

# TENDANCES PRINCIPALES EN MATIERE D'EMPLOI ET DE TRAVAIL

Résultats du deuxième exercice de suivi des priorités de la cinquième Déclaration Ministérielle de l'UpM sur l'emploi et le travail- Rapport inter-pays

10 septembre 2025

Ce rapport a été préparé pour l'ETF par PPMI (membre du Groupe Verian).

**Editeurs:** Le rapport a été révisé et édité par l'ETF, avec Abdelaziz Jaouani, expert senior du développement du capital humain, en tant qu'éditeur principale, et avec les contributions de Mihaylo Milovanovitch, Sabina Nari.

Le contenu du rapport relève de la seule responsabilité de l'ETF et ne reflète pas nécessairement les points de vue des institutions de l'Union Européenne.

© Fondation européenne pour la formation, 2025

Sauf indication contraire, la réutilisation de ce document est autorisée sous licence Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Cela signifie que la réutilisation est permise à condition que la source soit correctement citée et que toute modification soit signalée. Pour toute utilisation ou reproduction de photographies ou d'autres matériels ne relevant pas de la propriété de la Fondation européenne pour la formation, une autorisation doit être obtenue directement auprès des détenteurs des droits d'auteur.

Veillez citer cette publication comme suit : European Training Foundation (2025), *Results from the 2nd monitoring exercise of the priorities of the 5th UfM Ministerial Declaration on Employment and Labour. Cross country report*. Turin, Italy.

# PRÉFACE

Le présent rapport présente les conclusions de l'exercice de suivi inter-pays des priorités de la 5e Déclaration Ministérielle de l'Union pour la Méditerranée (UpM) sur l'emploi et le travail, mené dans le cadre de sa mise en œuvre. La Déclaration Ministérielle de l'UpM a été adoptée à Marrakech en mai 2022<sup>1</sup>. Elle consolide les données fournies par les États Membres de l'UpM (ci-après les « ÉM de l'UpM ») qui participent volontairement au processus de suivi et offre un aperçu des tendances, des avancées et des bonnes pratiques en matière de politique de l'emploi.

L'exercice de suivi s'appuie sur les résultats de l'exercice pilote de suivi de 2021. Le cadre de suivi révisé de l'UpM pour 2022-2025 intègre les enseignements tirés de cet exercice initial et répond aux besoins évolutifs des EM de l'UpM ainsi qu'aux priorités ciblées de la Déclaration Ministérielle de l'UpM de 2022. Cela comprend la réorganisation du cadre de suivi de l'UpM, qui passe de quatre à trois piliers, conformément à la dernière Déclaration Ministérielle :

- **Pilier 1 : Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité** – promouvoir la création d'emplois et entrepreneuriat
  - Dimension 1 : L'économie sociale
  - Dimension 2 : Programmes d'entrepreneuriat
  - Dimension 3 : Économie informelle
- **Pilier 2 : Des marchés du travail inclusifs** – améliorer l'accès à l'emploi pour les travailleurs, en particulier les groupes vulnérables :
  - Dimension 1 : Participation des jeunes au marché du travail
  - Dimension 2 : Participation des femmes au marché du travail
  - Dimension 3 : Participation des migrants au marché du travail
- **Pilier 3 : Compétences et apprentissage tout au long de la vie** – renforcer la préparation et l'adaptabilité de la main-d'œuvre :
  - Dimension 1 : Accès, participation et opportunités pour l'apprentissage tout au long de la vie
  - Dimension 2 : Qualité de l'apprentissage tout au long de la vie
  - Dimension 3 : Organisation du système

Le processus de suivi est conçu comme une initiative volontaire et participative, comme indiqué dans la Déclaration Ministérielle de l'UpM, favorisant une culture d'apprentissage entre pairs, de dialogue politique et de collaboration entre les ÉM de l'UpM. Au total, treize pays ont rejoint le processus à ce jour, dont l'Algérie, la Belgique, la France, la Grèce, Israël, Malte, le Monténégro, le Maroc, la Palestine, le Portugal, l'Espagne, la Tunisie (qui ne participe pas à ce cycle) et la Türkiye. La Belgique a rejoint le processus en 2024 et Israël en 2025, tous deux uniquement pour le pilier 2. Pour les onze pays qui ont participé à la phase pilote en 2021, le deuxième exercice s'est concentré sur les mises à jour, l'impact de la mise en œuvre des mesures politiques et le soutien ciblé aux points focaux des ÉM de l'UpM volontaires.

Le processus est coordonné par le Secrétariat de l'UpM et la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion (DG EMPL) de la Commission européenne, avec l'expertise et la coordination technique de la Fondation européenne pour la formation (ETF). L'ETF apporte son expertise et son soutien en matière de collecte, d'analyse et de communication des données, en

---

<sup>1</sup> [5th UfM Ministerial on Employment and Labour](#)

veillant à la cohérence méthodologique entre les pays participants. L'exercice 2024-2025 bénéficie également d'un tableau de bord amélioré pour la visualisation des données (fonctionnant sous PowerBi), permettant un suivi plus accessible des tendances politiques et de leur mise en œuvre dans les ÉM de l'UpM.

Dans le cadre du processus participatif, toutes les étapes ont été discutées et convenues avec les pays volontaires, y compris l'approche, le cadre de suivi, les indicateurs, les outils et le format de rapport. Le cycle de suivi actuel a été officiellement lancé en 2024. Les personnes de contact/points focaux nationaux des ÉM de l'UpM qui se sont portés volontaires pour participer à ce processus de suivi pilote ont fourni des données pertinentes entre octobre 2024 et mars 2025, à la suite de consultation avec d'autres ministères et parties prenantes concernés, en fonction des besoins. Le processus de suivi comprenait un retour d'information continu, intégrant des modèles de rapport structurés, des séances de coaching et un soutien ciblé afin de renforcer les capacités nationales de collecte de données. En 2025, le processus a également compris une session spéciale et un échange d'apprentissage entre pairs avec le CEDEFOP, afin d'examiner les mécanismes de suivi mis en place dans les ÉM de l'UE et de l'UpM. Les mises à jour concernant l'avancement du processus de suivi ont été communiquées par l'ETF lors des réunions de la Plateforme Régionale sur l'Emploi et le Travail de l'UfM (la PRET de l'UfM), y compris la Communauté de pratique (CoP) sur les réunions de suivi (Rome, novembre 2024 et Thessalonique, janvier 2025). L'ébauche préliminaire du rapport inter-pays 2025 a également été présenté et discuté avec les ÉM volontaires de l'UpM avant la PLET de l'UpM et la réunion consécutive de la CoP à Porto, en mai 2025.

Bien que les résultats de cet exercice de suivi ne constituent pas une évaluation des politiques, ils visent à mettre en lumière les tendances principales, à identifier les actions prioritaires et à fournir des informations utiles sur les dynamiques de l'emploi et du marché du travail dans les domaines prioritaires liés à l'Emploi et au Travail. À la demande des pays volontaires, le rapport ne fournit pas de comparaisons en raison des contextes nationaux différents, mais il fournit toutefois des références indicatives à des données internationales et à des analyses comparatives. Les conclusions finales de ce deuxième cycle de suivi seront présentées lors de la 6e Réunion Ministérielle de l'UpM sur l'emploi et le travail et de la conférence politique qui se tiendra à Malte (les 13 et 14 octobre 2025), en vue d'éclairer les débats sur les politiques régionales et de soutenir l'élaboration de futures initiatives stratégiques.

Les principales sources d'information de ce rapport inter-pays sont les rapports nationaux de suivi et les données transmises par les États membres volontaires de l'UpM, complétées par des données issues de bases statistiques internationales et de la base de connaissances du Processus de Turin de l'ETF. Le rapport inter-pays fournit une vue d'ensemble consolidée et n'inclut pas d'analyse de chaque rapport national individuel. Les constats et recommandations doivent être considérés dans le cadre de l'approche convenue, ainsi que des éventuelles limites de cet exercice.

# REMERCIEMENTS

L'exercice de suivi est le fruit d'un travail conjoint des États membres volontaires de l'UpM, avec l'apport technique et l'orientation de la Fondation européenne pour la formation (ETF), en étroite coopération et sous la coordination de la Commission européenne (Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, DG EMPL) et du Secrétariat de l'Union pour la Méditerranée, dont le soutien a été déterminant tout au long du processus.

Ce rapport a été préparé sous la coordination d'Abdelaziz Jaouani, expert principal à la Fondation européenne pour la formation (ETF), qui a dirigé les travaux techniques en étroite coopération avec Sabina Nari, supervisant l'ensemble du processus, Stefano Lasagni, qui a supervisé l'analyse des données et des statistiques, et Mihaylo Milovanovich, qui a contribué à l'intégration des résultats du Processus de Turin dans le pilier 3. L'équipe exprime sa gratitude pour les contributions et le soutien précieux reçus tout au long de la mise en œuvre de l'exercice de suivi et de la rédaction de ce rapport.

La Fondation européenne pour la formation (ETF) tient également à remercier les experts nationaux et les parties prenantes des États membres volontaires de l'UpM, ainsi que tous les partenaires de la Plateforme Régionale de l'UpM sur l'emploi et le travail, y compris les partenaires sociaux, qui ont généreusement partagé leur temps, leurs points de vue et leurs expériences, essentiels pour assurer la pertinence et qualité de l'analyse.

La Fondation européenne pour la formation (ETF) reconnaît le rôle important du contractant qui a soutenu les travaux techniques et contribué à la préparation de ce rapport, PPMI (membre du groupe Verian), en particulier Mme Sonata Brokeviciute, Mme Neringa Simkute et Mme Josefine Reimer Lynggaard.

Ce rapport a bénéficié des apports et contributions du comité éditorial de l'ETF, avec une évaluation par les pairs effectuée par Cristina Mereuța et Ummuhan Barak, expertes seniors dans le domaine de l'emploi et du marché du travail.

L'ETF exprime une gratitude particulière à la Commission européenne (DG EMPL) et au Secrétariat de l'Union pour la Méditerranée pour leur soutien en faveur d'une mise en œuvre fluide du processus de suivi.

Le contenu de ce rapport relève de la seule responsabilité de la Fondation européenne pour la formation et ne reflète pas nécessairement les vues des institutions de l'Union européenne.

# CONTENTS

---

PRÉFACE	3
---------	---

---

REMERCIEMENTS	5
---------------	---

---

CONTENTS	6
----------	---

---

RESUME	7
--------	---

---

1. INTRODUCTION	11
-----------------	----

---

2. APERÇU DU CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE	13
--	----

---

3. AVANCEES POLITIQUES DANS LES TROIS PRIORITES MINISTERIELLES DE L'UPM	22
3.1 Pilier 1 : Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité : création d'emplois et entrepreneuriat	22
3.2 Pilier 2 : Rendre les marchés du travail plus inclusifs pour les travailleurs et les groupes potentiellement vulnérables	29
3.3 Pilier 3: Se préparer au monde du travail : les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie	39

---

4. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	51
Pilier 1: Des Emplois Plus Nombreux et de Meilleure Qualité	51
Pilier 2: Rendre les marchés du travail plus inclusifs pour les travailleurs et les groupes potentiellement vulnérables	53
Pilier 3: Se Préparer au Monde du Travail : les Compétences et l'Apprentissage tout au long de la Vie	56

---

ACRONYMES	60
-----------	----

---

RÉFÉRENCES	63
------------	----

---

# RESUME

Ce rapport inter-pays présente les résultats du suivi des priorités de la 5e Déclaration Ministérielle de l'UpM sur l'emploi et le travail. La rédaction de ce rapport et sa préparation ont été coordonnées par l'ETF, avec le soutien de PPMI (membre du groupe Verian), et il rassemble les rapports pays fournis par 13 États membres volontaires de l'UpM, complétés par des données qualitatives provenant de sources internationales, collectées par l'ETF.

Le rapport suit les avancées réalisées dans la mise en œuvre des priorités de la 5e Déclaration Ministérielle de l'UpM sur l'emploi et le travail et vise à renforcer l'apprentissage entre pairs et l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes, en réponse à la 4e Déclaration ministérielle de l'UpM de 2019.

Sur le plan méthodologique, ce rapport s'appuie sur l'intégration d'éléments politiques autodéclarés, tant quantitatives que qualitatives, complétées par des bases de données internationales, ainsi que par la base de données du Processus de Turin (TRP) de l'ETF. L'analyse de l'ensemble de ces éléments et données est structurée autour des trois piliers du suivi : **(1) Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité : création d'emplois et entrepreneuriat ; (2) Rendre les marchés du travail plus inclusifs pour les travailleurs et les groupes potentiellement vulnérables ; et (3) Se préparer au monde du travail : les Compétences et l'Apprentissage tout au long de la vie.** Cette analyse est précédée par un aperçu du contexte socio-économique des ÉM de l'UpM participant au processus.

Compte tenu de l'aperçu du contexte socio-économique, l'analyse montre que la situation socio-économique dans les ÉM volontaires de l'UpM a évolué depuis 2021. La population jeune diminue progressivement dans certains pays, et les cohortes en âge de travailler devraient se réduire dans les ÉM de l'UE et au Monténégro, tout en se stabilisant dans les pays arabes méditerranéens (PAM), en Israël et en Türkiye. Les taux de fécondité sont faibles dans l'UE, mais plus élevés, bien qu'en baisse, dans les PAM. D'autre part, le PIB par habitant et la productivité du travail se sont largement redressés depuis la pandémie. Toutefois, certains écarts persistent, reflétant un niveau plus faible de dépenses de (recherche et développement (R&D) et des classements en matière d'innovation moins favorables dans la plupart des PAM. Si le niveau d'instruction continue de progresser, la couverture de la négociation collective et la participation civique restent toutefois inégales entre les ÉM de l'UE, les PAM, Israël, le Monténégro et la Türkiye.

En ce qui concerne le Pilier 1 : Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité : création d'emplois et entrepreneuriat, les pays volontaires de l'UpM déploient des efforts pour créer des emplois grâce à l'économie sociale, à l'entrepreneuriat et à la formalisation du travail. La plupart des pays volontaires ont mis en place ou sont en train d'élaborer des cadres juridiques pour l'économie sociale (ÉS), tandis que la France, l'Espagne et le Portugal estiment la contribution de l'ÉS à hauteur de 10 % du produit intérieur brut (PIB). L'entrepreneuriat a également fait l'objet d'efforts renforcés de la part des pays volontaires de l'UpM, se traduisant par de nouveaux dispositifs de financement des start-ups, la mise à jour des cadres juridiques, l'intégration dans les programmes d'enseignement et un engagement accru du secteur privé, bien que la plupart de ces mesures soient encore en cours de déploiement. Par ailleurs, la plupart des pays volontaires de l'UpM ont également renforcé les mécanismes juridiques et d'inspection relatifs au travail non déclaré et ont introduit des procédures simplifiées d'enregistrement des entreprises ainsi que des incitations fiscales. Néanmoins, le travail informel représente encore plus d'un quart des emplois non agricoles dans plusieurs économies.

En ce qui concerne le Pilier 2 : Rendre les marchés du travail plus inclusifs pour les travailleurs et les groupes potentiellement vulnérables, tous les pays volontaires de l'UpM disposent de stratégies développées en faveur de la participation des jeunes au marché du travail. Toutefois, si les taux des jeunes NEET (ni en éducation, ni en emploi, ni en formation) diminuent dans certains pays, l'inactivité reste élevée chez les jeunes femmes dans de nombreux PAM. Les pays volontaires de l'UpM ont également adopté des stratégies globales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, comprenant des plans d'action, des lois anti-discrimination, des indices de transparence salariale, des directives sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, des incitations ciblées ainsi que des

mécanismes de dialogue social visant à accroître la participation des femmes au marché du travail. Par conséquent, les taux d'activité des femmes ont augmenté dans plusieurs pays volontaires de l'UpM entre 2015 et 2023. Les pays volontaires de l'UpM ont également adopté diverses politiques migratoires, telles que des stratégies ou des plans d'action spécifiques visant à améliorer l'employabilité par la formation linguistique, la reconnaissance des compétences et des mesures ciblées. La plupart des pays volontaires intègrent désormais également l'intégration des migrants dans les mécanismes de dialogue social.

Pilier 3 : Se préparer au monde du travail : les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie montre que les réformes de l'enseignement et de la formation professionnels ainsi que de l'apprentissage tout au long de la vie progressent dans les pays volontaires de l'UpM. Le Portugal, le Monténégro et le Maroc sont pionniers en matière d'apprentissage modulaire pour adultes, de reconnaissance des acquis antérieurs, de modernisation des programmes et d'élargissement de la reconversion des adultes. La France et le Portugal se distinguent par l'intégration des compétences de base en lecture, en calcul et en numérique. En outre, la mise en place de centres d'excellence en pédagogie, en gouvernance et en inclusion sociale, associée à des cursus modulaires innovants, à des programmes verts et numériques et à des liens étroits avec l'industrie dans des pays tel que l'Algérie, le Monténégro, l'Espagne et la Türkiye illustre les efforts entrepris pour une réforme systémique visant à mieux aligner l'enseignement et la formation professionnels (EFP) sur les besoins du marché du travail.

En conclusion, ce cycle de suivi montre que les pays passent de la définition des priorités à une mise en œuvre plus concrète, bien que le rythme et l'ampleur demeurent variables selon les contextes. Les cadres de l'ÉS et les écosystèmes de start-up se développent, les taux de jeunes NEET diminuent et les systèmes d'éducation et de formation deviennent plus réactifs aux besoins économiques et du marché du travail. Toutefois, certains défis subsistent, notamment le travail informel, les écarts entre les sexes, les disparités régionales – en particulier entre les zones rurales et urbaines, ainsi que les inadéquations de compétences avec le marché du travail, entre autres. Les recommandations générales issues de ce deuxième exercice sont présentées ci-dessous, tandis que des recommandations plus spécifiques par pilier figurent dans la section Conclusions et recommandations :

- Renforcer les approches intégrées pour lutter contre l'inactivité des jeunes et les NEET  
Adopter des approches globales et coordonnées ciblant en particulier les jeunes NEET. Cela inclut des mécanismes d'identification précoce, un accompagnement personnalisé et un accès élargi à l'apprentissage, à l'emploi et aux parcours entrepreneuriaux. Ces actions devraient s'inspirer du modèle d'appui renforcé pour la jeunesse de l'UE (Youth Guarantee) et être adaptées aux contextes nationaux et locaux. Cela comprend également le soutien à des initiatives telles que l'Alliance européenne pour l'apprentissage.
- Promouvoir des stratégies pour l'emploi tenant compte de la dimension de genre  
Promouvoir des politiques visant à réduire les obstacles structurels à la participation des femmes au marché du travail, notamment en élargissant l'accès à des services de garde d'enfants abordables, en mettant en place des incitations ciblées à l'entrepreneuriat, en favorisant des modalités de travail flexibles et en offrant des possibilités de reconversion dans les secteurs numérique et vert. Une attention particulière devrait être accordée à la promotion de l'égalité de rémunération, des emplois de qualité et de la parité entre les sexes dans les postes de direction et de décision.
- Soutenir la transition de l'emploi informel vers l'emploi formel  
Encourager les gouvernements à étendre les programmes pilotes et les initiatives ciblées visant à favoriser la transition du travail informel vers le travail formel, en particulier pour les jeunes et les femmes. Cela inclut la simplification des démarches administratives, l'élargissement de la couverture de la protection sociale et la mise en place d'incitations fiscales à la formalisation. Renforcer les contrôles et les sanctions afin de dissuader les manquements, par exemple en

augmentant le nombre d'inspections du travail, en imposant des amendes pour travail non déclaré, en suspendant les licences d'exploitation en cas de violations répétées et en utilisant les contrôles fiscaux pour détecter la fraude. Il convient également de promouvoir l'apprentissage mutuel entre pays afin d'échanger les bonnes pratiques et les enseignements tirés.

- Renforcer les cadres en faveur d'un dialogue social significatif et inclusif

Consolider les cadres institutionnels nationaux garantissant la participation régulière et effective des partenaires sociaux, tels que les organisations d'appui aux entreprises, y compris les organisations de jeunes et de femmes, à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques de l'emploi et du travail. Le dialogue social devrait être inclusif, continu et intégré aux processus de réforme plus larges afin de garantir l'adhésion et la durabilité.

- Améliorer le suivi du marché du travail et les systèmes de données

Soutenir le développement et l'utilisation de systèmes fiables de données sur le marché du travail, ventilées par catégories pertinentes, afin d'appuyer l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes. Les efforts de suivi nationaux devraient être renforcés par la coopération technique et le renforcement des capacités, notamment par l'intermédiaire de la CoP de l'UpM sur le suivi, afin de favoriser l'apprentissage mutuel, l'harmonisation et le suivi partagé des progrès.

- Renforcer la collecte de données sur les personnes en situation de handicap

Le Pilier 2 sur les Marchés du Travail Inclusifs devrait être élargi afin de collecter des données sur les personnes avec un handicap, soit sous forme d'indicateurs distincts dans les trois dimensions décrites, soit sous forme de dimension distincte. Cela garantirait leur pleine représentation et leur soutien dans les politiques du marché du travail et favoriserait l'égalité des chances grâce à des mesures ciblées permettant aux personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi.

- Renforcer les écosystèmes d'entrepreneuriat social et vert

Renforcer la coopération régionale en faveur d'écosystèmes entrepreneuriaux inclusifs, en mettant particulièrement l'accent sur l'entrepreneuriat social et vert, y compris les secteurs verts traditionnels tels que l'agriculture et les compétences rurales. Cela comprend l'élaboration de cadres juridiques favorables, promouvant l'accès au financement et à l'investissement social, la facilitation de la mobilité transfrontalière des entrepreneurs sociaux et le renforcement des capacités des entreprises grâce à un soutien technique adapté.

- Investir dans les systèmes d'apprentissage tout au long de la vie pour soutenir le développement de compétences inclusives et adaptées aux besoins futurs

Promouvoir des cadres d'apprentissage tout au long de la vie inclusifs et adaptés, répondant à l'évolution des besoins du marché du travail, favorisant le perfectionnement et la reconversion, et facilitant les transitions fluides de l'école vers l'emploi ainsi que d'un emploi à un autre. L'apprentissage tout au long de la vie devrait être soutenu par des systèmes d'éducation et de formation modernisés, des mécanismes d'assurance qualité, des services d'orientation et de conseil en matière de carrière tout au long de la vie, des cadres nationaux de certification et une meilleure valorisation et reconnaissance des acquis d'expérience et d'apprentissage non formel et informel, notamment à travers des micro-certifications.

- Promouvoir la coopération régionale et l'apprentissage entre pairs

Faciliter l'apprentissage structuré entre pairs au niveau régional par le biais de communautés de pratique, de réseaux thématiques, d'ateliers régionaux et de conférences. Ces plateformes devraient soutenir le partage systématique des connaissances, le renforcement des capacités et la coordination des actions au-delà des frontières, contribuant ainsi à des réformes plus cohérentes et plus efficaces en matière d'emploi et de marché du travail. Parmi les exemples d'actions figurent: la promotion de changements socio-économiques structurels et durables au moyen d'initiatives tel que l'Initiative «Team Europe» : L'emploi grâce au commerce et à l'investissement dans le voisinage sud (TEI) et le Hub pour l'emploi, le commerce et l'investissement de l'UpM ; le

maintien et développement de la CoP de l'UpM sur le suivi, avec une nouvelle cohorte et un tableau de bord adopté ; la mise en avant du rôle du Secrétariat de l'UpM et des programmes de subventions de l'UpM dans la mise en œuvre ; l'organisation du Forum de l'UpM sur le Dialogue Social en 2026, destiné aux partenaires sociaux ; le lancement du Forum de l'UpM sur l'Emploi et le Travail à partir de 2026 ; le développement de la Plateforme Régionale de l'UpM sur l'Emploi et le Travail, y compris une feuille de route pour 2025-2028 pour le suivi ; l'organisation de la 7e Réunion Ministérielle sur l'Emploi et le Travail en 2028.

# 1. INTRODUCTION

L'objectif du processus de monitoring est de promouvoir une culture du suivi et de l'élaboration de politiques fondées sur des données factuelles visant à améliorer l'efficacité, l'efficience et l'inclusivité des politiques de l'emploi et du marché du travail. Ce processus suit une approche d'apprentissage en matière de politiques, facilitant l'échange entre pairs, l'apprentissage mutuel et la coopération régionale entre les ÉM UfM.

Cet exercice de suivi est organisé sur une base pluriannuelle, conformément aux Déclarations ministérielles de l'UpM sur l'emploi et le travail. Un premier rapport pilote de suivi a été élaboré en 2021, et ce deuxième rapport inter-pays (2025) s'appuie sur cette expérience avec un cadre actualisé. Des cycles réguliers de suivi sont prévus pour accompagner les futures réunions ministérielles de l'UpM, garantissant un suivi systématique des progrès et la continuité de la coopération régionale.

Plus précisément, la participation au processus de suivi vise à :

- Favoriser les échanges, l'apprentissage entre pairs, ainsi que la mise en réseau et la coopération avec les parties prenantes des pays et les organisations internationales ;
- Identifier et collecter des données et des statistiques fiables et désagrégées, et travailler sur des indicateurs pertinents, en encourageant leur harmonisation et leur partage ;
- Contribuer à améliorer les capacités nationales de suivi des politiques liées au marché du travail ; suivre l'impact sur le marché du travail d'autres politiques et initiatives de coopération dans des domaines tels que la coopération industrielle, le commerce et l'investissement, les migrations, l'éducation et la formation et l'égalité des sexes, entre autres ;
- Encourager les pays à partager régulièrement et volontairement avec le Secrétariat de l'UpM leurs rapports nationaux de suivi sur les principales tendances nationales en matière d'emploi et de travail ; cela pourrait être l'occasion d'identifier des programmes et initiatives opérationnels innovants et stratégiques qui contribuent aux efforts des pays ;
- Promouvoir les possibilités pour le Secrétariat de l'UpM, la Commission européenne et les agences concernées de l'UE, en particulier l'ETF, de fournir une expertise pertinente à ces travaux et de faciliter l'échange d'expériences, de bonnes pratiques, d'enseignements tirés et d'approches innovantes aux niveaux national et international.

Ces objectifs ont été approuvés par les ÉM de l'UpM afin d'assurer le suivi systématique des progrès et des développements dans le cadre de la Déclaration Ministérielle de l'UpM sur l'Emploi et le Travail de 2022. La Déclaration Ministérielle souligne également la nécessité de favoriser des échanges réguliers et le partage des connaissances par le biais d'une CoP. Les ÉM de l'UpM qui participent activement à ce processus forment une plateforme dynamique où les pays peuvent discuter des avancées accomplies, échanger leurs expériences et relever les défis liés aux priorités de la Déclaration Ministérielle et à son processus de suivi. Cet échange suit les principes d'une CoP, renforçant ainsi l'apprentissage collectif et l'alignement des politiques régionales. La Plateforme Régionale de l'UpM sur l'emploi et le travail enrichit davantage ces échanges grâce à un partage continu d'informations, de bonnes pratiques et d'enseignements tirés, couvrant divers domaines et priorités thématiques du cadre de suivi.

De plus, les résultats et les bonnes pratiques issus de cet exercice de suivi devraient également profiter à d'autres CoP, notamment la CoP de l'UpM sur l'emploi des jeunes dans la région du Sud et de l'Est de la Méditerranée. Lancée avec le soutien de la coopération allemande au développement (GiZ) à la suite de la Déclaration Ministérielle de 2022, cette initiative renforce les politiques d'emploi en faveur des jeunes dans la région<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup>Les discussions se poursuivent concernant une deuxième phase de la CoP sur la jeunesse

Ce rapport s'articule autour de trois sections principales :

- **Contexte socio-économique** – présente une analyse basée sur les principaux indicateurs du marché du travail dans les pays volontaires de l'UpM ;
- **Suivi des résultats par pilier** – présente les conclusions tirées des trois priorités ministérielles clés et des données qualitatives fournies par les pays volontaires ;
- **Conclusions** – résume les tendances principales, les défis et les recommandations politiques.

Le rapport couvre géographiquement les ÉM de l'UpM qui se sont portés volontaires pour l'exercice de suivi (voir la liste complète dans la section Préface ci-dessus). Les résultats présentés sont spécifiques à ces pays et aux données disponibles. Le cas échéant, les références aux ÉM de l'UpM qui sont également membres de l'UE s'appliquent à ces derniers, tandis que les références aux PAM3 (Pays Arabes Méditerranéens) envoient aux autres ÉM volontaires de l'UpM, comme indiqué dans la section ci-dessous. Certains pays ne peuvent être classés comme UE ou PAM, tels que Israël, le Monténégro et la Türkiye. Les abréviations suivantes sont utilisées pour les pays : Algérie – DZ ; Belgique – BE ; France – FR ; Grèce – EL ; Israël – IL ; Malte – MT ; Monténégro – ME ; Maroc – MA ; Palestine – PS ; Portugal – PT ; Espagne – ES ; Tunisie – TN ; Türkiye – TR.

---

<sup>3</sup> Le présent rapport suit l'exemple de terminologie par pays utilisé dans le rapport de l'ETF (2021) Politiques de développement du capital humain : Sud et Est de la Méditerranée Processus de Turin – une Evaluation de l'ETF, selon lequel les PAM comprennent tous les pays dans le Sud et Est de la Méditerranée, à l'exception d'Israël qui, dans le présent rapport, est considéré comme non-PAM, au même titre que le Monténégro et la Türkiye.

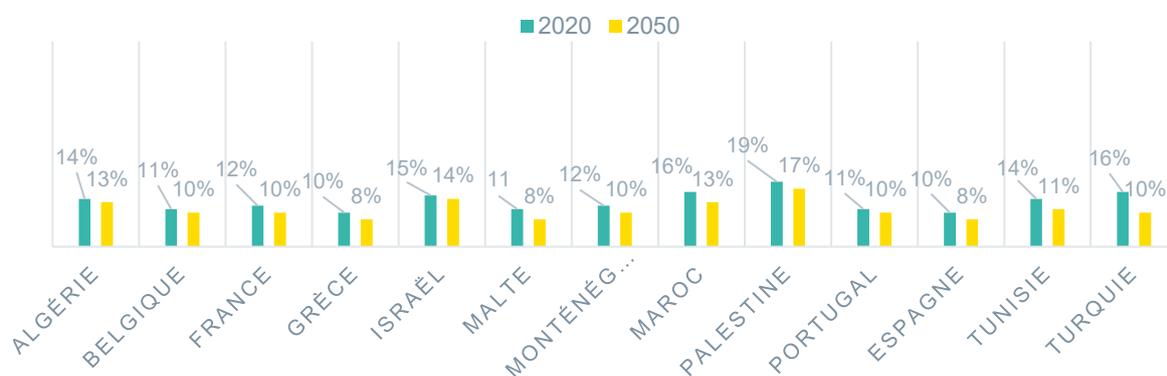
## 2. APERÇU DU CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE

Le paysage socio-économique des ÉM de l'UpM4 a connu des changements notables depuis 2021, sous l'effet, entre autres, des transitions démographiques, des progrès technologiques et de l'évolution de la dynamique du marché du travail. Si ces pays continuent de faire face à certaines difficultés, la croissance du PIB, l'accès à l'éducation et à la formation et la transformation numérique ont progressé dans presque tous les pays. Toutefois, certaines lacunes subsistent, par exemple en matière d'écart salarial entre les sexes dans la participation au marché du travail et conditions d'emploi, ce qui souligne la nécessité de mettre en place des mesures ciblées.

Les sections suivantes fournissent une analyse détaillée des indicateurs socio-économiques, couvrant la démographie, les performances économiques, les marchés du travail et l'innovation, et offrent une perspective comparative entre l'UE et les PAM, Israël, le Monténégro et la Türkiye, qui font partie de l'UpM en tant que pays membres volontaires.

Les évolutions démographiques continuent de façonner les dynamiques du marché du travail dans l'ensemble des pays de l'UpM, avec une diminution de la part de la population jeune (15-24 ans) dans les ÉM de l'UE, les PAM, Israël, le Monténégro et la Türkiye (graphique 1). Cette tendance reflète les changements démographiques plus larges observés au cours de la dernière décennie. Alors que les pays de l'UE sont depuis longtemps confrontés au vieillissement de la population et à d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre, la diminution progressive mais régulière de la population jeune dans les PAM, en Israël, au Monténégro et en Türkiye indique également une convergence des pressions démographiques. En 2020, la pression démographique demeurait une caractéristique déterminante de la région, en particulier dans les PAM et en Türkiye, où d'importantes populations jeunes étaient encore perçues à la fois comme un défi et comme une opportunité. La diminution progressive observée dans les PAM, en Israël, au Monténégro et en Türkiye laisse penser que, dans l'avenir, les pressions liées à la forte croissance démographique devraient s'atténuer progressivement, mais que la pression sur le marché du travail, parmi d'autres défis, persistera.

**Graphique 1: Part de la population totale âgée de 15 à 24 ans. 2020 et 2050**



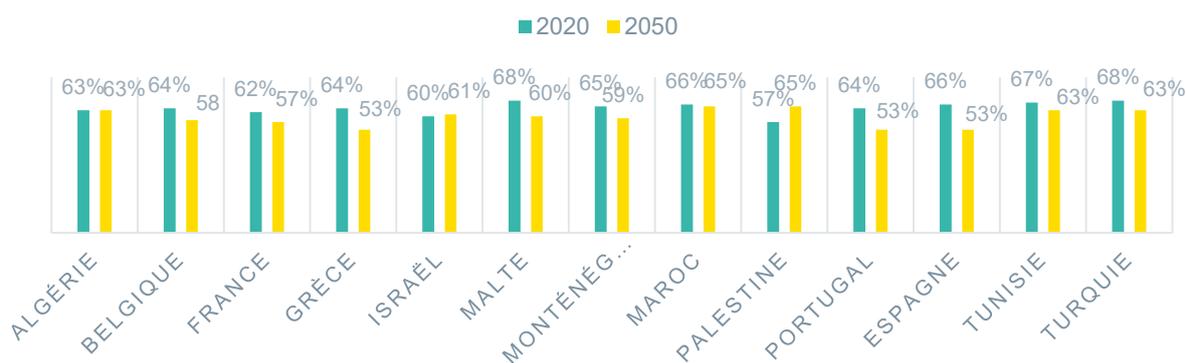
Source : UN DESA (estimations)

De même, la population en âge de travailler (15-64 ans) devrait diminuer de manière significative dans les ÉM de l'UE et au Monténégro d'ici 2050, tandis que les pays du PAM, Israël et la Türkiye devraient connaître une plus grande stabilité ou des baisses modérées (graphique 2). Ce contraste suggère que les ÉM de l'UE sont confrontés à des pénuries de main-d'œuvre, tandis que les pays du PAM, Israël et la Türkiye se concentrent sur la création d'emplois et la diversification économique afin d'absorber une main-d'œuvre encore importante.

<sup>4</sup> Le paysage des ÉM de l'UpM se concentre principalement sur les PAM, Israël, le Monténégro et la Türkiye. Les références aux ÉM de l'UE sont fournies principalement à titre de comparaison internationale et de référence.



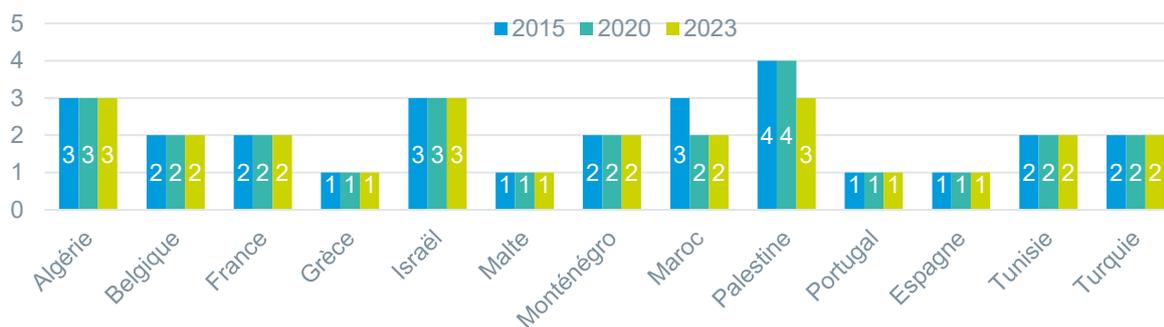
**Graphique 2: Part de la population totale âgée de 15 à 64 ans. 2020 et 2050**



Source : UN DESA (estimations)

Les taux de fécondité<sup>5</sup> sont restés faibles et stables dans l'ensemble des ÉM de l'UE, tandis qu'ils étaient généralement plus élevés dans les PAM, en Israël et en Türkiye (graphique 3). Entre 2015 et 2023, certains pays de la région ont enregistré une baisse de quatre à trois enfants par personne, indiquant une évolution progressive vers des taux de natalité plus faibles. Cette évolution s'inscrit dans la tendance mondiale générale en matière de fécondité, mais elle pose également un double défi : si un taux de fécondité plus faible atténue les pressions à court terme sur le marché du travail, il peut accélérer le vieillissement de la population et accroître la dépendance à l'égard de l'immigration pour combler les pénuries de main-d'œuvre émergentes à long terme.

**Graphique 3: Taux de fécondité total, 2015, 2020 et 2023**



Source : Banque mondiale (WDI).

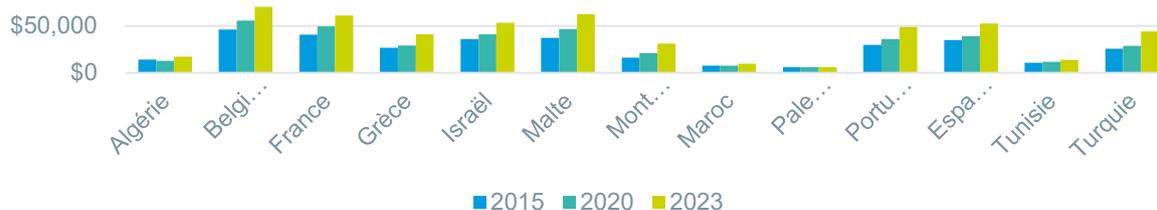
Entre 2015 et 2023, le PIB par habitant (PPA en USD) a augmenté dans tous les ÉM de l'UE, les pays du PAM, l'Israël, le Monténégro et la Türkiye, illustrant la reprise post-pandémie et des degrés variables de résilience économique (graphique 4). Toutefois, les disparités restent marquées. Les ÉM de l'UE, l'Israël et la Türkiye conservent des niveaux de revenu plus élevés, tandis que certaines économies des PAM et le Monténégro, malgré une croissance régulière, continuent de faire face à des défis structurels tels que le travail informel et la volatilité économique. Le rapport de 2021 avait mis en évidence d'importantes contractions économiques liées à la COVID-19, mais des données plus récentes indiquent qu'une reprise s'est amorcée dans la plupart des pays. Si certains pays fortement touchés en 2020 ont rebondi, d'autres continuent de rencontrer des difficultés persistantes.

<sup>5</sup> Le taux de fécondité total est l'indicateur le plus couramment utilisé pour évaluer les tendances en matière de natalité : il correspond au nombre moyen de naissances par femme, en supposant qu'elle ait les mêmes taux de fécondité par âge tout au long de sa vie que les taux de fécondité par âge observés au cours d'une année donnée. Disponible à l'adresse suivante :

<https://ourworldindata.org/fertility-rate#:~:text=The%20total%20fertility%20rate%20is,rates%20in%20one%20particular%20year.>



**Graphique 4 : PIB par habitant (PPA, en USD internationaux courants), 2015, 2020 et 2023**



Source : Banque mondiale (WDI).

La productivité du travail affiche des tendances similaires. Le PIB par personne employée (PPA prix constant de 2017 USD) s'est amélioré dans certaines économies de l'UpM, mais demeure inférieur à celui des ÉM de l'UE (graphique 5). Cette tendance reste cohérente avec les conclusions du rapport de 2021, qui identifiait déjà le travail informel et le manque d'investissement comme des contraintes majeures.

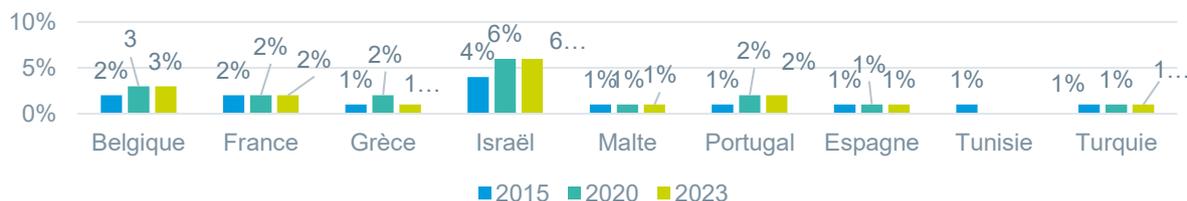
**Graphique 5: PIB par personne employée (PPA, prix constant de 2017 \$), 2015, 2020 et 2023**



Source : Banque mondiale (WDI).

Les investissements dans la R&D restent un facteur clé de différenciation entre les ÉM de l'UE, les PAM, l'Israël et la Türkiye. Les dépenses de R&D en pourcentage du PIB sont restées plus élevées en Israël et dans les ÉM de l'UE, certains pays ayant même augmenté leurs dépenses entre 2015 et 2023 (graphique 6). En revanche, la plupart des PAM et la Türkiye continuent de consacrer des parts plus faibles du PIB consacrées à la R&D. Cet écart persiste depuis 2021, malgré les efforts déployés par certains pays pour développer leur économie numérique. Le rapport de 2021 soulignait que, si la transformation numérique s'accélère, notamment en raison de la COVID-19, certains obstacles continuent de freiner l'innovation dans certains pays.

**Graphique 6: Dépenses de R&D (% du PIB), 2015, 2020 et 2023\***



\*Remarque : Les données pour l'Algérie, le Maroc, la Palestine et le Monténégro ne sont pas disponibles. Pour la Tunisie, seules les données de 2015 sont disponibles.

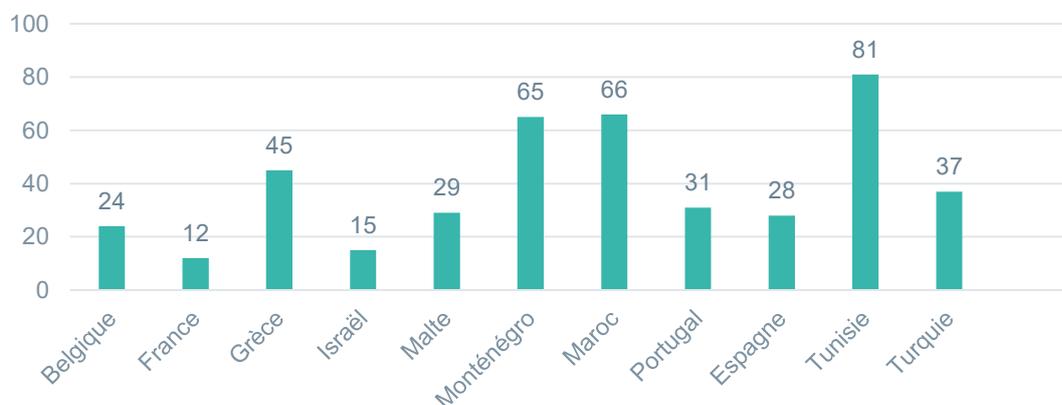
Source : Banque mondiale (WDI).

L'indice mondial de l'innovation<sup>6</sup> 2024 et également en évidence un clivage (graphique 7), les ÉM de l'UE et Israël figurant parmi les principaux innovateurs mondiaux, tandis que la plupart des PAM, la

<sup>6</sup> L'indice mondial de l'innovation mesure les économies les plus innovantes au monde, en classant les performances d'environ 130 économies en matière d'innovation et en mettant en évidence leurs forces

Türkiye et le Monténégro occupent encore des positions plus basses, ce qui reflète des écarts persistants en matière de préparation technologique et de croissance axée sur l'innovation. Cette tendance demeure stable depuis 2021, bien que certains pays volontaires de l'UpM aient enregistré des améliorations dans leur classement, probablement en raison d'une adoption accrue du numérique en réponse à la pandémie.

**Graphique 7: Classement mondial de l'indice d'innovation, 2024\***

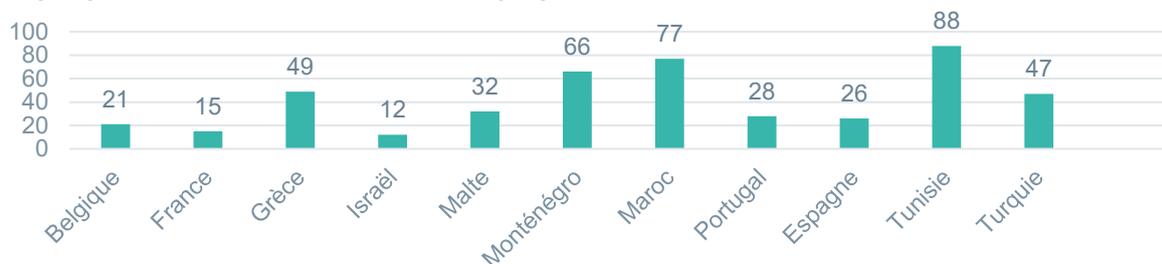


\*Remarque : Les données pour 2015 et 2020 ne sont pas disponibles, et pour la Palestine, les données pour 2024 ne sont pas disponibles non plus.

Source : Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI).

L'indice de préparation au réseau<sup>7</sup> met en évidence les écarts numériques entre les pays volontaires (graphique 8). Tandis que les EM de l'UE et Israël continuent de développer leurs infrastructures numériques, d'améliorer la connectivité et d'intégrer des outils numériques avancés, de nombreuses économies des PAM rencontrent encore des difficultés en matière d'accès au numérique, de compétences et d'investissement dans les technologies de l'information et de la communication (TIC). Par rapport à 2021, la numérisation a progressé dans certains pays, mais l'accessibilité et l'abordabilité demeurent des obstacles, en particulier dans les zones rurales et éloignées.

**Graphique 8: Classement de l'indice de préparation au réseau, 2023\***



\*Remarque : Les données pour la Palestine pour 2023 ne sont pas disponibles.

Source : L'Institut Portulans.

L'éducation demeure un facteur essentiel du développement économique, la durée moyenne de scolarisation ayant légèrement augmenté dans l'ensemble des pays volontaires (graphique 9). Toutefois, les EM de l'UE, le Monténégro et Israël continuent d'afficher une durée moyenne de scolarisation nettement plus élevée, comprise entre 11 et 13 ans, tandis que de nombreux PAM et la Türkiye restent en dessous de ces niveaux. Comblar cet écart éducatif demeure indispensable pour le développement socio-économique à long terme.

et leurs faiblesses dans ce domaine. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.wipo.int/en/web/global-innovation-index>

<sup>7</sup> L'indice de préparation au réseau est un indice publié par le Forum économique mondial. Il mesure le degré de préparation des pays à exploiter les opportunités offertes par les technologies de l'information et de la communication (TIC). Disponible à l'adresse :

<https://knowledge.insead.edu/entrepreneurship/worlds-most-tech-ready-countries-2015>



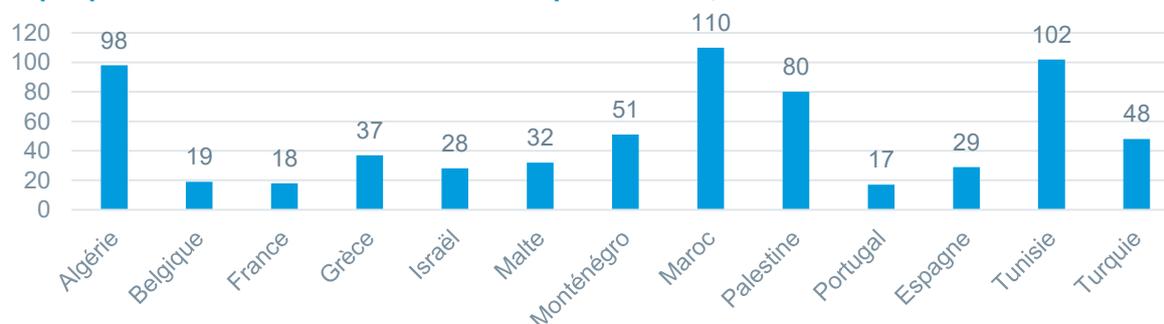
**Graphique 9 : Nombre moyen d'années de scolarité, 2015 et 2020\***



\*Remarque : Les données pour 2023 ne sont pas disponibles.  
Source : PNUD et l'UNESCO.

Le classement de l'indice du capital humain<sup>8</sup> pour 2020 (graphique 10) met en évidence le classement plus élevé des ÉM de l'UE et d'Israël, tandis que la plupart des PAM, le Monténégro et la Türkiye continuent de rencontrer certaines difficultés, ce qui est conforme aux conclusions de 2021.

**Graphique 10 : Classement de l'indice du capital humain, 2020\***



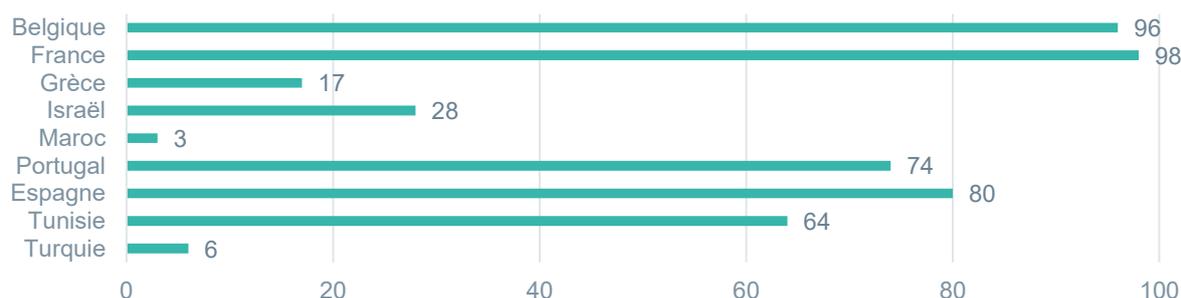
\*Remarque : Les données pour 2015 et 2023 ne sont pas disponibles.  
Source : Banque mondiale (WDI).

La couverture de la négociation collective<sup>9</sup> illustre également certains contrastes du marché du travail, la plupart des ÉM de l'UE et la Tunisie affichant des taux de couverture de la négociation collective nettement plus élevés (graphique 11). Cela peut refléter la présence de syndicats plus forts et de protections des travailleurs davantage institutionnalisées. En revanche, le Maroc, la Türkiye et certains autres ÉM de l'UE, tels que la Grèce, enregistrent des niveaux de couverture minimaux ou en baisse. Bien que les données ne soient pas disponibles pour la plupart des PAM et pour le Monténégro, cette question avait déjà été soulevée dans le rapport de 2021, avec des préoccupations quant au fait que l'affaiblissement des structures de négociation collective pourrait accroître la précarité de l'emploi.

<sup>8</sup> L'indice du capital humain de la Banque Mondiale fournit une définition du capital humain et quantifie la contribution de la santé et de l'éducation à la productivité de la prochaine génération de travailleurs. Les pays peuvent l'utiliser pour évaluer le montant des revenus qu'ils perdent en raison des écarts en matière de capital humain et la rapidité avec laquelle ils peuvent transformer ces pertes en gains. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital>

<sup>9</sup> Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques, la couverture des négociations collectives est un indicateur de la mesure dans laquelle les conditions d'emploi des travailleurs sont influencées par la négociation collective. Il s'agit du taux de couverture, c'est-à-dire le nombre de salariés dont les conditions de travail sont régies par une convention collective, divisé par le nombre total de salariés. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/collective-bargaining-coverage>

**Graphique 11 : Taux de couverture de la négociation collective (%), 2015\***



\*Remarque : Pour 2015, aucune donnée n'est disponible pour l'Algérie, Malte, le Monténégro et la Palestine.

Source : ILOSTAT.

L'indice de participation de la société civile 2023<sup>10</sup> montre que les ÉM de l'UE, Israël, le Maroc et la Tunisie maintiennent des niveaux élevés d'engagement civique (proches de 1), tandis que les PAM, tels que l'Algérie ou la Türkiye (proches de 0 entre 2020 et 2023), présentent des niveaux faibles ou stagnants de participation de la société civile. Le rapport de 2021 avait également mis en évidence des difficultés en matière d'engagement civique, soulignant que les restrictions à la participation de la société civile demeuraient une source de préoccupation dans plusieurs pays.

<sup>10</sup> L'indice de participation de la société civile combine des informations sur le degré d'activité des citoyens dans diverses organisations qui choisissent et influencent les décideurs politiques. Il varie de 0 à 1 (le plus actif). Disponible à l'adresse suivante : <https://ourworldindata.org/grapher/civil-society-participation-index>

## 3. AVANCEES POLITIQUES DANS LES TROIS PRIORITES MINISTERIELLES DE L'UPM

### 3.1 Pilier 1 : Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité : création d'emplois et entrepreneuriat

Dans l'ensemble, à l'instar des données présentées dans le rapport inter-pays de 2021 dans le cadre de suivi de l'UpM, les informations recueillies pour ce Pilier souligne que les pouvoirs publics continuent de manifester un vif intérêt pour la création d'emplois et la promotion du travail décent. Les pays volontaires ont mis en place de nombreuses mesures et programmes innovants dans les domaines de l'ÉS, de l'entrepreneuriat et de l'économie informelle, qui pourraient continuer à alimenter l'apprentissage mutuel et la coopération régionale et bilatérale. Ce Pilier comprend les données collectées auprès de tous les pays volontaires participant à ce cycle de suivi, à l'exception de la Belgique et de l'Israël<sup>11</sup>.

#### Dimension 1 : L'économie sociale<sup>12</sup>

L'ÉS continue de susciter un intérêt croissant dans les politiques des ÉM de l'UpM, où elle est considérée comme un moyen de favoriser une croissance inclusive, de créer des emplois décents et de répondre aux besoins des communautés. La synthèse qui suit présente les dernières évolutions, en mettant l'accent sur les définitions et la législation, les cadres stratégiques, les programmes de financement et les indicateurs quantitatifs mesurant l'impact de l'ÉS.

Les ÉM de l'UpM volontaires qui ont défini clairement la ÉS (FR, EL, PT, ES) font généralement référence aux coopératives, aux mutuelles, aux associations et à d'autres entités à vocation sociale. Lorsque des définitions existent, elles sont souvent intégrées dans des stratégies plus larges en matière d'emploi ou d'économie et officiellement adoptées par voie législative ou par des décrets. Les pays qui n'ont pas de définition officielle (DZ, MT, ME, MA, PS, TR) signalent néanmoins fréquemment l'existence d'activités d'ÉS de facto, même si celles-ci peuvent être réglementées dans le cadre plus large de la société civile ou des organisations à but non lucratif.

En ce qui concerne les cadres juridiques régissant l'ÉS, plusieurs pays (FR, EL, MA, PT, ES) ont adopté des lois ou des décrets spécifiques précisant les règles régissant le fonctionnement des entreprises sociales. Cette législation clarifie généralement les formes d'organisation, les conditions d'adhésion et certains aspects de la gouvernance ou du contrôle financier. Par exemple, la France réglemente l'ÉS par la loi n° 2014-856, qui définit des principes (non purement lucratif, gouvernance démocratique, réinvestissement des excédents) et étend le secteur à certaines sociétés commerciales sous certaines conditions. En revanche, le Maroc applique plusieurs lois sur les coopératives, les associations et les mutuelles et élabore actuellement une loi d'harmonisation visant à rationaliser la réglementation existante. Si certains pays ont mis en place des cadres complets, d'autres, comme le Monténégro et la Türkiye, sont encore en train d'élaborer ou d'affiner leur législation en la matière.

De nombreux pays ayant adopté des définitions et une législation en la matière ont également élaboré des stratégies ou des plans d'action en faveur de l'ÉS (selon les informations fournies par FR, EL, MA, PS, PT et ES), tandis que certains pays sont encore en train de les développer (DZ, ME). Ces stratégies visent à renforcer les écosystèmes de l'ÉS en fixant des objectifs en matière de création d'emplois, des formations entrepreneuriales ou des mécanismes de financement adaptés aux entreprises à vocation sociale. Parmi les objectifs typiques figurent le renforcement des capacités des coopératives, l'élargissement de l'accès au crédit ou la promotion de modèles d'entreprise innovants.

<sup>11</sup> La Belgique et Israël n'ont participé qu'à la collecte des données du Pilier 2.

<sup>12</sup> Le terme économie sociale (ÉS) désigne quatre grands types d'entités qui fournissent des biens et des services à leurs membres ou à la société dans son ensemble : les coopératives, les sociétés mutuelles, les associations (y compris les organisations caritatives) et les fondations.

Par exemple, la Stratégie Espagnole pour l'Economie Sociale 2023-2027, qui s'aligne avec le Plan d'action européen pour l'Economie Sociale approuvé en décembre 2021, répond à la volonté du gouvernement espagnol de promouvoir l'économie sociale afin d'accroître sa contribution au développement socio-économique. En outre, le Portugal met en avant l'ÉS à travers la Basic Law on the Social Economy, trois institutions dédiées (CASES, CNES et CPES), un compte satellite national officiel et un centre de formation dédié. Le Portugal a également promu l'ÉS et solidaire lors de sa Présidence du Conseil de l'UE en 2021 et dans le cadre du suivi de la déclaration de Luxembourg. La CAS s'est également associée à l'OIT pour accueillir la 12e Académie sur l'Économie Sociale et Solidaire en novembre 2021 et a signé un mémorandum avec l'Espagne pour faire progresser le secteur. D'autres pays, tels que Malte et le Monténégro, en sont aux premières étapes de discussion ou de planification de stratégies. La Türkiye et l'Algérie n'ont pas de plans formels, bien que des discussions soient en cours.

Les possibilités de financement proviennent principalement de programmes nationaux et/ou locaux qui financent les start-ups dans le domaine de l'ÉS et apportent un soutien financier et entrepreneurial. Plusieurs pays (DZ, FR, EL, MT, ME, PS, PT, ES) indiquent avoir mis en place des outils et des initiatives de financement pour encourager l'entrepreneuriat dans le secteur social. Par exemple, le Fonds Algérien pour les start-ups 2020 investit dans de nouvelles entreprises, y compris des entreprises sociales. L'Agence nationale de gestion du microcrédit (ANGEM) en Algérie cible les groupes à faibles revenus au moyen de microcrédits pour des activités génératrices de revenus dans des secteurs tels que l'artisanat et l'agriculture, accompagnés de formations. L'Espagne met en œuvre des programmes pour favoriser l'intégration de travailleurs ou de partenaires de travail dans les coopératives et les sociétés de travailleurs, ainsi que pour soutenir le développement de projets de création et de modernisation d'entreprises d'ÉS. D'autres mécanismes de soutien financier et entrepreneurial incluent des initiatives de renforcement des capacités, des incitations fiscales ou des procédures simplifiées d'enregistrement pour les acteurs de l'ÉS. Par exemple, les régimes d'aide aux entreprises à Malte bénéficient également aux entités à vocation sociale, en parallèle avec des exonérations fiscales pour les coopératives. Le Monténégro mobilise des fonds de l'UE tels qu'IPA et Erasmus+, ainsi que des prêts de l'IDF. Le Maroc s'appuie sur des programmes tels que INDH, Forsa et Mourafaka pour financer les coopératives, en particulier dans les zones rurales, tandis que la Palestine repose à la fois sur le soutien du gouvernement, du secteur privé et des bailleurs de fonds.

Les principaux programmes d'ÉS (déclarés par DZ, FR, EL, MT, ME, MA, PS, PT et ES) s'inscrivent souvent dans le cadre de stratégies plus larges de développement économique ou de politiques actives du marché du travail (PAMT). Les mesures typiques incluent des dispositifs de formation, des incitations à la création de coopératives et des campagnes de sensibilisation visant à renforcer la reconnaissance publique de la contribution de l'ÉS. Par exemple, la Grèce utilise des fonds de l'UE (ESF+, ERDF) pour octroyer des subventions et favorise le microfinancement (Loi 4701/2020). L'Espagne, quant à elle, facilite l'octroi de subventions pour les investissements dans les terrains, les bâtiments, les installations techniques, les machines, les outils, le mobilier, les équipements de traitement de l'information, les moyens de transport, ainsi que les actifs immatériels liés aux nouvelles technologies de l'information et de la communication. Le Monténégro s'appuie sur le soutien du PNUD et sur le programme Creative Montenegro pour les start-ups sociales, tandis que la Palestine propose le Empowerment Project (lancé en janvier 2019) et d'autres dispositifs ciblés similaires.

Par rapport au rapport inter-pays de 2021, où seuls le Maroc et l'Espagne avaient fourni des données et des statistiques sur l'ÉS, le présent exercice de suivi inclut les données de plusieurs pays supplémentaires (FR, EL, MT, PS, PT). En ce qui concerne le nombre et la proportion d'institutions par secteur, la plupart des pays indiquent que les coopératives et les associations demeurent particulièrement actives dans l'agriculture, l'artisanat, le tourisme et les services liés à la santé. L'Espagne, la France et le Portugal soulignent une part relativement élevée d'entités de l'ÉS. La Grèce et Malte font état d'une croissance régulière des associations de plus petite taille axées sur le développement communautaire local et les projets d'inclusion sociale, tandis que la Palestine met en avant le rôle des organisations de base fournissant des services sociaux essentiels.

La contribution de l'ÉS au PIB varie d'un pays à l'autre. L'Espagne et la France enregistrent les estimations les plus élevées, avec environ 8 à 10 % du PIB total. La Grèce affiche un pourcentage

plus faible (0,016 à 3 % du PIB) et le Portugal 3 % du PIB total en 2016. En ce qui concerne la création d'emplois, les pays reconnaissent la capacité des organisations d'ÉS à générer et à maintenir des emplois. Le Portugal, l'Espagne et la France comptent la plus grande proportion d'emplois, en grande partie grâce à l'importance de leurs secteurs coopératifs et mutualistes. En tenant compte des stades de mise en œuvre des politiques dans les ÉM volontaires de l'UpM, la plupart des mesures politiques semblent être en phase de planification ou de mise en œuvre partielle, seules quelques-unes étant entièrement ou presque achevées. Cela montre que la majorité des politiques sont encore en cours de réalisation plutôt que pleinement mises en œuvre. Globalement, par rapport à 2021, les données indiquent que l'ÉS gagne en importance sur le plan politique dans les ÉM volontaires de l'UpM, avec un nombre croissant de pays adoptant des définitions et des législations formelles ainsi que des programmes nationaux pour son développement.

### Encadré 1 . Bonnes pratiques par pays dans le cadre de la Dimension 1. Économie sociale

Le **Monténégro** vise à [développer l'entrepreneuriat social en dressant un état des lieux](#), guidant l'élaboration d'un projet de loi et d'une stratégie pour le développement de l'entrepreneuriat social d'ici mi-2025. Cela permet de déterminer les priorités en matière d'ÉS, d'identifier les organisations qui opèrent selon les principes de l'entrepreneuriat social et de renforcer ce type d'entreprise au Monténégro.

**Espagne:** [La Social Economy Strategy 2023-2027](#) présente la feuille de route pour renforcer l'impact socio-économique du secteur. Elle s'articule autour de quatre axes : visibilité, compétitivité, entrepreneuriat innovant et durabilité territoriale. Les priorités et la planification de la stratégie sont finalisées en vue de leur mise en œuvre.

### Exemples de bonnes pratiques régionales :

**Portail de l'Économie Sociale de l'UE :** Cette plateforme sert de ressource complète, offrant des informations sur les possibilités de financement de l'UE, les formations, les événements, des informations spécifiques à chaque pays et des outils supplémentaires pour soutenir l'ÉS.

## Dimension 2 : Programmes d'entrepreneuriat

**Les programmes d'entrepreneuriat ont pris un essor considérable dans les ÉM de l'UpM.** Cette tendance met en évidence une priorité politique transversale visant à stimuler la croissance économique, la création d'emplois et l'innovation. Les données récentes présentent une variété d'initiatives nationales et régionales visant à financer les start-up, à renforcer les cadres juridiques et institutionnels, à intégrer l'apprentissage entrepreneurial dans les programmes d'éducation, à associer les représentants du secteur privé à l'élaboration des politiques et plans d'action en matière d'entrepreneuriat, ainsi qu'à mettre en place des mécanismes de suivi et d'évaluation des programmes d'entrepreneuriat au niveau national. En outre, les données quantitatives issues des Enquêtes auprès des entreprises de la Banque mondiale apportent un éclairage sur les principaux obstacles rencontrés par les entrepreneurs et sur l'incidence du travail indépendant.

La plupart des ÉM volontaires de l'UpM présentent des données sur leurs principaux programmes nationaux et régionaux de financement des startup (DZ, FR, EL, MT, ME, MA, PT, ES, TR). Par exemple, l'Espagne dispose du Start-ups Act, du Entrepreneurial Kils Programme et du Activa Startups Programme. De même, le Entrepreneurship Support Program (KOSGEB) de la Türkiye propose des subventions et des prêts aux startup innovantes. Le programme Empreende XXI du Portugal vise à soutenir la création et le développement de nouveaux projets d'entreprise par les jeunes en recherche de premier emploi et les personnes sans emploi. En outre, [le portail ePortugal](#) centralise les programmes et incitations publics de financement pour les start-up et les petites et moyennes entreprises (PME), tandis que le [Portal dos Incentivos](#) répertorie les appels en cours de

Portugal 2030, les avantages fiscaux et les dispositifs de financement sectoriels. [Les pages consacrées à l'entrepreneuriat de l'Institute for Employment and Vocational Training \(IEFP\)](#) complètent ces ressources par des subventions, des avances à l'auto-emploi et des initiatives de mentorat.

De même, la plupart des pays volontaires disposent également de cadres juridiques et institutionnels pour les Programmes d'entrepreneuriat (DZ, FR, EL, MA, PS, PT, ES, TR), tandis que certains pays sont en train de les élaborer ou de les actualiser (MT, ME). Au Portugal, par exemple, différents programmes et mesures contribuent au cadre de l'entrepreneuriat, comme l'initiative Portugal Digital (RCM n° 30/2020), qui comprend divers programmes et mesures visant à soutenir l'entrepreneuriat et les start-ups, dans le but d'attirer les talents, de tirer parti des entrepreneurs et de stimuler les investissements étrangers. D'autre part, la Loi n° 114-13 du Maroc de 2015 met l'accent sur les auto-entrepreneurs, en leur offrant une procédure d'enregistrement simplifiée et une fiscalité réduite.

L'entrepreneuriat est intégré dans les programmes scolaires de la plupart des pays volontaires de l'UpM, tant dans l'enseignement général que dans l'enseignement professionnel et supérieur (DZ, FR, EL, MT, MA, PS, PT, ES, TR). Par exemple, l'Algérie l'inclut dans l'enseignement supérieur et la formation professionnelle. Malte l'intègre dans l'enseignement secondaire et supérieur par le biais du programme Business START du Malta College of Arts, Science and Technology (MCAST), qui considère l'entrepreneuriat comme une compétence fondamentale. L'entrepreneuriat fait également partie des programmes d'études dans le cadre de la [Stratégie nationale pour l'éducation à la citoyenneté au Portugal](#).

Les ÉM volontaires de l'UpM qui ont fourni des informations sur le volontariat donnent également des exemples de participation du secteur privé aux politiques et plans d'action en faveur de l'entrepreneuriat (DZ, FR, EL, MA, PS, PT, ES, TR). Par exemple, la France associe les représentants du secteur privé par le biais de comités consultatifs et de partenariats public-privé, tandis qu'en Espagne, les représentants du secteur privé sont régulièrement informés et consultés au sujet des politiques publiques ayant un impact sur les travailleurs indépendants. Le Technoentrepreneurship Council de la Türkiye accorde des droits de vote aux entités privées, officialisant ainsi leur rôle dans l'élaboration des stratégies. Certains pays volontaires adoptent également des approches de suivi et d'évaluation des programmes d'entrepreneuriat (DZ, FR, MA, PS, PT, ES, TR). L'Algérie développe un système centralisé pour mesurer la performance des start-up et combler les lacunes, tandis que l'examen mené en Palestine en 2021 a évalué la compétitivité et les axes de développement dans la programmation économique. Le Portugal dispose d'un système régulier de suivi et d'évaluation des programmes d'entrepreneuriat.

Les données issues des Enquêtes auprès des entreprises de la Banque mondiale, lorsqu'elles sont disponibles, mettent en évidence les trois principaux obstacles signalés par les entreprises. Les pays volontaires de l'UE (BE, EL, PT) et le Monténégro citent le plus souvent les taux d'imposition, une main-d'œuvre insuffisamment qualifiée et l'électricité comme leurs trois principaux obstacles. En revanche, dans les PAM, tels que le MA, les pratiques du secteur informel, la corruption et une main-d'œuvre insuffisamment qualifiée sont parmi les défis les plus importants. En PS, les principaux obstacles signalés concernent l'instabilité politique, l'accès au financement et les taux d'imposition.

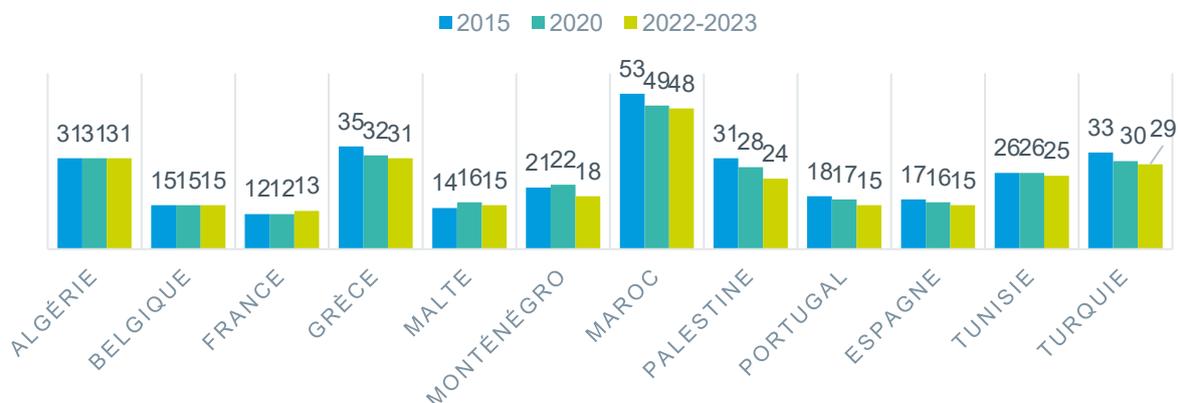
L'incidence du travail indépendant<sup>13</sup> entre 2015 et 2023, définie comme la part des employeurs, des travailleurs indépendants et des travailleurs familiaux collaborant dans l'emploi total, a diminué dans la plupart des pays partenaires (EL, ME, MA, PS, PT, ES, TN, TR ; voir graphique ci-dessous). Une diminution de la part du travail indépendant indique généralement qu'une proportion plus importante de la main-d'œuvre a accédé à des postes salariés, bénéficiant ainsi d'emplois plus formels, d'une

---

<sup>13</sup> L'incidence du travail indépendant est exprimée par le nombre de travailleurs indépendants (c'est-à-dire les employeurs, les travailleurs à leur compte et les travailleurs familiaux collaborant) en proportion de l'emploi total. Cet indicateur fournit des informations sur la répartition de la main-d'œuvre, c'est-à-dire sur la part des personnes occupées dans un pays qui gèrent leur propre entreprise (avec ou sans salariés), travaillent à leur compte ou sans rémunération au sein de l'unité familiale. Il constitue une base statistique pour décrire les catégories de travailleurs. Données issues de l'enquête sur les forces de travail.

meilleure couverture de protection sociale et d'une intégration accrue dans l'économie formelle. En revanche, quelques pays volontaires (DZ, FR, MT) ont enregistré une légère augmentation ou des niveaux globalement stables de travail indépendant sur la même période.

**Graphique 12 : Incidence du travail indépendant entre 2015 et 2023\***



\*Remarque : Ces données relatives à l'Israël ne sont pas disponibles. L'incidence du travail indépendant est exprimée par la part des travailleurs indépendants (c.-à-d. employeurs + travailleurs à leur compte + travailleurs familiaux collaborateurs) dans l'ensemble de la population occupée.

Source : Calculs de l'ETF sur la base des données ILOSTAT ; Eurostat ; données KIESE provenant des offices statistiques nationaux.

Compte tenu du stade d'application des politiques, la plupart des ÉM volontaires de l'UpM indiquent que leurs politiques sont en cours d'application partielle ou continue. Quelques pays font état de mesures achevées ou en voie d'achèvement. Les descriptions des stades de mise en œuvre des politiques dans les données communiquées par les pays incluent souvent des informations sur le financement, les bénéficiaires cibles et les résultats attendus, afin de mettre en évidence l'avancement de la mise en œuvre. Comme en 2021, les programmes d'entrepreneuriat continuent de gagner en importance sur le plan politique, avec de nouveaux cadres juridiques ou des cadres actualisés, une intégration plus large dans l'éducation et des mécanismes de financement renforcés. La reconnaissance de l'entrepreneuriat en tant que moteur essentiel de l'innovation, de la création d'emplois et de la croissance économique demeure pertinente dans toute la région. En outre, la disponibilité des données et l'utilisation de méthodes de suivi et d'évaluation se sont accrues, ce qui témoigne d'une approche de plus en plus structurée pour soutenir l'entrepreneuriat dans l'ensemble des ÉM de l'UpM.

### Encadré 2 : Bonnes pratiques par pays dans le cadre de la Dimension 2. Programmes d'entrepreneuriat

La **Palestine** présente sa **Entrepreneurship Strategy 2021-2023**. Elle vise à mettre en place un réseau collaboratif d'organismes gouvernementaux, d'établissements universitaires, de banques et d'organisations de jeunesse, afin de fournir un soutien technique et d'attirer des financements pour l'entrepreneuriat et l'innovation durables et inclusifs pour les femmes.

Le **Portugal** met en avant les **Vouchers for Startups – New Green and Digital Products**. Dotée d'un financement total de 90 millions d'euros, cette mesure permet de financer environ 3 000 start-ups axées sur la transition verte et l'innovation numérique.

### Dimension 3 : Économie informelle

**L'économie informelle reste un défi dans tous les pays de l'UpM.** Les ÉM volontaires de l'UpM s'efforcent de réduire le secteur informel par des réformes juridiques et une coordination interinstitutionnelle, ainsi que par des campagnes de sensibilisation ou des incitations économiques visant à encourager la formalisation et le renforcement des contrôles et des sanctions.

La plupart des pays volontaires déclarent avoir adopté un cadre juridique et institutionnel dédié à la lutte contre l'économie informelle (DZ, FR, EL, MT, ME, MA, PT, ES, TR). Par exemple, le Plan de 2023-2027 de la France vise à lutter contre le travail illégal par des inspections coordonnées et des sanctions plus sévères, tandis que le Code du travail du Portugal, renforcé par des modifications progressives, combat explicitement le travail non déclaré. La loi n° 22-23 de 2022 de l'Algérie met en avant des procédures simplifiées pour les entreprises en phase de démarrage. Malgré des approches variées, tous les pays volontaires partagent la volonté de formaliser l'emploi et de garantir la couverture sociale.

Une autre dimension clé réside dans l'intégration de la transition vers l'économie formelle au sein des institutions ou mécanismes de dialogue social visant à réduire les risques d'informalité. Ce processus est observé dans plusieurs pays volontaires (DZ, FR, MT, ME, MA, PT, ES, TR). Par exemple, Malte s'appuie sur le dialogue entre le gouvernement et les employeurs pour promouvoir le travail décent par le biais de contrats formels, tandis que le Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE) du Maroc recommande de simplifier les démarches pour les autos-entrepreneurs. À travers de tels cadres de collaboration, les gouvernements et les parties prenantes cherchent à limiter les risques d'informalité. En réponse à la COVID-19, en 2020, le gouvernement portugais a annoncé son premier paquet de soutien, créant un régime simplifié de licenciement partiel et offrant [une aide salariale pour les travailleurs](#). Par la suite, le gouvernement portugais et les principales confédérations d'employeurs et de syndicats [ont signé un Documento de Compromisso](#), s'engageant à agir conjointement pour protéger les citoyens, les institutions et les entreprises pendant la pandémie et la phase de relance. Ces engagements ont été [ont été négociés par le CES](#), qui promeut le dialogue et conclut de tels accords entre partenaires sociaux.

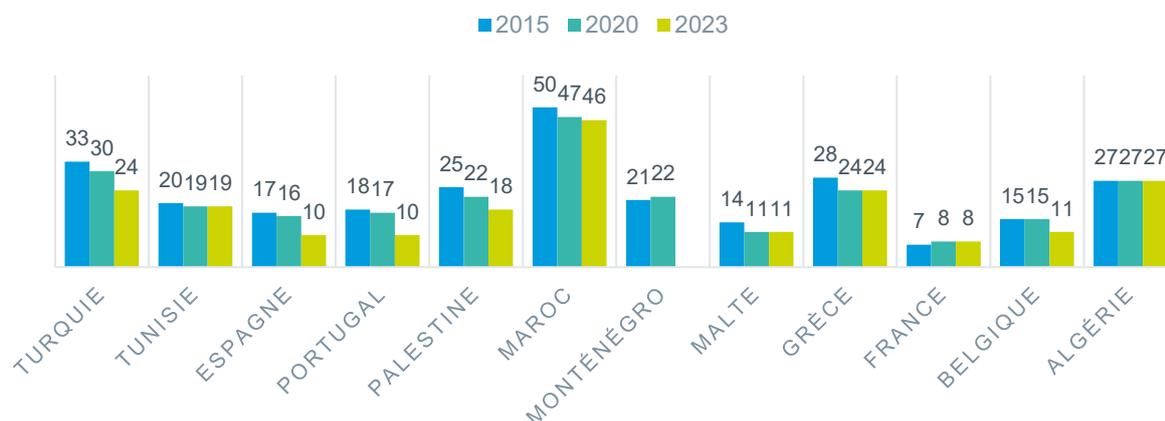
En ce qui concerne la disponibilité des données, la plupart des ÉM volontaires de l'UpM mettent en avant des études récentes, des activités de suivi ou des statistiques nationales sur l'économie informelle (DZ, FR, EL, MT, ME, MA, PT, PS, ES, TR). Les données disponibles confirment que de nombreux pays volontaires étudient ou surveillent régulièrement l'économie informelle. En Malte, par exemple, une étude de la Banque centrale de 2020 et une [fiche d'information de l'Autorité européenne du travail de 2023](#) indiquent une réduction progressive des activités de l'économie informelle, tandis que [le rapport annuel de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale](#) espagnole présente les résultats de la lutte contre la fraude à la sécurité sociale et l'emploi irrégulier<sup>14</sup>. Les données du CESE au Maroc indiquent que l'informalité peut représenter jusqu'à 30 % du PIB, tandis que les données de TURKSTAT montrent que le taux d'emploi non déclaré s'élevait à 26,3 % au deuxième trimestre 2024 en Türkiye, ce qui souligne encore la persistance du travail informel dans la région.

Dans l'ensemble, d'autres rapports couvrant la région de l'UpM montrent que l'économie informelle pourrait également être renforcée par le travail via les plateformes. Comme [le montrent certains rapports](#), le travail via les plateformes dans la région du Sud et de l'Est de la Méditerranée offre aux jeunes, aux femmes et aux groupes marginalisés des possibilités de revenus flexibles et un accès aux marchés mondiaux, mais il reste largement informel et dépourvu de protections sociales. De telles conclusions émergent pour l'Algérie (en particulier pour les jeunes dans les secteurs peu qualifiés) ; au Maroc (concentré dans les zones urbaines et dominé par des hommes surqualifiés) ; en Palestine (sous l'effet d'un chômage élevé chez les jeunes, d'une mobilité restreinte et d'un manque d'opportunités d'emploi local) ; et en Tunisie (en particulier chez les jeunes hommes hautement qualifiés). D'autre part, bien qu'Israël dispose d'une infrastructure numérique solide et d'une économie

<sup>14</sup> Autorité européenne du travail, *Fiche d'information sur le travail non déclaré – Malte, 2023*, accessible à l'adresse suivante : [https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2024-02/MT-UDW\\_factsheet-2023-fin.pdf](https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2024-02/MT-UDW_factsheet-2023-fin.pdf)

de haute technologie dynamique, la participation au travail via les plateformes en ligne est faible en raison d'incitations économiques limitées. Par ailleurs, en 2021, l'Espagne a formalisé le statut des travailleurs des plateformes numériques. Il est essentiel de veiller à ce que ce marché du travail émergent ne reproduise pas les défis observés sur le marché du travail traditionnel. Compte tenu de l'incidence totale de l'emploi vulnérable (voir graphique ci-dessous), la plupart des pays affichent une baisse de l'incidence de l'emploi vulnérable entre 2015 et 2023 (BE, EL, MT, MA, PS, PT, ES, TN et TR).

**Graphique 13 : Incidence de l'emploi vulnérable entre 2015 et 2023\***

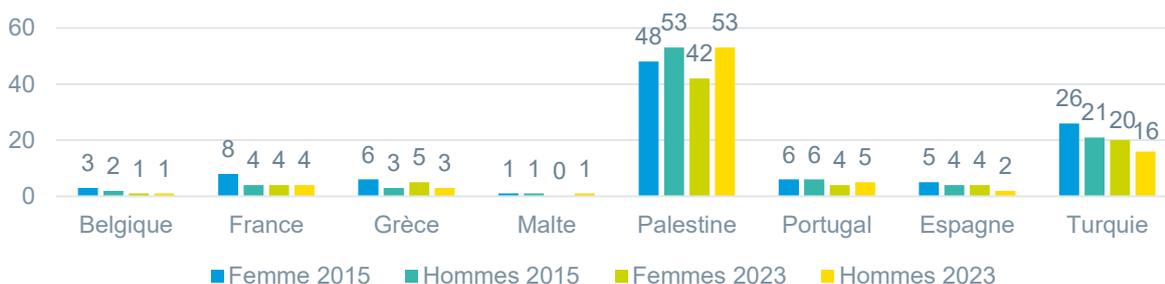


\*Remarque : Les données pour Israël ne sont pas disponibles et celles pour le Monténégro ne sont pas disponibles pour l'année 2023. L'incidence de l'emploi vulnérable est exprimée par la part des travailleurs à leur compte et des travailleurs familiaux collaborateurs dans l'ensemble de la population occupée.

Source : Calculs de l'ETF sur la base des données ILOSTAT ; Eurostat ; données KIESE provenant des offices statistiques nationaux.

De même, la part totale de l'emploi informel dans l'emploi non agricole (voir graphique ci-dessous) a diminué dans plusieurs pays (FR, PS, PT, ES et TR), tandis que certains pays affichent des proportions similaires entre 2015 et 2023 (EL, MT). Les données disponibles montrent que la part de l'emploi informel des femmes dans l'emploi non agricole a diminué dans tous les pays volontaires entre 2015 et 2023, tandis que la part de l'emploi informel des hommes dans l'emploi non agricole est restée stable dans certains pays (FR, EL, MT, PS).

**Graphique 14. Proportion de l'emploi informel dans l'emploi non agricole, 2015 et 2023\***



\*Remarque : Les données pour l'Algérie, l'Israël, le Monténégro, la Tunisie et le Maroc ne sont pas disponibles.

Source : ILOSTAT

En ce qui concerne la phase de mise en œuvre des politiques, les pays volontaires indiquent que leurs mesures sont principalement en cours de mise en œuvre (pour certaines mesures politiques FR, EL, MT, MA, PT) ou pleinement exécutées (pour certaines mesures politiques DZ, FR, ES, TR), bien que la spécificité des progrès signalés varie considérablement. Certains pays mentionnent une mise en œuvre à 100 %, tandis que d'autres se contentent d'indiquer que les mesures sont « en cours » sans quantifier les progrès réalisés. Dans l'ensemble, la clarté et le niveau de détail des étapes de mise en œuvre des politiques varient considérablement d'un pays à l'autre. Par rapport au Rapport de 2021, seuls quelques pays ont explicitement fait état de l'économie informelle au moyen de mesures spécifiques (MN, TR, ES), et les données sur l'informalité faisaient souvent défaut. D'ici 2023, la

plupart des pays volontaires indiquent avoir mis en place des cadres juridiques ou des mécanismes interinstitutionnels pour lutter contre le travail non déclaré et fournir des données plus complètes. Cela témoigne d'une approche plus large et plus coordonnée de la réduction de l'emploi informel dans les pays de l'UpM.

### Encadré 3 : Bonnes pratiques par pays dans le cadre de la Dimension 3. Économie informelle

L'Algérie présente sa mesure **Formalisation des entreprises informelles**. Elle rationalise l'enregistrement des entreprises via des guichets uniques, introduit le statut d'auto-entrepreneur et étend la couverture sociale simplifiée.

La France met en avant l'[initiative Améliorer l'efficacité des contrôles dans le cadre du plan PNLTI 2023-2027](#), qui renforce la collaboration transfrontalière dans le domaine de la lutte contre la fraude, favorise le partage de données via le système d'information du marché intérieur (IMI) et encourage les inspections conjointes du travail et de la sécurité sociale dans les secteurs à haut risque.

#### Exemples de bonnes pratiques régionales:

[Initiative régionale « Team Europe » \(TEI\) sur « L'emploi grâce au commerce et à l'investissement dans le voisinage méridional » - EU Neighbours](#) vise à stimuler l'emploi et la croissance dans la région grâce à l'entrepreneuriat inclusif, ainsi qu'à des systèmes d'anticipation, de développement et de reconnaissance des compétences dans le cadre des transitions numérique et verte, en particulier pour les jeunes et les femmes.

## 3.2 Pilier 2 : Rendre les marchés du travail plus inclusifs pour les travailleurs et les groupes potentiellement vulnérables

Les données collectées pour ce pilier témoignent des efforts continus déployés pour rendre les politiques du marché du travail plus inclusives pour les travailleurs et les groupes potentiellement vulnérables. Tous les pays volontaires ont mis en place différentes mesures et programmes visant à accroître la participation des jeunes, des femmes et des migrants au marché du travail. Ce pilier comprend les données collectées auprès de tous les pays volontaires participant à ce cycle de suivi.

### Dimension 1 : Participation des jeunes au marché du travail

Les politiques de jeunesse et les réglementations associées suscitent une attention croissante dans l'ensemble des ÉM de l'UpM. Cette dynamique reflète une reconnaissance grandissante du rôle que jouent les jeunes dans la croissance économique et l'évolution du marché du travail.

Tous les ÉM volontaires de l'UpM ayant participé à ce cycle de suivi confirment l'existence de politiques formelles en matière de jeunesse. Celles-ci sont souvent intégrées dans des stratégies nationales plus larges ou présentées sous forme de documents autonomes. En général, ces documents stratégiques ont été officiellement adoptés, parfois par décret ministériel ou acte parlementaire. Par exemple, la Youth Strategy de la Belgique donne la priorité au développement des compétences, à l'engagement civique et à la participation culturelle, en s'efforçant de renforcer le rôle actif des jeunes dans la société et sur le marché du travail. Le Maroc, quant à lui, met en œuvre sa Stratégie Nationale Intégrée de la Jeunesse, qui met l'accent sur l'amélioration de l'éducation, l'augmentation de l'employabilité et la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes dans les zones urbaines comme rurales. De même, la Türkiye a adopté sa National Youth Employment Strategy and Action Plan 2021–2023, coordonnée par le ministère du Travail et de la Protection sociale dans un contexte marqué par les pressions liées à la pandémie. Cette stratégie visait à lever les obstacles à l'emploi des jeunes, notamment en renforçant les liens entre éducation et emploi, en réengageant les

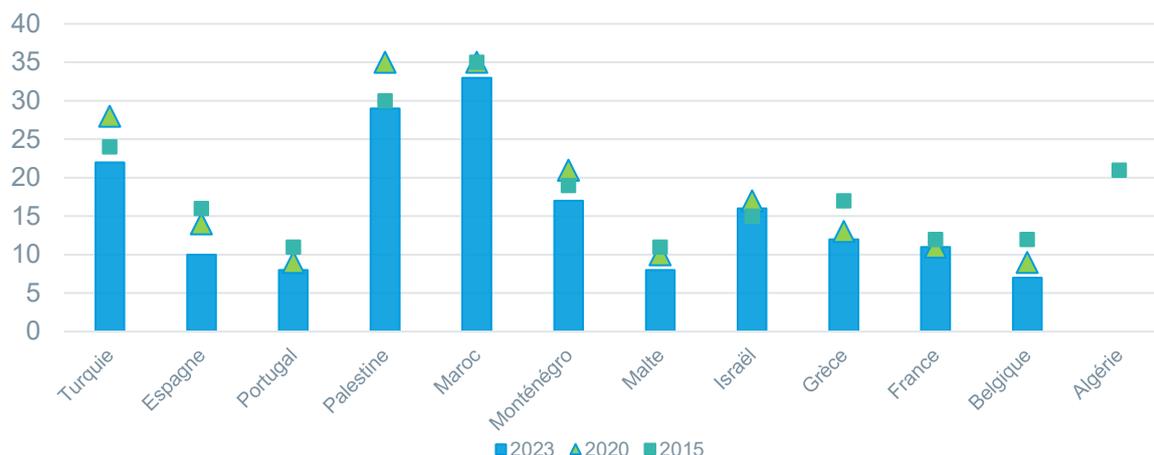
jeunes NEET et en anticipant les tendances futures du marché du travail. Elle a été mise en œuvre à travers des plans d'action ciblés sur trois ans couvrant plusieurs secteurs. Dans l'ensemble, bien que les priorités thématiques varient d'un pays à l'autre, la majorité des politiques visent à réduire le taux de NEET, à aligner les formations sur les besoins du marché et à promouvoir une croissance inclusive. Pour le Monténégro et les autres membres de l'UpM des Balkans occidentaux, les efforts se sont également concentrés sur l'élaboration de Plans Nationaux de Mise en Œuvre de la Garantie Européenne pour la Jeunesse, à la suite de la Déclaration ministérielle UE – Balkans occidentaux sur l'emploi (2021).

Conformément à l'accent mis sur la promotion d'une entrée plus facile sur le marché du travail, la plupart des ÉM volontaires de l'UpM soulignent l'existence de programmes spécifiques pour l'emploi des jeunes au niveau national ou local. Ces programmes prennent formes diverses, allant des stages subventionnés et de l'apprentissage professionnel aux subventions à l'entrepreneuriat. Plusieurs gouvernements ont également lancé des initiatives sectorielles, par exemple axées sur les emplois verts ou les compétences numériques (ES, TR), afin d'exploiter le potentiel des industries émergentes qui attirent les jeunes. Il est courant que certains programmes s'appuient fortement sur des partenariats avec le secteur privé, facilitant ainsi le placement et la formation structurée en cours d'emploi (ME, PS, ES). D'autres initiatives sont axées sur le mentorat et l'orientation (DZ, MT, TR), reconnaissant que les compétences non techniques et l'orientation professionnelle peuvent considérablement améliorer l'employabilité et répondre aux besoins du marché du travail. Dans certains pays (FR, ME, MA, ES, TR), les administrations locales, en particulier dans les régions où le chômage des jeunes est élevé, jouent un rôle tout aussi actif dans la mise en œuvre d'interventions ciblées. Plusieurs pays ont également indiqué avoir intégré [l'appui renforcé pour la jeunesse](#) de l'UE (Youth Guarantee) dans leurs plans et programmes nationaux (MT, ME, ES, PT).

Plusieurs ÉM volontaires de l'UpM indiquent que la participation des jeunes au marché du travail est intégrée dans les mécanismes de dialogue social (DZ, BE, FR, EL, MT, MA, PS, PT, ES, TR). À titre d'exemple, Malte inclut de jeunes délégués au sein du Civil Society Committee rattaché au MCESD, garantissant ainsi l'intégration des points de vue des jeunes dans les discussions stratégiques. Cette approche structurée favorise la collaboration entre les partenaires sociaux en vue d'améliorer les perspectives d'emploi des jeunes. En Algérie, les jeunes sont également représentés à travers le Conseil supérieur de la jeunesse, un organe consultatif autonome rattaché à la Présidence, créé en 2021. En Türkiye, bien qu'il n'existe pas de mécanisme formel de représentation des jeunes, les institutions publiques, les organisations patronales et les syndicats abordent de plus en plus les questions liées à l'employabilité des jeunes et à l'accès à un travail décent dans le cadre de leurs dialogues.

Les données quantitatives disponibles montrent que le pourcentage de NEET a diminué entre 2015 et 2023 dans la majorité des ÉM volontaires de l'UpM (BE, FR, EL, MT, ME, MA, PS, PT, ES, TN, TR), tandis qu'il a légèrement augmenté en Israël sur la même période. La part des femmes NEET a reculé dans la plupart des pays (BE, FR, EL, IL, MT, MA, PS, PT, ES, TR), alors qu'elle est restée stable au Monténégro. Le pourcentage d'hommes NEET a également diminué dans la majorité des pays (BE, FR, EL, MT, ME, MA, PT, ES), avec quelques exceptions marquant une hausse (IL, TR) ou un niveau stable (PS).

**Graphique 15. Jeunes ni en emploi, ni en éducation, ni en formation (NEET) entre 2015 et 2023\***



\*Remarque : Les données pour l'Algérie ne sont pas disponibles pour 2020 et 2023.

Source : Estimations modélisées ILOSTAT, Eurostat ; données KIESE provenant des offices statistiques nationaux.

Le taux d'emploi des jeunes a augmenté dans la plupart des pays (BE, FR, EL, MT, ME, PS, PT, ES, TR) entre 2015 et 2023 (voir graphique ci-dessous), mais il a diminué dans certains (MA, TN). Le taux d'emploi des jeunes femmes au cours de cette période a également augmenté dans la plupart des pays (BE, FR, EL, MT, ME, PT, ES, TR), mais a diminué dans quelques autres (MA, PS). Le taux d'emploi des hommes entre 2015 et 2023 a augmenté dans la plupart des pays (DZ, BE, FR, EL, MT, ME, MA, PS, PT, ES, TR). Cependant, l'emploi ne devrait pas être considéré comme un objectif prioritaire à des âges très précoces, tels que 15–19 ans, car cela contribue souvent au décrochage scolaire précoce et à l'abandon des études.

**Graphique 16. Taux d'emploi des jeunes (âgés de 15 à 24 ans), 2015 et 2023\***

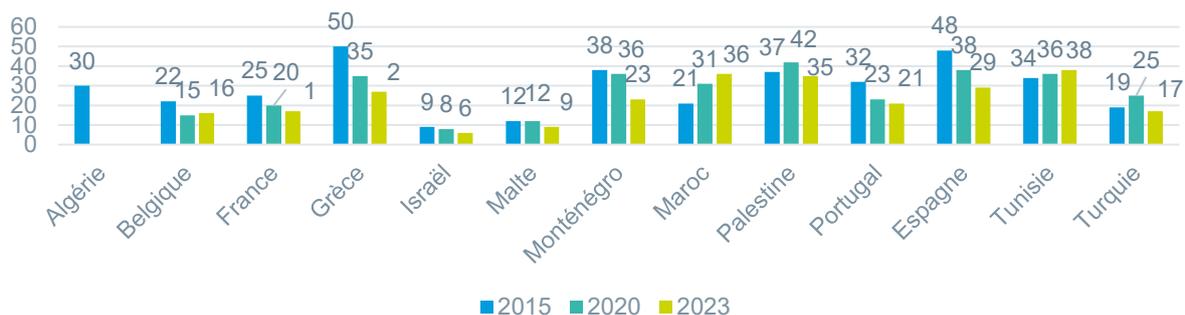


\*Remarque : Les données pour l'Israël ne sont pas disponibles. Les données pour l'Algérie ne sont pas disponibles pour les années 2020 et 2023. Pour le Maroc, les données ne sont pas disponibles pour 2020.

Source : ETF KIESE et EUROSTAT.

Le taux de chômage total des jeunes a généralement diminué dans la plupart des ÉM volontaires de l'UpM entre 2015 et 2023 (BE, FR, EL, IL, MT, ME, PT, ES, TR), à quelques exceptions près (MA, TN). Le taux de chômage le plus élevé parmi les ÉM de l'UE reste celui de l'Espagne et de la Grèce, ainsi que dans certains pays du Sud et de l'Est de la Méditerranée (MA, TN, PS).

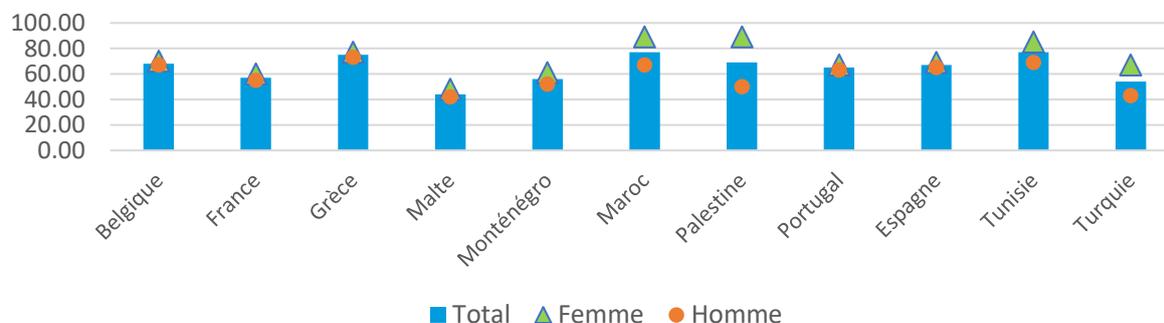
**Graphique 17. Taux de chômage des jeunes, 2015 et 2023\***



\*Remarque : Les données pour l'Algérie ne sont pas disponibles pour les années 2020 et 2023.  
Source : ETF KIESE et EUROSTAT.

Si l'on examine le taux d'inactivité des jeunes par sexe pour la dernière année disponible (graphique 18), parmi les pays volontaires de l'UpM, en 2023, des taux d'inactivité élevés sont observés dans certains pays de l'UE (EL, PT, ES) et des PAM (MA, PS, TN). Le taux d'inactivité des jeunes femmes reste plus élevé dans les PAM (MA, PS, TN) que dans les ÉM de l'UE. Le taux d'inactivité élevé des jeunes hommes est plus présent dans certains pays de l'UE (EL) et des PAM (MA, TN).

**Graphique 18. Taux d'inactivité des jeunes : total, femmes, hommes, 2023**



\*Remarque : Les données pour l'Algérie et l'Israël ne sont pas disponibles pour 2023.  
Source : ETF KIESE et EUROSTAT.

En ce qui concerne les étapes de mise en œuvre des politiques, les pays décrivent leurs mesures en faveur de l'emploi des jeunes comme étant soit pleinement mises en œuvre, soit en cours de mise en œuvre. Certains fournissent des détails concrets (par exemple, des pourcentages ou des calendriers précis, comme la FR et la TR), tandis que d'autres se contentent d'indiquer « mis en œuvre depuis » avec un minimum de contexte supplémentaire (par exemple, BE, EL, MT, MA, PT, ES). Par rapport à 2021, d'ici 2023, presque tous les pays volontaires participant font état de politiques formelles et étendues en faveur des jeunes et de programmes plus complets, comprenant des mesures telles que des réglementations sur le télétravail et des formations spécifiques à certains secteurs. Malgré cette évolution, l'objectif global de réduire les taux de NEET et d'assurer une transition plus harmonieuse entre l'école et le travail pour les jeunes reste d'actualité dans tous les ÉM de l'UpM.

#### Encadré 4: Bonnes pratiques par pays dans le cadre de la Dimension 1. Participation des jeunes au marché du travail

La **Belgique** présente sa mesure **Impulsion -25 ans / Coup de Boost** destinée aux demandeurs d'emploi peu qualifiés âgés de moins de 25 ans. Elle subventionne les jeunes nouvellement embauchés pendant une période pouvant aller jusqu'à 36 mois, et son extension « Coup de Boost » a donné d'excellents résultats en matière de remotivation et de transition vers l'emploi des jeunes.

Le **Maroc** met en avant le **programme TAHFIZ**, qui soutient l'emploi des jeunes en encourageant les nouvelles entreprises, les coopératives et les associations à recruter des jeunes à la recherche d'un premier emploi. Ce programme, qui s'étend de 2015 à 2026, offre des avantages sociaux et fiscaux afin de réduire les coûts d'embauche et de faciliter l'intégration des jeunes travailleurs sur le marché du travail formel par les petites entreprises.

#### Exemples de bonnes pratiques régionales :

**Boîte à outils pour l'autonomisation des NEET** et **Offrir des programmes de mentorat aux NEET** fournit une boîte à outils et des ressources de soutien aux jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en éducation, ni en formation, ainsi que des programmes de mentorat adaptés<sup>15</sup>.

#### Dimension 2 : Participation des femmes au marché du travail

**Les efforts visant à renforcer la participation des femmes au marché du travail se sont intensifiés dans l'ensemble des ÉM de l'UpM**, sous l'impulsion des gouvernements qui reconnaissent que la réduction des inégalités entre les sexes est essentielle à un développement économique équitable et plus solide. Les données de suivi récentes présentent divers instruments politiques, programmes et cadres juridiques visant à promouvoir la participation des femmes au marché du travail. Ces mesures visent à faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et à intégrer ces préoccupations dans les processus de dialogue social.

Presque tous les ÉM volontaires de l'UpM (DZ, BE, FR, EL, IL, MT, ME, MA, PS, PT, ES, TR) déclarent disposer de politiques ou de stratégies nationales explicites en matière d'égalité des sexes et d'inclusion des femmes. Dans certains cas, ces politiques se présentent sous la forme de cadres autonomes, tels que des plans d'action nationaux pour l'égalité des sexes ou des stratégies pour l'autonomisation des femmes. Cette législation comprend également des clauses d'égalité dans le cadre de lois plus générales sur l'emploi ou la lutte contre la discrimination. Malgré des différences de portée et d'accent, plusieurs objectifs stratégiques récurrents se dégagent. Le premier objectif commun concerne généralement la réduction du taux de chômage ou d'inactivité des femmes. Un deuxième objectif consiste à garantir l'égalité de rémunération et les possibilités d'avancement professionnel, grâce à des mesures telles que la transparence salariale ou des réglementations anti-discrimination. La législation met également l'accent sur l'amélioration des compétences des femmes dans les domaines des STEM ou des compétences numériques, tandis que d'autres documents mentionnent le soutien aux femmes entrepreneurs. Par exemple, la France utilise l'Indice égalité femmes-hommes, connu sous le nom « Indice Pénicaud » et inscrit dans la loi depuis 2018, qui est un indicateur obligatoire pour les entreprises françaises (et progressivement pour la fonction publique depuis 2024), évaluant l'efficacité avec laquelle elles réduisent l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Il examine cinq critères : les écarts de rémunération, les écarts d'augmentation salariale, les écarts de promotion, les augmentations salariales à la reprise du travail après un congé de maternité et les femmes hautement rémunérées. Les scores inférieurs aux seuils

<sup>15</sup> CEDEFOP, *Boîte à outils pour l'autonomisation des NEET*, accessible à l'adresse suivante : <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/neets> ; CEDEFOP, *Offrir des programmes de mentorat aux NEET*, accessible à l'adresse suivante : <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/neets/intervention-approaches/offering-mentorship-programmes-neets>

fixés déclenchent des mesures correctives importantes. Le Maroc cherche également à renforcer l'autonomisation économique des femmes. Avec 288 mesures spécifiques, le cadre Marocain met l'accent sur une meilleure inclusion des femmes dans l'éducation, l'entrepreneuriat et le travail décent. De même, l'Israël vise à réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes en augmentant le salaire mensuel des femmes âgées de 25 à 39 ans de 2,6 % en moyenne par an jusqu'en 2030, grâce à une meilleure orientation professionnelle, un accès élargi à la formation professionnelle et des mesures législatives et politiques ciblées.

L'équilibre entre les responsabilités professionnelles et personnelles est devenu un élément central de la participation des femmes au marché du travail. Cet objectif est atteint lorsque les hommes bénéficient des mêmes possibilités que les femmes grâce à des modalités de travail flexibles et à des options de congé parental leur permettant de partager équitablement les responsabilités domestiques. Certains ÉM volontaires de l'UpM (DZ, BE, FR, EL, IL, MT, ME, PT, ES, TR) confirment avoir adopté des cadres réglementaires visant à concilier les responsabilités professionnelles et personnelles et à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans plusieurs cas, les gouvernements ont introduit des modifications spécifiquement liées à la pandémie, reconnaissant le fardeau accru qui pèse sur les mères qui travaillent. Par exemple, Malte a transposé la EU Work-Life Balance Directive en 2022, garantissant le congé de paternité, le congé pour les aidants et la flexibilité du travail. De même, le Monténégro harmonise actuellement sa législation du travail avec les directives européennes sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment en intégrant des dispositions relatives au télétravail dans le droit du travail. Ces accords reflètent une évolution du cadre juridique qui favorise la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Toutefois, cette évolution ne doit pas se traduire par une augmentation de la participation des femmes aux tâches domestiques, mais plutôt créer des conditions qui encouragent toutes les personnes à assumer des rôles plus égaux à la maison et à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes.

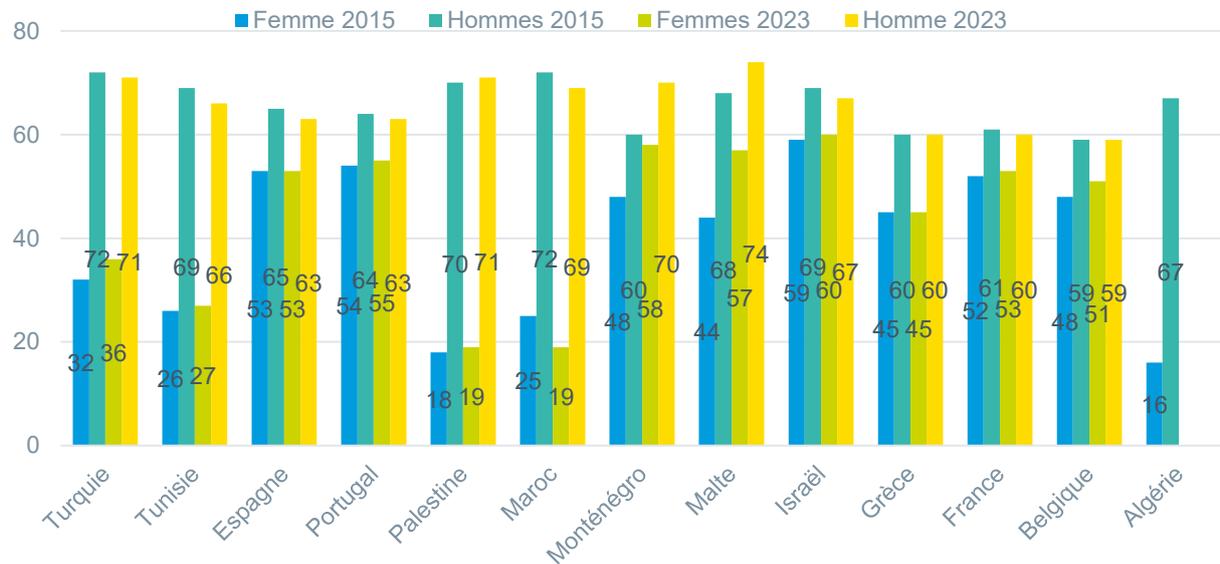
Plusieurs programmes nationaux ou locaux encouragent activement l'intégration des femmes sur le marché du travail dans la plupart des ÉM volontaires de l'UpM (DZ, BE, FR, EL, IL, ME, MA, PS, PT, ES, TR). Ces programmes offrent généralement une combinaison d'incitations financières pour encourager les employeurs à recruter des femmes, en particulier celles qui reviennent sur le marché du travail après une interruption de carrière, et de bons de formation pour faciliter la mise à niveau ou la reconversion professionnelle. Certaines initiatives ciblent également les groupes vulnérables, tels que les femmes des régions rurales, celles issues de milieux défavorisés ou les migrantes. Par exemple, l'initiative « Bread & Roses » lancée par la Belgique en avril 2023 soutient les femmes en situation de vulnérabilité en facilitant leur accès ou leur réinsertion dans un emploi de qualité. De son côté, la Türkiye met l'accent sur l'autonomisation économique en milieu rural à travers le « Women in Rural Areas Programme », qui propose des microcrédits pour l'artisanat et les entreprises familiales. En 2024, Israël a également lancé une série de programmes d'emploi ciblés pour soutenir les femmes issues de divers horizons, en proposant des formations professionnelles, une aide financière, un accompagnement à l'orientation professionnelle et des services d'insertion sur mesure afin de renforcer leur intégration sur le marché du travail.

Le dialogue social joue également un rôle central dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques relatives à l'emploi des femmes, en réunissant toutes les parties prenantes concernées. Certains ÉM volontaires de l'UpM (BE, FR, EL, IL, MT, ME, MA, PS, PT, ES) indiquent que la participation des femmes au marché du travail fait partie du dialogue social dans leur contexte national. Par exemple, le Comité de la Société Civile de Malte comprend un secteur consacré à l'égalité des sexes. Le Monténégro et le Maroc mettent en avant des accords ou protocoles signés visant à favoriser l'inclusion et à garantir l'égalité salariale, tandis que le Portugal et l'Espagne intègrent ces discussions dans leurs conseils nationaux de l'emploi. Bien qu'il ne soit pas officiellement mandaté en Türkiye, le dialogue aborde de plus en plus la question de l'emploi des femmes dans les forums émergents.

Les données quantitatives disponibles sur les taux d'activité entre 2015 et 2023 montrent des situations variables dans les pays de l'UpM. Une légère augmentation du taux d'activité total (graphique 19) est observée dans certains pays (BE, MT, ME, PS, TR), tandis que dans d'autres, ce taux est resté stable au cours de cette période (FR, EL, IL, PT). Le taux d'activité des femmes a augmenté dans la plupart des pays (BE, FR, IL, MT, ME, PS, PT, TN, TR), est resté stable (EL, ES)

ou a diminué (MA). En revanche, le taux d'activité des hommes a le plus souvent diminué ou est resté stable (BE, FR, EL, IL, MA, PT, ES, TR), à quelques exceptions près où il a augmenté (MT, ME, PS).

**Graphique 19: Taux d'activité, 2015 et 2023\***

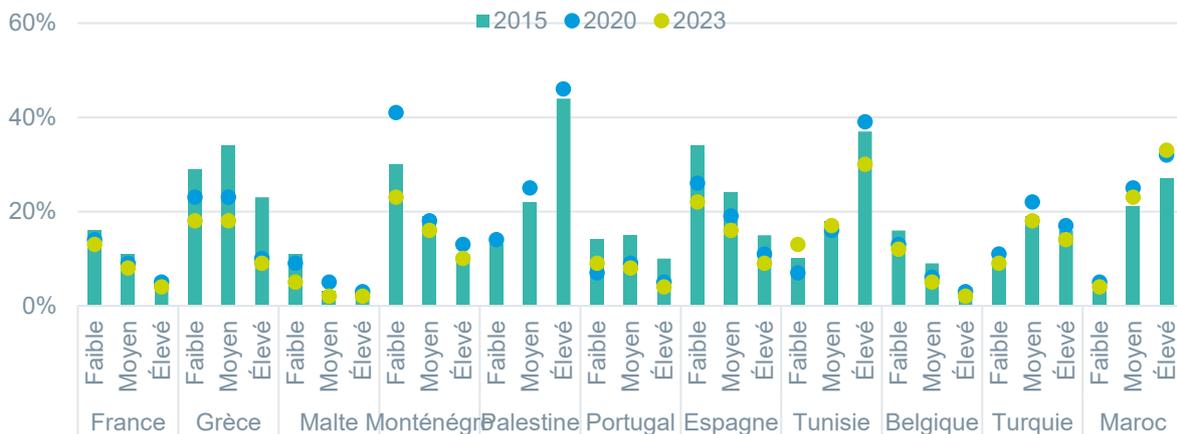


\*Remarque : Les données pour l'Algérie ne sont pas disponibles pour l'année 2023.

Source : Eurostat ; données KIESE provenant des offices nationaux de statistique.

En ce qui concerne le taux de chômage selon le niveau d'instruction, le taux de chômage total des femmes par niveau d'instruction reste élevé dans certains pays de l'UE (par exemple EL, ES) ainsi que dans certains pays UE (MA, PS, TN). On observe notamment dans les pays PAM (MA, PS, TN) un phénomène de corrélation inverse : un niveau élevé d'instruction chez les femmes ne se traduit pas par un taux d'emploi plus élevé. Cela peut indiquer un décalage entre les compétences disponibles sur le marché et les besoins du secteur privé, une saturation de certains secteurs ou encore une insuffisance d'emplois correspondant à certains niveaux de qualification.

**Graphique 20. Taux de chômage des femmes par niveau d'instruction, 2015, 2020 et 2023\***



\*Remarque : Les données pour l'Algérie ne sont pas disponibles, et celles pour la Palestine ne sont pas disponibles pour l'année 2023.

Source : Eurostat ; données KIESE provenant des offices nationaux de statistique

Concernant le stade de mise en œuvre des politiques, les ÉS volontaires de l'UpM ont fourni des informations concrètes indiquant la date de lancement des mesures, leur statut actuel (en cours, pleinement mises en œuvre ou clôturées aux nouvelles candidatures). De nombreuses mesures comportaient des dates précises ou des phases pilotes (par exemple BE, EL, IL, MT, ES, TR), tandis

que d'autres précisait qu'elles étaient en cours de prolongement ou d'adoption (comme au PT). Par rapport à 2021, on observe une évolution notable vers des stratégies nationales plus globales et un renforcement des cadres réglementaires d'ici 2023, concernant notamment le télétravail, la formation aux compétences numériques et les réformes en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ces évolutions, associées à un dialogue social actif, ont contribué à améliorer les taux d'activité des femmes dans plusieurs pays. Néanmoins, des défis structurels persistent, notamment en matière de parité entre les sexes, par exemple en ce qui concerne l'emploi global.

### Encadré 5: Exemples de bonnes pratiques par pays dans le cadre de la Dimension 2. Participation des femmes au marché du travail

La France présente son **indice égalité femmes-hommes**, connu sous le nom « Indice Pénicaud » et inscrit dans la loi en 2018. Il examine cinq critères : les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, l'écart dans la répartition des augmentations individuelles, l'écart dans la répartition des promotions (pour les entreprises de plus de 250 salariés), le nombre de femmes bénéficiant d'une augmentation à leur retour de congé de maternité et la parité parmi les 10 salariés les mieux rémunérés.

La Türkiye met en avant son objectif **d'augmenter le taux d'activité des femmes dans le cadre de son 12e Plan de développement (2024-2028)**. Cela passe notamment par l'amélioration des compétences et de l'éducation, la garantie d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la mise en place d'aides à l'emploi. Le taux d'emploi des femmes est passé de 29,4% en 2018 à 31,4% en 2023, l'objectif étant d'atteindre 36,2% d'ici 2028.

### Exemples de bonnes pratiques régionales :

[Aider les femmes NEET à \(ré\)intégrer l'éducation, l'emploi ou la formation](#) fournit un ensemble d'outils pertinents pour soutenir les femmes NEET.<sup>16</sup>

### Dimension 3 : Participation des migrants au marché du travail

Les politiques migratoires continuent de façonner les marchés du travail dans l'ensemble des EM de l'UpM. Les données récentes issues de l'exercice de suivi soulignent un consensus croissant parmi les pays volontaires sur la nécessité de mesures proactives pour faciliter l'inclusion des migrants dans la vie économique et sociale. Toutefois, la portée de ces politiques varie en fonction des priorités nationales, des capacités institutionnelles et des pressions démographiques. Les pays du Sud et de l'Est de la Méditerranée deviennent de plus en plus des pays d'accueil pour les migrants, plutôt que des pays d'origine.

De nombreux EM volontaires de l'UpM (BE, FR, EL, IL, ME, MA, PT, ES, TR) confirment avoir mis en place des politiques migratoires. Dans certains cas, ces politiques s'inscrivent dans le cadre de stratégies migratoires spécifiques, tandis que dans d'autres, elles sont intégrées dans des cadres législatifs plus larges ou dans des plans d'action nationaux. Ces politiques soulignent souvent l'importance de réguler les flux migratoires, de garantir les droits fondamentaux et de remédier aux déséquilibres du marché du travail. Si les politiques migratoires de certains pays ciblent explicitement les travailleurs hautement qualifiés, d'autres mettent l'accent sur les considérations humanitaires et l'intégration des réfugiés. La Belgique, par exemple, vise à augmenter de 14 points de pourcentage le taux d'emploi des personnes nées hors de l'UE, pour le faire passer de 44,2% à plus de 58,3%. Parallèlement, le Maroc intègre les migrants grâce à sa Stratégie nationale d'immigration et d'asile (SNIA), qui met l'accent sur des cadres fondés sur les droits afin d'améliorer l'accès à la santé, à l'éducation et à l'emploi formel. Des stratégies complémentaires, telles que la Stratégie nationale de

<sup>16</sup> CEDEFOP, *Aider les femmes NEET à (ré)intégrer l'éducation, l'emploi ou la formation*, accessible à l'adresse suivante : <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/neets/intervention-approaches/helping-female-neets-reintegrate-education-employment-or>

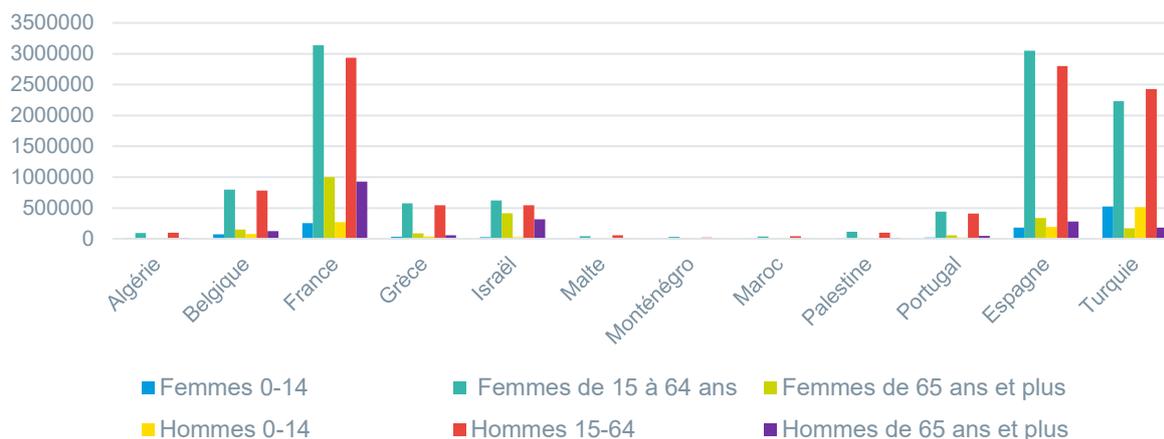
mobilité professionnelle internationale (SNMPI), met l'accent sur les opportunités économiques pour les travailleurs Marocains à l'étranger. En outre, le Portugal a approuvé en 2019 un plan national de mise en œuvre du Pacte Mondial des Nations Unies pour la migration, qui englobe plusieurs dimensions, telles que l'éducation, la santé, l'emploi, l'aide sociale, etc. Pendant la COVID-19, de multiples mesures ont été adoptées pour protéger les migrants et leur donner accès aux soins de santé, à l'aide sociale, à l'emploi et au logement. Par ailleurs, l'Israël élabore actuellement une politique-cadre en matière de migration avec un groupe de travail dédié qui analyse et recueille des données sur la situation migratoire dans le pays afin de définir un ensemble d'objectifs politiques visant à lutter contre l'augmentation des flux migratoires illégaux. Dans l'ensemble, ces politiques soulignent l'importance de renforcer l'employabilité des migrants, la reconnaissance des compétences et l'inclusion sociale au sens large.

Les pays volontaires mettent en œuvre divers programmes d'emploi nationaux ou locaux visant à soutenir les personnes migrantes (FR, EL, MT, ME, MA, PT, ES, TR). Ces mesures vont de PAMT globales ciblant les groupes défavorisés, y compris les personnes migrantes, à des initiatives plus spécifiques visant à lever les obstacles liés à la langue ou à la reconnaissance des qualifications, entre autres. Par exemple, la Belgique ne dispose pas de programmes spécifiques à l'échelle nationale, mais les personnes migrantes bénéficient des dispositifs généraux du marché du travail, complétés par des stratégies locales de lutte contre les discriminations. En revanche, la France propose des initiatives ciblées telles qu'Emploi et Intégration, qui offre un accompagnement professionnel, des formations linguistiques et un appui individualisé pour les nouveaux arrivants. De son côté, la Türkiye met en œuvre plusieurs dispositifs, dont le Supporting Transition to the Labour Market Project, qui propose des formations professionnelles et un soutien financier aux réfugiés et aux citoyens turques, avec un financement de l'UE. Le Portugal a mis en place le Occupational Insertion Offices Network pour les Immigrants, qui accompagne les jeunes et les adultes sans emploi issus de l'immigration dans leur insertion ou réinsertion sur le marché du travail, en coordination avec les centres d'emploi locaux. Ce réseau, composé de 23 centres répartis dans tout le pays, est un partenariat entre le High Commission for Migration and the Employment and Professional Training Institute. L'Espagne, quant à elle, met en œuvre le Youth Guarantee Plus Plan 2021-2027, qui prévoit des mesures d'insertion professionnelle globales ciblant les jeunes migrants, afin de favoriser leur intégration sur le marché du travail. Ces exemples témoignent d'un ensemble de mesures adoptées pour renforcer l'accès, développer les compétences et assurer l'employabilité durable des travailleuses et travailleurs migrants.

Dans certains pays volontaires, principalement parmi les ÉM, la participation des personnes migrantes au marché du travail fait partie du dialogue social (BE, FR, EL, MT, PT, ES), à des degrés divers. Par exemple, la Belgique et la France associent les syndicats et les organisations patronales aux discussions sur l'intégration professionnelle et l'égalité de traitement, tandis que la Grèce fait participer les partenaires sociaux à la gouvernance de son Public Employment Service. Le programme INTEGRAR du Portugal est débattu avec les partenaires sociaux dans le cadre du Permanent Commission for Social Concertation, et les partenaires sociaux espagnols participent au National Employment System Council pour orienter les mesures d'insertion professionnelle des personnes migrantes.

Comme l'indique le graphique ci-dessous pour l'année 2020, dans la majorité des pays, le groupe d'âge 15–64 ans est le plus représenté parmi les personnes migrantes, hommes et femmes confondus, ce qui reflète une structure d'âge typique de la population active. Le groupe des 65+ ans compte plus de femmes que d'hommes dans de nombreux pays, notamment en France, en Belgique et en Grèce, probablement en raison d'une espérance de vie plus élevée chez les femmes. À l'inverse, l'Algérie présente une proportion relativement plus élevée de jeunes âgés de 0 à 14 ans, ce qui indique une structure démographique plus jeune, tandis que Malte et le Monténégro comptent les plus petites populations migrantes globalement.

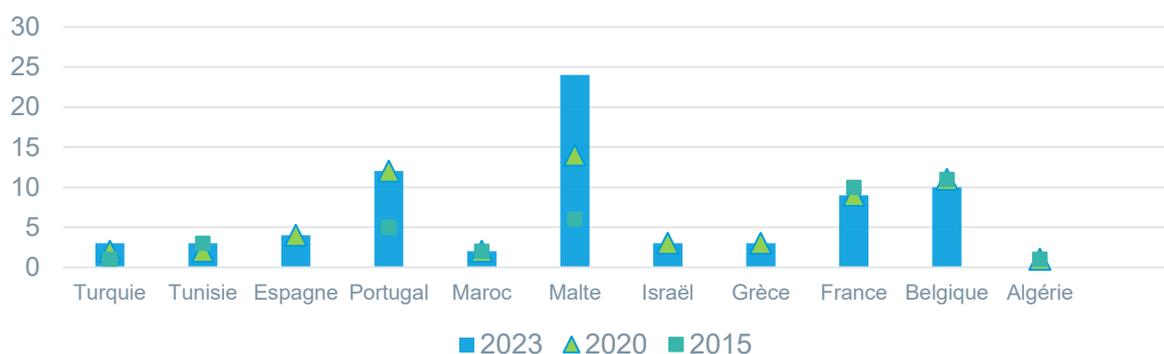
**Graphique 21 : Stock de migrants internationaux en milieu d'année 2020\***



\*Remarque : Les données pour la Palestine incluent Jérusalem-Est. Les réfugiés ne font pas partie de la population migrante née à l'étranger dans l'État de Palestine.  
Source : PNUD.

En ce qui concerne le taux de mobilité entrante<sup>17</sup>, dans la plupart des pays, celui-ci a augmenté (MT, PT, TN, TR) ou il est resté stable (EL, IL, MA) entre 2015 et 2023, tandis que dans certains pays, le taux a diminué (DZ, BE, FR).

**Graphique 22 : Taux de mobilité entrante entre 2015 et 2023\***



\*Remarque : aucune donnée n'est disponible pour le Monténégro et la Palestine. Les données pour l'année 2015 ne sont pas disponibles pour la Grèce, l'Israël et l'Espagne.  
Source : Institut de statistique de l'UNESCO.

En ce qui concerne le ratio de mobilité sortante<sup>18</sup>, il est resté stable dans la plupart des pays où le volontariat est pratiqué (DZ, BE, FR, MA, PT, TR), tandis que dans certains pays, il a augmenté (IL, ME, PS) ou légèrement diminué (EL, MT, TN) entre 2015 et 2023.

<sup>17</sup> Taux de mobilité entrante : nombre d'étudiants étrangers étudiant dans un pays donné, exprimé en pourcentage de la population totale inscrite dans l'enseignement supérieur dans ce pays. Définition de l'UNESCO, disponible à l'adresse suivante : <https://uis.unesco.org/en/glossary-term/inbound-mobility-rate>

<sup>18</sup> Taux de mobilité sortante : nombre d'étudiants d'un pays donné qui étudient à l'étranger, exprimé en pourcentage de l'effectif total de l'enseignement supérieur dans ce pays. Définition de l'UNESCO, disponible à l'adresse suivante : <https://uis.unesco.org/en/glossary-term/outbound-mobility-ratio>

**Graphique 23 . Taux de mobilité sortante entre 2015 et 2023\***



\*Remarque : Les données pour la Grèce ne sont pas disponibles pour l'année 2015.

Source : Institut de statistique de l'UNESCO.

Dans l'ensemble, les mesures politiques mises en place, y compris la communication sur le stade d'avancement de leur mise en œuvre, sont présentées brièvement comme « adoptées » ou « mises en œuvre », tandis que seules certaines d'entre elles sont accompagnées de dates précises. Par rapport à 2021, la plupart des pays volontaires mettent davantage l'accent, d'ici 2023, sur des cadres globaux qui favorisent l'inclusion des migrants grâce à la reconnaissance des compétences, au dialogue social et à des initiatives ciblées visant à renforcer l'employabilité, tout en continuant à mettre l'accent sur la régulation des flux migratoires et l'optimisation des avantages du marché du travail.

#### **Encadré 6. Exemples de bonnes pratiques par pays dans le cadre de la Dimension 3. Participation des migrants au marché du travail**

L'**Espagne** présente sa **Reform of the Migration Regulation** introduite en 2022. Elle facilite à la fois la migration régulière de main-d'œuvre étrangère et les procédures pour les personnes déjà présentes dans le pays ; cette mesure favorise la migration circulaire pluriannuelle et l'amélioration des conditions.

La **Türkiye** met en avant son **Tech Visa Programme**, conçu pour attirer les meilleurs talents dans les domaines de la technologie et de l'innovation. Il a été introduit en 2024 afin de faciliter l'attraction de professionnels hautement qualifiés et d'entrepreneurs technologiques innovants, favorisant ainsi le progrès technologique et la croissance économique.

### **3.3 Pilier 3: Se préparer au monde du travail : les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie<sup>19</sup>**

Ce chapitre présente les résultats des actions entreprises dans trois domaines clés de politique et de pratique dans les dix pays participant au suivi de l'UpM : DZ, FR, EL, MT, ME, MA, PS, PT, ES et TR. Les domaines couverts sont : 1) l'accès et la participation aux possibilités d'apprentissage tout au long de la vie ; 2) la qualité, l'innovation et l'excellence dans l'apprentissage tout au long de la vie ; et 3) l'organisation du système.

Conformément à l'approche approuvée par les pays participants à l'UpM, les résultats sont exprimés au moyen des Indicateurs de Performance du Système (**SPI**). Il s'agit de mesures composites

<sup>19</sup> Des données et des résultats complets sont disponibles dans le rapport spécifique par pays élaboré par l'ETF, ainsi que dans les publications du TRP pour les programmes de l'ETF publiées par l'ETF. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.etf.europa.eu/en/what-we-do/policy-analysis-and-progress-monitoring-torino-process>

utilisées dans le suivi de l'ETF pour évaluer la performance des systèmes d'éducation et de formation dans les trois domaines mentionnés. Chaque SPI rassemble plusieurs indicateurs quantitatifs et évaluations d'experts en un score unique par domaine, allant de 0 à 100, les valeurs les plus élevées indiquant de meilleures performances. Dans ce contexte, le terme « performance » se réfère à la mesure dans laquelle les systèmes nationaux d'EFPI répondent à une sélection ciblée d'engagements envers les apprenants et les autres parties prenantes, en appui à l'apprentissage tout au long de la vie. Le terme « système » est entendu au sens large, incluant le réseau d'institutions, personnes, politiques, pratiques, ressources et méthodologies d'un pays, ainsi que la manière dont ils sont organisés pour doter les individus, quel que soit leur âge et leur contexte, des compétences, connaissances et aptitudes nécessaires à des professions, métiers ou occupations spécifiques.

Le Chapitre 3.3 synthétise les résultats issus des dix rapports pays préparés pour chacun des pays participants. Son objectif est de présenter les résultats inter-pays de manière concise. Les rapports pays, pour leur part, fournissent une base factuelle plus large, incluant des indicateurs clés supplémentaires sur l'éducation, les compétences et l'emploi (KIESE), des informations contextuelles telles que les mesures de politique nationale et des exemples de bonnes pratiques, qui constituent ensemble la base de calcul des SPI.

La base de données KIESE de l'ETF pour 2024 est disponible ici: <https://bit.ly/4hK533C>. La base de données du Processus de Turin avec tous les SPI pour 2024 est accessible ici: <https://bit.ly/3ABiHFx>. Les questionnaires de tous les pays peuvent être consultés ici: <https://bit.ly/4eHuNLB>. Une description de la méthodologie de suivi est disponible ici: <https://bit.ly/47YGA6l>.

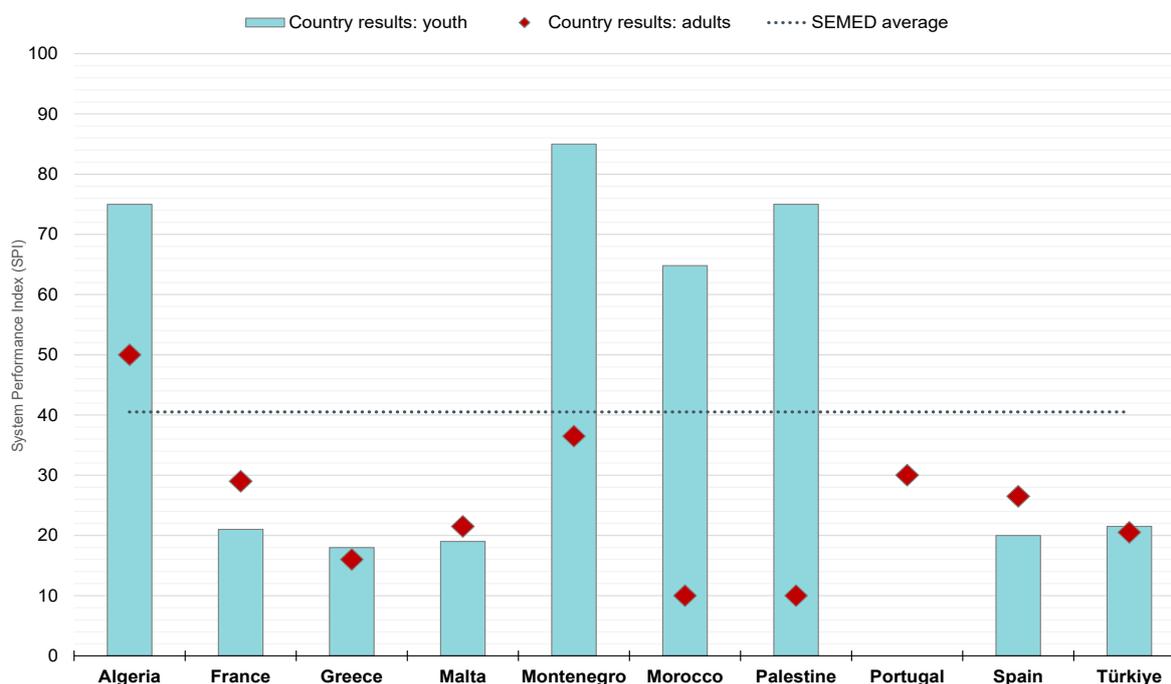
## Dimension 1 : Accès et participation à l'apprentissage pour les jeunes et les adultes

Cette section examine dans quelle mesure les pays inclus dans l'exercice de suivi de l'UpM offrent des possibilités d'apprentissage aux jeunes par l'éducation et formation professionnelles initiales (EFPI), et aux adultes à travers l'enseignement et formation professionnelle continue (EFPC) ou d'autres formes d'apprentissage en dehors de l'EFPI formelle (par exemple, des formations proposées dans le cadre des PAMT). Elle considère également dans quelle mesure les apprenantes peuvent progresser dans leur parcours choisi, passer d'un programme à un autre et obtenir un diplôme.

Les résultats du suivi dans le domaine de l'**accès à l'EFPI** reflètent à la fois les choix effectués par les apprenantes qui, dans la plupart des pays, privilégient les parcours académiques, et le degré de disponibilité, d'attractivité et d'accessibilité de l'EFPI. Les pays présentent des différences marquées à cet égard. Dans les pays de l'UE par exemple, l'accès à l'EFPI affiche des résultats inférieurs à la moyenne (voir le Graphique ci-dessous), ce qui suggère que les parcours professionnels sont moins attractifs et moins souvent choisis. Cela peut aussi refléter un éventail de choix plus large pour les jeunes, incluant l'enseignement général, souvent moins restrictif et plus accessible que dans les pays partenaires de l'ETF (Résultat A.1.1, qui couvre l'accès à l'EFPI pour la jeunesse). Certains pays essaient de promouvoir l'EFPI de manière plus active. La Grèce, par exemple, a renforcé l'attractivité de l'EFPI à travers des réformes intégrant les compétences numériques, un meilleur alignement avec les besoins du marché du travail et une plus grande perméabilité vers l'enseignement supérieur.

À l'inverse, les politiques des pays partenaires de l'ETF qui cherchent à améliorer l'accès accordent une plus grande importance stratégique à l'EFPI. Au Monténégro, les parcours professionnels occupent une place croissante au sein du système éducatif, soutenus par des efforts de modernisation des curricula et d'amélioration de la qualité des programmes. Au Maroc et en Algérie, l'EFPI joue traditionnellement un rôle fort et continue d'attirer une forte demande. Au Maroc en particulier, cette demande, combinée à un processus d'admission sélectif, suggère que les parcours professionnels sont non seulement bien établis, mais aussi perçus comme des alternatives attractives et compétitives à l'enseignement général (Résultat A.1.1, SPI de 35).

**Graphique 24: Dimension 1: Performance du système en matière d'accès et de participation aux possibilités d'apprentissage tout au long de la vie, par âge des apprenants et par pays (2024, résultats A.1.1 et A.1.2/A.1.3)**



Source : Indicateurs clés de l'ETF sur l'éducation, les compétences et l'emploi (KIESE) et base de données du Processus de Turin.

Alors que l'EFPI s'adresse aux jeunes apprenants en début de parcours éducatif ou professionnel, **l'EFPC continue (EFPC)** aide les adultes à acquérir de nouvelles compétences, à actualiser celles qu'ils possèdent déjà ou à réintégrer le marché du travail. L'accès à ces possibilités varie considérablement d'un pays à l'autre, car dans la plupart des pays, la EFPC est moins centralisée, moins institutionnalisée et plus fragmentée en termes de gouvernance et d'offre que l'EFPI. En France et au Portugal, il existe des possibilités bien établies pour les adultes de suivre une formation professionnelle plus tard dans leur vie, mais malgré ce soutien, la participation reste modeste (Résultat A.1.2 qui couvre l'accès à l'EFPC, SPI de 36). La EFPC peine également à atteindre les adultes en Grèce, où ils existent pourtant des programmes alignés sur les besoins du marché du travail, mais où la participation reste limitée et la reconnaissance des acquis antérieurs nécessite encore des améliorations. Parmi les pays partenaires de l'ETF, l'Algérie signale des résultats particulièrement positifs dans ce domaine, mais la performance des systèmes dans la plupart des autres pays partenaires reste comparable, voire inférieure, à celle des pays de l'UE inclus dans l'échantillon.

**Les possibilités d'apprentissage pour les adultes en dehors de l'EFPC formel**, telles que la formation dans le cadre de PAMT, la participation à la validation de l'apprentissage non formel et informel et d'autres formes d'offre flexible, restent limitées dans la plupart des pays (Résultat A.1.3, qui couvre l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie, ex. : PAMT). Ces limites sont en partie dues à des lacunes dans l'offre, telles que l'absence de programmes structurés ou la faiblesse des cadres institutionnels, mais elles reflètent également de faibles niveaux de participation, qui peuvent être liés à une sensibilisation insuffisante, à une faible demande ou à des obstacles à l'accès. Par exemple, Malte a lancé des appels à candidatures pour ses Work Exposure and Traineeship Schemes dans le cadre du ESF+ 2021-2027. Ces initiatives soutiennent les chômeurs par le biais de formations pratiques et de stages, les aidant à acquérir des compétences pertinentes tout en offrant aux employeurs l'accès à de futurs employés potentiels. Le Monténégro montre également des résultats relativement positifs dans ce domaine en proposant une gamme d'options, notamment des formations adaptées au marché du travail, et en mettant en place des dispositifs de reconnaissance

des acquis. En revanche, le Maroc et la Palestine affichent un engagement encore faible, tandis qu'en Türkiye, la performance s'est améliorée ces dernières années grâce à une offre plus ciblée et mieux adaptée. Dans plusieurs ÉM, comme la France (comptes personnels de formation – CPF) et Malte, les dispositifs institutionnels d'apprentissage pour adultes au-delà de l'EFPI formelle sont bien établis, mais les apprenants potentiels n'exploitent pas encore pleinement les possibilités disponibles.

Dans quelle mesure **les apprenants** peuvent-ils **progresser au sein et au-delà de l'EFPI**, par exemple en accédant à l'enseignement supérieur ou à d'autres possibilités qui nécessitent l'achèvement d'un programme d'EFPI (Résultat A.2.1, **perméabilité verticale**) ? Dans certains pays, tels que la Grèce et le Portugal, les conditions favorisant les transitions verticales sont relativement solides et la plupart des diplômés de l'enseignement secondaire supérieur ont accès à l'enseignement supérieur (SPI de 45 et 47). Au Portugal, les diplômés d'EFPI, en particulier ceux qui ont suivi des programmes de l'enseignement secondaire supérieur, obtiennent une double certification, académique et professionnelle, qui leur permet de poursuivre leurs études dans l'enseignement général non supérieur ou d'accéder à l'enseignement supérieur, notamment par le biais de concours d'entrée spéciaux. Les programmes d'EFPI et les cours d'apprentissage et d'apprentissage+ offrent également une double certification, facilitant ainsi des possibilités de progression similaires. Au Maroc, ces possibilités sont plus limitées (SPI de 22). Il est toutefois important de noter que des résultats inférieurs à cet objectif ne doivent pas nécessairement être interprétés comme une faiblesse systémique. Dans de nombreux pays partenaires de l'ETF, par exemple en Algérie, l'objectif premier des programmes professionnels est de préparer les apprenants à l'emploi plutôt qu'à la poursuite d'études universitaires. Dans ce cas, les faibles niveaux de perméabilité verticale sont cohérents avec le rôle prévu de l'EFPI, bien que cela puisse réduire l'attractivité de l'EFPI et limiter les choix des diplômés. D'autres contextes, tels que la France, Malte et l'Espagne, peuvent imposer moins de restrictions formelles à la progression. Dans ces systèmes, des parcours verticaux existent, mais nécessitent souvent un soutien supplémentaire, tel que des programmes de transition, pour permettre aux apprenants de poursuivre leurs études au-delà de l'EFPI.

**La perméabilité horizontale** (Résultat A.2.2) désigne la mesure dans laquelle les apprenants peuvent passer d'un type d'enseignement à un autre, par exemple d'une filière professionnelle à une filière générale, et la mesure dans laquelle les acquis antérieurs, y compris ceux acquis en dehors de l'enseignement formel, peuvent être reconnus pour faciliter ces transitions. Les possibilités de passer d'un type d'enseignement à un autre varient considérablement d'un pays à l'autre. Au Maroc, elles restent limitées, en partie en raison de la fragilité des mécanismes de reconnaissance des acquis antérieurs. En revanche, le système palestinien offre une plus grande flexibilité, avec des dispositifs permettant de valider les acquis en dehors de l'éducation formelle et de faciliter les transitions entre les filières éducatives (SPI de 38). Certains pays de l'UE, dont Malte, ont mis en place des dispositifs pratiques pour faciliter la mobilité horizontale, tels que des points de sortie flexibles et des services d'orientation structurés (SPI de 35). De même, la Grèce dispose de cadres juridiques qui permettent les transitions horizontales entre l'enseignement professionnel et l'enseignement général. Toutefois, leur utilisation reste modeste.

Le Résultat A.2.3 concerne la mesure dans laquelle les apprenants achèvent avec succès leurs programmes d'EFPI en vue de la transition vers un apprentissage ultérieur ou vers le marché du travail. Les résultats dans ce domaine varient considérablement selon les pays. En Türkiye, l'orientation axée vers le marché de travail de nombreux programmes favorise des taux de réussite relativement élevés, mais une récente augmentation du nombre d'apprenants terminant leur formation sans obtenir de certification a atténué cet avantage, entraînant un léger recul de la performance globale (SPI de 26). En Grèce, la plupart des apprenants obtiennent un diplôme de l'EFPI, mais relativement peu poursuivent vers des niveaux d'apprentissage supérieurs (SPI de 33). Au Portugal, le « Plan A+A », approuvé en 2024, vise à améliorer les résultats d'apprentissage et l'intégration des élèves migrants dans tous les parcours, y compris l'EFPI. Pour l'EFPI, des structures d'accompagnement telles que les Qualifica Centres et les centres de formation de l'IEFP assurent un suivi et un accompagnement rapprochés afin de réduire les risques de décrochage.

Des interventions telles que l'orientation professionnelle et les ateliers pratiques organisés par les bureaux de développement professionnel sont de plus en plus utilisées pour aider les apprenants à

mener à bien leurs programmes d'EFPI. L'Espagne obtient de meilleurs résultats, avec des taux d'achèvement élevés et une majorité de diplômés de l'EFPI initial qui poursuivent leurs études (SPI de 45). Ces différences soulignent l'intérêt des mesures ciblées – telles que les passerelles, l'orientation structurée et les initiatives de prévention du décrochage – pour aider les apprenants à mener à bien leurs programmes et à poursuivre leurs études.

### **Encadré 7: Exemples de bonnes pratiques par pays dans le cadre de la Dimension 1. Accès, participation et opportunités pour l'apprentissage tout au long de la vie**

Le Portugal présente le **programme Qualifica Accelerator (Acelerador Qualifica)**. Créé dans le cadre du plan de relance et de résilience, il encourage les adultes sans diplôme de l'enseignement secondaire à obtenir la reconnaissance, la validation et la certification de leurs compétences.

Le **Monténégro** met en avant l'**initiative Retraining & Continuing Training for Adults**. Conformément à la Stratégie nationale pour l'éducation des adultes (2015-2025), elle délivre des agréments aux prestataires de formation, encourage la mise en place de multiples projets (tels que ECALE) et élargit l'offre de cours d'apprentissage tout au long de la vie afin de stimuler l'emploi et l'inclusion sociale.

## **Dimension 2 : Qualité, innovation et excellence dans l'apprentissage tout au long de la vie**

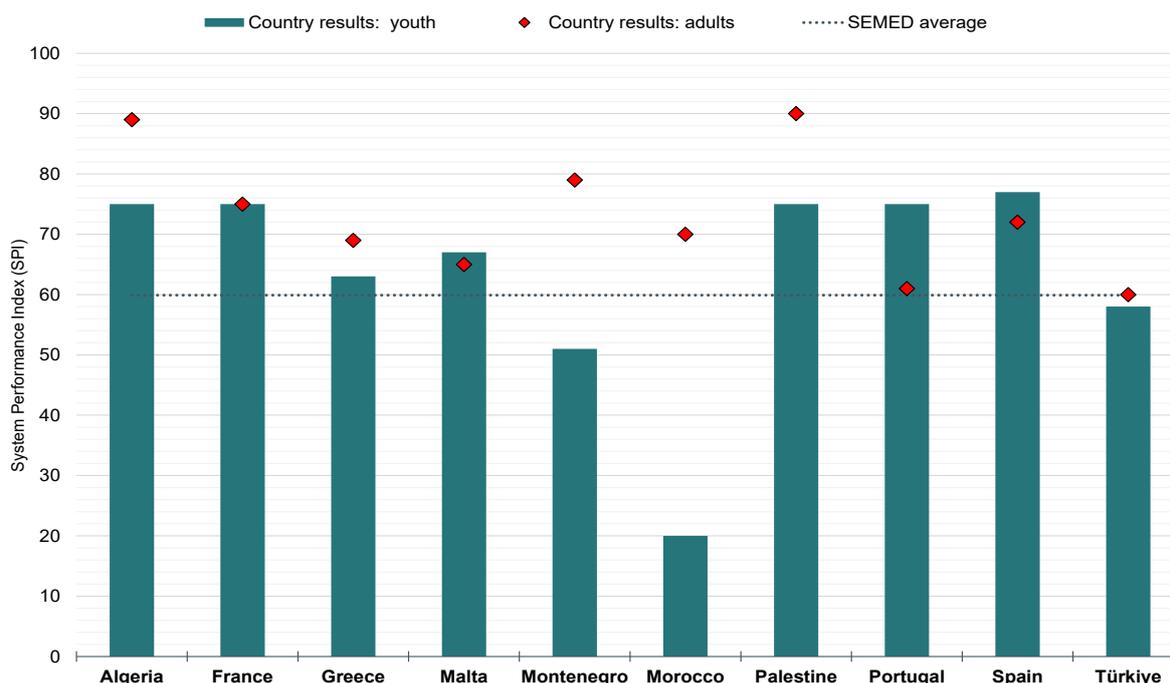
La dimension 2 couvre la qualité et la pertinence de l'EFPI et de l'éducation des adultes, ainsi que l'innovation et l'excellence dans ces domaines de l'éducation et de la formation.

**La qualité et la pertinence de l'éducation et de la formation** sont étroitement liées, mais constituent des dimensions distinctes de la performance des systèmes.<sup>20</sup> Dans le contexte du suivi de l'ETF et de l'UpM dans le cadre de la Dimension 2, la « qualité » désigne la mesure dans laquelle les apprenants acquièrent les compétences de base et les compétences clés nécessaires à leur développement personnel et à leur participation active à la société. Cet aspect reflète l'efficacité des méthodes d'enseignement, la clarté et la pertinence des contenus d'apprentissage, ainsi que les conditions générales dans lesquelles l'apprentissage se déroule. La « pertinence », quant à elle, concerne la manière dont les résultats de l'éducation et de la formation correspondent aux exigences du monde réel, à savoir si les apprenants sont équipés pour trouver un emploi, répondre aux besoins du marché du travail ou poursuivre leurs études.

Les performances au titre du Résultat B.1.1 reflètent **la capacité des programmes d'EFPI à doter les jeunes apprenants de compétences fondamentales** telles que la maîtrise de la lecture, du calcul et des compétences numériques. Les résultats varient considérablement d'un pays à l'autre, en fonction des différences entre les systèmes nationaux d'EFPI en matière de soutien au développement des capacités essentielles à l'apprentissage, au travail et à la vie. Dans l'UE, la France et le Portugal affichent une intégration et une transmission relativement cohérentes des compétences clés par le biais des filières professionnelles (SPI de 75 dans les deux pays). En Grèce, la priorité est donnée à l'acquisition de compétences de base telles que la maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul par les apprenants de l'EFPI, mais cela nécessite de mettre davantage l'accent sur ces compétences dans les programmes. Au Portugal, en revanche, bien qu'il n'existe actuellement aucune évaluation diagnostique systématique des compétences de base au début des programmes d'EFPI, les programmes d'EFPI sont conçus pour doter les étudiants de compétences techniques et transversales.

<sup>20</sup> La distinction entre qualité et pertinence s'appuie sur le cadre conceptuel utilisé dans le rapport annuel de suivi inter-pays de l'ETF sur les évolutions principales en matière d'éducation, de compétences et d'emploi (ETF, 2024a).

**Graphique 25: Dimension 2 : Performance du système en matière de soutien à la qualité et à la pertinence de l'EFPI, par âge et par pays (2024, Résultats B.1.1 et B.1.2)**



Source : KIESE de l'ETF et base de données du Processus de Turin.

Toutefois, les résultats insuffisants des jeunes de 15 ans dans les matières fondamentales continuent de signaler des faiblesses dans l'acquisition des acquis scolaires de base pour certains groupes de jeunes apprenants. La Türkiye a montré certaines améliorations dans ce domaine. Les progrès enregistrés aux résultats PISA en mathématiques et en sciences témoignent d'un renforcement progressif des compétences de base dans l'EFPI, dans un contexte de réforme curriculaire en cours et d'investissements dans le développement des enseignants. Toutefois, les performances globales dans ce domaine peuvent encore être améliorées. L'EFPI en Palestine obtient des résultats relativement solides en matière de promotion des compétences de base, en particulier dans les domaines de littérature et en technologies de l'information (SPI de 75). Les résultats pour Malte sont quelque peu inférieurs, mais restent indicatifs d'une prestation raisonnablement solide des compétences fondamentales dans les programmes initiaux de formation professionnelle (SPI de 67)

Le Résultat B.1.2 donne un aperçu des niveaux de compétences fondamentales des adultes en âge de travailler dans les différents pays. En Algérie, les programmes de formation professionnelle continuent qui mettent l'accent sur les compétences de base et transversales semblent favoriser l'obtention de bons résultats chez les adultes (SPI de 89), même si les performances des jeunes restent plus faibles. La Palestine et le Monténégro obtiennent également de bons résultats dans ce domaine (SPI de 90 et 79, respectivement). Dans l'UE, la France a intégré les compétences fondamentales dans l'enseignement secondaire supérieur et l'éducation des adultes (SPI de 75), mais les données de l'enquête PIAAC suggèrent que l'alphabétisation et la numératie des adultes restent des domaines nécessitant des investissements supplémentaires. Malte et la Türkiye affichent des résultats plus modérés (SPI de 65 et 60), ce qui souligne la nécessité de continuer à renforcer l'offre de compétences de base pour les apprenants adultes. Les apprenants de l'EFPI en Grèce rencontreraient des difficultés lorsqu'ils tentent de transposer leurs compétences en matière de résolution de problèmes à de nouveaux contextes. L'accès aux compétences numériques reste inégal, ce qui touche particulièrement les personnes âgées et les apprenants peu qualifiés. Au Portugal également, les données PIAAC 2023 montrent que les compétences de base telles que la maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul sont inférieures à la moyenne de l'OCDE. Bien que les programmes de CVET comprennent des composantes d'apprentissage en milieu professionnel et visent à s'aligner étroitement sur les besoins des employeurs, leur pertinence et leur impact varient selon les secteurs et les régions. Pour y remédier, le Portugal a mis en place des initiatives telles que

UpSkill – Digital Skills &&Jobs et Pro\_MOV qui, en partenariat avec les employeurs, tentent de répondre directement aux pénuries de compétences.

Le Résultat B.1.4, qui porte sur l'**employabilité des diplômés des programmes d'EFPI**, fournit une indication sur la manière dont les compétences de base et les autres acquis d'apprentissage se traduisent par une transition réussie vers l'emploi. En France, l'EFPI semble offrir à de nombreux apprenants une base solide pour accéder à l'emploi (SPI de 76). Des résultats positifs sont également signalés en Algérie et en Grèce (SPI de 75 et de 62, respectivement). À Malte, en revanche, les apprenants semblent plus susceptibles de rencontrer des difficultés lors de la transition vers l'emploi (SPI de 50), tandis qu'au Maroc, les résultats sont nettement plus élevés et suggèrent qu'un grand nombre de diplômés parviennent à intégrer le marché du travail (SPI de 80). Il convient toutefois de noter que ces résultats peuvent également refléter des facteurs contextuels plus larges — tels que la sélectivité du marché du travail, l'ampleur du travail informel ou la mesure dans laquelle l'EFPI est principalement orientée vers l'emploi direct plutôt que vers la poursuite d'études — et non uniquement la performance du système.

La mesure dans laquelle les apprenants peuvent mettre en pratique leurs compétences dans des situations réelles dépend de l'efficacité avec laquelle l'enseignement professionnel est **relié au monde du travail**. D'un pays à l'autre, les apprenants ont accès à des possibilités très différentes d'acquérir une expérience professionnelle pendant leur formation professionnelle, selon le degré d'intégration de cet apprentissage dans les programmes de formation (Résultat B.1.3). En Türkiye et en Algérie, les apprenants bénéficient de possibilités structurées d'apprentissage en milieu professionnel, soutenues par l'engagement des employeurs et des cadres nationaux qui favorisent la formation pratique (SPI de 75 dans les deux pays). En revanche, les apprenants en Grèce et en France ont moins de possibilités de ce type, car la participation à l'apprentissage en milieu professionnel reste globalement limitée (SPI de 10 et 19, respectivement). Toutefois, en Grèce en particulier, les Écoles Professionnelles d'Apprentissage (EPAS) relevant du DYPA (Services d'emplois public de la Grèce) proposent une formation en milieu professionnel structurée, qui s'est avérée efficace pour certains apprenants, en particulier dans les professions techniques. À Malte, au Monténégro et en Palestine, les apprenants ont un certain accès à l'expérience professionnelle pendant leur formation professionnelle, mais l'intégration de ces possibilités dans les programmes reste modérée (SPI de 50). Au Maroc, l'accès à l'expérience pratique pendant la formation est plus limité, car les apprenants sont moins exposés aux environnements de travail pendant leur formation professionnelle.

L'orientation professionnelle peut aider les apprenants à comprendre leurs options, à prendre des décisions éclairées et à s'orienter dans les parcours d'EFPI. Selon les pays, l'accès à ce type de soutien varie considérablement (Résultat B.1.5). En Grèce et en Palestine, l'orientation est souvent assurée par des services externes ou n'est proposée qu'après la sortie de l'enseignement formel, ce qui limite son utilité lors des transitions clés (SPI de 53 et 50 respectivement). À l'inverse, la Türkiye, le Monténégro et le Maroc signalent la mise en place de dispositifs plus structurés. Par conséquent, les apprenants de l'EFPI dans ces pays sont plus susceptibles de bénéficier d'un dispositif d'orientation professionnelle plus solide au sein des établissements. Au Portugal et en Espagne, les résultats du suivi suggèrent que les possibilités d'orientation professionnelle structurée sont quelque peu plus limitées.

Les systèmes d'EFPI sont de plus en plus appelés à répondre aux priorités stratégiques de la société et du marché du travail, telles que **les transitions verte et numérique**, qui façonneront la demande de compétences à long terme.

Le Résultat B.4.1 montre que de nombreux pays ont commencé à intégrer des contenus environnementaux dans les programmes d'EFPI. Malte, le Maroc et la Türkiye, par exemple, font état d'initiatives ciblées telles que des modules sur la transition énergétique et des formations liées au climat (SPI de 90, 81 et 84, respectivement). En Grèce, les nouveaux programmes d'EFPI et les lignes directrices en matière de formation intègrent de plus en plus les compétences vertes, en particulier dans des domaines tels que la transition énergétique et les technologies environnementales. Dans d'autres contextes, la couverture des compétences vertes semble plus limitée ou inégale, en

particulier dans l'apprentissage des adultes. En ce qui concerne le contenu numérique et la numérisation (Résultat B.4.2), le Portugal et Malte offrent un accès raisonnable aux outils numériques (SPI de 59 et 47), tandis que la France, l'Espagne et la Palestine font état de performances globales plus solides (SPI de 66, 73 et 75). La Türkiye a réalisé certains progrès en matière de contenu numérique depuis 2023, même si ce domaine reste moins développé que l'EFP en termes d'intégration des compétences vertes dans les programmes.

Enfin, le Résultat B.4.3 met en évidence **la capacité des systèmes d'EFP** à répondre aux besoins actuels du marché du travail. Dans les pays de l'UE couverts par ce suivi, les programmes sont régulièrement mis à jour en consultation avec les employeurs et d'autres partenaires. Cela contribue à des résultats relativement bons et reflète souvent des processus bien établis pour associer les parties prenantes à la conception des programmes, même si ceux-ci ne garantissent pas toujours une adaptation cohérente de l'offre de formation dans la pratique. Dans d'autres pays, l'inadéquation des compétences reste un défi et les efforts visant à adapter l'offre ne sont pas toujours opportuns ni réactifs de manière égale entre les secteurs ou les groupes d'apprenants. Par exemple, les résultats obtenus en Türkiye, au Maroc et au Monténégro suggèrent qu'il serait possible de renforcer la réactivité grâce à une meilleure coordination avec les employeurs et à une plus grande flexibilité dans la mise à jour des contenus de formation.

La partie suivante de cette section examine les performances des systèmes d'EFP des pays de l'UpM en termes **d'excellence et d'innovation**. L'excellence fait référence à l'existence de politiques et de pratiques qui favorisent des normes élevées dans les domaines clés de l'enseignement et de la formation professionnels, notamment la pédagogie, le contenu des programmes, la gouvernance et l'inclusion. L'innovation, quant à elle, reflète la mesure dans laquelle les systèmes d'EFP sont ouverts à de nouvelles solutions pour répondre à l'évolution des besoins de l'éducation, de la société et du marché du travail.<sup>21</sup>

Les systèmes d'EFP de la région de l'UpM diffèrent dans la manière dont ils promeuvent l'excellence dans les domaines clés de la pratique. En Algérie et en Palestine, les cadres politiques comprennent des mesures visant à renforcer **l'enseignement et à soutenir les éducateurs**, en particulier dans des domaines tels que les compétences vertes et numériques (Résultat B.2.1). Au Portugal et en Espagne, des structures de développement professionnel sont en place, mais les dispositifs semblent moins développés en termes de promotion de l'excellence dans l'ensemble du système.

En ce qui concerne **le contenu et la mise en œuvre des programmes**, Malte et le Monténégro ont pris des mesures pour aligner les programmes d'études sur les besoins du marché du travail, même si le maintien d'une qualité constante dans l'ensemble de l'offre reste un défi (Résultat B.2.2). Le Portugal fait état de mécanismes mieux établis dans ce domaine, ce qui suggère une plus grande importance accordée à l'excellence dans la conception des programmes.

Les dispositifs de gouvernance diffèrent également quant à la mesure dans laquelle ils soutiennent **l'excellence dans la prestation des contenus d'apprentissage** (Résultat B.2.3). En Grèce, des procédures bien définies contribuent à la cohérence et à la responsabilité, tandis qu'en Palestine, les pratiques de gouvernance évoluent dans le but de renforcer la planification stratégique et l'engagement des parties prenantes.

**L'excellence dans la promotion de l'inclusion sociale** est une priorité pour plusieurs pays de l'échantillon de l'UpM (Résultat B.2.4). L'Algérie, la Türkiye et Malte ont mis en place des mesures ciblées pour soutenir les groupes défavorisés. Si la cohérence et la portée de ces efforts peuvent varier, ils témoignent néanmoins d'une attention constante accordée à la promotion de solutions systémiques en faveur de l'inclusion.

Les approches en matière d'innovation dans l'EFP, ainsi que le degré d'ouverture des systèmes d'EFP des pays de l'échantillon de suivi à celle-ci, varient également d'un pays à l'autre. La Türkiye, la France et le Portugal, par exemple, témoignent d'une réceptivité à **l'innovation pour élargir l'accès**

---

<sup>21</sup> Sur la base des définitions élaborées aux fins du suivi du Processus de Turin en 2022-2024 et décrites dans (ETF, 2024b), accessible à l'adresse suivante : <https://bit.ly/47YGA6l>.

à l'**apprentissage**, en intégrant notamment des solutions telles que les formats modulaires et les droits numériques (Résultat B.3.1). Malte et la Grèce font également preuve d'ouverture dans ce domaine. Le Monténégro, en revanche, semble se situer à un stade de développement plus précoce.

Certains systèmes d'EFP ont pris des mesures pour explorer **des approches alternatives et innovantes afin de soutenir la participation et l'achèvement des formations** (Résultat B.3.2). Le Portugal et la Türkiye, par exemple, ont mis en place des mesures de soutien qui impliquent souvent des outils numériques visant à renforcer l'engagement des apprenants et à réduire le décrochage. Le Maroc, la France et le Monténégro sont ouverts à l'innovation dans ce domaine, même si les dispositifs actuels semblent un peu moins solides que dans d'autres systèmes d'EFP, et encore plus limités à Malte.

Dans les pays qui semblent ouverts à l'**innovation pour améliorer la qualité de l'apprentissage** (Résultat B.3.3), les dispositions prises en Grèce, au Portugal et en Espagne comprennent l'utilisation d'outils numériques et la mise à jour des processus de certification. Malte et la France ont également introduit des mesures visant à moderniser certains aspects de l'enseignement. En Algérie et en Palestine, ces caractéristiques sont actuellement moins évidentes, ce qui suggère que l'innovation dans ce domaine est encore en cours de développement.

Les efforts visant à maintenir la **pertinence de la formation grâce à l'innovation** sont plus marqués dans certains systèmes d'EFP que dans d'autres. En Espagne, en Algérie, à Malte et en France, la collaboration avec les employeurs et les initiatives axées sur les secteurs, telles que les pôles de transition énergétique, font partie de l'offre actuelle. En Grèce et au Portugal, l'innovation dans ce domaine semble plus limitée. Certaines pratiques émergent, mais elles doivent encore trouver un ancrage plus large.

#### **Encadré 8: Exemples de bonnes pratiques par pays dans le cadre de la Dimension 2. Qualité et pertinence de l'apprentissage tout au long de la vie**

La **Palestine** présente un **National Fund pour l'EFTP**, soutenu par une stratégie approuvée de développement des ressources et de collecte de fonds, créé pour garantir des ressources suffisantes pour l'enseignement et la formation professionnels. L'initiative en est encore au stade de la planification, sa mise en œuvre étant prévue pour 2025 et des indicateurs ayant été fixés pour suivre les niveaux de financement et l'adoption par les institutions.

L'**Espagne** met en avant le **Network of Public Centres for Guidance, Entrepreneurship, Support & Innovation in Employment (COE Network)**. Créés dans le cadre du National Recovery, Transformation and Resilience Plan, ces centres fournissent un soutien au niveau local, une formation continue du personnel et une approche intégrée de l'orientation professionnelle, de l'emploi et de l'entrepreneuriat.

### **Dimension 3 : Organisation du système**

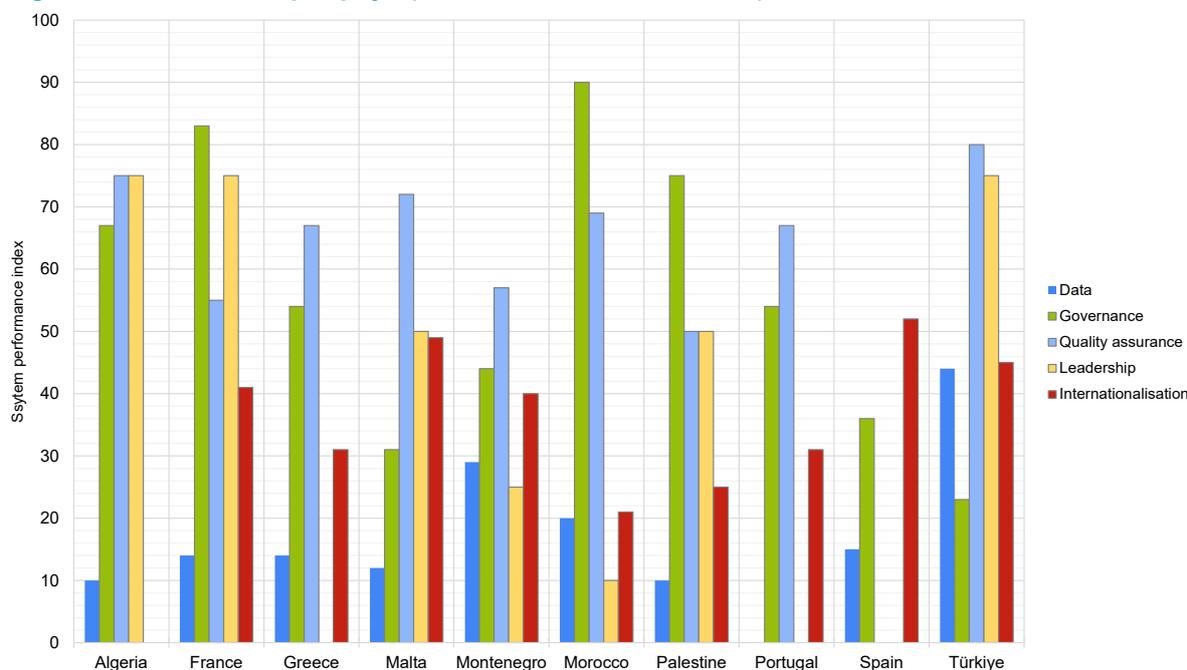
La **disponibilité et l'utilisation des données** à des fins de planification restent inégales d'un pays à l'autre. La Türkiye fait état de dispositifs plus développés dans ce domaine (SPI de 44), tandis que les processus de planification dans la plupart des autres pays, notamment au Monténégro, à Malte, en France et en Grèce, montrent une intégration plus limitée des données (SPI inférieurs à 30). En outre, dans les pays partenaires de l'ETF inclus dans l'échantillon de l'UpM, les données sont non seulement limitées, mais aussi sous-utilisées pour étayer des décisions fondées sur des données probantes (Résultat C.1.1).

La **participation des parties prenantes à la gouvernance de l'EFP** est plus établie dans certains pays que dans d'autres. La France, le Maroc et la Palestine ont mis en place des mécanismes pour associer les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes (SPI de 83, 90 et 75 respectivement). Ces résultats suggèrent des approches relativement structurées de la gouvernance participative. En

revanche, la participation des parties prenantes semble quelque peu plus limitée à Malte, en Espagne, au Monténégro et en Türkiye (Résultat C.1.2). Au Portugal, le [National Qualifications Framework](#) rassemble un certain nombre d'acteurs – organismes publics, partenaires sociaux, ONG, prestataires privés et autres – au sein d'organes consultatifs et de gestion, tels que l'IEFP et des Joint Management Centres, où ils contribuent à définir les plans de formation et les priorités stratégiques.

La plupart des systèmes d'EFPI de l'échantillon du suivi de l'UpM disposent de **mécanismes bien établis d'assurance qualité et de responsabilité publique**, bien que leur solidité et leur transparence varient (Résultat C.1.3). L'Algérie, la Türkiye, Malte et la Grèce font état de dispositifs plus développés, incluant des évaluations internes et des normes d'assurance qualité (SPI compris entre 67 et 80). En Grèce, ces dispositifs comprennent notamment des examens nationaux de certification standardisés menés par l'EOPPEP, garantissant une reconnaissance cohérente des acquis d'apprentissage dans l'ensemble des programmes d'EFPI et d'EFPC. Dans d'autres cas, comme en France, au Monténégro et en Palestine, des mécanismes d'assurance qualité existent, mais leur mise en œuvre peut être moins participative ou moins transparente, selon l'orientation politique, les priorités stratégiques ou la capacité au niveau du système.

**Graphique 26: Dimension 3 : Performance du système en matière de soutien à la gestion et à l'organisation de l'EFPI, par pays (2024, Résultats C.1.1-C.1.5)**



Source : Indicateurs clés de l'ETF sur l'éducation, les compétences et l'emploi (KIESE) et base de données du processus de Turin.

**La capacité professionnelle du personnel occupant des postes de direction – en particulier les chefs d'établissement –** varie selon les systèmes d'EFPI (résultat C.1.4). Dans certains pays, tels que l'Algérie, la France et la Türkiye, des procédures de nomination, des formations à la direction et des cadres de développement sont en place. Dans d'autres, comme à Malte et en Palestine, les dispositifs disponibles sont plus limités, bien que Malte ait récemment signalé le renforcement de sa collecte de données, de ses systèmes de suivi et de la coordination interinstitutionnelle. Au Monténégro et au Maroc, les résultats du suivi montrent qu'il est nécessaire d'apporter un soutien renforcé pour développer et maintenir la capacité de direction au sein des prestataires. En Grèce, la DYPA déploie des efforts spécifiques pour renforcer la capacité professionnelle des chefs d'établissement et des enseignants. Au Portugal, bien que les chefs d'établissement disposent d'une autorité importante, de nombreuses écoles adoptent également des pratiques de gestion partagée, associant d'autres parties prenantes à la prise de décision.

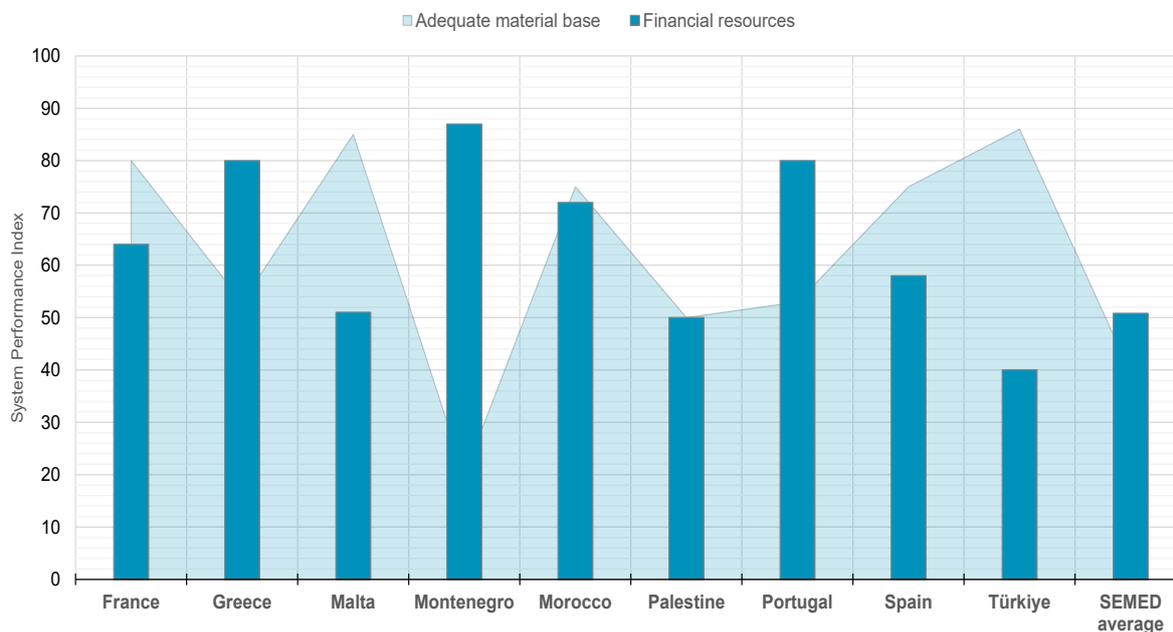
**L'internationalisation de l'EFPI**, notamment les activités telles que la mobilité du personnel et des apprenants, la participation à des projets internationaux et la coopération avec des partenaires

étrangers, est inégale selon les systèmes (Résultat C.1.5). En Türkiye, des initiatives plus structurées sont en place, notamment des visites d'étude internationales et des écoles professionnelles spécialisées axées sur la coopération transfrontalière. L'Espagne et Malte font également état d'un engagement relativement actif, soutenu à la fois par des cadres nationaux et des pratiques institutionnelles. En France, en Grèce et au Portugal, le potentiel d'internationalisation est reconnu dans les politiques, mais la participation globale reste plus limitée.

De nombreux pays sont confrontés à des difficultés pour **financer l'EFP**, en particulier lorsqu'il s'agit d'atteindre tous les groupes d'apprenants et de maintenir un soutien à long terme (Résultat C.2.1). En France et en Grèce, le sous-financement est signalé comme une préoccupation majeure, qui affecte la capacité à offrir une offre cohérente. Dans des pays comme Malte et la Palestine, l'éducation des adultes bénéficie d'un financement relativement limité, ce qui rend plus difficile le maintien d'un soutien équilibré dans les différents domaines du système.

**La disponibilité et les qualifications des ressources humaines dans l'EFP** restent une source de préoccupation dans plusieurs pays (Résultat C.2.2). Le Monténégro et la Palestine font état de dispositions plus stables, tandis que le Maroc et la Grèce continuent de faire face à des pénuries et à des lacunes dans la formation des enseignants. La France, le Portugal et la Türkiye connaissent également des difficultés en matière de recrutement et de rétention, même dans des contextes où les conditions de travail des enseignants est favorable. De même, la Grèce a cherché à stabiliser les effectifs grâce aux initiatives ciblées de recrutement et de développement professionnel de la DYPA, bien que des pénuries persistantes et une qualité inégale continuent de poser des défis. Dans certains cas, les améliorations des qualifications des enseignants sont contrebalancées par des pénuries locales ou une répartition inégale des effectifs, ce qui peut limiter l'impact global sur la qualité de l'apprentissage.

**Graphique 27: Dimension 3 : Performance du système dans le domaine des ressources humaines et financières dans l'EFP**



Source : Indicateurs clés de l'ETF sur l'éducation, les compétences et l'emploi (KIESE) et base de données du processus de Turin.

Dans certains systèmes d'EFP de l'échantillon de suivi de l'UpM, la **qualité des infrastructures et des matériels d'apprentissage** demeure un obstacle à un enseignement et un apprentissage efficace (Résultat C.2.3). Au Maroc et en Palestine, des préoccupations persistent quant à l'état des installations et à la disponibilité de ressources à jour. Le Monténégro signale également des difficultés dans ce domaine. En revanche, l'accès aux équipements et matériels est plus régulier à Malte, en Türkiye, en Espagne et en France. En Grèce et au Portugal, les infrastructures de base sont

généralement en place, mais leur qualité peut limiter la capacité à soutenir un apprentissage plus moderne ou pratique. La Grèce a commencé à moderniser ses infrastructures et ses matériels pédagogiques avec le soutien de programmes financés par la [Facilité pour la reprise et la résilience](#) (FRR) visant à moderniser les établissements scolaires, les ateliers et les équipements de formation, bien que les améliorations soient encore en cours et que leur impact reste à évaluer pleinement. Au Portugal, dans le cadre du Plan national pour la reprise et la résilience (PNRR), 365 centres technologiques spécialisés sont en cours de modernisation ou de création dans des domaines technologiques clés tels que les technologies de l'information, le numérique, les énergies renouvelables et la fabrication de pointe.

Dans ce contexte, il est intéressant d'observer la relation entre les niveaux de financement et l'adéquation de la base matérielle pour l'enseignement et l'apprentissage (Graphique 27). Les données suggèrent qu'un financement plus important ne se traduit pas toujours par des infrastructures plus solides ou de meilleures ressources, et inversement. En fait, la relation entre la disponibilité des ressources financières et la qualité de la base matérielle pour l'enseignement et l'apprentissage n'est pas toujours linéaire.

Malte et la Türkiye, par exemple, affichent de bons résultats dans le domaine des infrastructures et du matériel pédagogique, malgré des scores plus modestes en matière de ressources financières. Cela peut s'expliquer par des investissements ciblés ou une utilisation plus efficace des fonds disponibles. À l'inverse, le Monténégro enregistre l'un des scores les plus élevés en matière d'allocations financières, mais les résultats du suivi sont inférieurs à la moyenne en termes d'adéquation de sa base matérielle. Les résultats de la Grèce et du Portugal montrent une tendance similaire, bien que moins prononcée. En France et en Espagne, en revanche, l'alignement entre les apports financiers et la qualité des infrastructures est plus harmonieux. Dans l'ensemble, parmi les pays de l'UpM participant au Pilier 3, les performances moyennes en matière de garantie d'une base matérielle adéquate sont inférieures à celles enregistrées pour la prestation de ressources financières dans l'EFP. Cela soulève des questions quant à la mesure dans laquelle le financement se traduit effectivement par une amélioration des conditions d'enseignement et d'apprentissage.

### **Encadré 9: Exemples de bonnes pratiques par pays dans le cadre de la Dimension 3. Organisation du système**

La **Grèce réforme la gouvernance de l'EFP** : La Loi 4763/2020 a réformé la gouvernance de l'EFP en créant des conseils nationaux et régionaux (KSEK et SSPAE) chargés de suivre les tendances du marché du travail, d'aligner les programmes d'EFP et d'ajuster la répartition régionale des spécialités.

La **Türkiye** a mis en place un **système d'orientation basé sur le profil** afin d'améliorer les services de conseil en matière d'emploi et de formation professionnelle fournis par l'IŞKUR. Environ deux millions de personnes ont bénéficié de services de conseil individuels en 2022.

## 4. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Le Rapport inter-pays 2021 a montré que les pays accordent une grande importance au suivi de leurs politiques en vue d'une élaboration de politiques fondées sur des données factuelles et de réformes durables, et qu'ils s'engagent à cet égard. Dans certains pays toutefois, malgré cet engagement, les données restent limitées tant en termes de disponibilité et d'accessibilité que d'utilisation.

Depuis 2021, tous les pays volontaires de l'UpM ont renforcé leurs efforts en matière de collecte de données dans le cadre de ce deuxième exercice de suivi. Dans l'ensemble, de nombreux pays ont adopté des nouvelles ou actualisé des politiques pour créer des emplois, rendre les marchés du travail plus inclusifs pour les travailleurs et les groupes vulnérables, et favoriser le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie.

Les enseignements tirés du rapport de 2021 ont éclairé cette phase de suivi, les pays s'appuyant sur les résultats obtenus par le passé tout en s'attachant à combler les lacunes persistantes. Bien que des progrès vers une amélioration continue des politiques et du marché du travail soient évidents, la complexité des défis économiques, sociaux et environnementaux continue de croître, soulignant la nécessité d'une coopération, d'un apprentissage mutuel et d'un examen par les pairs des réponses politiques.

À la lumière des conclusions présentées dans ce rapport inter-pays, les recommandations suivantes consolident les efforts présentés par les pays et visent à combler les lacunes existantes. Elles s'articulent autour de trois piliers clés et comprennent des recommandations transversales visant à renforcer la cohérence globale entre les différents piliers et l'impact des politiques de l'emploi et du marché du travail dans les pays volontaires de l'UpM, tout en reconnaissant que la mise en œuvre peut varier en fonction du contexte spécifique et des ressources disponibles de chaque pays.

### Pilier 1: Des Emplois Plus Nombreux et de Meilleure Qualité

#### Dimension 1: L'Économie Sociale

Un nombre croissant de pays volontaires disposent de cadres spécifiques pour l'ÉS ou sont en train d'en élaborer. Conformément aux recommandations de 2021, certains gouvernements ont introduit des incitations fiscales spécifiques visant à soutenir les acteurs de l'ÉS et les micros, petites et moyennes entreprises. Ces initiatives se sont révélées être des moyens efficaces pour créer des emplois inclusifs, en particulier pour les jeunes et les femmes peu qualifiés. Cependant, les définitions formelles de l'ÉS restent incomplètes dans certains contextes. À la lumière de ces conclusions, les pays volontaires de l'UpM sont encouragés à:

- **Envisager une adoption formelle si les pays ne disposent toujours pas d'un cadre réglementaire explicite et complet.** Des critères juridiques clairs, associés à un renforcement des capacités des acteurs de l'ÉS, pourraient favoriser un entrepreneuriat de meilleure qualité, la création d'emplois stables et la communication de données cohérentes. L'absence d'un tel cadre peut freiner la croissance du secteur de l'ÉS, limiter l'accès au financement et entraver la collecte de données et les efforts de suivi.
- **Promouvoir des incitations fiscales et autres** afin de développer davantage le secteur de l'ÉS comme moyen de soutenir l'intégration de groupes spécifiques (par exemple, l'emploi des jeunes et des femmes). Les efforts devraient également se concentrer sur la promotion de l'ÉS en tant que moteur essentiel de la relance économique, de l'employabilité et de l'inclusion sociale. Des mesures de soutien ciblées peuvent permettre aux entités d'ES, telles que les coopératives, les mutuelles, les associations et les entreprises sociales, d'accroître leur impact, de formaliser l'emploi et de contribuer plus efficacement au développement régional et local.
- Renforcer **les liens entre les organisations d'ÉS et les réseaux du secteur privé**, notamment en soutenant les mécanismes de mise en relation entre les entités d'ÉS et les entreprises privées, en

particulier dans des secteurs clés tels que les soins, l'agriculture durable, le tourisme et l'économie circulaire ; encourager les dispositifs de co-investissement ; promouvoir la participation de l'ÉS aux chaînes d'approvisionnement par le biais de clauses sociales dans les marchés publique et par la reconnaissance de l'impact social comme critère dans les procédures d'appel d'offres ; créer des programmes d'incubation et d'accélération cogérés par des organisations de soutien à l'ÉS et des agences de développement des entreprises pour stimuler l'innovation et les compétences, etc.

## Dimension 2 : Programmes d'entrepreneuriat

Comme en 2021, tous les pays volontaires présentent des programmes d'entrepreneuriat. Beaucoup ont renforcé ou introduit des mesures d'incitation à la création d'entreprises, des allègements fiscaux ou des programmes de formation pour favoriser la croissance des petites entreprises. Cependant, si certains pays disposent de mécanismes de suivi et d'évaluation robustes, d'autres en sont encore aux premières étapes de la documentation systématique des résultats. À la lumière de ces conclusions, les pays volontaires de l'UpM sont encouragés à :

- Élargir l'accès au financement, au mentorat et à la formation, en particulier pour les groupes vulnérables tels que les femmes, les jeunes et les migrants, en promouvant l'entrepreneuriat inclusif et en développant des instruments financiers adaptés (par exemple, microcrédits, garanties, subventions), des programmes de mentorat et des programmes de formation à l'entrepreneuriat. Une attention particulière devrait être accordée à la suppression des obstacles à l'entrée pour les groupes sous-représentés, afin de leur permettre de créer et de maintenir des entreprises avec plus de confiance et de soutien. Une aide à la prise de décision éclairée pourrait être fournie concernant les secteurs à fort potentiel et orienter les investissements.
- Renforcer l'évaluation des résultats en normalisant la collecte de données sur la survie des start-ups, la croissance de leurs revenus et la création d'emplois, en introduisant des indicateurs harmonisés et des outils de suivi pour mesurer les principaux indicateurs de performance des start-ups. Cela comprend la collecte de données sur les taux de survie, l'évolution du chiffre d'affaires et la création d'emplois afin de mieux évaluer l'efficacité des programmes de soutien à l'entrepreneuriat et d'éclairer l'élaboration des politiques futures.
- Continuer à développer des pôles de start-up (incubateurs) qui combinent des activités de formation et des incitations commerciales, telles que des subventions de démarrage, afin de favoriser la création d'emplois formels. Soutenir l'expansion de modèles d'incubation intégrés qui fournissent non seulement des locaux et des services de conseil, mais aussi un soutien financier direct et l'accès à des réseaux. Ces pôles devraient donner la priorité à la création d'emplois dans l'économie formelle et mettre en relation les start-ups avec les chaînes de valeur sectorielles et les écosystèmes d'innovation.
- Intégrer l'apprentissage de l'entrepreneuriat en tant que compétence clé dans tous les systèmes éducatifs à tous les niveaux afin de développer davantage de compétences entrepreneuriales de base solides (et de requalifier et de perfectionner les jeunes pour qu'ils soient plus entreprenants), en mettant l'accent sur la créativité, la résolution de problèmes, la prise de risques et la reconnaissance des opportunités. Les systèmes d'apprentissage tout au long de la vie devraient également offrir des parcours de reconversion et de perfectionnement afin de développer l'esprit d'entreprise et les compétences entrepreneuriales chez les jeunes et les adultes.
- Poursuivre le Forum méditerranéen de la jeunesse de l'UpM sur les écosystèmes entrepreneuriaux inclusifs (par exemple en Finlande). Maintenir et institutionnaliser les plateformes régionales pour la jeunesse telles que le Forum méditerranéen de la jeunesse de l'UpM afin de faciliter le dialogue, les échanges entre pairs et le renforcement des capacités. Ces forums devraient se concentrer sur les écosystèmes inclusifs, mettre en avant l'innovation et l'entrepreneuriat menés par les jeunes et renforcer les liens avec les initiatives politiques régionales et internationales.

### Dimension 3. Économie informelle

La plupart des pays volontaires de l'UpM reconnaissent l'urgence de réduire le secteur informel grâce à des cadres juridiques actualisés, au dialogue social, à la simplification des procédures administratives, au renforcement des mécanismes de contrôle et des sanctions. Malgré les défis qui subsistent, les efforts visant à réduire l'informalité et à étendre la protection des travailleurs vulnérables se poursuivent. L'accent continue d'être mis sur l'adoption de réformes fiscales et de sécurité sociale qui récompensent la formalisation. À la lumière de ces constats, les pays volontaires de l'UpM sont encouragés à :

- Renforcer les mesures incitatives destinées aux entreprises et aux travailleurs afin qu'ils passent du secteur informel au secteur formel, tout en améliorant la sécurité et la santé au travail (SST). Les gouvernements devraient adopter une approche globale de la formalisation en combinant des procédures administratives simplifiées avec des incitations et des garanties plus renforcées. Celles-ci peuvent inclure des allègements fiscaux ciblés, des campagnes de sensibilisation, un renforcement des inspections du travail et un soutien à la mise en conformité en matière de SST. En outre, les efforts de formalisation devraient s'inscrire dans le cadre de politiques plus larges axées sur le développement qui favorisent les activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, l'innovation, le développement des compétences et l'accès aux services financiers... Les partenariats stratégiques avec les autorités locales, la société civile et les employeurs restent essentiels pour garantir la portée, la légitimité et la durabilité de ces réformes.
- Adopter des politiques de contrôle, de fiscalité et de protection sociale qui favorisent la formalisation de l'emploi, fondées sur des pactes de dialogue social spécifiques. Les gouvernements sont invités à mettre en œuvre des politiques cohérentes combinant inspections du travail, fiscalité équitable et systèmes de protection sociale inclusifs afin d'encourager l'emploi formel. Ces mesures devraient être soutenues par des pactes de dialogue social tripartite impliquant les employeurs et les organisations de travailleurs, en mettant particulièrement l'accent sur les secteurs à haut risque tels que la construction, l'agriculture, le tourisme et l'hôtellerie.
- Promouvoir et mettre en œuvre les normes internationales du travail par la ratification des conventions de l'OIT et l'utilisation d'indicateurs de qualité de l'emploi. Les pays de l'UpM sont invités à renforcer leur engagement en faveur du travail décent en ratifiant les conventions clés de l'OIT et en veillant à leur application effective dans tous les secteurs. Le suivi de la qualité de l'emploi doit aller au-delà des taux d'emploi et inclure des indicateurs alignés sur ceux de l'OIT, tels que la sécurité de l'emploi, les salaires, les conditions de travail et la satisfaction des travailleurs. Ces indicateurs doivent être utilisés pour ajuster les objectifs nationaux au fil du temps, en veillant à ce que les réformes du marché du travail favorisent non seulement la création d'emplois, mais aussi l'amélioration des emplois et la qualité de l'emploi.
- Mettre en place des mécanismes robustes de suivi et d'évaluation pour la collecte de données afin d'améliorer et d'adapter les mesures politiques appliquées au secteur informel et pour mesurer l'efficacité des mesures politiques mises en œuvre. Cela comprend la production de données ventilées et actualisées sur les dynamiques de l'emploi informel, la cartographie des activités informelles par secteur, zone géographique et groupe démographique, et l'évaluation de l'impact des politiques de formalisation.

## Pilier 2: Rendre les marchés du travail plus inclusifs pour les travailleurs et les groupes potentiellement vulnérables

### Dimension 1: Participation des Jeunes au Marché du Travail

De nombreux pays volontaires de l'UpM font état d'une baisse du taux de jeunes NEET, ce qui suggère que les mesures ciblées d'apprentissage par le travail (stages, apprentissages, etc.) et les mesures en faveur de l'emploi des jeunes aboutissent à des résultats positifs. Toutefois, des taux d'inactivité élevés persistent dans certains pays, révélant des possibilités d'emploi limitées et des

inadéquations entre les compétences et les emplois, ce qui entraîne des pertes importantes en capital humain et une sous-utilisation des talents disponibles. À la lumière de ces constats, les pays volontaires de l'UpM sont encouragés à :

- **Mettre en place ou renforcer le coaching, les apprentissages et les dispositifs d'accès au premier emploi.** Dans le cadre de ces efforts, il convient de mettre l'accent sur la pertinence du marché du travail local afin de garantir que les études professionnelles ou universitaires débouchent sur un emploi durable. Cela peut inclure des partenariats avec les employeurs afin de concevoir conjointement des programmes d'apprentissage et d'offrir des subventions salariales pour les premières embauches, de développer des plateformes locales de mise en relation entre l'offre et la demande d'emploi, et de déployer des formateurs dans les écoles, les centres d'EFM et les services de l'emploi afin de faciliter la transition vers le marché du travail.
- **Poursuivre les mesures ciblées visant à croître l'employabilité des NEET et des autres groupes de jeunes vulnérables,** en particulier dans le cadre de l'appui renforcé pour la jeunesse de l'UE (Youth Guarantee) ou de plans de mise en œuvre similaires, y compris un suivi et une évaluation réguliers. Les mesures devraient porter particulièrement sur la prévention et l'identification des causes premières, mais également sur la réintégration dans l'éducation, la formation ou le marché du travail.
- **Renforcer les systèmes de développement de carrière** en mettant en place des mécanismes d'orientation et de conseil compréhensifs et accessibles à tous, à chaque étape de la vie. Promouvoir la mobilité des jeunes afin de faciliter l'acquisition de compétences, le renforcement des capacités et les échanges culturels.

## Dimension 2: Participation des Femmes au Marché du Travail

Plusieurs pays volontaires de l'UpM affichent des tendances positives en matière de participation des femmes au marché du travail, grâce à des politiques telles que des législations anti-discriminations, des droits à congés favorable à la vie familiale, et les programmes d'entrepreneuriat féminin. Malgré ces efforts, des obstacles tels que les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et l'offre limitée de services de garde d'enfants persistent, ce qui souligne la nécessité continue de mettre en place des politiques compréhensives. À la lumière de ces conclusions, les pays volontaires de l'UpM sont encouragés à :

- **Poursuivre la mise en œuvre de politiques visant à éliminer les obstacles structurels,** tels que la disponibilité des services de garde d'enfants, les cadres de travail ajustables, les programmes axés sur l'entrepreneuriat féminin et l'accès au renforcement des compétences techniques. Surveiller régulièrement les résultats ventilés par genre afin d'identifier les domaines dans lesquels un soutien supplémentaire est nécessaire. Cela peut se faire en élargissant l'offre de structures de garde d'enfants subventionnées, en particulier dans les zones mal desservies ; en promouvant des modèles de travail flexibles et hybrides dans la législation du travail et les conventions collectives ; en lançant des programmes de perfectionnement technique et d'entrepreneuriat ciblés sur les femmes ; et en mettant en place des audits réguliers en matière d'égalité entre les femmes et les hommes afin de suivre les progrès et d'orienter les ajustements politiques.
- **Mettre en œuvre des mesures ciblées pour les femmes qui retournent sur le marché du travail,** notamment des programmes de réinsertion professionnelle avec une mise à niveau rapide des compétences dans les secteurs en croissance (par exemple, les secteurs vert et numérique) ; proposer des programmes de retour à l'emploi et d'accompagnement à la réintégration professionnelle ; des apprentissages, etc., qui évoluent en fonction des besoins du marché du travail. La mise en œuvre de ces politiques devrait être suivie et évaluée afin d'en mesurer l'impact et de les adapter si nécessaire.
- **Élaborer ou actualiser des Plans d'action concrets pour la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale,** avec des objectifs mesurables et la conceptualisation de

mesures politiques concrètes visant à promouvoir l'égalité de rémunération et l'accès des femmes aux postes de direction dans les secteurs privé et public. Cela peut inclure la définition d'objectifs nationaux pour la représentation des femmes dans les postes de direction ; l'application de la législation sur la transparence des rémunérations ; la promotion de la diversité de genre dans les nominations publiques ; l'instauration de régimes de congé parental favorisant un partage équitable ; et le financement de campagnes de sensibilisation visant à faire évoluer les normes en milieu de travail et à réduire les préjugés.

### Dimension 3: Participation des Migrants au Marché du Travail

Les pays de l'UpM reconnaissent les avantages mutuels potentiels d'une migration sûre, ordonnée et régulière, tout en restant attachés à l'employabilité des migrants et à leur inclusion sociale en mettant l'accent sur la formation linguistique, la reconnaissance des qualifications et les services de placement. Lorsque des données sont disponibles, elles mettent en évidence à la fois les réussites, tels que l'augmentation des taux d'emploi parmi les nouveaux arrivants, et les obstacles persistants liés à la mobilité limitée et à l'adaptation culturelle. En particulier, les programmes destinés aux réfugiés ou aux migrants de retour doivent être mieux reliés aux employeurs et au secteur privé afin de libérer leur potentiel de croissance inclusive. À la lumière de ces constats, les pays volontaires de l'UpM sont invités à examiner la mise en œuvre des recommandations suivantes et en poursuivre la discussion :

- Continuer à fournir des services de reconnaissance des compétences et des qualifications, des services de placement professionnel pour les migrants et des formations linguistiques, en mettant l'accent sur les secteurs confrontés à des pénuries de compétences. Cela pourrait se faire par le biais de programmes d'intégration spécifiques combinant des cours de langue adaptés au secteur, une reconnaissance accélérée des acquis et des qualifications, et des initiatives de placement menées par les employeurs dans des domaines tels que les soins de santé, la construction, l'agriculture ou l'hôtellerie.
- Intégrer l'employabilité des migrants dans les mécanismes de dialogue social. Les pays pourraient s'inspirer des programmes de bonnes pratiques, tels que les conseils d'intégration multipartites et les initiatives ciblées sur le perfectionnement des compétences. Cela pourrait se faire par l'intégration formelle des questions relatives aux migrants dans les conseils nationaux du travail et de l'emploi, la création de plateformes locales d'intégration associant les employeurs et la société civile, et la mise en œuvre de programmes de formation inclusifs élaborés en collaboration avec les syndicats et les associations patronales.
- Promouvoir des mesures incitatives en faveur de la réintégration des migrants, en mettant l'accent sur la reconnaissance des compétences et des qualifications des immigrants, des réfugiés et des migrants de retour, notamment par le biais de programmes de réintégration adaptés offrant un accès à la certification des compétences, à l'aide à la création d'entreprises et à des accords bilatéraux de retour et de réintégration.
- Renforcer les canaux de mobilité régulière de la main-d'œuvre, y compris la formation préalable au départ, la formation linguistique et la formation professionnelle. Ces mesures sont essentielles pour la cohésion sociale, la croissance économique et la sécurité. Cela pourrait se faire par le biais de partenariats bilatéraux et régionaux en matière de mobilité qui comprennent des programmes structurés de préparation au départ, des parcours de formation coordonnés et adaptés aux besoins du marché du travail dans les pays d'accueil, ainsi que des mécanismes garantissant un recrutement équitable et des conditions de travail décentes.

## Pilier 3: Se Préparer au Monde du Travail : les Compétences et l'Apprentissage tout au long de la Vie

### Dimension 1: Accès, participation et opportunités pour l'apprentissage tout au long de la vie.

Si de nombreux pays volontaires de l'UpM ont renforcé la formation professionnelle continue, l'apprentissage des adultes et les parcours alternatifs, les niveaux de participation varient considérablement. Les pays disposant de systèmes d'éducation des adultes solides présentent généralement des taux plus élevés de participation à l'amélioration des compétences, tandis qu'une faible participation dans d'autres pays peut s'expliquer par des contraintes de financement, une sensibilisation insuffisante ou une infrastructure numérique limitée. Les systèmes d'information sur le marché du travail et les outils d'anticipation sont de plus en plus reconnus comme essentiels pour combler les inadéquations de compétences et orienter les réformes éducatives. À la lumière de ces constats, les pays volontaires de l'UpM sont encouragés à:

- **Améliorer la perméabilité horizontale et verticale** entre les différents segments du système d'éducation et de formation afin de faciliter les transitions, de renforcer les parcours de progression et d'améliorer l'attractivité et l'accessibilité globales de l'EFP. Cela comprend la facilitation de la reconnaissance des acquis, les mécanismes de transfert de crédits et l'intégration des filières professionnelles et académiques.
- **Renforcer l'éducation et la formation continue des adultes** dans leur ensemble, en particulier les dispositifs de perfectionnement et de reconversion afin de répondre aux transformations du marché du travail, l'évolution de la demande de compétences, ainsi qu'aux nouvelles compétences et professions émergentes, y compris les compétences numériques et vertes, et en garantissant l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'accès, de participation et de résultats éducatifs. Les pays pourraient proposer des formats plus flexibles et modulaires de programmes d'apprentissage, ainsi que la reconnaissance des acquis antérieurs et la validation de l'apprentissage non formel et informel afin d'élargir la participation des adultes et des groupes vulnérables.
- **Renforcer la collaboration avec le secteur privé** en encourageant la création et le fonctionnement de conseils sectoriels des compétences ou d'organismes de coordination public-privé similaires. Ces entités devraient jouer un rôle clé dans l'alignement de l'offre de formation avec les besoins du marché du travail en contribuant à la conception des programmes d'études, en garantissant la qualité et la pertinence de l'apprentissage en milieu professionnel et en soutenant les initiatives de perfectionnement et de reconversion continues.

### Dimension 2: Qualité, Innovation et Excellence dans l'Apprentissage tout au long de la Vie

Garantir la pertinence de la formation et la cohérence des acquis de l'apprentissage reste une priorité dans tous les pays volontaires de l'UpM. Les employeurs soulignent de plus en plus la nécessité de compétences transversales, tandis que les gouvernements investissent dans la modernisation des programmes d'études afin de répondre aux transitions technologiques, vertes et numériques. Toutefois, une coopération plus systématique avec le secteur privé est nécessaire afin de garantir que la formation reste adaptée à l'évolution des demandes du marché du travail. À la lumière de ces constats, les pays volontaires de l'UpM sont invités à:

- **Continuer à élaborer des cadres qui alignent les programmes d'études avec l'évolution du marché du travail**, en particulier dans les domaines émergents tels que les TIC avancées et l'intelligence artificielle (IA). Les pays devraient également maintenir des normes rigoureuses en matière de résultats d'apprentissage, de formation des enseignants et d'accréditation des prestataires.

- **Stimuler le développement des transitions verte et numérique** en encourageant des qualifications modulaires et flexibles adaptées aux secteurs émergents et en intégrant des compétences transversales (par exemple, la culture numérique) dans les programmes d'EFPP et les PAMT, y compris l'intégration des technologies numériques et de l'IA dans les stratégies pour l'emploi. Les efforts devraient inclure la participation à une approche coordonnée de la mise en œuvre de l'IA dans la région, telle que le Forum méditerranéen sur l'IA.
- **Développer une culture d'apprentissage tout au long de la vie** afin d'élargir les possibilités d'apprentissage et d'améliorer les résultats. Cela implique de reconnaître l'apprentissage en dehors des établissements d'enseignement, par exemple sur le lieu de travail, en ligne, dans le cadre d'activités sociales ou dans tout autre contexte non formel.

### Dimension 3. Organisation du système

La capacité de gouvernance et l'allocation des ressources sont essentielles à un développement efficace des compétences. Si certains pays volontaires de l'UpM font état d'une gouvernance participative robuste grâce à l'implication des partenaires sociaux, d'autres pourraient encore avoir besoin d'un dialogue plus inclusif. À la lumière de ces constats, les pays volontaires de l'UpM sont encouragés à :

- **Renforcer la gouvernance à plusieurs niveaux et multipartite** en institutionnalisant l'engagement des partenaires sociaux aux niveaux central, régional et local, y compris les employeurs, les syndicats et les organisations de la société civile concernées, dans la conception, la mise en œuvre et le suivi des politiques et programmes de développement des compétences.
- **Renforcer la planification et l'exécution budgétaires** afin de garantir des investissements durables et stratégiques dans les systèmes d'EFPP, y compris le recrutement et la fidélisation des enseignants, le développement professionnel continu et la modernisation des infrastructures et des outils numériques.
- **Diversifier et augmenter le financement de l'EFPP** en augmentant les allocations budgétaires publiques et en associant activement les employeurs, le secteur privé et les parties prenantes locales au cofinancement des initiatives de formation, soit directement, soit indirectement par le biais de diverses formes d'apprentissage en milieu professionnel.

### Recommandations générales

Les recommandations transversales suivantes s'appuient sur les conclusions des trois piliers et visent à renforcer la cohérence et l'impact globaux des politiques de l'emploi et du marché du travail dans les pays volontaires de l'UpM. Elles reflètent les **tendances** principales, les défis et les opportunités identifiés dans l'analyse inter-pays et favorisent une approche politique plus intégrée, inclusive et tournée vers l'avenir. À la lumière de ces constats, l'exercice de suivi conclut que les pays volontaires de l'UpM sont invités à :

- **Renforcer les approches intégrées pour lutter contre l'inactivité des jeunes et NEET**  
Adopter des approches globales et coordonnées ciblant les jeunes NEET. Cela inclut des mécanismes d'identification précoce, un accompagnement personnalisé et un accès élargi à l'apprentissage, à l'emploi et aux parcours entrepreneuriaux. Ces actions devraient s'inspirer du modèle de l'appui renforcé pour la jeunesse de l'UE (Youth Guarantee) et être adaptées aux contextes nationaux et locaux. Cela comprend également le soutien à des initiatives telles que l'Alliance européenne pour l'apprentissage.
- **Promouvoir des stratégies pour l'emploi tenant compte de la dimension de genre**  
Promouvoir des politiques visant à réduire les obstacles structurels à la participation des femmes au marché du travail, notamment en élargissant l'accès à des services de garde d'enfants abordables, en mettant en place des incitations ciblées à l'entrepreneuriat, en favorisant des modalités de travail flexibles et en offrant des possibilités de reconversion dans les secteurs numérique et vert. Une attention particulière devrait être accordée à la promotion de l'égalité de

rémunération, des emplois de qualité et de la parité entre les sexes dans les postes de direction et de décision.

- **Soutenir la transition de l'emploi informel vers l'emploi formel dans les secteurs à forte informalité**
- Mettre en œuvre des programmes pilotes dans les secteurs présentant des niveaux particulièrement élevés d'informalité, en mettant l'accent sur les jeunes et les femmes. Ces pilotes devraient tester des mesures ciblées tel que la simplification des démarches administratives, l'élargissement de la couverture de la protection sociale et la mise en place d'incitations fiscales qui rendent la formalisation plus attrayante pour les travailleurs et employeurs. Renforcer les contrôles et les sanctions afin de dissuader les manquements, par exemple en augmentant le nombre d'inspections du travail, en imposant des amendes pour travail non déclaré, en suspendant les licences d'exploitation en cas de violations répétées et en utilisant les contrôles fiscaux pour détecter la fraude. Il convient également de promouvoir l'apprentissage mutuel entre pays afin d'échanger les bonnes pratiques et les enseignements tirés.
- **Renforcer les cadres en faveur d'un dialogue social significatif et inclusif**  
Consolider les cadres institutionnels nationaux garantissant la participation régulière et effective des partenaires sociaux, tels que les organisations d'appui aux entreprises, y compris les organisations de jeunes et de femmes, à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques de l'emploi et du travail. Le dialogue social devrait être inclusif, continu et intégré aux processus de réforme plus larges afin de garantir l'adhésion et la durabilité.
- **Améliorer le suivi du marché du travail et les systèmes de données**  
Soutenir le développement et l'utilisation de systèmes fiables de données sur le marché du travail, ventilées par catégories pertinentes, afin d'éclairer l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes. Les efforts de suivi nationaux devraient être renforcés par la coopération technique et le renforcement des capacités, notamment par l'intermédiaire de la CoP de l'UpM sur le suivi, afin de favoriser l'apprentissage mutuel, l'harmonisation et le suivi partagé des progrès.
- **Renforcer la collecte de données sur les personnes en situation de handicap :**
- Le Pilier 2 sur les Marchés du Travail Inclusifs devrait être élargi afin de collecter des données sur les personnes avec un handicap, soit sous forme d'indicateurs distincts dans les trois dimensions décrites, soit sous forme de dimension distincte. Cela garantirait leur pleine représentation et leur soutien dans les politiques du marché du travail et favoriserait l'égalité des chances grâce à des mesures ciblées permettant aux personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi.
- **Renforcer les écosystèmes d'entrepreneuriat social, vert et digital**  
Renforcer la coopération régionale en faveur d'écosystèmes entrepreneuriaux inclusifs, en mettant particulièrement l'accent sur l'entrepreneuriat social, vert et digital, y compris les secteurs verts traditionnels tels que l'agriculture et les compétences rurales. Cela comprend l'élaboration de cadres juridiques favorables, promouvant l'accès au financement et à l'investissement social, la facilitation de la mobilité transfrontalière des entrepreneurs sociaux et le renforcement des capacités des entreprises grâce à un soutien technique adapté.
- **Investir dans les systèmes d'apprentissage tout au long de la vie pour soutenir le développement de compétences inclusives et adaptées aux besoins futurs**  
Promouvoir des cadres d'apprentissage tout au long de la vie inclusifs et adaptés, répondant à l'évolution des besoins du marché du travail, favorisant le perfectionnement et la reconversion, et facilitant les transitions fluides de l'école vers l'emploi ainsi que d'un emploi à un autre. L'apprentissage tout au long de la vie devrait être soutenu par des systèmes d'éducation et de formation modernisés, des mécanismes d'assurance qualité, des services d'orientation et de conseil en matière de carrière tout au long de la vie, des cadres nationaux de certification et une meilleure reconnaissance des acquis antérieurs issus de l'apprentissage non formel et informel, notamment au moyen des micro-certifications.

■ **Promouvoir la coopération régionale et l'apprentissage entre pairs**

Faciliter l'apprentissage structuré entre pairs au niveau régional par le biais de communautés de pratique, de réseaux thématiques, d'ateliers régionaux et de conférences. Ces plateformes devraient soutenir le partage systématique des connaissances, le renforcement des capacités et la coordination des actions au-delà des frontières, contribuant ainsi à des réformes plus cohérentes et plus efficaces en matière d'emploi et de marché du travail. Parmi les exemples d'actions figurent : la promotion de changements socio-économiques structurels et durables au moyen d'initiatives tel que l'Initiative Team Europe : L'emploi grâce au commerce et à l'investissement dans le voisinage sud (TEI) et le Hub pour l'emploi, le commerce et l'investissement de l'UpM ; le maintien et développement de la CoP de l'UpM sur le suivi, avec une nouvelle cohorte et un tableau de bord adopté ; la mise en avant du rôle du Secrétariat de l'UpM et des programmes de subventions de l'UpM dans la mise en œuvre ; l'organisation du Forum de l'UpM sur le Dialogue Social en 2026, destiné aux partenaires sociaux ; le lancement du Forum de l'UpM sur l'Emploi et le Travail à partir de 2026 ; le développement de la Plateforme Régionale de l'UpM sur l'Emploi et le Travail, y compris une feuille de route pour 2025-2028 pour le suivi ; l'organisation de la 7e Réunion Ministérielle sur l'Emploi et le Travail en 2028.

# ACRONYMES

ANGEM	Agence nationale de gestion du microcrédit (Algérie)
BE	Belgique
CEDEFOP	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
CESE	Conseil économique, social et environnemental (Maroc)
CoP	Communauté de pratique
COVID-19	Maladie à coronavirus 2019
DCT	Outil de collecte de données
DG EMPL	Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion (Commission européenne)
DZ	Algérie
EFPC	Éducation et formation professionnelle continue
EFP	Enseignement et formation professionnels
EFPI	Enseignement et formation professionnels initiales
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
EL	Grèce
EM	États membres
ES	Espagne
ÉS	Économie sociale
ETF	Fondation européenne pour la formation (European Training Foundation)
FRR	Facilité pour la reprise et la résilience
FR	France
IA	Intelligence artificielle
IEFP	Institut pour l'emploi et la formation professionnelle (Portugal) (Instituto do Emprego e Formação Profissional)
IL	Israël
ILOSTAT	Base de données statistiques du travail de l'OIT
IMI	Système du marché intérieur
KIESE	Indicateurs clés sur l'éducation, les compétences et l'emploi (ETF)

MA	Maroc
MCAST	Collège des arts, des sciences et de la technologie (Malte)
MT	Malte
NEET	Jeune qui n'est ni en emploi, ni en éducation, ni en formation
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du travail
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
ONG	Organisation non gouvernementale
PAM	Pays arabes méditerranéens
PAMT	Politiques actives du marché du travail
PIAAC	Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (OCDE)
PIB	Produit intérieur brut
PISA	Programme international pour le suivi des acquis des élèves
PNRR	Plan national pour la reprise et la résilience
PLET	Plateforme Régionale sur l'emploi et le travail de l'UpM
PME	Petites et moyennes entreprises
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PS	Palestine
PT	Portugal
PPA	Parité de pouvoir d'achat
R&D	Recherche et développement
SPI	Indicateurs de performance du système
STEM	Sciences, technologie, ingénierie et mathématiques
SST	Sécurité et santé au travail
TN	Tunisie
TR	Türkiye
TRP	Processus de Turin
TURKSTAT	Institut turc de statistique

TIC	Technologies de l'information et de la communication
UE	Union européenne
UfM	Union pour la Méditerranée
UN DESA	Département des affaires économiques et sociales de l'ONU
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
USD	Dollar des États-Unis
STEM	Sciences, technologie, ingénierie et mathématiques

# RÉFÉRENCES

CEDEFOP (2025), *Aider les femmes NEET à (ré)intégrer l'éducation, l'emploi ou la formation*, accessible à l'adresse suivante : <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/neets/intervention-approaches/helping-female-neets-reintegrate-education-employment-or>.

CEDEFOP (2025), *Offrir des programmes de mentorat aux NEET*, accessible à l'adresse suivante : <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/neets/intervention-approaches/offering-mentorship-programmes-neets>.

CEDEFOP (2025), *Boîte à outils pour l'autonomisation des NEET*, accessible à l'adresse suivante : <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/neets>.

Autorité européenne du travail (2023), *Fiche d'information sur le travail non déclaré – Malte*, accessible à l'adresse suivante : [https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2024-02/MT-UDW\\_factsheet-2023-fin.pdf](https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2024-02/MT-UDW_factsheet-2023-fin.pdf).

Fondation européenne pour la formation (2024), *Nouvelles formes de travail et travail sur plateforme dans le sud et l'est de la Méditerranée*, accessible à l'adresse suivante : <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/new-forms-work-and-platform-work-southern-and-eastern>

Fondation européenne pour la formation (2023), *Nouvelles formes de travail et travail sur plateforme dans le sud et l'est de la Méditerranée*, accessible à l'adresse suivante : <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/new-forms-work-and-platform-work-southern-and-eastern>

Fondation européenne pour la formation (2023), *Nouvelles formes de travail et travail sur plateforme dans le sud et l'est de la Méditerranée. Profil national : Algérie*, accessible à l'adresse suivante : <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/new-forms-work-and-platform-work-southern-and-eastern>

Fondation européenne pour la formation (2023), *Nouvelles formes de travail et travail sur plateforme dans le sud et l'est de la Méditerranée. Profil pays : Israël*, accessible à l'adresse suivante : <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/new-forms-work-and-platform-work-southern-and-eastern>

Fondation européenne pour la formation (2023), *Nouvelles formes de travail et travail sur plateforme dans le sud et l'est de la Méditerranée. Profil national : Maroc*, accessible à l'adresse suivante : <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/new-forms-work-and-platform-work-southern-and-eastern>

Fondation européenne pour la formation (2023), *Nouvelles formes de travail et travail sur plateforme dans le sud et l'est de la Méditerranée. Profil pays : Palestine*, accessible à l'adresse suivante : <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/new-forms-work-and-platform-work-southern-and-eastern>

Fondation européenne pour la formation (2023), *Nouvelles formes de travail et travail sur plateforme dans le sud et l'est de la Méditerranée. Profil pays : Tunisie*, accessible à l'adresse suivante : <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/new-forms-work-and-platform-work-southern-and-eastern>

Fondation européenne pour la formation (2021), *Politiques de développement du capital humain : région du sud et de l'est de la Méditerranée – Une évaluation du processus de Turin de l'ETF*, accessible à l'adresse suivante : <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/policies-human-capital-development-southern-and-eastern>

Fondation européenne pour la formation (2022), *Progrès et tendances en matière d'emploi et de priorités du travail*, accessible à l'adresse suivante : <https://ufmsecretariat.org/wp-content/uploads/2022/05/UfM-monitoring-cross-country-report-EN.pdf>

Fondation européenne pour la formation (2024), *Dimension du genre des transitions sur le marché du travail : implications pour les politiques d'activation et de développement des compétences des pays voisins de l'UE* : [Dimension du genre des transitions sur le marché du travail | ETF](#)

Union européenne, Union pour la Méditerranée, Royaume hachémite de Jordanie, *Déclaration Ministérielle des ministres de l'Union pour la Méditerranée (UpM) chargés de l'emploi et du travail*, 2022, accessible à l'adresse suivante : Déclaration Ministérielle des ministres de l'Union pour la Méditerranée (UpM) chargés de l'emploi et du travail.