) et la validation des acquis figurent également parmi les priorités de la plupart des pays, même si leur mise en œuvre représente toujours un défi.

En ce qui concerne l'inclusion et l'accessibilité des compétences pour tous, les pays de la région SEMED accordent davantage d'attention à la stimulation de la croissance inclusive et de la création d'emplois, ainsi qu'à l'amélioration de l'accessibilité des programmes d'EFP aux groupes vulnérables (personnes handicapées, personnes peu qualifiées, migrants, personnes appartenant à des groupes défavorisés en raison de leur situation géographique ou économique). Les politiques associées visent à développer l'éducation et la formation des adultes dans une perspective d'apprentissage tout au long

de la vie, de façon à accroître l'employabilité, à prévenir le décrochage scolaire et à accompagner la transition de l'école au travail et du travail au travail.

L'UE et d'autres bailleurs de fonds, très actifs dans la région SEMED, aident les pays partenaires, aux niveaux bilatéral et multilatéral, à renforcer leurs réponses politiques. Un nouveau programme pour la Méditerranée a ainsi été publié pendant la rédaction du présent rapport. Les orientations politiques de ce programme se déclinent en cinq domaines politiques de coopération: 1) le développement humain, la bonne gouvernance et l'État de droit; 2) le renforcement de la résilience, la construction de la prospérité et l'accompagnement de la transition numérique; 3) la paix et la sécurité; 4) la migration et la mobilité; et 5) la transition verte: résilience climatique, énergie et environnement. L'anticipation et le développement des compétences (y compris le perfectionnement et la reconversion professionnels) sont considérés comme des axes essentiels pour développer ces cinq domaines d'action et pour accroître l'employabilité des jeunes en général. Le chapitre 5 fournit davantage de précisions sur la contribution et le soutien de l'UE et d'autres bailleurs de fonds.

PRIORITES D'ACTION

Les conclusions et recommandations du rapport régional du processus de Turin de l'ETF fournissent des éléments visant à éclairer le dialogue politique et les futures initiatives régionales au sein de la région SEMED. Les conclusions de ce rapport viendront également alimenter le dialogue mené actuellement par l'Union pour la Méditerranée et la Commission européenne sur le suivi des progrès de la déclaration ministérielle sur l'emploi et le travail de 2019, qui met l'accent sur toute une série d'enjeux, notamment l'importance de réformer les systèmes d'éducation et de formation de manière à répondre aux défis posés par la garantie d'embauche, l'employabilité et le travail décent⁴. Les résultats du rapport contribueront à la mise en place du cadre de suivi et d'évaluation, qui constitue l'une des réalisations concrètes de la déclaration⁵.

Les systèmes de développement des compétences des pays de la région SEMED doivent faire l'objet d'un véritable changement de paradigme afin de passer à des systèmes d'apprentissage tout au long de la vie qui permettent d'offrir à chaque apprenant des parcours flexibles et individualisés, alliant apprentissage formel et informel, compétences techniques et non techniques, et facilité d'accès à l'éducation et aux possibilités de formation tout au long de la vie. Cette transformation doit être capable de fournir des compétences nouvelles et de meilleure qualité, qui permettent une compétitivité durable et favorisent l'équité sociale et la résilience face aux crises régionales et mondiales⁶. Il s'agit, à l'évidence, d'une tâche complexe qui couvre tous les aspects des systèmes d'éducation et de formation, des pratiques d'enseignement et d'apprentissage jusqu'à l'organisation de l'offre, en passant par la

⁴ En ce qui concerne l'importance de l'investissement dans les systèmes d'éducation, d'enseignement supérieur et de formation (y compris l'EFP), ainsi que la reconversion et le perfectionnement professionnels des travailleurs tout au long de leur vie pour les préparer aux évolutions constantes du monde du travail, voir UpM (2019, p. 4).

⁵ Les ministres du travail ont demandé au Secrétariat de l'UpM de coordonner, avec la participation des pays volontaires, la mise en place d'un cadre pour les processus de suivi nationaux, notamment en organisant des réunions, en fournissant des informations pertinentes, en établissant des contacts et des réseaux, et en coopérant avec les parties prenantes des pays et des organisations internationales. Les ministres ont invité la Commission européenne et les organismes européens concernés, en particulier l'ETF, à apporter leur expertise à ces travaux. Voir UpM (2019).

⁶ Stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience (2020).

visibilité des compétences acquises par les citoyens tout au long de leur vie, les nouvelles modalités de coopération entre les différents acteurs, l'examen de la répartition des responsabilités ou la mise à disposition de ressources suffisantes grâce à une approche de gouvernance multiniveaux.

Un tel changement de paradigme nécessite une approche systémique des réformes et un effort soutenu pour gérer un processus de transformation non linéaire, qui s'attaque à la résistance au changement, absorbe les chocs externes de façon à maintenir le cap et tienne compte des besoins socioéconomiques actuels. En outre, la crise de la COVID-19 a engendré de nouveaux défis et renforcé l'urgence d'accélérer le processus de transformation des systèmes d'éducation et de formation en exploitant le potentiel des technologies numériques, en s'appuyant sur des pratiques innovantes et en développant des solutions collaboratives, notamment avec le secteur privé, pour éviter les perturbations.

Si ces recommandations sont, d'après l'ETF, pertinentes et communes à la plupart des pays de la région SEMED, leur niveau d'importance et de priorité diffère en fonction du contexte spécifique de chaque pays.

Priorité d'action 1. Bâtir des partenariats solides en matière de compétences, une nécessité pour la prospérité socioéconomique et la mise en place de systèmes souples et résilients

Comme cela a déjà été indiqué dans le rapport, la question du chômage des jeunes est une préoccupation majeure pour l'ensemble des autorités de la région. Les principaux enjeux de ce défi en matière de développement du capital humain sont nombreux et vont de l'insuffisance de la création d'emplois à l'inadéquation des compétences, en passant par les rigidités du marché du travail, la mauvaise qualité des emplois, les obstacles à la recherche d'emploi, les fortes disparités régionales ou la participation insuffisante du secteur privé et de la société civile au cycle d'élaboration des politiques publiques.

De plus, les nouvelles technologies, la numérisation, les nouveaux modèles d'affaires, l'évolution démographique, le changement climatique et la crise économique sont autant de sujets qui appellent des réponses rapides et flexibles de la part des systèmes d'EFP. En effet, seul un système de développement des compétences souple et résilient est en mesure de s'adapter aux bouleversements que connaît la région et de transformer les menaces en opportunités, favorisant ainsi l'innovation, la productivité et la résilience des économies et des sociétés à l'échelle locale, nationale et régionale. Le développement des compétences devrait être une tâche partagée entre les différents acteurs, notamment les partenaires sociaux, les prestataires de formation, les pouvoirs publics, les chercheurs, les services publics et privés de l'emploi, les chambres de commerce et autres organismes intermédiaires, ainsi que les organismes sectoriels. Le fait d'agir en partenariat permet d'améliorer la pertinence des compétences et l'efficacité des processus de développement des compétences, notamment en matière d'employabilité. La mise en place de partenariats efficaces entre des acteurs publics et privés à tous les niveaux, dans le cadre d'une vision renouvelée du dialogue social qui se soucie davantage des compétences, est le seul moyen de créer des systèmes d'anticipation et de développement des compétences efficaces qui favorisent la prospérité socioéconomique.

Priorité d'action 1.1. Favoriser la mise en place d'un écosystème de gouvernance multiniveaux et multi-acteurs aux niveaux national, sectoriel et local

Comme indiqué au chapitre 3, il est largement admis, quoiqu'à des degrés divers, que le défi d'une gouvernance centralisée et dirigée par l'État est l'un des principaux facteurs qui entravent l'efficacité

des systèmes d'éducation et de formation dans la région. La question de la gouvernance, qui se pose aux échelons national, sectoriel et local, a une incidence négative sur l'efficacité de l'EFP et sur son attractivité pour les apprenants comme pour les employeurs. Cette priorité d'action propose une approche globale et cohérente, permettant de s'attaquer à ce sujet urgent en favorisant un environnement propice à un écosystème de gouvernance multiniveaux et multi-acteurs, qui soit à même d'orienter le développement des compétences de manière à répondre efficacement aux besoins socioéconomiques réels.

Au niveau national, les autorités centrales chargées du développement des compétences devraient considérer les partenaires sociaux, non pas comme des hôtes qu'il faudrait consulter occasionnellement sur des sujets spécifiques, mais comme des acteurs à part entière du cycle d'élaboration des politiques publiques. Bien que, dans certains pays, des partenariats tripartites – souvent problématiques et partiellement opérationnels – soient formalisés au niveau national (Maroc, Algérie, Tunisie), ce type de partenariat demeure pour l'heure une ambition plutôt qu'une réalité dans la plupart des pays de la région. Les partenaires sociaux doivent s'unir et mieux s'organiser pour influencer efficacement la politique et la législation. Pour cela, ils ont besoin des moyens (personnel, ressources et compétences) qui leur permettent de défendre leurs positions. Ces positions devraient s'appuyer sur des données et des faits pertinents, notamment en ce qui concerne le marché du travail et les besoins en compétences. L'instauration d'un dialogue social et l'établissement de bonnes relations bipartites entre les représentants des employeurs et des salariés renforcent la possibilité de parvenir à un consensus sur les objectifs de développement nationaux et sur les moyens de les atteindre. Quelle que soit la forme de ces partenariats, ceux-ci devraient asseoir et garantir les orientations stratégiques et la législation et le financement qui y sont liés, ainsi que leur mise en œuvre et leur suivi. Ils devraient également garantir l'élaboration de mandats clairs pour les différentes parties concernées, et favoriser le partage de responsabilités dédiées et communes avec d'autres institutions, au-delà des seuls organismes d'éducation et de formation (ministères, partenaires sociaux, chambres de commerce, associations sectorielles, organisations de la société civile, etc.).

Au niveau sectoriel, il est urgent de mettre en place des conseils des compétences dans les secteurs d'activité stratégiques de la région SEMED. Les conseils des compétences représentent un moyen efficace d'associer directement les employeurs à la définition des politiques, en leur permettant de jouer un rôle plus important pour influencer sur l'élaboration des politiques publiques. Lorsque l'identification des compétences ou la collecte de données et de renseignements sur les compétences pose problème – ce qui est le cas dans la plupart des pays de la région –, une telle démarche permettrait au secteur privé de participer au dialogue politique et à la planification des compétences. Les conseils des compétences devraient être progressivement mis en place en tant qu'organisations patronales indépendantes dans les secteurs prioritaires de l'économie. En plus du rôle qu'ils jouent dans l'anticipation des compétences, la réduction des déficits de compétences, le développement et la gestion des normes d'apprentissage, etc., ces conseils auront pour mission de bâtir un système de compétences axé sur la demande des employeurs. Les partenariats sectoriels devraient être ouverts à toutes les parties concernées, afin de leur permettre de mettre en commun leurs compétences et leurs ressources en vue de la mise en œuvre d'actions concrètes qui permettent aux citoyens de conserver leur emploi, de changer de travail ou de trouver de nouveaux emplois. Les acteurs du partenariat devraient partager et échanger leurs connaissances afin de garantir la qualité de l'offre de formation, notamment la qualité des enseignants et des formateurs ainsi que des programmes de formation.

À l'échelon régional et local, la question du renforcement de l'autonomie des écoles et de leur intégration dans leur environnement, afin de répondre aux divers défis et changements à l'œuvre, se

pose de façon de plus en plus pressante. En l'absence de partenariats locaux avec le secteur privé et d'un certain niveau d'autonomie humaine et financière des établissements, il sera difficile de garantir la souplesse et la résilience en temps de crise et de pérenniser la pertinence et l'efficacité de l'offre d'EFP. La notion d'excellence professionnelle dans des centres d'EFP sélectionnés pour le caractère stratégique de leurs domaines thématiques ou géographiques pourrait constituer un point de départ. Cette nouvelle génération de centres, qui s'appuie sur une conception plus globale et plus inclusive de l'offre de compétences recouvrant l'innovation, la numérisation, l'équité, l'orientation professionnelle, les compétences transversales, l'apprentissage professionnel organisationnel et continu, l'apprentissage tout au long de la vie, etc., devrait être dotée d'un cadre de gouvernance commun garantissant une autonomie financière et de gestion accrue. Ces bonnes pratiques pourraient ensuite être progressivement étendues en termes de couverture thématique et géographique. Une deuxième phase consisterait à mettre en place des réseaux d'écoles consolidés afin d'optimiser les ressources d'enseignement et d'apprentissage et d'accroître l'efficacité. Ces réseaux nationaux pourraient ouvrir leurs relations de coopération à d'autres réseaux d'établissements régionaux et internationaux, afin de favoriser l'apprentissage par les pairs et le développement futur de l'éducation⁷.

Priorité d'action 1.2. Diversifier et soutenir les mécanismes financiers de l'EFP afin de répondre aux différents besoins et de garantir la viabilité budgétaire

Comme indiqué au chapitre 3, dans la plupart des pays, le financement du système d'EFP est assuré principalement par le budget de l'État. La mise en place d'une gouvernance partagée pour répondre aux priorités politiques devrait également englober le financement de l'EFP et la diversification des sources de financement. L'ETF recommande d'entamer cette réforme par un réexamen de la composition et de l'affectation budgétaires actuelles, ainsi que de la capacité du budget à couvrir les différents besoins et à fournir les bonnes compétences. Cette étude devrait déboucher sur les éléments suivants.

- **Le développement d'une méthode de calcul des coûts** permettant de garantir une planification et une exécution budgétaires fiables et pérennes. La simulation des implications financières des options stratégiques permet de vérifier que les choix effectués sont réalistes et s'inscrivent dans la durée. Il est important que les stratégies en matière de compétences s'appuient sur des estimations de coûts qui tiennent compte des résultats et des activités à planifier. Cela permettra de garantir une meilleure prévisibilité en ce qui concerne les ressources nécessaires au cours de la période de mise en œuvre. L'utilisation de la variable de coût comme facteur de décision suppose de disposer de données sur les enjeux financiers, mais aussi sur le système d'EFP dans son ensemble.
- **La diversification des sources de financement** et l'accroissement de la part des ressources non étatiques pour mettre en œuvre les stratégies relatives aux compétences et au marché du travail et pour mobiliser concrètement le secteur privé.
- **La diversification des sources de financement** suppose une approche coûts-avantages équitable sur le plan économique, afin que ceux qui bénéficient des politiques publiques y contribuent également. Cette contribution (ou les formules et conditions de financement) pourrait prendre différentes formes, telles que le prélèvement d'une taxe de formation professionnelle et d'incitations associées, la génération de revenus par les écoles, les frais d'inscription, etc. Dans le contexte de la région SEMED, le développement de la formation en milieu du travail pourrait offrir un moyen gagnant-gagnant, concret et rapide, d'accroître les ressources de l'EFP. Ce développement

⁷ www.etf.europa.eu/en/projects-activities/projects/network-excellence

pourrait porter, dans un premier temps, sur les métiers prioritaires nécessaires au développement économique et à la création d'emplois.

- **Le passage à des approches plus axées sur les performances** pour l'allocation des ressources. Aujourd'hui, dans la plupart des pays, les ressources sont déterminées par une simple augmentation (ou diminution) en pourcentage par rapport au budget de l'année précédente (approche progressive historique), ce qui ne tient compte ni des performances des prestataires, ni de la réalisation des objectifs des politiques d'EFPP. Les décideurs politiques devraient envisager de fixer des critères de base de répartition des fonds, en fonction des performances et des priorités politiques (c'est-à-dire le nombre d'inscriptions, les diplômes, les stages, la formation continue, la formation par le travail, l'inclusion sociale, etc.). La planification des politiques devrait tenir compte des différentes sources de financement, tant publiques que privées (y compris les prestataires privés d'EFPP et les contributions des bailleurs de fonds), afin de combler l'écart actuel entre les stratégies et les réalisations effectives, de crédibiliser la politique et de renforcer la visibilité et la transparence.

Enfin, il importe de souligner à nouveau le rôle clé du secteur privé, qui devrait se voir confier un rôle plus important dans la conception, la mise en œuvre et le suivi des politiques nationales, afin de garantir une bonne gouvernance ainsi que des processus démocratiques et responsables. Le dialogue social et les organes bipartites et tripartites devraient également inclure le développement des compétences – qui constitue un domaine de collaboration gagnant-gagnant – dans les programmes politiques. En étant pleinement associé à l'élaboration des politiques, le secteur privé pourrait jouer un rôle plus déterminant dans l'amélioration de l'employabilité et dans la réduction des pénuries et de l'inadéquation des compétences.

Priorité d'action 2. Instaurer une culture de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et renforcer l'éducation des adultes, afin de garantir la croissance économique, l'inclusion sociale et la transition numérique/verte

La transformation technologique en général, et la transition numérique et verte en particulier, exigent des systèmes de compétences plus souples et plus réactifs que les dispositifs d'éducation et de formation initiaux et formels ne sont pas toujours à même de garantir à eux seuls. Les individus ont besoin d'aide pour perfectionner et actualiser leurs compétences de façon permanente. Les objectifs de développement durable, notamment l'objectif 4 (éducation de qualité), qui met l'accent sur la garantie d'une éducation de qualité, équitable et inclusive pour tous, adoptent une approche d'apprentissage tout au long de la vie, de la petite enfance jusqu'à l'enseignement supérieur en passant par l'enseignement général et l'EFPP. Ces objectifs mettent également l'accent sur la nécessité d'augmenter sensiblement le nombre de jeunes et d'adultes possédant des compétences pertinentes (y compris des compétences techniques et professionnelles) pour l'emploi et pour un travail décent.

L'apprentissage tout au long de la vie permet aux individus de maîtriser un large éventail d'aptitudes et de compétences et de s'orienter dans le système d'éducation et de formation, grâce à des technologies et des outils d'apprentissage de pointe, par-delà les frontières des établissements d'enseignement et de formation. L'enseignement et la formation professionnels continus (EFPC) devraient donc évoluer vers une approche systémique, visant à s'adapter aux évolutions technologiques tout au long de la vie professionnelle. L'instauration d'une nouvelle culture de l'apprentissage tout au long de la vie, et la mise en place de systèmes d'éducation et de formation tout au long de la vie accessibles, inclusifs, pertinents,

durables et de qualité, relèvent de la responsabilité de toutes les parties concernées (partenaires sociaux, prestataires d'EFPC et apprenants).

L'éducation et la formation des adultes, telles qu'elles sont comprises dans l'UE, englobent l'ensemble des activités d'apprentissage formel, non-formel et informel (à la fois générales et professionnelles) effectuées par les adultes après leur sortie de l'enseignement initial. L'éducation et la formation des adultes apportent des avantages considérables aux apprenants eux-mêmes, mais aussi aux employeurs et à la collectivité au sens large. En outre, l'éducation et la formation des adultes contribuent à l'ensemble des domaines d'action (par exemple, l'économie, l'innovation, les valeurs démocratiques et l'inclusion sociale), qui dépendent tous, plus ou moins, des compétences des personnes.

Les offres d'enseignement et de formation professionnels initiaux (EFPI) et d'EFPC devraient être mieux reliées entre elles, plus compatibles et davantage fondées sur la veille stratégique en matière de compétences, en étroite coopération avec le secteur privé (voir priorité d'action 1). La nouvelle culture de l'apprentissage tout au long de la vie implique que les individus bénéficient d'une orientation professionnelle et acquièrent des compétences clés qui leur permettent de gérer activement les phases d'éducation, de formation et d'emploi, avec le soutien et l'engagement accru de toutes les parties concernées. La culture de l'apprentissage tout au long de la vie repose sur des politiques et des cadres d'EFPC qui soient axés sur la demande et orientés vers la pratique. Cette nouvelle culture passe également par le fait d'accorder une plus grande place à la formation en milieu du travail et à l'apprentissage en milieu professionnel dans les stratégies d'EFPC. Les apprenants et les employeurs devraient être conscients de leurs besoins et développer des environnements de travail propices à l'apprentissage afin d'exploiter pleinement leur potentiel. En outre, dans les pays de la région SEMED, il est également important de garantir un accès effectif à la formation pour tous, avec la mise en place, par exemple, de droits de formation, de fonds et d'autres mesures adaptées à la situation nationale.

La promotion d'une culture de l'apprentissage tout au long de la vie exige une sensibilisation accrue des employeurs et des salariés à la valeur et aux avantages du perfectionnement et de la reconversion professionnels, la disponibilité de services d'orientation et d'aide à l'évolution de carrière, le développement de ressources financières appropriées, ainsi que la mise en place d'un suivi et d'une évaluation régulière de la qualité. Il convient d'accorder une attention particulière au perfectionnement et à la reconversion professionnels des groupes défavorisés, notamment les travailleurs âgés et les adultes ayant des difficultés à maîtriser les compétences de base. Les PME bénéficient d'un dispositif d'accompagnement pour aider la direction et le personnel à se former et à surmonter les obstacles – tels que le manque de temps, de fonds ou d'informations sur les possibilités de perfectionnement ou de reconversion –, et ont accès à des incitations et des aides financières et non financières (par exemple, des outils, des services ou des financements) afin de créer et de pérenniser une culture de l'apprentissage au sein de l'organisation, aussi bien pour les dirigeants que pour les salariés⁸.

Le développement d'une vision de l'apprentissage tout au long de la vie nécessite d'analyser les principaux problèmes qui entravent l'apprentissage tout au long de la vie et de décrire ce qui est nécessaire pour les transformer en opportunités. Pour l'avenir, le récent rapport de l'UNESCO (UIL, 2020) présente dix messages clés, déterminants pour la création d'une culture de l'apprentissage tout au long de la vie:

- reconnaître le caractère holistique de l'apprentissage tout au long de la vie;

⁸ Pacte sur les compétences, UE-2020.

- promouvoir la recherche transdisciplinaire et la collaboration intersectorielle en faveur de l'apprentissage tout au long de la vie;
- placer les groupes vulnérables au cœur des programmes d'apprentissage tout au long de la vie;
- faire de l'apprentissage tout au long de la vie un bien commun;
- assurer un accès plus large et plus équitable aux technologies d'apprentissage;
- transformer les écoles et les universités en institutions d'apprentissage tout au long de la vie;
- reconnaître et promouvoir la dimension collective de l'apprentissage;
- encourager et soutenir les initiatives locales d'apprentissage tout au long de la vie, y compris les villes apprenantes;
- réorganiser et revitaliser l'apprentissage sur le lieu de travail;
- reconnaître l'apprentissage tout au long de la vie comme un nouveau droit humain.

Priorité d'action 3. L'offre de compétences devrait faciliter la transition sur le marché du travail, soutenir la création d'emplois et renforcer l'inclusion

Les enjeux de l'éducation, de la formation et de l'emploi sont aujourd'hui considérés comme s'inscrivant dans un même processus: celui de la transition de l'école au travail, qui est généralement définie comme la période comprise entre la fin de la scolarisation obligatoire et l'obtention d'un emploi stable et à temps plein. Comme souligné au chapitre 3, cette transition est souvent longue et douloureuse pour les diplômés de la région SEMED en raison des écarts qui existent entre l'offre d'éducation et de formation et les besoins du marché du travail, mais aussi de l'absence d'un soutien adapté et de mesures efficaces en faveur du marché du travail. Toutefois, les programmes d'EFP peuvent s'avérer efficaces pour assurer une transition harmonieuse et réussie vers le marché du travail. Dans la quasi-totalité des pays pour lesquels des données sont disponibles, les taux d'emploi sont généralement plus élevés chez les jeunes adultes diplômés de l'EFP que chez les jeunes dont le niveau d'éducation ne dépasse pas le deuxième cycle de l'enseignement secondaire général.

Selon l'étude «Changing needs for skills development as a result of Covid-19» [L'évolution des besoins en matière de développement des compétences à la suite de la COVID-19] (UNIDO-ETF-2020), la COVID-19 pousse les entreprises à explorer les futurs besoins en compétences. Les répondants ont clairement exprimé la nécessité de disposer d'une main-d'œuvre dotée de nouvelles compétences afin de relever les défis liés à la COVID-19. Au total, 41,6 % des entreprises ont affirmé qu'elles s'attendaient à avoir besoin de compétences différentes pour relever les défis liés à la COVID-19, et 60 % d'entre elles anticipaient également des changements dans leurs processus de production ou dans les conditions d'exercice de leur activité principale. L'accent mis sur le besoin de compétences nouvelles est également lié, de façon significative, à la perspective de devoir licencier du personnel. Ce résultat confirme que les entreprises considèrent les compétences comme un facteur majeur de résilience et de gestion du changement. Dans le même temps, les indicateurs clés de l'ETF sur l'éducation, les compétences et l'emploi (ETF, 2020b) démontrent que la transition entre l'école et le travail demeure problématique dans la plupart des pays de la région SEMED, et que cette transition difficile figure parmi les principaux facteurs à l'origine du grand nombre de jeunes NEET et du chômage persistant dans la région.

Afin de faciliter la transition de l'école au travail et du travail au travail, l'ETF recommande – outre le développement et l'adaptation de politiques et de programmes actifs en faveur du marché du travail – de renforcer les services d'orientation professionnelle, la formation en milieu du travail et les compétences numériques, et de développer l'éducation des adultes de façon à favoriser la mobilité et la transition professionnelles tout au long de la vie (comme indiqué dans la priorité d'action 2).

Priorité d'action 3.1. Créer les conditions d'un système d'orientation professionnelle tout au long de la vie

L'élaboration de systèmes d'orientation et de conseil professionnels adaptés à tous les niveaux et types d'enseignement, y compris dans les programmes scolaires, les centres d'éducation et de formation et les services publics de l'emploi (SPE), est un facteur essentiel pour aider les jeunes à choisir leurs études et leurs parcours professionnels sur des marchés du travail et dans des environnements socioéconomiques en pleine mutation. En ces temps de plus en plus incertains, les choix d'éducation, de formation et d'emploi n'engagent plus toute la vie professionnelle. Les individus sont confrontés à plusieurs transitions critiques tout au long de leur vie, transitions qui deviennent de moins en moins prévisibles et de plus en plus fréquentes, complexes et déstabilisatrices.

Afin de faire en sorte que l'orientation tout au long de la vie commence à un stade précoce et concerne également les adultes, il convient de renforcer et d'améliorer le rôle des SPE, des prestataires d'éducation et de formation (publics et privés), du secteur privé ainsi que de la société civile dans le domaine de l'orientation et du conseil professionnels. Cela devrait également permettre d'accroître la taille, la qualité et l'attractivité de l'EFP, facilitant ainsi la transition de l'école au travail.

Il convient de passer en revue, de développer et de mieux coordonner les services d'orientation professionnelle des pays de la région SEMED. L'objectif devrait être de mettre progressivement en place un système national d'orientation tout au long de la vie qui comprenne des services d'aide aux adultes, avec un accent particulier sur les questions liées au genre, afin de faciliter l'entrée des femmes sur le marché du travail, mais aussi des réfugiés, des migrants et d'autres groupes vulnérables. Plus concrètement, il est fortement recommandé de renforcer le rôle de l'orientation dans le programme scolaire («l'éducation pour une carrière») avant et pendant l'EFP, de favoriser davantage la transition de l'école d'EFP au monde du travail, et non à l'enseignement supérieur, où la demande est généralement plus forte, et de donner aux étudiants davantage de possibilités de découvrir et d'explorer le monde du travail et les différents métiers avant de choisir un domaine ou une filière d'EFP.

Enfin, des services spéciaux d'orientation professionnelle devraient également être mis en place pour les migrants et les réfugiés. Ces services permettraient d'accroître les avantages et d'améliorer la situation en matière de migration pour toutes les parties concernées (pays d'origine, pays d'accueil et individus).

Priorité d'action 3.2. Réguler et développer la formation en milieu du travail en vue d'une transition plus efficace et plus rapide

De nombreux pays sont en train de passer d'une approche axée sur l'offre à une approche axée sur la demande. L'approche axée sur la demande dans le domaine de la formation professionnelle, qui est souvent explorée au niveau macroéconomique, est associée aux perspectives des employeurs et des marchés du travail. La formation en milieu du travail est le moyen le plus approprié d'améliorer l'employabilité des diplômés, mais aussi de renforcer et de matérialiser le nécessaire partenariat avec le secteur privé. Le développement de la formation en milieu du travail permettra également de résoudre les problèmes permanents liés à l'obsolescence des équipements, d'optimiser l'utilisation des infrastructures et de soutenir de manière significative le financement public de l'EFP (la formation en milieu du travail étant assurée en partie par les entreprises).

Les initiatives développées jusqu'à présent dans les pays de la région SEMED, comme le programme d'alternance et les actions d'apprentissage, doivent être réexaminées conjointement avec les

associations patronales et les chambres de commerce afin de mieux les adapter aux besoins des entreprises, qui sont des PME pour la plupart. Il en va de même pour la législation associée, qui devrait viser à élargir, encourager et institutionnaliser davantage la formation en milieu du travail et à la rendre plus flexible et mieux adaptée aux besoins des entreprises, en général, et des PME, en particulier. La capacité d'absorption des entreprises (ainsi que leur taille et leur potentiel de croissance) devrait toutefois être prise en compte dans la planification de ces programmes.

Les stages, qui ont été développés dans tous les pays de la région SEMED, et les autres formes de formation en milieu du travail plus poussées devraient être mieux structurés et organisés. Cela passe par la sélection des entreprises appropriées, par le choix du nombre et de la répartition des entreprises, par la préparation des étudiants ainsi que par le suivi par les enseignants.

De plus, le développement de la formation en milieu du travail implique le renforcement des capacités et la définition de rôles clairs pour la direction des écoles et pour les enseignants, en vue de promouvoir et de mettre en œuvre ce mode de formation. Une plus grande autonomie des écoles aurait assurément pour effet de faciliter et d'optimiser ce processus.

Priorité d'action 3.3. Compétences clés, notamment en matière de numérisation et d'apprentissage entrepreneurial

Les citoyens ont de plus en plus besoin de formations flexibles pour répondre aux nouveaux besoins de compétences liés à l'évolution rapide des sociétés, qui subissent de profondes mutations environnementales, technologiques et sociales. Selon l'étude 2020 de l'UNIDO-ETF, si la crise sanitaire n'a pas modifié la perception des compétences de base nécessaires, elle a renforcé la tendance à la numérisation. Les compétences dont les entreprises pensent qu'elles auront besoin à l'avenir ne sont pas différentes de celles dont elles avaient besoin avant la COVID-19. Les compétences en matière de TIC et leur application, en particulier dans le commerce électronique et le marketing, et l'acquisition de compétences transversales telles que la réflexion conceptuelle, la créativité, les capacités d'analyse ou la polyvalence, continuent de compter parmi les principales préoccupations des entreprises par rapport à l'avenir. L'enquête confirme que les entreprises considèrent désormais ces compétences comme plus nécessaires que jamais pour leurs futures activités.

Ces compétences sont certes essentielles pour les entreprises, mais elles le sont aussi pour les individus, dans leur développement personnel et professionnel, et pour la société dans son ensemble. Les autorités chargées de l'EFPP pourraient s'inspirer du cadre européen des compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. La traduction des compétences clés en acquis d'apprentissage est une étape majeure qui guidera l'enseignement et l'apprentissage au quotidien et qui servira de base à l'évaluation. Les pays devraient veiller à ce que ces acquis d'apprentissage soient systématiquement précisés dans les programmes. Les enseignants ont, bien entendu, un rôle à jouer, notamment dans l'identification des possibilités pour les apprenants de développer des compétences clés spécifiques.

Dans la région SEMED, l'accent devrait être mis dans un premier temps sur l'esprit d'entreprise et sur la numérisation pour répondre aux besoins urgents en matière de croissance économique et de compétitivité, mais aussi pour faire face aux conséquences de la COVID-19. Le cadre européen des compétences entrepreneuriales (EntreComp), qui offre un cadre prêt à l'emploi intégrant des concepts universels adaptés à différents contextes, peut être considéré comme un modèle et une aide au travail.

Il en va de même pour les compétences numériques. En effet, alors que la demande économique pour ces compétences devient urgente, l'impact de la COVID-19 a accéléré la nécessité de mettre en place différentes possibilités d'apprentissage en ligne. Comme pour l'esprit d'entreprise, l'UE a élaboré des cadres de référence pour les citoyens, les éducateurs et les organisations (DigComp notamment DigComp Into Action, DigCompEdu, DigCompOrg), ainsi qu'un outil d'autoévaluation pour les écoles (SELFIE) permettant aux enseignants de réfléchir sur les compétences numériques (actuellement piloté par l'ETF, en partenariat avec l'initiative de réforme de l'éducation de l'Europe du Sud-Est), sans compter le plan d'action en matière d'éducation numérique. Ces ressources sont une source d'inspiration pour les praticiens et les décideurs politiques, avec des exemples d'acquis d'apprentissage et de niveaux de progression concrets et l'élaboration d'un plan d'action en matière d'éducation numérique. Le renforcement de la coopération internationale en matière d'éducation numérique fait partie intégrante du rôle de l'UE en tant que partenaire mondial dans le domaine de l'éducation.

Les pays de la région SEMED devraient promouvoir l'échange des meilleures pratiques et les activités d'apprentissage par les pairs sur les réformes politiques innovantes en faveur de l'excellence de l'EPF (y compris sur les défis liés à l'esprit d'entreprise et à la numérisation), tout en favorisant la création de passerelles entre les offres de certification EFPI et EFPC pour en faire des parcours de carrière attrayants.

Priorité d'action 4. Données pour une meilleure anticipation et mise en adéquation des compétences, et suivi des performances du marché du travail

Les décideurs politiques, les employeurs, les salariés, les prestataires d'éducation et de formation et les étudiants ont tous besoin d'informations actualisées et précises sur la demande de compétences sur le marché du travail, ainsi que sur la manière dont celle-ci s'articule avec l'offre de compétences. Compte tenu de la transformation rapide des marchés du travail, l'identification des besoins en compétences est devenue encore plus importante pour remédier à l'inadéquation des compétences, aux pénuries de compétences ainsi qu'aux niveaux importants de chômage et de sous-emploi que l'on observe dans tous les pays de la région SEMED, quel que soit leur niveau de développement économique.

Afin d'élaborer des programmes d'éducation et de formation adéquats, il convient de mieux surveiller le marché du travail de façon à recenser les besoins actuels et futurs en matière de compétences. Outre les mécanismes susmentionnés d'analyse des besoins en compétences aux niveaux national, sectoriel et local, il importe de disposer d'instruments transparents de collecte de données (comme les enquêtes sur les forces de travail, les registres des SPE, les statistiques sur l'éducation et la formation, les mesures actives sur le marché du travail, les études de suivi, etc.) et d'analyses des tendances pertinentes du marché du travail.

Cependant, les approches quantitatives et qualitatives traditionnelles en matière d'anticipation et de mise en adéquation des compétences ne sont souvent pas suffisamment précises ou bien nécessitent beaucoup de temps et de ressources. L'utilisation croissante d'Internet pour la publication d'offres d'emploi constitue une source de données extrêmement riche. L'internet permet en effet d'accéder en temps réel à des informations sur la demande actuelle de compétences, qui peut être identifiée grâce aux descriptions de postes. En outre, dans la mesure où les informations existent déjà, leur utilisation est très rentable en termes de coûts. Toutefois, les données provenant de cette source sont insuffisamment structurées. Elles manquent de représentativité, contiennent de nombreux doublons,

nécessitent un nettoyage et un contrôle de qualité systématiques et présentent de nombreux autres problèmes potentiels, notamment en termes de confidentialité des données, qui entravent l'utilisation efficace des informations (OIT, 2020). La couverture limitée des offres d'emploi en ligne en raison de problèmes de connectivité et d'une forte proportion d'emplois informels, constitue un obstacle supplémentaire dans les pays de la région SEMED. Néanmoins, les offres d'emploi sur internet et d'autres types d'analyse de big data pourraient contribuer grandement à une meilleure compréhension des marchés du travail, en particulier si elles sont complétées par des sources d'information plus traditionnelles (OIT, 2020).

Les pays de la région SEMED devraient créer les conditions nécessaires à la mise en place d'un système d'information sur le marché du travail solide et bien articulé, qui n'existe pas pour l'instant dans la région. Les systèmes d'information sur le marché du travail englobent l'ensemble des dispositions institutionnelles, des procédures et des mécanismes mis en place pour coordonner la collecte, le traitement, le stockage, la récupération et la diffusion d'informations sur le marché du travail. En l'absence d'un plan général pour la mise en place d'un système d'information unique et efficace sur le marché du travail, une première étape pourrait consister à définir l'objectif, la portée (éducation, emploi, économie, etc.) et le niveau d'analyse le plus pertinent (national, régional ou sectoriel). Le système d'EFP est un élément important de tout système d'information sur le marché du travail, et, à ce titre, il devrait développer son propre système d'information. Le principal objectif de la collecte et de l'analyse de données devrait être de fournir aux acteurs concernés les informations dont ils ont besoin pour combler les pénuries et les inadéquations de compétences en général, mais aussi de soutenir les services d'orientation professionnelle et d'adapter les politiques actives du marché du travail (PAMT) aux compétences requises dans des secteurs spécifiques. Cela nécessite un renforcement substantiel des capacités et un niveau élevé de coopération avec le secteur privé, les instituts de statistique, les services publics de l'emploi ainsi que les ministères du travail.

Enfin, afin de mettre en place des partenariats solides en matière de compétences, de promouvoir une culture de l'apprentissage tout au long de la vie pour tous, d'anticiper les besoins en compétences et de lutter contre les discriminations et les inégalités entre les hommes et les femmes, il importe que les stratégies prévoient des objectifs et des priorités clairs, des cibles et des critères limités dans le temps, des dotations budgétaires et de personnel, des dispositifs de coordination institutionnelle ainsi que des mécanismes permettant d'intégrer les ressources du secteur privé et de la coopération internationale. Le suivi rigoureux des économies et des marchés du travail permettra de renforcer la pertinence des systèmes d'éducation et de formation, empêchant ainsi l'appauvrissement des compétences, la sous-utilisation et la fuite des cerveaux, tout en permettant une évaluation et un réexamen réguliers des politiques.

CONCLUSIONS

Un certain nombre de dynamiques mondiales bouleversent actuellement les tendances passées et ont un impact sur l'économie et la société mondiales, qui sont transformées par des processus tels que les mutations technologiques et numériques, l'accroissement des échanges mondiaux (commerce, finances, personnes, données), le changement climatique ou les mouvements de vieillissement de la population et de croissance démographique. La COVID-19 a exacerbé cette situation, notamment en ce qui concerne les inégalités en matière d'accès aux revenus, aux actifs, à l'internet, aux services publics, à l'éducation, à l'emploi formel, à la protection sociale, etc. Les pays de la région SEMED présentent d'importantes vulnérabilités structurelles et systémiques qui viennent aggraver les effets

socioéconomiques de la pandémie. La plupart de ces pays se caractérisent par des économies fragiles, des conflits endémiques et un climat d'incertitude politique. L'effondrement récent des prix du pétrole a accentué la pression sur les populations des pays producteurs. En outre, les niveaux élevés d'endettement, les fermetures de frontières et les politiques de restriction des échanges pèsent sur la situation de sécurité alimentaire, déjà précaire, de la région (Banque mondiale, 2020).

La plupart des pays ont mis en œuvre des efforts sans précédent pour déployer des ressources et mettre en place des dispositifs de lutte contre la crise. Nous sommes encore loin de comprendre toute l'ampleur et les effets futurs potentiels de ces bouleversements, qui créent des risques mais aussi des opportunités pour des sociétés inclusives, plus innovantes et plus vertes. Les décideurs politiques de la région SEMED doivent prendre conscience de ces transformations et adapter le processus d'élaboration des politiques en conséquence. En ce sens, les systèmes de compétences font évidemment partie de la solution.

Ce rapport a été achevé au cours de la pandémie de COVID-19, qui a suscité un certain degré d'incertitude quant aux futures réformes des compétences qui doivent être engagées par les pays de la région. Toutefois, les conclusions du présent rapport sont moins sensibles aux changements à plus court terme, lesquels ont une incidence immédiate et directe. Le rythme du changement peut ralentir ou s'accélérer en raison de la pandémie, mais la nature de ces évolutions nécessaires ne devrait pas changer.