

PROCESSUS DE TURIN 2016-17 SUD ET EST DE LA MÉDITERRANÉE



A man with dark hair and a beard, wearing a white lab coat over a grey patterned shirt, is focused on his work. He is standing at a sewing machine in a workshop. The background shows various sewing supplies, including spools of thread in different colors (red, brown, black) and some fabric pieces. The lighting is bright, and the overall atmosphere is one of concentration and craftsmanship.

SUD ET EST DE LA MÉDITERRANÉE

Les développements sociaux, économiques, démographiques et politiques intervenus au sud et à l'est de la Méditerranée depuis le premier cycle du processus de Turin, initié en 2010, ont mis l'enseignement et la formation professionnels (EFP) au rang des priorités de la plupart des pays de cette région. L'EFP peut en effet jouer un rôle important dans la lutte contre le chômage des jeunes – principal défi de ces pays – tout en contribuant à l'inclusion et à la cohésion sociales.

www.torinoprocess.eu

Rapport rédigé par Elena Carrero Perez, experte ETF

Traduit de l'anglais par le Centre de traduction des organes de l'Union européenne, non révisé par l'ETF. En cas de doute quant à l'exactitude des informations ci-incluses, veuillez vous reporter à la version originale. Le contenu de ce rapport relève de la seule responsabilité de l'ETF et ne reflète pas nécessairement l'opinion des institutions de l'UE.

PDF ISBN 978-92-9157-692-0 doi:10.2816/452373 TA-06-17-217-FR-N

© Fondation européenne pour la formation, 2018

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Conception graphique: Article 10

Photos: ETF/Andrea Guermani



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	2
1. CONTEXTE RÉGIONAL ET INDICATEURS CLÉS	4
2. PRINCIPALES CONCLUSIONS ET PROGRÈS	10
A. Progrès en matière de vision.....	10
B. Progrès en matière d'efficacité économique externe	14
C. Progrès en matière d'efficacité sociale externe.....	19
D. Progrès en matière d'efficacité interne.....	22
E. Progrès en matière de gouvernance	26
CONCLUSIONS ET MESSAGES CLÉS	30
ANNEXES.....	34
Annexe 1. Marché du travail, éducation et indicateurs contextuels	34
Annexe 2. Exercice de comparaison: processus de Turin SEMED 2016–17 – objectifs UE 2020 en matière d'éducation et d'emploi.....	36
ACRONYMES.....	37
RÉFÉRENCES	38



INTRODUCTION

Ce rapport régional sur le processus de Turin 2016–17 pour la région Sud et Est de la Méditerranée (SEMED) analyse d'un point de vue régional les conclusions des rapports nationaux du processus de Turin 2016–17 délivrés par l'Égypte, Israël, la Jordanie, le Liban, le Maroc, la Palestine¹ et la Tunisie². Le rapport met en avant les progrès réalisés selon une double perspective: il prend le dernier cycle du processus de Turin (2014) comme point de comparaison tout en considérant les progrès globaux enregistrés depuis le premier cycle du processus de Turin en 2010.

Le rapport inclut le contenu et les résultats des discussions qui se sont tenues lors de la conférence régionale du processus de Turin pour la région SEMED (Rabat, février 2017)³. L'objectif de cette conférence était de poursuivre le dialogue politique régional sur les progrès accomplis en matière de politiques d'enseignement et de formation professionnels (EFP) à la suite des trois forums stratégiques régionaux, en lien avec les précédents cycles du processus de Turin, qui ont été organisés en 2012, 2013 et 2014 respectivement à la mer Morte (Jordanie), à Marseille (France) et à Turin (Italie). La conférence de Rabat a été l'occasion d'examiner les résultats du processus de Turin 2016–17 et les progrès réalisés par les pays depuis le début, en 2010, de la publication des rapports du processus de Turin (et notamment depuis le dernier cycle en 2014). La conférence a également permis à l'ensemble de la région de réfléchir aux tendances, priorités et actions pour l'avenir, dans le contexte du programme de développement durable et à l'horizon 2020, avec 2030 en ligne de mire.

Un résumé des principaux résultats et conclusions de ce rapport est fourni dans la publication de la Fondation européenne pour la formation (ETF) intitulée *Processus de Turin – Aperçu régional: Sud et Est de la Méditerranée* (ETF, 2017a).

L'analyse des conclusions du processus de Turin 2016–17 dans la région Sud et Est de la Méditerranée fait apparaître une multitude de facteurs, d'ombres et de lumières qui déterminent le développement des pays de cette région. Ces pays, et notamment les pays arabes méditerranéens, ont connu depuis l'amorce du processus de Turin en 2010 des bouleversements politiques, sociaux, démographiques et économiques fondamentaux et souvent convulsifs. Ce contexte a fait de l'enseignement et de la formation professionnels et techniques (EFPT) une priorité d'action pour ces pays notamment confrontés aux immenses défis que constituent le chômage des jeunes, la cohésion sociale et la compétitivité économique. Mais ce contexte a également engendré des conditions peu propices à la mise en œuvre de réformes dans certains pays. Selon le pays, il est difficile d'établir de réelles avancées dans un certain nombre de domaines lorsqu'on compare la situation avec le point de comparaison le plus récent, à savoir le processus de Turin 2014. Toutefois, lorsqu'on examine la situation dans une perspective plus large, en la comparant au processus de Turin 2010, un scénario différent se dégage et révèle des progrès visibles dans tous les pays et dans la plupart des domaines couverts par la présente analyse.

Les pays de la région SEMED ont réalisé des progrès décisifs dans le développement de leurs visions en matière de compétences et de capital humain. L'EFPT fait partie intégrante de ces visions. La formulation des stratégies intégrant ces visions est également très dynamique. La priorité s'oriente maintenant sur les défis de la mise en œuvre. Des progrès considérables ont été réalisés en matière de sensibilisation au rôle essentiel que jouent les questions de gouvernance dans la réussite des réformes. L'importance de la coordination, de la participation et des dimensions régionales et locales a été intégrée dans les agendas politiques nationaux. Cependant, malgré les progrès accomplis, il reste beaucoup d'efforts à faire pour modifier les structures centralisées traditionnelles de la plupart des pays concernés afin de résoudre les problèmes existants.

¹ Cette dénomination ne saurait être interprétée comme une reconnaissance d'un État de Palestine et est sans préjudice quant à la position de chaque État membre en la matière – ci-après « Palestine ».

² www.torinoprocess.eu/hub/ [consulté le 22 septembre 2017]

³ En plus des pays mentionnés précédemment, la conférence de Rabat comptait également parmi ses participants l'Algérie et la Libye ainsi que des représentants de la Commission européenne, du Comité économique et social européen, de l'Assemblée régionale et locale euro-méditerranéenne, d'organisations internationales et régionales ainsi que de bailleurs de fonds.

L'importance du rôle que l'EFPT peut jouer pour répondre à la demande économique et sociale a aussi considérablement évolué depuis le processus de Turin 2010. Les pays de la région ont maintenant établi que le chômage des jeunes était leur plus grand défi et ont lancé une série d'actions afin de mettre en œuvre des solutions en mesure de répondre à ce problème critique. Malgré cette initiative, les actions concernées n'ont pas encore eu les retombées souhaitées et des efforts plus soutenus doivent être déployés. En ce qui concerne l'efficacité interne des systèmes d'EFPT, tous les pays continuent à consentir des efforts intenses pour améliorer la qualité des performances de leurs systèmes d'EFPT, malgré la lenteur de la mise en œuvre. En matière d'inclusion sociale, on note une prise de conscience croissante de l'importance de l'EFPT pour offrir différentes réponses aux besoins des différents groupes ciblés. Cependant, il reste beaucoup à faire pour mieux répondre aux aspirations des individus et de la société.

1. CONTEXTE RÉGIONAL ET INDICATEURS CLÉS⁴



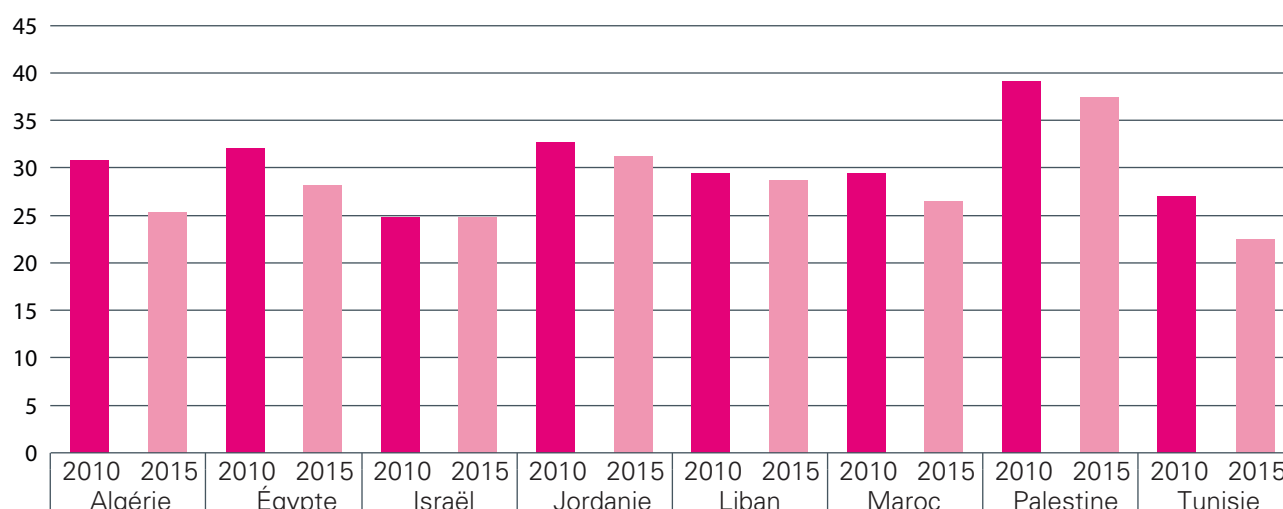
Le chômage des jeunes, qui était au centre des débats lors de la conférence de la mer Morte en 2012, représente toujours un défi considérable aujourd'hui, hormis en Israël. Ce défi a amorcé un grand nombre d'actions entreprises par les pays, qui ont souvent été formalisées dans les stratégies nationales d'EFPP et les actions des donateurs dans la région. Comme l'illustrent les sections suivantes du présent rapport, des pays ont essayé de réaliser par leurs propres moyens l'objectif commun de donner aux jeunes plus de possibilités d'accéder à l'emploi. La présente section passe brièvement en revue ce qui s'est passé depuis la conférence de la mer Morte lors du processus de Turin 2012 à travers plusieurs indicateurs clés (économie, marché du travail, éducation) qui offrent une vue d'ensemble de la situation dans la région.

L'explosion démographique de la jeunesse provoquée par la rapide transition démographique dans les pays SEMED devrait se poursuivre au moins pendant les deux décennies à venir, et plus de 40 % de la

population (plus de 50 % en Palestine, Égypte et Jordanie) aura moins de 30 ans à l'issue de cette période. Cependant, la pression sur le marché du travail engendrée par cette explosion démographique se relâche légèrement (voir **FIGURE 1.1**), car le pourcentage de nouveaux entrants sur le marché du travail (15–24 ans) décroît par rapport à la population active (15–64 ans). Autre facteur démographique important, le flux de migrants et de réfugiés qui touche actuellement la région a exacerbé une situation déjà difficile, particulièrement dans des pays comme le Liban et la Jordanie (qui accueillent respectivement 1,2 million et 600 000 réfugiés syriens⁵), ainsi que la Tunisie⁶.

La récente reprise économique⁷ ne s'est pas traduite par une amélioration des perspectives d'emploi. En fait, la légère amélioration des résultats économiques dans certains pays n'a pas généré de création d'emplois. Le phénomène de croissance sans emploi peut être observé au Maroc et en Algérie, où le produit intérieur

Figure 1.1 Taille relative de la population jeune, 2010 et 2015 (%)



Remarque : la taille relative de la population jeune se calcule en divisant la population jeune (15–24 ans) par la population active (15–64 ans).

Sources : Programme des Nations unies pour le développement et instituts nationaux de statistique.

⁴ Ce chapitre s'appuie sur les indicateurs clés figurant dans les données statistiques présentées à l'annexe 1 du présent rapport. Bien que l'Algérie ne participe pas officiellement au processus de Turin 2016–17, des données dignes d'intérêt sur ce pays ont été incluses dans cette section afin d'offrir un aperçu plus complet du contexte régional.

⁵ Le recensement de 2015 réalisé en Jordanie a établi le nombre total de réfugiés syriens (y compris les réfugiés non enregistrés) à 1,3 million.

⁶ Un grand nombre de Libyens vivent en Tunisie, mais il est difficile de trouver des données fiables sur l'ampleur du phénomène, tant dans les sources libyennes que dans les sources tunisiennes. Néanmoins, le profil des populations déplacées semble légèrement différent selon qu'elles viennent de Syrie ou de Libye, les réfugiés libyens ayant tendance à jouir d'une meilleure situation économique. Dans tous les cas, le phénomène a une incidence sur la société qui accueille les migrants, dans ce cas la Tunisie.

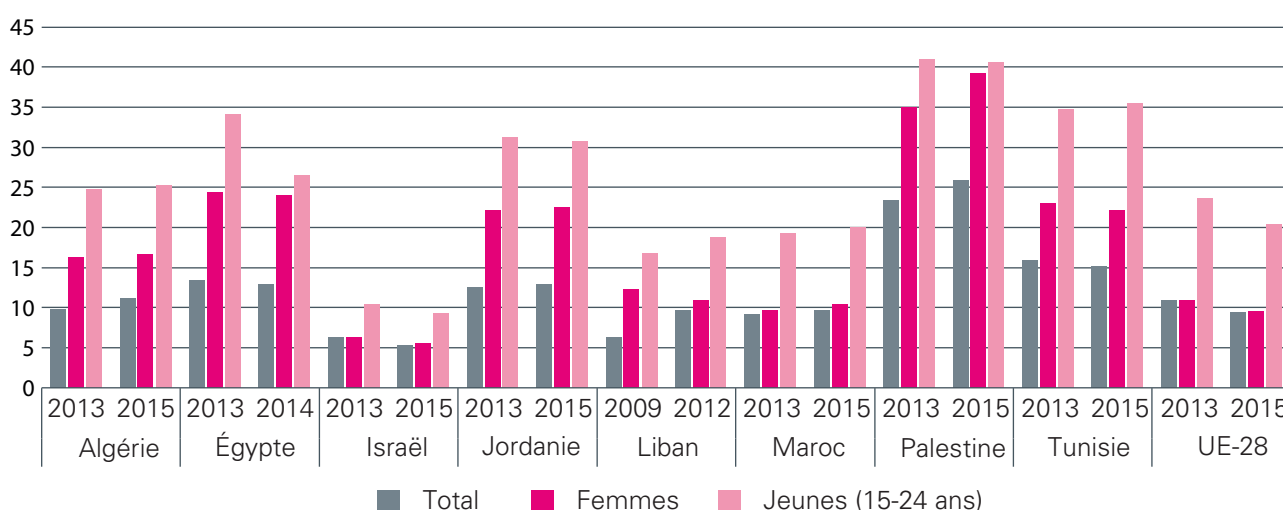
⁷ La plupart des pays ont vu leur croissance économique progresser par rapport au précédent cycle du processus de Turin (2014). Cependant, la Tunisie et Israël enregistrent une reprise plus lente en 2015 qu'en 2013 (1 % contre 3 % en Tunisie, et 2,5 % contre 4,3 % en Israël).

brut (PIB) a progressé d'environ 4 % en 2015, sans que les taux de chômage ne diminuent significativement. La faible création d'emploi et l'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences comptent parmi les problèmes majeurs des pays SEMED. Dans de nombreux pays, l'environnement des affaires s'est même détérioré au cours des dernières années. La Tunisie illustre parfaitement ce propos, le pays ayant chuté, dans l'Indice global de compétitivité, de la 32^e place en 2010 à la 83^e place en 2013, puis à la 92^e place en 2016. Cette baisse est due à plusieurs facteurs différents, tels que l'absence de stratégie sur les priorités de développement économique, la bureaucratie et les questions de sécurité. Les petites et moyennes entreprises (PME), dont la grande majorité emploient moins de cinq salariés, constituent encore la base de l'économie de la région. Des exemples de succès en matière d'entrepreneuriat existent dans certains pays, comme Israël. Cependant, la dernière loi sur les petites entreprises dans la région laisse entrevoir la faiblesse des progrès réalisés en matière d'apprentissage entrepreneurial et de renforcement des compétences dans ce domaine pour les PME (OCDE et al., 2014).

Comme mentionné précédemment, très peu de progrès ont été accomplis en ce qui concerne les perspectives du marché de l'emploi dans la région depuis le précédent cycle du processus de Turin en 2014, particulièrement pour les jeunes et les femmes. Les taux d'activité restent parmi les plus bas du monde et ont même encore diminué dans certains pays (Maroc, Égypte, Jordanie). Les taux de chômage sont généralement plus élevés que pendant les pires moments de la dernière récession économique, mais sont inférieurs à ceux de 2013 dans certains cas (Tunisie, Égypte, Israël). Certains taux de chômage sont toutefois très élevés, variant entre 10 % et 25 % de la population totale, tandis que d'autres sont encore deux fois supérieurs chez les femmes (voir **FIGURE 1.2**). De même, peu d'avancées ont été enregistrées sur le plan du chômage des jeunes au cours des deux dernières années. Le taux de chômage chez les jeunes de 15 à 24 ans s'élevait à près de 25 % voire davantage dans la plupart des pays en 2015⁸.

La majorité des jeunes sans emploi n'ont aucune expérience professionnelle et cherchent leur premier

Figure 1.2 Taux de chômage de la population totale (plus de 15 ans), des femmes (plus de 15 ans) et des jeunes (15–24 ans), 2010 et 2015 (%)



Remarques : Israël et Égypte : tranche d'âge 15–64 ; Algérie : tranche d'âge 16–59, données sur les jeunes datant de 2014 ; données sur le Liban datant de 2009 et 2012 ; Maroc : données sur les jeunes datant de 2014.

Sources : Eurostat pour les données sur le Liban et l'Égypte et instituts nationaux de statistique pour les autres pays.

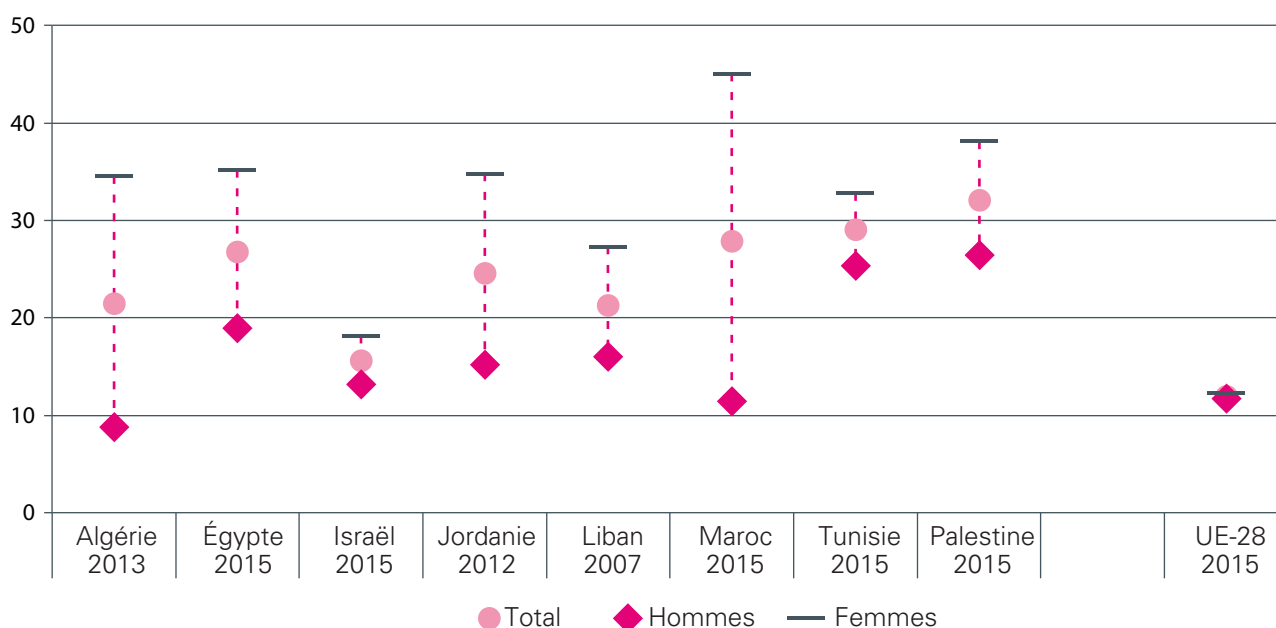
⁸ Le chômage des jeunes (chez les 15–24 ans) est très élevé en Palestine (40,7 % en 2015), en Tunisie (35,5 % en 2015), en Égypte (26,5 % en 2014), en Jordanie (30,8 % en 2015) et en Algérie (25,3 % en 2015). Les taux du Maroc (20 %, en 2014), du Liban (18,7 %, en 2012) et d'Israël (9,3 %, en 2015) sont inférieurs à la moyenne de l'Union européenne (UE). Voir figure 1.2 pour les sources des données. Quelques pays seulement ont amélioré ces chiffres au cours des trois dernières années, notamment l'Égypte, qui est parvenue à faire baisser le chômage des jeunes de 34 % en 2013 à 26 % en 2015.

emploi. Ces données mettent en évidence la transition difficile entre la formation et le travail. En fait, une large proportion des jeunes, en particulier des femmes, se retrouvent dans la catégorie des personnes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation (NEET). D'après des données récentes, un jeune sur trois âgé de 15 à 24 ans appartient à la catégorie NEET au Maroc, en Égypte, en Palestine et en Tunisie. En Algérie et au Liban, ce chiffre est d'un jeune sur cinq de cette catégorie d'âge (**FIGURE 1.3**). Les taux élevés de personnes relevant de la catégorie NEET sont préjudiciables à la société comme aux jeunes. L'inactivité tôt dans la vie a une incidence négative sur l'employabilité, les futurs revenus et l'accès à des emplois de qualité. Malgré ce tableau négatif, la situation sur le marché du travail des jeunes s'est légèrement améliorée en Égypte, en Jordanie, en Palestine et en Israël, qui ont vu leur taux de chômage diminuer entre 2013 et 2015. Cette amélioration a également touché le taux de personnes NEET en Tunisie, en Égypte et en Israël⁹, où les taux de chômage ont connu une baisse par rapport au précédent processus de Turin

(voir annexe 1, aucune tendance n'est disponible pour le Maroc). En outre, on observe une corrélation positive entre le revenu des ménages et la probabilité d'appartenir à la catégorie des personnes NEET. Les taux de personnes NEET sont plus élevés dans les ménages plus pauvres (OIT, 2016; voir également ETF, 2015b).

Les créations d'emplois demeurent insuffisantes pour absorber l'offre de main-d'œuvre; en outre, les emplois proposés sont souvent de qualité médiocre et relèvent du secteur informel. Le secteur public reste un employeur important dans la région (>40 % en Algérie et Jordanie et >20 % en Égypte, Palestine et Tunisie)¹⁰, notamment pour les travailleurs qualifiés, en raison de conditions d'emploi plus intéressantes. En fait, le manque d'investissements du secteur privé dans l'amélioration des conditions de travail empêche probablement ce secteur de se renforcer dans la région¹¹. L'activité non salariée¹² représente plus de 30 % de l'emploi total en Algérie, en Égypte, au Liban, en Palestine et au Maroc et 20 % en Tunisie. Selon les estimations, l'économie informelle

Figure 1.3 Taux de personnes NEET chez les jeunes de 15–24 ans, dernière année disponible (%)



Sources : ILOSTAT, Eurostat et instituts nationaux de statistique.

⁹ Les données sur Israël et la Tunisie proviennent des instituts nationaux de statistique; les données sur le Maroc sont publiées depuis 2015 sur le site web du Haut-Commissariat au Plan (HCP).

¹⁰ Source des données : instituts nationaux de statistique et Eurostat. Ces chiffres sont cohérents étant donné les réticences des PME à accéder à des financements, ce qui les empêche de croître (voir BERD et al., 2016).

¹² Les travailleurs indépendants désignent les individus travaillant pour leur propre compte, les employeurs, les membres de coopératives de producteurs et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale.

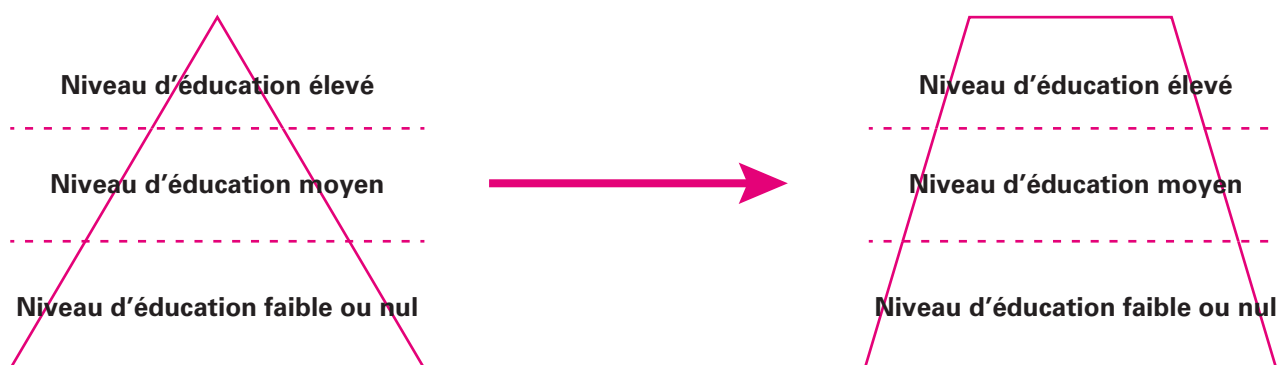
emploierait deux tiers de la population active travaillant dans le secteur non agricole et générerait un tiers du PIB de la région (61,7 % de l'emploi total en Palestine et environ 40 % au Maroc¹³). L'Organisation internationale du travail (OIT) estime que plus de la moitié des contrats de travail conclus par les jeunes de 15 à 29 ans dans la région ne sont pas sous forme écrite. Au lieu de contrats écrits, des accords oraux sont passés entre le travailleur et l'employeur, pour des durées inférieures à un an (OIT, 2016). Le travail dans l'économie informelle se caractérise par une faible productivité, peu de sécurité et aucun accès (ou un accès très limité) au renforcement des compétences.

Malgré la situation négative du marché du travail, la main-d'œuvre de la région dispose actuellement d'un meilleur niveau d'instruction qu'auparavant. Le niveau d'études des adultes de plus de 25 ans a régulièrement augmenté depuis le premier cycle du processus de Turin dans la région en 2010 (voir annexe 1). Cette évolution concerne particulièrement les jeunes adultes (30–34 ans), 20 % d'entre eux ayant obtenu un diplôme d'études supérieures en Tunisie, en Égypte et au Liban, tandis que cette proportion monte à 30 % en Palestine et dépasse 50 % en Israël. Dans plusieurs pays, la tendance va vers une augmentation du niveau d'éducation de la population (voir **FIGURE 1.4**). La structure de la population adulte ressemble donc plus à un

trapèze qu'à une pyramide (comme c'était le cas il y a quelques années) : le nombre d'adultes sans instruction ou peu instruits diminue, tandis que les adultes atteignant des niveaux supérieurs d'éducation sont plus nombreux qu'auparavant.

Le Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) évalue les élèves âgés de 15 ans. Il est important de noter que, dans la plupart des pays, cet âge correspond à celui auquel les élèves intègrent pour la première fois le système d'EFP. En Algérie, au Liban et en Tunisie, entre 60 et 85 % des élèves évalués affichent des performances insuffisantes en lecture, sciences et mathématiques (voir annexe 1 du présent rapport). Les résultats sont un peu meilleurs en Jordanie, qui enregistre des progrès depuis le dernier cycle du processus de Turin en 2014 (contrairement à la Tunisie). Cependant, les pays sont généralement mal classés parmi ceux qui participent depuis peu de temps au classement PISA¹⁴. Un long chemin reste donc à parcourir pour améliorer la qualité des systèmes éducatifs et doter les jeunes des compétences fondamentales (lecture et écriture, calcul, sciences) dont ils ont besoin afin de poursuivre leurs études (générales ou EFP) ou de commencer à travailler. L'amélioration des niveaux d'instruction mentionnée précédemment doit être accompagnée d'une hausse de la qualité d'enseignement et d'un

Figure 1.4 Évolution du niveau d'éducation atteint par la population active dans le sud et l'est de la Méditerranée

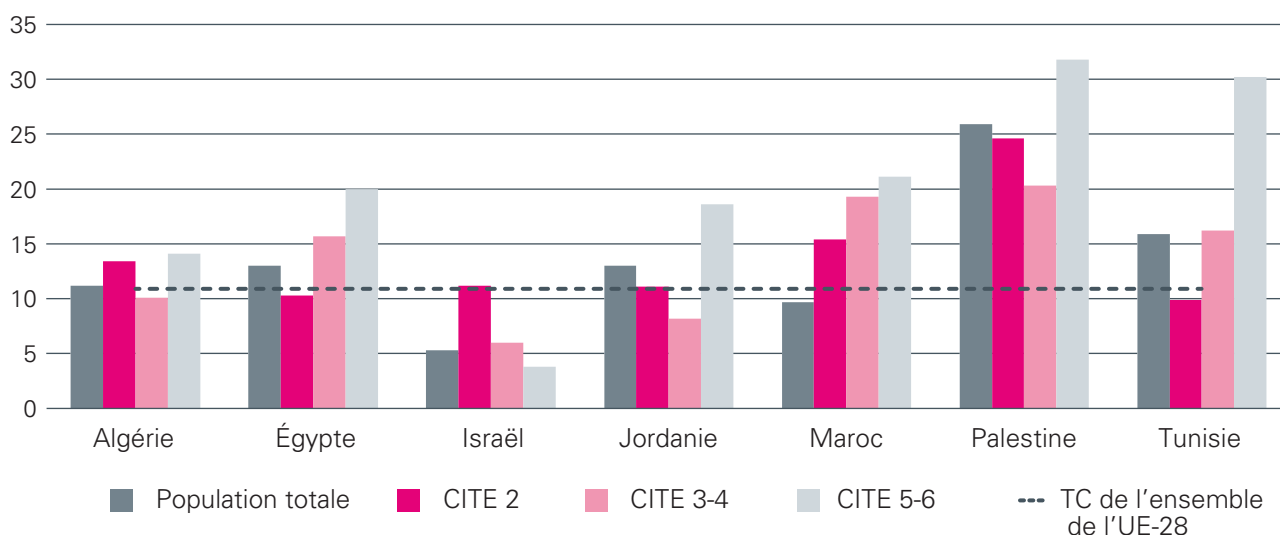


Remarque : la figure 1.4 ne représente pas exactement les données, mais montre l'évolution approximative des niveaux d'éducation atteints dans la région au cours des dernières décennies ; le niveau d'éducation faible ou nul correspond à l'absence d'éducation ou au niveau 0–2 de la Classification internationale type de l'éducation (CITE), le niveau d'éducation moyen correspond au niveau 3–4 de la CITE, et le niveau d'éducation élevé correspond au niveau 5–6 de la CITE (CITE, 1997).

¹³ Sources : Bureau central des statistiques palestinien (PCBS) pour la Palestine, 2015; HCP au Maroc, 2007.

¹⁴ Seules la Tunisie et la Jordanie ont participé aux précédentes évaluations.

Figure 1.5 Taux de chômage dans la population totale et par niveau d'éducation (%)



Remarques : les données concernent 2015 (2014 dans le cas de l'Égypte, 2013 dans le cas de la Tunisie) ; personnes de 15–59 ans dans le cas de l'Algérie ; le niveau 2 de la CITE pour la Tunisie correspond aux niveaux 0–1 de la CITE (CITE, 1997).

Sources : Eurostat et instituts nationaux de statistique.

renforcement du lien entre l'offre et la demande en matière de compétences.

En fait, il existe une forte inadéquation entre les compétences acquises dans le cadre du système éducatif et celles qui sont requises sur le marché du travail dans la région. La tendance indiquée ci-avant, qui va vers une population plus qualifiée, est remise en question par les difficultés que rencontrent ces pays pour créer des emplois destinés aux travailleurs qualifiés. Dans presque tous les pays, il existe une corrélation inverse entre le niveau d'instruction et l'emploi (**FIGURE 1.5**). En Tunisie, par exemple, le chômage des diplômés est presque deux fois supérieur à celui des non-diplômés (30,3 % et 16,2 % respectivement en 2013). Cette corrélation inverse renforce l'inadéquation des compétences dans la région et contraint les titulaires de diplômes d'enseignement supérieur à postuler pour les mêmes emplois que des diplômés ayant un niveau de qualification inférieur (dans l'EFP et l'enseignement général). Cette situation met également les systèmes éducatifs au défi de mieux s'adapter aux besoins des employeurs.

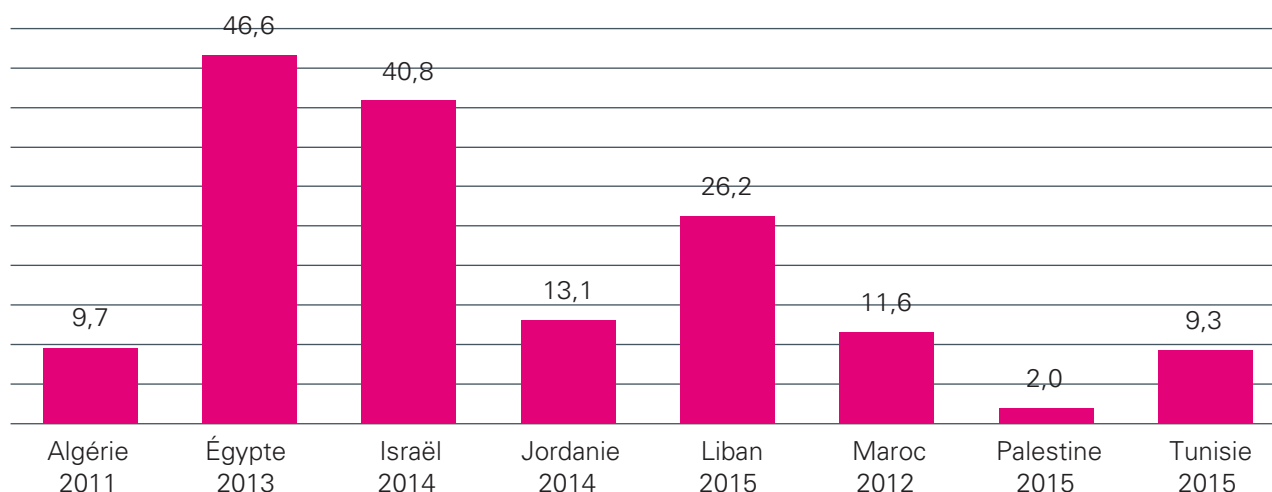
L'absence de données comparables et fiables pour la région rend très difficile l'analyse de la situation et des progrès actuellement réalisés dans la formation professionnelle, tant dans l'enseignement et la formation professionnels initiaux que dans l'enseignement et la formation professionnels continus. Les données disponibles montrent une diminution ou

une stagnation du pourcentage de jeunes choisissant l'EFP plutôt que l'enseignement général pour acquérir des compétences¹⁵. Lorsqu'on examine les inscriptions dans les établissements d'EFP secondaires supérieurs (à la fois les nombres totaux et les pourcentages d'inscriptions, voir annexe 1), on note que les jeunes étudiant dans l'enseignement secondaire supérieur sont moins nombreux à choisir l'enseignement professionnel en Égypte et en Jordanie. En Tunisie, au Maroc et en Israël, le pourcentage de jeunes qui choisissent l'EFP plutôt que l'enseignement général reste stable, le nombre total d'étudiants diminuant en Tunisie et augmentant au Maroc et en Israël¹⁶. Dans les autres pays (Liban, Palestine et Algérie), il est difficile de dégager une tendance claire depuis le premier cycle du processus de Turin en 2010. La réticence des jeunes à intégrer l'enseignement professionnel pour acquérir les compétences requises dans les emplois exigeant un niveau de qualifications moyen ou faible aggrave le

¹⁵ Les données sur l'enseignement professionnel fournies par l'Institut de statistique de l'Unesco indiquent des modifications importantes d'une année à l'autre dans certains pays. Dans d'autres pays, ces données ne correspondent pas à celles des sources nationales. Dans ce rapport, l'Institut de statistique de l'Unesco a été choisi comme source pour permettre une comparaison des différents pays dans le temps. Cependant, ces données doivent être interprétées avec prudence.

¹⁶ En Tunisie, la diminution du nombre total d'étudiants dans l'EFP du deuxième cycle de l'enseignement secondaire étant similaire à la baisse de fréquentation du deuxième cycle de l'enseignement secondaire général, il semble que ce phénomène soit dû au fait que les étudiants ne poursuivent pas leurs études après le premier cycle de l'enseignement secondaire. Au Maroc, l'évolution positive de l'EFP semble liée en grande partie à l'amélioration de l'accès aux niveaux d'éducation plus élevés au cours des dernières années, tandis qu'en Israël, cette évolution pourrait être due à des tendances démographiques favorables.

Figure 1.6 Proportion des inscriptions dans l'EFP par rapport aux inscriptions dans l'enseignement secondaire supérieur – dernière année disponible (%)



Source : Institut de statistique de l'Unesco.

problème du chômage des jeunes dans la région (OIT, 2016).

De même, l'absence de données concernant les performances des diplômés de l'EFPP sur le marché du travail ainsi que l'absence de données par secteur nous empêchent d'évaluer si lesdits diplômés entrent plus facilement dans le monde du travail. En effet, des mécanismes doivent encore être créés pour évaluer l'employabilité des diplômés de l'EFPP. Ce niveau d'employabilité dépend de l'offre de diplômés de l'EFPP nécessaires, sur le plan tant de la quantité (le nombre adéquat de diplômés pour répondre à la demande de main-d'œuvre) que de la qualité (les diplômés ayant les compétences correspondant aux emplois requis). Cependant, ce niveau dépend également de la création des mécanismes appropriés permettant de faire coïncider l'offre et la demande de main-d'œuvre et d'anticiper cette dernière. Cela nécessitera la participation du secteur de l'éducation, notamment les prestataires d'EFPP, de même que celle d'autres parties prenantes. Certains efforts ont été entrepris dans plusieurs pays en vue d'améliorer l'accès aux données, mais il faut encore créer des mécanismes appropriés susceptibles d'influencer les décisions politiques en matière d'EFPP. Les quelques données disponibles montrent une forte demande en qualifications professionnelles secondaires, qui n'est pas satisfaite par l'offre de formations actuelle (OIT, 2016).

À ces problèmes de disponibilité et de fiabilité des données sur l'enseignement professionnel formel,

s'ajoute l'absence de données sur l'enseignement professionnel non formel et sur l'enseignement (professionnel) continu. Dans certains pays, les systèmes d'EFPP non formels semblent constituer une solution de choix en remplacement de l'enseignement professionnel formel chez les jeunes souhaitant acquérir des compétences¹⁷. Les systèmes d'EFPP non formels peuvent également convenir aux adultes qui souhaitent mettre à jour leurs compétences grâce à un système d'EFPP plus court et plus flexible. En ce qui concerne l'apprentissage tout au long de la vie, nous ne disposons de données que pour Israël et la Tunisie, sur la proportion d'adultes (âgés de 25 à 64 ans) qui entreprennent des études ou formations complémentaires. Israël affiche un pourcentage proche de la moyenne de l'UE (10 % en Israël, 11 % dans l'UE), tandis que la Tunisie est très loin de ce pourcentage, avec seulement 1 % des adultes participant à des formations ou apprentissages tout au long de la vie, malgré l'existence de plusieurs mécanismes de financement privé et public.

¹⁷ Dans le cas de la Palestine, beaucoup de programmes dispensés par des centres de formation professionnelle (apprentissage non formel) s'adressent aux étudiants qui en sont au stade initial d'éducation et intègrent des centres de formation professionnelle au lieu de s'inscrire dans l'enseignement professionnel. En 2013, les centres de formation professionnelle ont reçu 9 710 demandes d'inscription (de personnes de 16 ans ou plus), parmi lesquelles 3 957 ont été acceptées. Ce chiffre est assez considérable dans un pays tel que la Palestine, où 2 700 étudiants se sont inscrits dans l'enseignement professionnel formel secondaire supérieur en 2013 (données des centres de formation professionnelle fournies par le ministère du travail; les données sur l'enseignement secondaire supérieur proviennent de l'Institut de statistique de l'Unesco).

2. PRINCIPALES CONCLUSIONS ET PROGRÈS



Ce chapitre offre un aperçu des principales conclusions des rapports nationaux du processus de Turin 2016–17 dans la région SEMED¹⁸. Il présente également les progrès accomplis et les tendances régionales qui ont été observées depuis le dernier cycle du processus de Turin en 2014. Ces conclusions ont été examinées par les participants de la conférence régionale du processus de Turin qui s'est tenue à Rabat en février 2017¹⁹ et les résultats de ces discussions ont été intégrés au présent rapport.

Le présent chapitre s'articule autour des cinq piliers du cadre d'analyse du processus de Turin et met en avant les tendances communes, les réalisations et les défis à relever. Il présente également une sélection de bonnes pratiques (dans l'ordre alphabétique des pays) qui constituent des modèles de progrès ou de réalisations importantes dans le contexte propre au pays concerné.

A. Progrès en matière de vision

Un progrès général a été réalisé en ce qui concerne le développement d'une vision pour l'EFPT, mais le véritable défi réside dans la mise en œuvre et l'obtention de résultats.

Tendances communes: réalisations et défis

Dans la déclaration de la mer Morte (2012), les pays SEMED participant au processus de Turin 2012 ont exprimé leur engagement dans la «recherche de profils de compétence idéaux dans le but d'accélérer leur progression vers la compétitivité et vers une croissance partagée». Quatre ans plus tard, le processus de Turin 2016–17 démontre que cet engagement a pris racine dans la plupart des pays. Malgré des contextes économiques et sociopolitiques difficiles, l'EFPT et les compétences

figurent toujours au premier plan des agendas politiques dans la plupart des pays, et sont toujours perçus comme des moteurs essentiels pour améliorer l'employabilité et la compétitivité. Cet engagement est perceptible dans les multiples instruments stratégiques qui ont été mis en place par la majorité des pays afin de refléter leurs visions nationales en matière d'EFPT.

Les rapports nationaux du processus de Turin illustrent également le progrès accompli par les pays SEMED dans leurs efforts pour placer l'EFPT et les visions des compétences dans la perspective plus large du capital humain et du développement des ressources humaines (DRH). Ce progrès est également démontré par les liens de plus en plus étroits entre les stratégies d'EFPT et celles d'autres secteurs comme l'éducation, l'emploi et la croissance économique, tout cela devant être considéré du point de vue de l'apprentissage tout au long de la vie. Par exemple, dans certains pays (Maroc, Jordanie, Israël, Tunisie), les stratégies en matière d'EFP sont prévues pour être développées dans le cadre de la vision du DRH; dans d'autres cas, les stratégies d'EFP existent mais ne sont pas directement liées à une vision globale du DRH (Palestine); et dans d'autres pays, les réformes sont appliquées indépendamment de toute stratégie d'EFP formalisée (Liban, Égypte). La conférence de Rabat a également souligné la prise de conscience croissante de l'importance de l'EFPT dans les différents pays et le fait que les nouvelles stratégies, notamment (par exemple, dans des pays tels que le Maroc ou la Tunisie), sont beaucoup plus complètes et holistiques que par le passé. Dans certains cas, comme en Tunisie, le cadre d'analyse du processus de Turin a aidé à structurer ces stratégies.

Dans ce contexte, les stratégies pourraient être caractérisées par les éléments suivants (entre autres) :

- **Appropriation** : l'appropriation désigne l'ampleur et le niveau de l'engagement des acteurs concernés dans l'élaboration, l'approbation et le suivi de la stratégie. Une vision et/ou une stratégie doivent s'appuyer sur un processus de concertation, qui concilie les agendas des différents secteurs d'activité et aboutit à une vision holistique de l'EFP. Le processus de Turin 2016–17 montre que cette question demeure essentielle dans la plupart des pays

¹⁸ Rapports nationaux du processus de Turin 2016–17 pour l'Égypte, Israël, la Jordanie, le Liban, le Maroc, la Palestine et la Tunisie.

¹⁹ En plus des pays associés au processus de Turin 2016–17, l'Algérie et la Libye comptaient également parmi les participants, de même que des représentants de la Commission européenne, du Comité économique et social européen, de l'Assemblée régionale et locale euro-méditerranéenne, de donateurs et d'organisations internationales et régionales.

de la région, bien qu'il existe de bons exemples d'engagement du secteur privé et de partenaires dans l'élaboration des stratégies (Maroc, Tunisie, Palestine).

■ **Financement et allocation des ressources :**

cet élément concerne les systèmes par lesquels des ressources financières sont collectées et distribuées afin d'atteindre les résultats prévus des processus de réforme de l'EFPT. Au fil des ans, les différents cycles du processus de Turin ont révélé que les stratégies d'EFPT avaient tendance à afficher des objectifs trop ambitieux à cause, parmi d'autres raisons, de l'absence de mécanismes d'évaluation des coûts de l'EFPT dans la plupart des pays de la région SEMED. Il est également difficile d'atteindre les objectifs de ces stratégies sans les ressources financières appropriées. Ce problème concerne plusieurs pays de la région dans lesquels le financement des réformes continue à dépendre fortement des contributions de donateurs.

■ **Plan d'action :** l'existence (ou l'absence) d'un plan d'action pour mettre en œuvre la stratégie (avec, parmi d'autres éléments, des rôles, ressources et calendriers clairement définis), et d'un ou de plusieurs mécanismes intégrés de suivi et d'évaluation, constitue une autre caractéristique de la stratégie. En exécutant un plan d'action, les acteurs peuvent comprendre les questions cruciales liées à la mise en œuvre et être en mesure d'adapter et réorienter leurs objectifs et les actions qui leur sont associées. Le processus de Turin 2016–17 démontre que les stratégies ne sont pas toujours accompagnées de plans d'action. Dans certains cas, des plans d'action existent mais ne sont pas entièrement mis en œuvre (Jordanie) ; dans d'autres pays (Maroc, Tunisie), les plans d'action sont à un stade très précoce de mise en œuvre. Parfois, la phase de planification d'une stratégie peut être menée sans que les problèmes posés par la phase de mise en œuvre soient suffisamment pris en considération.

Le processus de Turin 2016–17 souligne le fait que même lorsqu'une stratégie de DRH ou d'EFPT existe, quel que soit le processus qui y a conduit (ampleur de la consultation, pertinence des acteurs, niveau d'engagement des partenaires), le vrai problème dans les pays arabes méditerranéens est la mise

en œuvre. Le rythme des réformes reste lent dans la plupart des pays. La conférence de Rabat a fait ressortir plusieurs facteurs concomitants qui peuvent influencer cette lenteur : manque de ressources humaines et financières, mauvaise coordination interministérielle, forte centralisation, faibles partenariats public-privé. Le processus de Turin 2016–17 a également mis en lumière la manière dont l'instabilité sociopolitique avait affecté l'avancée des réformes dans les pays arabes méditerranéens, au Liban par exemple. Dans certains cas, comme en Égypte, le rapport du processus de Turin relève l'existence de stratégies multiples appartenant à différentes parties prenantes, sans leadership général. L'un des principaux messages de la conférence de Rabat était que la mise en œuvre constituait un défi tenant plutôt aux questions de gouvernance et de coopération qu'aux ressources. Pour des pays comme la Jordanie, le Maroc et la Tunisie, qui disposent de nouvelles stratégies holistiques et ambitieuses, la mise en œuvre sera le mot clé des prochaines années.

Un autre problème important recensé dans le processus de Turin 2016–17, pour lequel peu de progrès ont été observés dans la plupart des pays de la région depuis 2014, concerne la nécessité de mettre en place des mécanismes de suivi et d'évaluation qui fonctionnent correctement. Cependant, les pays prennent de plus en plus conscience de l'importance de cette question (notamment par rapport au premier cycle du processus de Turin en 2010). Des pays comme la Palestine et la Tunisie la placent au centre de leurs objectifs d'action et voient dans le processus de Turin un outil de soutien au pays pour mettre en place un tel système²⁰. Dans d'autres pays (Jordanie), le rapport national du processus de Turin évoque l'absence de mécanismes permettant de mesurer les progrès réalisés dans la mise en œuvre des stratégies existantes avant que de nouvelles stratégies soient lancées. Les rapports du processus de Turin 2016–17 illustrent également la nécessité de renforcer les capacités nationales pour assurer cette fonction.

L'utilisation de données factuelles pour élaborer les politiques en matière d'EFPT dans la région SEMED

²⁰ Rapports nationaux du processus de Turin 2016–17 pour la Palestine et la Tunisie.

représente également un défi qui a été souligné dans le cadre du processus de Turin 2016–17 et abordé lors de la conférence de Rabat. On peut remarquer que des progrès ont été accomplis depuis 2010 en ce qui concerne l'intérêt que les pays portent aux décisions politiques fondées sur des données factuelles. Cette évolution est liée aux demandes de plus grande transparence et de responsabilité accrue (voir section «Gouvernance»). Le processus de Turin est considéré comme un outil important dans cette prise de conscience pour les pays qui l'ont mis en œuvre au cours des cycles successifs. Il est nécessaire de continuer à accroître les capacités nationales pour assumer cette fonction. Cependant, à la conférence de Rabat, les pays SEMED ont souligné la nécessité de mettre en place un système de circulation d'informations qui garantit que l'analyse fondée sur des données factuelles arrive dans les mains des décideurs politiques et pas seulement dans les mains des techniciens. Des efforts supplémentaires doivent être effectués sur ce point dans la plupart des pays de la région. Les organisations nationales et internationales (y compris l'UE) représentées à la conférence de Rabat ont également abordé la question de la nécessité de passer d'une «analyse politique traditionnelle» (centrée sur l'analyse de faits ayant eu lieu dans le passé) à un type de processus plus «orienté vers le futur» (ETF, 2017b).

Peu de progrès ont été observés en ce qui concerne le caractère holistique de la vision de l'EFPT depuis le processus de Turin 2010. Tout au long des différents cycles du processus de Turin, notamment celui de 2016, les pays SEMED ont toujours réfléchi à une vision de l'EFPT qui demeure, dans la plupart des cas, restreinte à l'enseignement et à la formation professionnels initiaux publics. La fourniture d'EFPT par des prestataires privés, l'EFPT et l'EFPT informels et non formels ne sont pas souvent inclus dans l'analyse. Dans un contexte où l'amélioration de l'employabilité des jeunes constitue une priorité politique et économique de premier ordre, et où de nombreux efforts sont déployés pour mettre en place des programmes flexibles en dehors du système formel d'EFPT, il est impératif d'adopter une vision globale de l'EFPT. Compte tenu de l'importance des PME dans la région et du rôle essentiel qu'elles peuvent jouer en tant que moteur de l'emploi, le rôle de l'enseignement et de la formation professionnels continus devient crucial. En revanche, des avancées

ont été signalées depuis le processus de Turin 2010 sur le plan des efforts déployés par les pays pour établir des liens plus étroits entre l'EFPT et l'emploi.

Un autre domaine dans lequel le processus de Turin 2016–17 relève peu de progrès par rapport à 2014 est l'élaboration d'une législation spécifique en matière d'EFPT (impliquant l'approbation, par le pouvoir législatif, de lois ou dispositions de mise en œuvre dans le domaine de l'EFPT). De nombreux pays s'accordent pour souligner que l'élaboration de nouveaux textes législatifs n'a pas été suffisante dans le secteur de l'EFPT au cours des deux dernières années (hormis pour l'approbation de documents stratégiques). La majorité des rapports insistent sur la nécessité de ce type de textes législatifs. Certains rapports nationaux attirent l'attention sur la nécessité d'instaurer une loi générale sur l'EFPT (Palestine, Égypte).

Plusieurs pays font état de progrès dans le domaine de la coordination et de la coopération des donateurs. Ces progrès concernent particulièrement les pays dans lesquels la multiplicité des parties prenantes et leur importance en matière de contribution au secteur sont essentielles (Égypte, Palestine). Les rapports nationaux rédigés à l'issue du dernier cycle du processus de Turin voient des évolutions positives dans la synergie croissante parmi les donateurs ainsi que dans la meilleure appropriation nationale et la progression de la coordination entre les donateurs (comme le soulignent les efforts déployés par le ministère de l'éducation égyptien en vue de coordonner les donateurs, ou la structure de gestion informelle de l'EFPT en Palestine)²¹.

Bonnes pratiques

Les exemples suivants, tirés des rapports nationaux du processus de Turin 2016–17, ont été choisis car ils mettent en lumière des modèles intéressants pour un ou plusieurs éléments de la vision et de la stratégie:

Maroc – La nouvelle stratégie en matière d'EFPT est le fruit d'un vaste processus de consultation mené auprès des acteurs concernés. Elle est assortie d'accords (contrats-programmes), signés par tous les secteurs, dans lesquels les partenaires confirment leur engagement, leurs rôles, leurs responsabilités

²¹ Rapports nationaux du processus de Turin 2016–17 pour l'Égypte et la Palestine.

Table 2.1 Exemples de documents politiques essentiels concernant la vision du développement de l'EFPT dans les systèmes nationaux des pays SEMED

Pays	Document politique
Égypte	Stratégie de développement durable: Vision Égypte 2030 (2016) Documents stratégiques sur l'EFPT: Stratégie de réforme de l'EFPT (2009), Schéma directeur de l'EFPT (2010), projet de Stratégie égyptienne de réforme de l'EFPT (2013), document stratégique de l'EFPT (ministère de l'éducation et Unesco, 2016 et au stade de projet) et loi sur l'EFPT (au stade de projet) Plan d'action à moyen terme du ministère de l'éducation (2015–20) Stratégie du ministère de l'industrie (2016)
Jordanie	Vision Jordanie 2025 Stratégie nationale pour l'emploi 2011–20 Stratégie d'Emploi-EFPT 2014–20 Stratégie des ressources humaines (2016)
Israël	Réforme pour un apprentissage pertinent Programme d'égalité des chances (2016) <i>A Picture of the Nation: Israel's Society and Economy in Figures</i> (Taub Centre, 2016) Rapport économique mondial (2016) Rapport IMAST (transition dans les systèmes d'EFPT) Rapport RAMA Rapports de l'OCDE (différentes années)
Liban	Plan d'action pour l'EFPT (2012) Plan libanais de réponse à la crise (2015–16)
Maroc	Orientations royales (2013) Vision pour l'éducation 2030 (2015) Stratégie nationale de la formation professionnelle 2021 (2016) Stratégie nationale de l'emploi 2015–25 Initiative nationale du développement humain
Palestine	Stratégie de l'EFPT (2010) Programme stratégique national global pour l'emploi en Palestine (2015–20) Stratégie nationale pour l'éducation des adultes (2016)
Tunisie	Réforme du dispositif national de la formation professionnelle (MFPE, 2015) Plan stratégique de développement du secteur de l'éducation (ministère de l'éducation, 2016–20) Plan stratégique de la réforme de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique (ministère de l'enseignement supérieur, 2015–20) Plan de développement (2016–20)

Sources : rapports nationaux du processus de Turin 2016–17.

et leur contribution budgétaire dans le cadre de la réforme. La stratégie prévoit également un organisme multipartite chargé de piloter et de suivre les progrès de la mise en œuvre.

Tunisie – Le plan d'action est articulé autour de 14 projets distincts qui couvrent les objectifs stratégiques de l'EFPT. Chaque projet définit des objectifs, des activités, des rôles (coordinateurs) et des ressources, ce qui démontre un bon niveau de planification stratégique et de hiérarchisation des priorités.

Palestine – Malgré la forte présence de donateurs dans le secteur, la coordination globale des groupes

de travail thématiques et la coordination globale des parties prenantes palestiniennes ont amélioré l'appropriation et la pérennité du processus de réforme de l'EFPT.

Égypte – Le rôle joué par le ministère de l'éducation dans la coordination des programmes internationaux constitue un exemple positif dans le contexte particulier de l'Égypte. Ce rôle devrait être formalisé et étendu pour inclure toutes les activités accomplies par les parties prenantes égyptiennes.

Israël – Ces dernières années, la vision et la stratégie du pays étaient concentrées sur la promotion de l'innovation comme moteur essentiel. Cette

orientation se retrouve dans l'attention qu'accorde le pays à la technologie (le principal secteur en croissance sur le marché du travail israélien) et dans la mise en place de centres d'EFPT innovants en étroite collaboration avec l'industrie et les employeurs.

B. Progrès en matière d'efficacité économique externe

Les pays ont réalisé des progrès depuis le processus de Turin 2014 et investi dans des solutions et outils destinés à améliorer leur efficacité externe, mais en mesurer l'incidence reste difficile.

Tendances communes : réalisations et défis

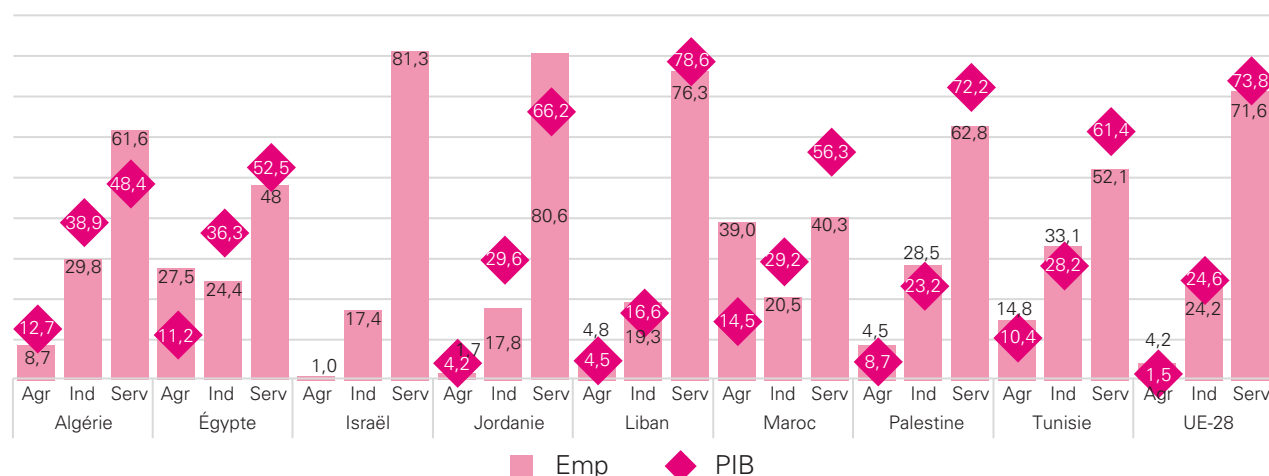
Les économies de tous les pays arabes méditerranéens sont axées sur les services, et le secteur tertiaire est celui qui contribue le plus à leur PIB²². La contribution de ce secteur au PIB varie entre

moins de 50 % (Algérie) et plus de 75 % (Liban), un pourcentage qui dépasse la moyenne de l'UE. Cependant, on note une grande différence entre les structures des économies des pays du Maghreb (Algérie, Maroc, Tunisie) et celles du Mashreq (Égypte, Liban, Palestine et Jordanie). Le secteur des services est beaucoup plus important dans les pays du Mashreq qu'au Maghreb.

L'agriculture représente une contribution plus élevée au Maghreb, avec 10 % du PIB en Tunisie, 13 % en Algérie et 15 % au Maroc. Avec un secteur agricole représentant 11 % du PIB, l'Égypte fait exception dans les pays du Mashreq. L'agriculture est une source d'emploi très importante au Maroc et en Égypte (représentant respectivement 39 % et 28 % de l'emploi total) par rapport à sa contribution au PIB. Ces chiffres indiquent que l'agriculture y relève plutôt du modèle de subsistance. En Algérie, la contribution au PIB est supérieure au pourcentage de personnes employées, ce qui suggère que le secteur est plus industrialisé.

La déclaration de la mer Morte, prononcée lors de la conférence qui marquait l'aboutissement de la mise en œuvre du processus de Turin 2012 dans la région SEMED, a désigné l'employabilité des jeunes et des femmes comme le défi le plus urgent pour

Figure 2.1 Emploi et PIB (valeur ajoutée, % du PIB) par secteur, 2015 (%)



Remarques : Liban : données sur l'emploi de 2012 ; Palestine : données sur le PIB de 2014.

Sources : Banque mondiale, Eurostat, instituts nationaux de statistique.

²² Aucune donnée n'est disponible pour Israël. L'Algérie est incluse (bien qu'elle n'ait pas participé au processus de Turin 2016-17) pour offrir un tableau régional plus complet.

les pays arabes méditerranéens (ETF, 2013). Elle insistait sur la nécessité d'instaurer des mesures à long terme parallèlement à des initiatives de création d'emplois dans les secteurs économiques essentiels. Le processus de Turin 2014 a confirmé que la lutte contre le chômage constituait une priorité politique et socioéconomique de premier plan (ETF, 2015a). Pour s'attaquer à ce problème, les pays avaient élaboré un grand nombre de programmes et d'initiatives qui sont souvent restés au stade d'expériences pilotes isolées. L'efficacité de ces actions a été freinée par l'absence d'évaluation, ainsi que par des problèmes de fragmentation et de manque de coordination. Les domaines d'action émergents recensés étaient la création d'observatoires du marché du travail, la multiplication de mécanismes de soutien à la création d'entreprises et l'appui à la transition entre école et monde du travail par l'orientation professionnelle, des apprentissages et des approches fondées sur la formation par le travail. La nécessité de continuer à développer les stratégies pour l'apprentissage entrepreneurial susceptibles d'être intégrées aux systèmes d'éducation et de formation des pays a également été mise en avant à l'époque.

Le processus de Turin 2016–17 confirme une fois de plus l'importance de cette priorité et des activités mises en place par les pays dans ce domaine. Cependant, il montre également l'absence d'effet visible sur les chiffres (hormis pour Israël, les taux d'activité diminuent et les taux de chômage augmentent, comment l'indique la section «Contexte régional» du présent rapport). Bien que la région ait connu une croissance économique limitée au cours des deux dernières années (particulièrement dans des pays comme le Liban et la Jordanie), l'incidence de ces mesures ne se reflète pas clairement dans les chiffres du chômage, même dans les pays affichant une croissance économique positive (le Maroc, par exemple).

Afin d'analyser les raisons de ce décalage, le processus de Turin 2016–17 évoque plusieurs possibilités, comme indiqué dans le texte ci-dessous.

En Égypte, par exemple, plusieurs initiatives mettent au point des outils d'identification des compétences dans des secteurs donnés. Le programme national de normes de compétences géré par le Conseil de formation industrielle en est un exemple. Cependant, cette initiative ne concerne que quelques

secteurs et n'est pas généralisée à l'ensemble du système d'EFPT. Les initiatives institutionnelles réussies qui ont été adoptées par le passé (comme la création d'un Observatoire national pour l'éducation et l'emploi) n'ont pas été poursuivies, tandis que de nouvelles solutions sont en cours d'essai (par exemple, la mise en place d'un réseau d'observatoires régionaux, initiative prometteuse qui en est encore à un stade précoce). Après plusieurs tentatives, un système d'information sur le marché du travail est en train d'être mis en place. De nombreuses activités sont menées dans le cadre de projets internationaux mais ne sont pas développées au niveau national ou ne sont pas coordonnées par des mécanismes adéquats (par exemple, dans le cas de l'élaboration des programmes ou de l'apprentissage entrepreneurial). Cette particularité se retrouve dans de nombreux autres pays de la région, comme le Liban, où les initiatives positives engagées par la communauté internationale montrent que les choses avancent dans la bonne direction (formation professionnelle accélérée, création de bureaux d'orientation professionnelle), mais ne sont pas mises en place à un niveau national et systémique. Le rapport du processus de Turin 2016–17 pour le Liban mentionne également l'absence de stratégie ou de plan pour l'emploi, ainsi que l'absence d'agence gouvernementale opérationnelle pour répondre aux défis dans ce domaine.

Le rapport du processus de Turin 2016–17 pour la Jordanie indique que le pays a mis en place de nombreux outils mais que le système reste fragmenté. Le système électronique national pour l'emploi ne fournit qu'un aperçu partiel de la situation. Les études sur le secteur réalisées par le Centre national pour le développement des ressources humaines sont utiles mais devraient être complétées par d'autres mesures, comme des études de suivi. Les résultats obtenus par ces deux outils devraient être utilisés de façon cohérente par les principaux fournisseurs de formations du pays. Les études concernant la transition entre l'école et le monde du travail qui ont été mises en œuvre en collaboration avec l'OIT ne sont pas régulièrement mises à jour.

Le système palestinien de classification des emplois a été mis en place avec le soutien de la communauté internationale. La Palestine n'a pas d'approche systémique pour recenser et anticiper les besoins en compétences, mais elle dispose

d'institutions, de processus et d'outils qui fournissent des données cohérentes (conseils locaux, guichets uniques, ainsi que le système d'information sur le marché du travail qui est en train d'être mis en place). Toutes ces initiatives ont encore besoin de temps pour donner des résultats, mais le rapport palestinien du processus de Turin 2016–17 demande également si les parties prenantes palestiniennes ont la capacité de faire fonctionner ces mécanismes de façon autonome à plus long terme (sans soutien international).

Pour ce qui est du Maroc, le rapport du processus de Turin 2016–17 considère que la mise en place de l'Observatoire national du marché du travail en 2014 est une évolution positive, même si certaines questions de mise en œuvre et de ressources doivent encore être résolues. Le rapport cite également la mise en place d'observatoires de branches, dont plusieurs ont été créés au niveau régional en collaboration avec des fédérations et organisations professionnelles et servent d'exemple de bonne pratique. Toutefois, le rapport souligne la nécessité d'un système d'information sur le marché du travail qui soit correctement intégré pour éviter l'isolement et la fragmentation des informations. Le Maroc dispose d'une stratégie d'emploi établie, même si les efforts des autorités se concentrent principalement sur la mise en œuvre des politiques actives du marché du travail. Une coordination et un suivi intensif sont nécessaires, même si les résultats semblent généralement positifs.

Le rapport d'autoévaluation tunisien pour le processus de Turin 2016–17 indique que le décalage entre l'offre et la demande constitue le principal problème pour l'emploi dans le pays. Pour remédier à ce décalage, des mécanismes visant à assurer l'adéquation entre l'offre et la demande sont en cours d'élaboration. Ces mécanismes incluent le renforcement des liens avec les entreprises (comme dans le cas du Maroc), la réalisation de recherches, d'études de suivi et la création d'outils de mise en adéquation de l'offre et de la demande au niveau régional. Les principaux problèmes sont la fragmentation et l'absence de système intégré. De nombreuses politiques actives du marché du travail sont mises en œuvre mais semblent plus axées sur les diplômés d'études supérieures que sur les diplômés de l'EFPT.

Le rapport d'autoévaluation israélien du processus de Turin 2016–17 attire l'attention sur le défi du développement technologique, qui créera un nombre considérable d'emplois pour lesquels les compétences ne sont pas encore disponibles et qui menaceront un grand nombre d'emplois existants. Un système partiel de collecte de données sur le décalage entre l'offre et la demande existe dans le pays, mais le rapport du processus de Turin souligne l'absence de mécanismes nationaux pour définir les besoins à long terme. Plusieurs solutions de mise en adéquation de l'offre et de la demande sont proposées, dont la mise en place d'un conseil pédagogique pour étudier ce problème, tandis que les fédérations d'employeurs préconisent l'augmentation du nombre de postes de stages dans l'industrie. L'absence de mécanismes d'EFPT établis pour assurer la transition de l'école au monde du travail est également soulignée.

La question a également été abordée de façon approfondie à la conférence de Rabat. Les participants ont notamment discuté du rôle joué par l'EFPT dans la situation actuelle. L'une des conclusions mettait en avant l'absence de données et d'indicateurs pouvant servir à mesurer l'effet de l'EFPT sur la création d'emplois ou sur le marché du travail en général (ETF, 2017). En outre, les informations sur l'intégration des diplômés de l'EFPT dans le monde du travail et sur leur progression sur le marché du travail font défaut.

Dans les pays arabes méditerranéens, l'absence de progrès sur le plan des taux de chômage et, dans certains cas, la hausse de ces taux sont liées à deux facteurs: l'inadéquation persistante des compétences et la création d'emplois insuffisante (notamment d'emplois de qualité), où le rôle des partenaires sociaux (en particulier les employeurs) est essentiel, mais reste, en pratique, à un stade très peu avancé (particulièrement dans les pays du Mashreq et en Tunisie). Ces deux facteurs avaient déjà été observés dans le processus de Turin 2014 pour les pays arabes méditerranéens et sont confirmés dans le processus de Turin 2016–17.

De plus, l'absence de progrès en matière de participation de la population active sur le marché du travail est évoquée dans le processus de Turin 2016–17 (voir **FIGURE 2.2**). L'écart entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la

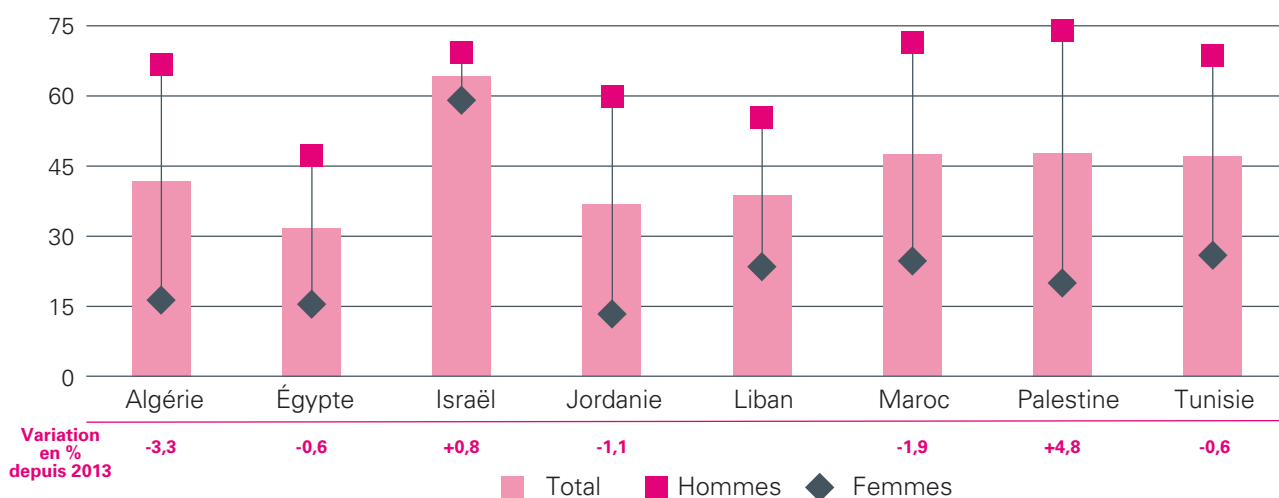
participation au marché du travail continue d'être l'une des caractéristiques essentielles des pays arabes méditerranéens, et les tendances ne semblent pas annoncer de renversement de la situation sur les marchés du travail locaux.

Pour compléter le tableau, un autre phénomène très important que l'on peut observer dans la région, hormis au Liban et en Israël, est le taux de chômage élevé des personnes ayant un niveau de formation élevé (il existe une corrélation inverse entre le niveau d'éducation atteint et l'emploi). Les difficultés que rencontrent les personnes hautement qualifiées pour trouver un emploi ont plusieurs effets négatifs. Ceux qui ont atteint un niveau d'études élevé doivent postuler aux mêmes postes que des candidats moins qualifiés, ce qui aggrave l'inadéquation générale des compétences dans le pays. Ces personnes ont tendance à accomplir des tâches nécessitant des qualifications inférieures à celles qu'ils ont acquises et reçoivent un salaire plus faible que leurs attentes. Dans de nombreux pays, l'EFP n'est pas considéré comme une solution réaliste pour remplacer l'enseignement supérieur, pour toute une série de raisons, notamment une mauvaise réputation et un manque d'attrait. Cette question reste l'un des principaux défis à relever par la plupart des pays de la région.

Dans cette situation, l'un des points soulignés dans les rapports nationaux du processus de Turin 2016–17 est l'absence de systèmes intégrés d'information sur le marché du travail, notamment dans les pays arabes méditerranéens. Les systèmes d'information existants ont souvent été créés pour répondre à des besoins individuels d'institutions ou pour des projets particuliers, et ne sont pas intégrés aux autres systèmes existants pour offrir une vue d'ensemble actualisée du marché du travail dans un pays donné (par exemple en Jordanie, où des investissements considérables ont été engagés dans ce domaine²³). Par ailleurs, même dans les cas où les informations existent, celles-ci ne sont pas systématiquement utilisées pour l'élaboration des décisions politiques.

Un autre défi mis en avant par la plupart des rapports du processus de Turin (particulièrement dans les rapports des pays arabes méditerranéens) est l'absence de données ou le caractère obsolète des données existantes. Dans certains pays (Liban, Égypte), la collecte et la consolidation des données sont limitées à cause, principalement, de la fragmentation institutionnelle et/ou des capacités institutionnelles (techniques et financières) limitées, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. En outre, cette question s'avère encore plus délicate aux niveaux régional et local où les données sont

Figure 2.2 Taux d'activité de la population totale (de plus de 15 ans) par sexe, 2015 (%)



Sources : Eurostat et instituts nationaux de statistique.

²³ Processus de Turin 2016–17, rapport de la Jordanie.

insuffisantes ou absentes, ce qui rend difficile la mise en place d'actions locales spécifiques pour lutter contre le chômage. Dans certains pays, le processus de Turin 2016–17 mentionne des actions qui ont été entreprises depuis 2014 pour mettre en place des observatoires locaux ou de branches (comme en Égypte et au Maroc). Ces actions démontrent les avancées réalisées dans un des domaines considérés comme émergents dans le processus de Turin 2014. Dans les pays où des processus de régionalisation sont à l'œuvre, les rapports du processus de Turin indiquent que les pays visent à créer plus de données au niveau régional et/ou local ; par exemple, la Tunisie et le Maroc augmentent la taille des échantillons de leurs enquêtes sur la population active.

La transition de l'école au monde du travail reste une question délicate dans la plupart des pays, comme le souligne le processus de Turin 2016–17. Cette situation s'explique principalement par l'absence de compétences pratiques ou par des compétences pratiques limitées (y compris la formation par le travail) et par le rôle mineur joué par les services publics de l'emploi. Cela confirme les conclusions du deuxième cycle des études de l'OIT sur la transition entre l'école et le monde du travail (2015–16) qui mentionnent la lenteur de la transition de l'école au travail chez les jeunes. D'après ces conclusions, les jeunes sont découragés de poursuivre leur recherche d'emploi, car les économies ne sont pas en mesure d'offrir des possibilités d'embauche. Ce problème contribue à l'instabilité politique dans la région et aux vagues d'émigration, qui constituent une perte d'investissement dans l'éducation des jeunes (OIT, 2016). En conséquence, les efforts considérables qui sont déployés pour relever le niveau de qualification des jeunes dans la région, comme indiqué dans les chapitres précédents, ne contribuent pas suffisamment au développement économique de la région.

Les services d'orientation professionnelle restent largement inefficaces, hormis certaines exceptions. Dans certains cas, l'orientation professionnelle est bien intégrée (Israël) ou établie officiellement au niveau national sans être pleinement opérationnelle (Égypte, Jordanie), ou est gérée aux niveaux des prestataires d'EFPT (Liban). Des efforts sont consentis pour réunir des informations qui permettront de mieux comprendre le processus de transition entre l'école et le monde du travail (études de suivi en

Palestine, en Tunisie et au Maroc; enquêtes sur la transition de l'école au travail soutenues par l'OIT en Jordanie, en Palestine, en Tunisie et en Égypte). Comme discuté lors de la conférence de Rabat, ces outils, s'ils sont mis en place de manière systématique, peuvent aider à améliorer l'élaboration des décisions qui faciliteront l'entrée des jeunes sur le marché du travail.

Les pays SEMED prennent de plus en plus conscience de l'importance des compétences entrepreneuriales et du rôle qu'elles peuvent jouer pour améliorer l'employabilité des jeunes dans diverses voies professionnelles, que les jeunes choisissent de suivre la voie du salariat, du travail indépendant ou de l'entrepreneuriat. Malgré cela, les rapports par pays du processus de Turin 2016–17 mentionnent très peu de progrès sur cette question, à l'exception d'Israël qui est le premier pays à entreprendre des efforts et des développements dans ce domaine.

Bonnes pratiques

Israël – l'entrepreneuriat est une compétence essentielle: les prestataires d'EFPT, à savoir les principaux réseaux israéliens d'enseignement technologique ORT et AMAL, favorisent la création de programmes et de centres d'entrepreneuriat qui s'inscrivent dans une volonté innovante de transmettre des compétences indispensables pour aider les jeunes d'aujourd'hui à intégrer l'industrie de demain. Compétences en matière d'esprit d'entreprise: les centres d'entrepreneuriat sont établis à la périphérie du pays afin de former les décideurs du secteur social et les chefs d'entreprise et contribuer ainsi à la croissance socioéconomique du pays.

Égypte – la création et l'extension des observatoires régionaux du marché du travail: les associations d'entreprises et les prestataires d'EFPT collaborent pour surveiller les besoins du marché du travail local et adaptent l'offre d'EFPT aux besoins. Ces observatoires régionaux sont opérationnels, multisectoriels et implantés localement. Ils sont indépendants des observatoires nationaux. Leur financement n'est pas encore officiellement défini. En revanche, l'engagement dont font preuve les parties prenantes concernées a démontré que la viabilité financière ne devrait pas être un problème majeur.

Liban – bureaux d'orientation professionnelle: issus d'un projet pilote mis en œuvre dans six écoles publiques [le projet Gouvernance pour l'employabilité en Méditerranée (GEMM), financé par l'UE], les bureaux d'orientation professionnelle ont été mis en place à l'échelon des prestataires d'EFPT. Leur fonction a été officiellement formalisée par un décret ministériel et étendue à 12 écoles supplémentaires. Leur objectif est de fournir des services aux étudiants pour faciliter leur passage de l'école au travail.

Maroc – Observatoire des branches: l'objectif de cet observatoire est de fournir aux différents secteurs économiques [fédération et Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM)] et aux associations professionnelles régionales (CGEM dans les régions) (i) un outil de suivi permanent; et (ii) un système d'information et de prévision pour les compétences et les professions. Financé par une taxe d'EFPT, cet observatoire assurera (i) une analyse stratégique; (ii) une analyse des besoins en compétences des entreprises; et (iii) la communication et la sensibilisation à cette question.

C. Progrès en matière d'efficience sociale externe

De l'essai pilote à l'instauration d'un système: l'attrait exercé par l'EFPT demeure problématique dans une région où ce type de formation doit répondre aux besoins de multiples groupes bénéficiaires.

Tendances communes: réalisations et défis

Le processus de Turin 2014 a mis en lumière que les pays de la région SEMED avaient deux priorités principales dans le domaine de l'EFPT pour répondre aux besoins sociaux: élargir l'accès à l'enseignement et à la formation et renforcer l'attrait de l'EFPT. L'analyse de 2014 a insisté sur la nécessité de faire avancer ensemble ces deux objectifs en améliorant la qualité du système d'EFPT et en créant des emplois attrayants pour les diplômés de l'EFPT (ETF, 2015a). L'autre aspect important de ce thème était la perception émergente, dans les pays SEMED, de la

valeur de l'EFPT comme un outil de cohésion sociale et territoriale. Les pays étaient en train de mettre en œuvre de nombreux types d'initiatives différents, particulièrement sous la forme de projets pilotes [et souvent avec le soutien d'organisations non gouvernementales ou de donateurs internationaux] pour résoudre les problèmes des groupes présentant des besoins spécifiques (femmes, NEET, personnes handicapées ou personnes vivant dans des territoires défavorisés).

Le processus de Turin 2016–17 décrit une situation très similaire dans son analyse régionale. L'accès à l'éducation et à l'EFPT reste un objectif politique essentiel pour tous les pays et des progrès sont observés dans ce domaine dans la plupart des pays. Les données présentées à l'annexe 1 du présent rapport montrent l'émergence, dans tous les pays, d'une tendance positive en ce qui concerne le niveau d'instruction. Cette constatation devrait être replacée dans le contexte sociodémographique qui n'a cessé d'évoluer depuis le processus de Turin 2010. Bien que la population totale ait augmenté (à différents niveaux) dans tous les pays, la taille relative de la population jeune (âgée de 15–24 ans) décroît progressivement (sauf en Israël). Cette évolution aboutira à un relâchement de la pression sur le marché du travail et le système éducatif, particulièrement aux niveaux d'éducation moyen et élevé. Bien que la participation à l'EFPT reste limitée dans un grand nombre de pays, plusieurs États signalent une progression du nombre de personnes accédant à cette forme d'éducation (en Israël, la demande a augmenté de 5 %²⁴; au Maroc, on dénombre 2,3 candidats par place disponible²⁵). En Égypte, l'amélioration de l'accès à ce type d'éducation ne constitue pas une priorité (le taux de participation à l'EFPT est d'environ 50 %). Le défi dans ce pays est plutôt d'améliorer la qualité de l'EFPT et d'en faire le premier choix des étudiants²⁶. En fait, dans des pays comme l'Égypte ou la Jordanie, le système d'examen a tendance à orienter les meilleurs étudiants vers l'enseignement secondaire général, l'EFPT constituant un deuxième choix pour ceux qui sont exclus du système d'éducation secondaire générale. La Palestine fait état de progrès limités dans l'élargissement de l'accès à l'EFPT, tout

²⁴ Présentation nationale lors de la conférence de Rabat.

²⁵ Processus de Turin 2016–17, rapport du Maroc.

²⁶ Présentation nationale lors de la conférence de Rabat.

en confirmant que cet objectif s'inscrit dans le moyen et le long terme, notamment en raison de la capacité d'absorption limitée du système. La Tunisie signale une diminution du nombre d'inscriptions dans toutes les sous-catégories, y compris l'enseignement et la formation professionnels continus.

La conférence de Rabat a confirmé que le renforcement de l'attrait de l'EFPT restait une priorité politique de premier ordre dans la région. Une autre priorité liée à celle-ci est la diversification de l'offre d'EFPT afin de cibler les besoins des différents groupes bénéficiaires. Ces groupes devraient également participer à la définition des besoins en question (pour s'adapter aux besoins de la population cible) (ETF, 2017). D'après les rapports nationaux du processus de Turin, la plupart des pays sont engagés dans différents types de campagnes de promotion (marketing, publicité, communication) pour améliorer la mauvaise image dont souffre traditionnellement l'EFPT au sein de la société dans la région (notamment par rapport à la bonne réputation de l'enseignement universitaire dans la société). La plupart des rapports nationaux, et même les conclusions de la conférence de Rabat, préconisent un élargissement du rôle du secteur privé dans le renforcement de l'attrait et l'amélioration de l'image de l'EFPT dans la région.

L'un des principaux moyens de rendre l'EFPT plus attractif consiste à traiter la question de la progression, c'est-à-dire créer plus de passerelles verticales et horizontales au sein du système éducatif (tant vers l'enseignement général que secondaire). Lors des derniers cycles du processus de Turin (2014–16), la plupart des pays ont mentionné des initiatives pour sortir les diplômés de l'EFPT de l'impasse dans laquelle ils se trouvent. Dans le processus de Turin 2016–17, le Liban, l'Égypte, la Tunisie et le Maroc indiquent avoir des difficultés à conclure des accords avec l'enseignement supérieur et à mettre en œuvre les plans approuvés au cours des années précédentes, ce qui démontre que la voie n'est pas simple.

Une question spécifique à la région est l'accès limité des femmes à l'EFPT. Comme précisé précédemment dans le rapport, les pays arabes méditerranéens présentent l'un des taux d'activité des femmes les plus bas du monde. La conférence de Rabat a désigné la faible participation des femmes

comme l'un des défis principaux. Par exemple, le rapport national du processus de Turin de la Palestine pour 2016 évoque les difficultés que rencontrent les femmes dans tout le pays pour participer à l'EFPT (et au marché du travail), étant donné les possibilités limitées (centres d'EFP pour les femmes), les difficultés pour se déplacer et la ségrégation en général. Israël vise à attirer un plus grand nombre de femmes vers les études scientifiques et technologiques pour les aider à intégrer le marché du travail²⁷. En Israël également, le ministère de l'économie a établi, avec les réseaux AMAL et ORT, des programmes innovants visant à répondre aux besoins des femmes dans le secteur non juif et ultra-orthodoxe. Une hausse du taux d'activité des femmes Haredi a été observée au cours des dernières années²⁸.

Comme indiqué au début du présent chapitre, les pays SEMED envisagent de faire jouer à l'EFPT un rôle contribuant à améliorer la cohésion sociale et territoriale. Cette volonté est illustrée à la fois dans les rapports nationaux du processus de Turin et dans les conclusions de la conférence de Rabat. Certains pays, comme le Maroc et la Tunisie, ont adopté une orientation tendant vers la régionalisation, qu'ils considèrent comme une priorité politique claire. Leur objectif est d'améliorer l'équité, particulièrement dans les régions défavorisées, et ces efforts ont des effets positifs dans le secteur de l'EFP. Pour illustrer cette attention accrue sur la question, la Tunisie a mis en œuvre le processus de Turin 2016–17 pour la première fois dans trois régions (Sfax, Médenine et Gabès) et à l'échelle nationale. Les récentes initiatives pilotes lancées en Tunisie et au Maroc visaient également les disparités régionales et la situation des femmes dans les zones rurales²⁹. Les deux rapports nationaux du processus de Turin incluent, parmi leurs recommandations, la nécessité d'investir davantage dans ces types d'initiative.

Malgré ces évolutions positives, et bien que les dispositions politiques et programmes ciblés soient établis dans la plupart des pays pour répondre aux besoins des groupes vulnérables (femme dans les communautés rurales, NEET, personnes marginalisées, personnes handicapées), il reste encore beaucoup à faire pour atteindre des résultats

²⁷ Ibid.

²⁸ Processus de Turin 2016–17, rapport d'Israël.

²⁹ Rapports nationaux du processus de Turin pour les pays cités.

systémiques. La plupart des actions restent à la phase pilote. Parmi les exemples de bonnes pratiques, on recense le Programme d'égalité des chances (2016) en Israël pour les enfants présentant des besoins spécifiques, et l'Initiative nationale du développement humain (INDH) au Maroc.

Certains pays font état de difficultés très spécifiques qui sont influencées par les conditions politiques et de sécurité. C'est notamment le cas de la Palestine, où les villages de la zone C sont considérés comme un groupe marginalisé³⁰ ayant un accès très limité à l'EFP, compte tenu des restrictions qui s'appliquent à l'accès à la terre, aux déplacements et à la construction. Des initiatives ponctuelles de formations mobiles ont déjà été mises en place par le passé, mais des efforts supplémentaires devraient être déployés dans ce domaine. Les réfugiés sont considérés comme un autre groupe marginalisé en Palestine, malgré l'action de l'UNRWA³¹ (Institut de formation professionnelle de Khalandia). Le rapport formule des recommandations spécifiques préconisant la création de programmes de formation professionnelle plus nombreux pour les réfugiés et l'établissement de passerelles leur permettant de rejoindre le reste du système.

L'une des principales constatations du processus de Turin 2016–17 sur cette question est l'incidence croissante de la crise des réfugiés syriens sur les pays de la région, notamment le Liban et la Jordanie, où le marché du travail et les systèmes d'éducation et d'EFP sont confrontés à une forte pression qui exacerbe les problèmes déjà existants. Au Liban, le rapport national du processus de Turin 2016–17 insiste sur l'évolution négative observée depuis le processus de Turin 2014 en raison de la vulnérabilité accrue des réfugiés et de la communauté d'accueil, et de la dégradation de la cohésion sociale. L'une des actions mises en œuvre pour remédier à cette situation est la «formation professionnelle accélérée», qui s'appuie principalement sur le soutien de donateurs et une coordination interne limitée. Le rapport du Liban souligne également les fortes disparités régionales et la situation défavorisée des réfugiés syriens et des réfugiés palestiniens par rapport au marché du travail. En Jordanie, le rapport du processus de Turin établit que la question des

réfugiés (syriens et d'autres pays) est le principal problème affectant le marché du travail et la demande sociale. Les réfugiés syriens ne participent pas aux programmes d'EFP en Jordanie, à moins qu'ils soient financés par des projets internationaux.

L'instauration de différentes combinaisons de politiques d'emploi et de compétences pour remédier à l'inadéquation des compétences de manière plus efficace, afin de favoriser la cohésion sociale et la croissance inclusive, reste un défi majeur pour tous les pays. Tous les pays font face à des défis importants sur le plan du développement économique et social: croissance faible ou sans création d'emplois, taux de chômage élevés particulièrement chez les jeunes, faible participation des femmes aux activités économiques, forte proportion de jeunes ni employés, ni étudiants, ni stagiaires (NEET). De plus en plus de personnes sont confrontées à une hausse des inégalités. Même s'ils se trouvent à différentes phases de développement et avancent à différents rythmes, les pays partenaires de l'ETF déplorent une pénurie de jeunes dotés des connaissances et compétences nécessaires à l'économie du XXI^e siècle. Le décalage entre les compétences acquises et les compétences requises devient de plus en plus évident puisque l'apprentissage traditionnel échoue à doter les étudiants des connaissances et compétences qu'ils ont besoin d'acquérir. Ce phénomène est dû à une série de problèmes structurels, notamment une panne de la diffusion de l'innovation des entreprises et régions en pointe vers celles moins avancées, des obstacles à l'entrepreneuriat et à la dynamique des entreprises, l'inadéquation des compétences et l'acquisition de qualifications limitées ou obsolètes. En conséquence, les travailleurs peu qualifiés se voient offrir des salaires faibles et de médiocres perspectives d'emploi, tandis que l'écart avec les employés ayant les plus hauts salaires continue de se creuser.

Le potentiel d'innovation et de croissance dans l'EFP a été largement négligé dans le passé, particulièrement par rapport à l'enseignement supérieur, mais le domaine a actuellement le vent en poupe. Cependant, l'EFP doit également apporter une contribution spécifique à la réalisation de la croissance inclusive et de la cohésion sociale. Pour ce qui est du rôle de l'EFP dans la croissance inclusive et la cohésion sociale, certains rapports nationaux

³⁰ Processus de Turin 2016–17, rapport de la Palestine.

³¹ Office de secours et de travaux des Nations unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient.

du processus de Turin (par exemple, celui d'Israël) se penchent sur la préoccupation générale suscitée par le développement des technologies avancées, qui feront disparaître de nombreux emplois en raison de l'automatisation, des ordinateurs et des machines. Cette évolution rendra obsolète un grand nombre de compétences professionnelles actuellement proposées par les systèmes d'EFPT. Si les nouvelles technologies suppriment des emplois dans certains secteurs, notamment des emplois peu qualifiés, elles en créent d'autres qui relèvent souvent d'autres secteurs et exigent des compétences différentes. En outre, la hausse du chômage des jeunes constitue également un défi majeur pour la cohésion sociale, car les jeunes qui ne trouvent pas d'emploi et se sentent exclus sont plus enclins à se tourner vers le secteur informel ou vers les activités criminelles et peuvent être sensibles à l'influence de forces politiques qui essayent de répondre à la détresse économique en encourageant les conflits sociaux.

Bonnes pratiques

Israël – lancement du Programme de l'égalité des chances (février 2016). Ce programme est destiné aux enfants ayant des besoins spécifiques. Ses objectifs sont d'améliorer l'accessibilité des écoles et des salles de classe et de répondre à divers besoins spécifiques, y compris les handicaps cognitifs. Une attention particulière sera accordée aux mathématiques et aux sciences afin de soutenir les efforts nationaux pour qu'Israël maintienne sa réputation de nation des start-ups et de chef de file dans le monde de la haute technologie. Par ailleurs, une loi adoptée en juillet 2016 exige que 5 % des employés des institutions publiques d'Israël soient des personnes handicapées. Un texte législatif a également été adopté en 2016 pour que les personnes handicapées bénéficient des mêmes droits dans l'EFPT.

Tunisie – création de l'Agence nationale d'information et d'orientation professionnelle. La Tunisie a créé cette agence dans le cadre de son plan visant à accroître l'attrait de l'EFPT; cette agence qui devrait entrer en activité d'ici à 2018 sera appuyée par des unités régionales et distribuera des bourses pour favoriser les spécialités de l'EFPT qui font partie des priorités de développement.

Maroc et Égypte – création de diplômes de baccalauréat de l'EFPT [baccalauréat professionnel

au Maroc; baccalauréat de technologie en Égypte dans le cadre du projet de Pôle d'enseignement technique intégré (ITEC)]. Ces diplômes représentent un premier essai de réduction de l'écart entre l'enseignement général et l'EFPT, en vue de permettre aux étudiants d'accéder à l'enseignement supérieur.

Liban – intégration de réfugiés syriens dans le système d'éducation et d'EFPT. Au Liban, le ministère de l'éducation a élaboré un plan visant à intégrer les réfugiés syriens dans le système éducatif, y compris l'EFPT. Ce plan de cinq ans, qui est en cours de renouvellement, se dénomme RACE. Son objectif est d'apporter une certaine cohérence au soutien de la communauté des donateurs afin d'aider l'intégration des réfugiés syriens.

D. Progrès en matière d'efficience interne

Il n'y aura pas de résultats sans qualité de l'offre: le moment est venu d'agir en faveur d'une efficience interne.

Tendances communes: réalisations et défis

Le dernier cycle du processus de Turin en 2014 a déjà souligné que l'efficience interne était l'un des domaines d'action les plus dynamiques en ce qui concerne les réformes de l'EFPT dans la région (ETF, 2015a). Cependant, paradoxalement, le rythme des réformes est extrêmement lent. Le processus de Turin 2016–17 confirme cette tendance, notamment dans les pays arabes méditerranéens (à l'exception d'Israël). Tous les pays de la région sont conscients de la nécessité d'améliorer la qualité de l'offre d'EFPT. À la conférence de Rabat, des pays ont fait valoir que l'amélioration de l'accès à l'EFPT n'avait qu'un intérêt limité si la qualité de l'enseignement et de la formation n'était pas renforcée. Les réformes sont mises en œuvre par un grand nombre de projets différents, notamment des projets pilotes, qui sont souvent liés, dans plusieurs pays, aux activités de donateurs. Cependant, les retombées au niveau systémique sont en deçà du niveau prévu et les progrès sont lents. Ce résultat peut être dû, dans une certaine mesure, au fait que ce type de réforme s'inscrit dans le long terme. Un autre facteur pourrait

également être l'instabilité politique et économique de certains pays dans la région qui n'est pas favorable à l'engagement politique et financier durable que nécessite la mise en œuvre des réformes. Dans certains cas (c'est-à-dire en Égypte et au Maroc), la taille considérable du secteur de l'EFPT pose un problème pour la mise en œuvre des mesures de réforme. Selon les discussions qui se sont tenues lors de la conférence de Rabat, il manque également des données sur les résultats dans le système d'EFPT, et peu de données factuelles existent sur la qualité de l'enseignement³².

Sur les quatre domaines recensés dans le processus de Turin 2016–17, le domaine des conditions d'apprentissage (notamment les approches de formation par le travail) et des acquis d'apprentissage [réforme des programmes et mise en place de cadres nationaux des certifications (CNC)] concentrent la plupart des actions menées. Dans la majorité des pays, peu de progrès ont été accomplis dans les domaines tels que les enseignants, les formateurs et l'assurance de la qualité.

Certains pays arabes méditerranéens envisagent de se pencher sur la réforme de l'efficacité interne de leurs systèmes dans le cadre des réformes récemment engagées (Maroc, Tunisie, Jordanie, Palestine, Égypte), qui sont actuellement à différentes phases d'exécution. En Israël, la réforme de l'«apprentissage pertinent» traite de différents aspects de l'efficacité interne et constitue une bonne pratique dans ce pilier. À la conférence de Rabat, Israël a déclaré s'attendre à observer une nette amélioration du niveau des diplômés dans l'EFPT à la suite des récentes réformes.

Selon le processus de Turin 2016–17, la question des enseignants et des formateurs reste l'un des points les plus problématiques dans tous les pays, ce qui confirme une tendance observée depuis le processus de Turin 2010. La conférence de Rabat a confirmé la nécessité d'accorder plus d'attention à cette question importante. Plusieurs enjeux sont communs à tous les pays. D'une part, la plupart des pays déplorent le manque d'enseignants et de formateurs dans l'EFPT (notamment en Israël et en Jordanie); d'autre part, les enseignants ne disposent généralement pas de qualifications suffisantes, et en particulier, ils n'ont

pas d'expérience pratique du travail en entreprise (par exemple, en Égypte et en Palestine). Les enseignants plus qualifiés trouvent des offres professionnelles plus attrayantes, même dans les pays où le métier d'enseignant est bien considéré (par exemple, en Jordanie). Dans la majorité des pays, les mécanismes d'évaluation des performances n'existent pas ou sont très limités et il n'y a aucune possibilité d'évolution de carrière professionnelle systémique. La question de la formation initiale et du recyclage des enseignants et formateurs reste un défi dans la plupart des pays. Certains pays répondent à ce défi en créant des instituts pédagogiques [par exemple, l'Académie professionnelle des enseignants (PAT) en Égypte³³, ou l'Institut national de formation des enseignants et formateurs qui doit être créé au Maroc dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle stratégie]. Au Liban, l'Institut national de formation pour l'enseignement technique (IPNET) est responsable des normes d'enseignement et de la formation des enseignants. Toutefois, le rapport national du processus de Turin avance que l'activité de cet institut n'est pas assez efficace; des essais pilotes sont en train d'être mis en œuvre au niveau de l'école en vue de son remplacement. En Israël, les responsables, décideurs politiques et acteurs du domaine reçoivent une formation intensive visant à leur permettre de mettre en œuvre la stratégie en matière d'EFPT³⁴. En Tunisie, des plans prévoient la création d'un organisme pédagogique technique qui assurera les inspections. Le rapport tunisien du processus de Turin recommande au Centre national de formation de formateurs et d'ingénierie de formation (CENAFFIF) de mener des enquêtes pour recenser les besoins en formation et d'élaborer des plans annuels de perfectionnement des enseignants et des formateurs.

En ce qui concerne les conditions d'apprentissage, de nombreux pays SEMED (c'est-à-dire le Liban, la Jordanie et la Palestine) signalent qu'il est difficile de conserver des infrastructures modernes, notamment les équipements. D'autres pays, comme la Tunisie, mentionnent les efforts consentis depuis 2012 pour restructurer et rénover les centres, et soulignent la nécessité d'agir plus dans le domaine. Israël

³² Voir référence aux pays participant à PISA 2015 au chapitre 1 du présent rapport.

³³ Le rapport égyptien du processus de Turin 2016–17 indique que le recyclage d'un grand nombre d'enseignants de l'EFPT sera essentiel lorsque les programmes fondés sur les compétences seront mis en place.

³⁴ La formation est dispensée par le Centre international de formation Aharon Ofri.

évoque les grands investissements effectués dans l'EFP au cours des dernières années, notamment dans les centres régionaux de technologie. Ces centres s'inscrivent dans la vision d'Israël qui prévoit la contribution des technologies de l'information et de la communication (TIC) à l'économie de la connaissance. Dans le même temps, le rapport indique que les investissements ne sont pas encore assez importants pour répondre à la demande croissante d'EFPT. La question de l'utilisation peu efficiente des ressources (centres et écoles d'EFPT) et la nécessité d'agir pour y remédier ont toutes deux été soulevées à la conférence de Rabat et dans les rapports nationaux du processus de Turin 2016–17 (c'est-à-dire dans de nombreux pays de la région).

En ce qui concerne les méthodes d'apprentissage, les formations restent dispensées de manière traditionnelle et centrées principalement sur la théorie, avec peu d'expériences de formation pratique dans de nombreux pays de la région. Le processus de Turin 2016–17 relève une tendance à l'intensification des efforts en faveur du développement de la formation par le travail dans certains pays. Cependant, le pourcentage d'étudiants suivant une formation par le travail reste limité dans la zone du Mashreq. Par exemple, en Égypte, environ 2 % des étudiants de l'enseignement technique dépendant du ministère de l'éducation sont engagés dans une formation par le travail³⁵, tandis qu'au Maghreb, la participation aux formations par le travail est en hausse, mais la qualité de ce type de formation reste problématique. Israël a mis en place plusieurs initiatives de formation par le travail qui proposent des cours à la fois théoriques et pratiques en collaboration avec l'industrie. Toutefois, le rapport du processus de Turin préconise la création de plus de possibilités de formation par le travail dans le domaine de la haute technologie. Un problème critique de la formation par le travail dans toute la région concerne la nature des entreprises: la majorité de celles-ci étant des micro ou petites entreprises, il n'y a pas suffisamment de sociétés qui souhaitent ou sont en mesure d'accueillir et d'encadrer des apprentis.

Concernant l'élaboration des programmes, les processus nécessaires pour mettre à jour les programmes d'EFP et les maintenir en adéquation

avec l'évolution rapide des besoins du marché du travail sont limités dans la plupart des pays et sont même inexistants dans certains d'entre eux. Le processus de Turin 2016–17 mentionne les efforts déployés par certains pays pour rendre les programmes flexibles et modulaires, même si la mise en œuvre demeure difficile. Le Liban signale des progrès dans la mise à jour et l'amélioration des programmes, ainsi que dans la mise en place de nouvelles spécialisations, bien que ces dernières ne soient pas fondées sur les compétences³⁶. En Égypte, différentes initiatives et essais pilotes coexistent, certains suivant les principes d'un modèle fondé sur les compétences, mais ils ne sont pas encore généralisés³⁷. Au Maroc et en Tunisie, le modèle fondé sur les compétences coexiste avec d'autres approches plus traditionnelles. La Palestine met en place ce modèle, pour l'instant seulement dans les écoles et centres de compétence ciblés par des programmes internationaux³⁸.

Le processus de Turin 2016–17 fait état de progrès modérés dans le domaine de l'assurance de la qualité depuis 2014. La plupart des pays rencontrent encore des difficultés à passer des approches plus traditionnelles du contrôle de la qualité, réalisé principalement au moyen d'audits et d'inspections, vers des approches de développement innovantes, davantage liées aux réformes, de l'assurance de la qualité. En Israël, par exemple, le rapport du processus de Turin 2016–17 décrit une évolution importante depuis 2015, à savoir la mise en place d'un nouveau département d'accréditation au ministère de l'éducation, qui est chargé d'instaurer un système d'accréditation des étudiants plus flexible dans l'enseignement technologique. Par rapport au processus de Turin 2010, des progrès considérables ont été accomplis en la matière dans les pays de la région. Dans plusieurs pays, des institutions spécifiques chargées de l'assurance de la qualité ont été créées à l'échelle nationale au cours des dernières années [par exemple, l'Autorité nationale pour l'assurance de la qualité et l'accréditation dans l'enseignement (NAQAAE) en Égypte, le Centre d'accréditation et d'assurance de la qualité (CAQA) en Jordanie]. Ces institutions représentent une avancée importante au niveau systémique. Si l'accréditation est la principale

³⁵ Processus de Turin 2016–17, rapport de l'Égypte.

³⁶ Processus de Turin 2016–17, rapport du Liban.

³⁷ Processus de Turin 2016–17, rapport de l'Égypte.

³⁸ Processus de Turin 2016–17, rapport de la Palestine.

fonction de ces institutions, ce n'est pas leur seule mission. En Égypte, la NAQAAE est également chargée de diriger le développement du CNC. En Jordanie, le CAQA assure également l'évaluation professionnelle et l'octroi des licences. Les rapports nationaux du processus de Turin pour ces pays évoquent les incompatibilités possibles entre ces fonctions, la nécessité de réviser les processus d'accréditation et les questions de durabilité.

S'agissant des acquis d'apprentissage, plusieurs pays (Maroc, Tunisie, Égypte, Israël, Jordanie et Palestine) ont pris des mesures pour instaurer des CNC depuis le cycle 2010 du processus de Turin. Ces CNC sont à différents stades d'avancement. Au Liban, les travaux sur le CNC sont suspendus depuis 2013³⁹. Les avancées les plus récentes en la matière incluent notamment les activités menées en Israël et en Palestine pour instituer des CNC; l'approbation d'un cadre de qualifications techniques et professionnelles en Jordanie en 2014, qui était à l'essai depuis 2015; et la première réunion de la commission nationale du cadre national des certifications au Maroc en 2016.

Le pourcentage des adolescents de 15 ans qui présentent de mauvais résultats en lecture, mathématiques et sciences dans la région, tel que mesuré par PISA (voir **FIGURE 2.3**), est un constat très préoccupant. Hormis Israël, et la Jordanie pour

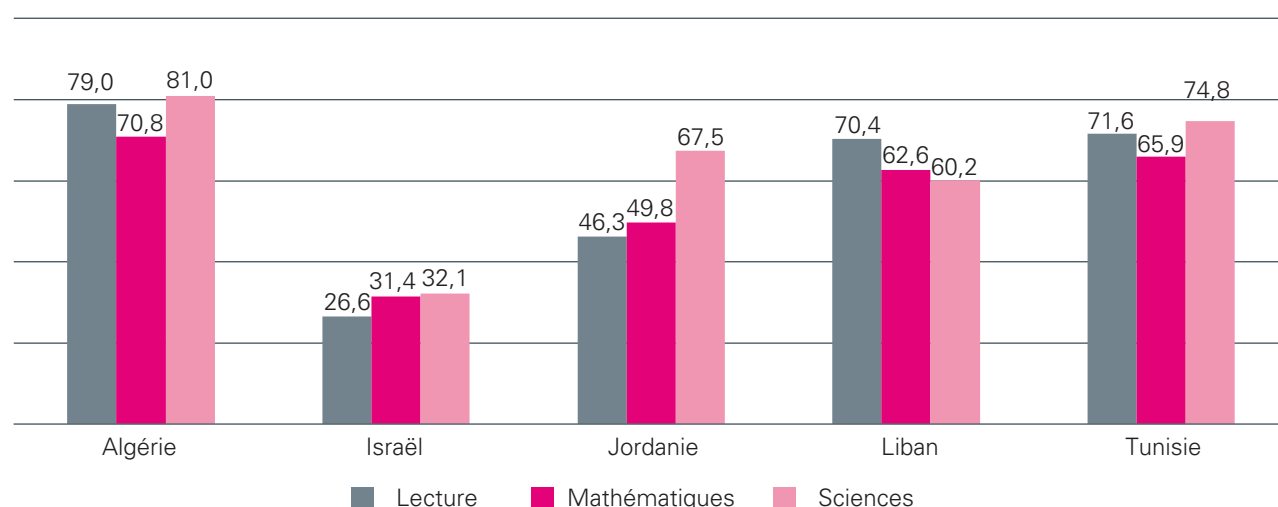
la lecture et les mathématiques, plus de 60 % des jeunes étudiants affichent un niveau médiocre dans ces trois matières. L'acquisition insuffisante de compétences essentielles et non techniques à un âge précoce devient un problème de plus en plus important dans les sociétés modernes. En d'autres termes, la plupart des étudiants qui rejoignent l'enseignement professionnel dans des programmes de niveau secondaire supérieur dans la région ne possèdent pas ces compétences essentielles.

Bonnes pratiques

Israël – réforme de l'«apprentissage pertinent». Ce processus a été lancé à un rythme soutenu, principalement dans les réseaux d'éducation technologique. Il s'est ensuite diffusé de ce réseau dans le reste du système éducatif. Plusieurs réseaux d'écoles ont même commencé à dispenser des formations à des pôles interdisciplinaires compatibles avec le monde de l'industrie, dans lesquels des équipes de différents domaines technologiques travaillent ensemble.

L'Expérience étudiante dans l'industrie est une initiative menée par une association d'employeurs (MAI). Elle permet aux enseignants et aux étudiants d'acquérir des expériences pertinentes dans leur domaine pendant leurs études.

Figure 2.3 Élèves obtenant de mauvais résultats à l'évaluation PISA (n'atteignant pas le niveau 2), 2015(%)



Source: OCDE.

³⁹ La conférence de Rabat et le rapport du processus de Turin 2016–17 formulent tous deux parmi leurs principales recommandations d'action l'activation du CNC au Liban.

Égypte – initiatives de formation par le travail. Les parties prenantes égyptiennes ont pris collectivement l'engagement ferme d'étendre les initiatives existantes [l'initiative Mubarak-Kohl du ministère de l'éducation et de l'enseignement technique, le programme d'alternance du département de la productivité et de la formation professionnelle (PVTD), l'apprentissage continu organisé par le ministre de la main-d'œuvre et des migrations]. Le ministère de l'éducation et de l'enseignement technique s'est notamment fixé l'objectif ambitieux d'accroître chaque année de 10 000 le nombre d'étudiants inscrits dans l'enseignement secondaire technique fondé sur la formation par le travail, afin d'atteindre 50 % d'étudiants engagés dans ce type d'enseignement d'ici à 2025. La grande taille du secteur de l'EFPT dans le pays représentera un défi pour atteindre cet objectif.

Jordanie – l'une des principales réalisations du système d'EFPT en Jordanie au cours des dernières années a été la mise en place du CAQA. Ce centre est un organisme indépendant chargé de deux types de fonctions: d'une part l'assurance de la qualité et l'accréditation, d'autre part l'évaluation professionnelle et l'octroi de licences. Dans ses recommandations, le rapport du processus de Turin 2016–17 propose de déléguer cette dernière fonction aux chambres de commerce pour éviter toute confusion et renforcer la fonction d'accréditation. Le CAQA est également chargé de la gestion du cadre des certifications techniques et professionnelles. Dans la stratégie de DRH approuvée en 2016, le CAQA est conçu comme le bras «assurance de la qualité» de la nouvelle agence de renforcement des compétences qui doit encore être créée.

Le projet GEMM financé par l'UE a contribué à mettre en place un projet pilote pour élaborer et mettre en œuvre un nouveau cours de formation dans le secteur de la distribution. Contrairement aux programmes de formation qui sont normalement planifiés, élaborés et évalués de façon centralisée en Jordanie, ce cours a été conçu localement avec la pleine participation des acteurs et employeurs locaux. Le projet GEMM a opté pour un programme combiné associant la formation en milieu scolaire et les stages en entreprise.

Maroc – le Maroc a accompli des progrès considérables sur son CNC. Plus précisément, des dispositions institutionnelles ont été mises en place

pour la gouvernance du CNC et la détermination pilote des niveaux des certifications a débuté.

Palestine – l'instauration de normes en matière d'assurance de la qualité au sein des centres de compétence et les 73 nouveaux essais pilotes de formation par le travail récemment mis en place comptent parmi les initiatives les plus intéressantes et pourraient avoir des retombées durables sur le secteur de l'EFPT.

E. Progrès en matière de gouvernance

Moins de fragmentation et de centralisation, davantage de coordination en faveur d'une plus grande transparence et d'une responsabilité accrue: de l'expérimentation pilote à la réforme des systèmes.

Tendances communes : réalisations et défis

Dans le processus de Turin 2014, deux domaines principaux de progrès ont été observés en ce qui concerne la gouvernance dans les pays SEMED: d'une part, une volonté de lutter contre la fragmentation actuelle des systèmes d'EFPT en testant différents mécanismes afin d'améliorer la coordination entre les partenaires clés; d'autre part, une évolution dans le sens d'une décentralisation renforcée dans plusieurs pays de la région (ETF, 2015a).

Ces deux tendances semblent se confirmer à nouveau dans le processus de Turin 2016–17. En outre, la gouvernance et la coopération à tous les niveaux sont perçues par les pays de la région comme des questions cruciales pour le succès de la mise en œuvre des réformes (ETF, 2017). Dans le même temps, les rapports du processus de Turin 2016–17 et les discussions qui se sont tenues à la conférence de Rabat admettent qu'il manque des informations, des données factuelles et des indicateurs pour suivre les progrès réalisés en matière de gouvernance. Il manque souvent

d'indicateurs de performance et d'indicateurs de responsabilité. La nécessité d'instaurer une «culture de résultats»⁴⁰ a été fortement mise en avant dans le processus de Turin 2016–17.

Les pays de la région conviennent de la nécessité de lutter contre la fragmentation dans le secteur de l'EFPT en augmentant le nombre de mécanismes de coordination effectifs. Actuellement, trois types de systèmes de gouvernance peuvent être dégagés pour l'enseignement et la formation professionnels initiaux et la formation professionnelle continue (FPC) dans la région : (i) les décisions essentielles en matière d'EFPT sont prises sous l'autorité d'un ministère principal (Maroc, Tunisie, Liban) ; (ii) différents sous-systèmes d'EFPT coexistent et sont gérés par différents ministères ou agences dotés d'un conseil établi légalement qui joue un rôle de coordination (Jordanie) ; et (iii) différents sous-systèmes d'EFPT sont gérés par différents ministères ou agences, sans coordination globale (Israël, Égypte, Palestine). Cependant, la situation fluctue beaucoup et selon le processus de Turin 2016–17, des changements et évolutions ne cessent de se produire. Par exemple, à l'issue du dernier cycle du processus de Turin en 2014, l'Égypte a essayé de mettre en place un ministère de l'EFPT, mais cette décision a été modifiée par la suite. En Palestine, la situation a évolué entre la mise en place d'une agence nationale de l'EFPT en 2014 et la revitalisation du Conseil supérieur de l'EFPT. En Israël, un comité national de l'EFPT est officiellement établi et opérationnel, de même qu'une équipe interministérielle d'accréditation (IMAST). En Jordanie, la stratégie de développement des ressources humaines de 2016 prévoit la mise en place de l'Agence de renforcement des compétences pour résoudre les questions de leadership et de coordination dans les dispositions existantes en matière de gouvernance. En Tunisie, un comité mixte (réunissant des représentants des ministères de l'éducation, de l'emploi, de l'EFPT, de l'enseignement supérieur et de la recherche) a été institué et la création d'une instance nationale de développement des ressources humaines sous la tutelle de la présidence du gouvernement est prévue. Le rapport national du processus de Turin met en avant, dans ses recommandations, la nécessité d'élaborer un nouveau modèle de gouvernance qui

tienne mieux compte de la pluralité des acteurs engagés dans le secteur et des partenaires sociaux.

La tendance à une délégation des pouvoirs aux échelons régionaux et locaux est également confirmée de nouveau, avec une sensibilisation croissante à l'importance de la dimension locale. Les systèmes d'EFPT dans la région sont majoritairement pilotés par l'État et centralisés, ce qui laisse peu de place à une participation effective des autres acteurs de l'EFPT au niveau national, intermédiaire et local. Cependant, certains pays de la région, comme le Maroc, ont mis en place des processus nationaux de décentralisation de l'EFPT. En Tunisie, des modèles de gouvernance à tous les niveaux sont gérés dans plusieurs régions. En Palestine, les conseils locaux sur l'emploi et la formation réunissent des prestataires d'EFPT, des parties prenantes du secteur public et des représentants du secteur privé sous la direction des gouverneurs. Depuis 2014, ils sont réputés avoir joué un rôle très important dans le recensement des besoins en compétences du marché du travail local dans le cadre de projets internationaux. La nécessité de surveiller leur durabilité à long terme est également évoquée⁴¹. Cependant, à la conférence de Rabat, des pays ont souligné l'importance de poursuivre les efforts visant à répondre aux besoins à l'échelle locale, notamment dans les zones défavorisées, et de faire participer des acteurs infranationaux. À cet égard, il convient de souligner l'expérience tunisienne évoquée dans le processus de Turin 2016–17, dans laquelle le processus a été mis en œuvre non seulement au niveau national, mais aussi dans trois régions (Sfax, Médenine et Gabès).

Quel que soit l'échelon considéré, les rôles et responsabilités flous et/ou non formalisés dans la gouvernance de l'EFPT entravent considérablement la coopération entre les différents organismes de l'État (ce qui entraîne souvent des doubles emplois) et entre les organismes gouvernementaux et non gouvernementaux. À cet égard, les efforts visant à renforcer la coopération verticale et horizontale semblent être une tendance commune à tous les pays, même si le rythme de progression varie d'un pays à l'autre.

La conférence de Rabat a souligné les progrès réalisés concernant le rôle des partenaires sociaux :

⁴⁰ Processus de Turin 2016–17, rapport de la Tunisie.

⁴¹ Processus de Turin 2016–17, rapport de la Palestine.

tous les pays pilotent un ou plusieurs mécanismes pour accroître la participation des représentants des partenaires sociaux, notamment lors de la phase d'élaboration des politiques (moins au niveau de la mise en œuvre). La différence entre les deux sous-régions (Maghreb et Mashreq) reste importante à cet égard. Dans les pays du Maghreb où le partenariat social est formalisé (au moins au niveau central), les possibilités de participation effective sont plus nombreuses (dans des pays tels que le Maroc et la Tunisie). Malgré cela, les ressources et capacités des partenaires sociaux demeurent limitées, surtout au niveau local. Dans les pays du Mashreq, le partenariat social n'est généralement pas formalisé et le secteur privé ne dispose toujours pas des capacités suffisantes pour jouer un rôle actif dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques en matière de compétences. En Israël, les partenaires sociaux sont actifs et participent à la mise en œuvre de l'EFP. Les participants à la conférence de Rabat ont insisté sur l'importance de développer les possibilités de partenariats public-privé et les incitations en faveur de ces partenariats afin de permettre une multiplication et une généralisation de certaines expériences pilotes existantes.

Peu d'avancées sont à signaler en ce qui concerne l'autonomie des centres d'EFPT dans la région, hormis en Israël et au Maroc⁴². Les systèmes fortement centralisés laissent peu de place à l'autonomie des prestataires d'EFP sur le plan tant de la prise de décisions que de la gestion. Cette autonomie limitée entrave les approches innovantes et les partenariats avec les entreprises locales. Pour ce qui est de l'innovation, plusieurs actions sont mises en œuvre en Israël dans le cadre d'un effort général et d'une stratégie visant à favoriser l'innovation, particulièrement au niveau des fournisseurs. Le programme iSTEAM (voir «Bonnes pratiques») constitue un exemple à ce sujet.

Peu de choses semblent avoir changé dans le financement et l'allocation des ressources de l'EFPT depuis la dernière période du rapport en 2014. Si certains pays (Israël, Maroc) font part d'une nette augmentation de l'investissement dans l'EFPT, cette hausse ne suffit pas encore à satisfaire la demande croissante observée dans ces pays. Dans la région,

l'enseignement et la formation professionnels initiaux sont principalement financés par les ressources et recettes publiques, sauf dans les pays où la formation privée domine le secteur, comme c'est le cas au Liban. L'allocation des fonds reste axée sur les moyens mis en œuvre plutôt que sur les résultats et les besoins réels. Le financement de l'enseignement et de la formation professionnels continus reste en bas de la liste des priorités dans le domaine de l'éducation et de la formation, à part dans quelques pays (Israël, le Maroc et la Tunisie, par exemple). Dans les autres pays, les gouvernements ont tendance à laisser le financement de l'enseignement et de la formation professionnels continus aux entreprises, sans organisation systémique nationale. Les rapports de certains pays attirent l'attention sur le problème des ressources insuffisantes allouées à l'EFPT en général (Liban, Jordanie). Le rapport jordanien du processus de Turin recommande d'accorder une attention particulière au rôle et à la gestion du Fonds des compétences. Selon la nouvelle stratégie de DRH, ce fonds est censé opérer sous les auspices de l'Agence de renforcement des compétences. D'après les rapports nationaux du processus de Turin pour certains autres pays, tels que le Maroc et la Tunisie, la question du financement sera fondamentale pour la mise en œuvre des nouvelles stratégies. Le rapport palestinien du processus de Turin souligne la nécessité d'accroître les capacités nationales pour prendre la responsabilité de l'établissement du coût des réformes. Lors de la conférence de Rabat, la question de la transparence et de la responsabilité en général, et la nécessité de mettre en place des systèmes d'information et de gestion plus adaptés pour le financement, l'établissement des coûts et l'allocation des ressources de l'EFP, sont apparues comme des questions clés sur ce sujet.

Bonnes pratiques

Israël – autonomie des prestataires d'EFP et innovation dans l'EFP. Les prestataires d'EFP se voient accorder une autonomie locale significative, ainsi que des mesures d'incitations, pour mettre en place des partenariats et des initiatives. En particulier, les cours d'EFP dans tous les secteurs sont coordonnés et approuvés par les autorités locales en fonction des besoins de la ville, de la région et de l'industrie locale. Récemment, des procédures d'appel d'offres ont été instaurées par les autorités

⁴² Au Maroc, les établissements à gestion déléguée sont des centres d'EFP dont la gestion est déléguée au secteur privé.

locales afin de renforcer la concurrence entre les prestataires d'EFP.

L'approche du programme iSTEAM (innovation dans les sciences, la technologie, l'ingénierie, les arts et les mathématiques) en matière d'apprentissage offre un aperçu complet de tous les domaines des sciences et de l'ingénierie, avec l'apprentissage approfondi d'une matière particulière.

Maroc – gestion déléguée des centres d'EFP (établissements à gestion déléguée). Ces centres ont d'abord été lancés dans l'industrie textile. Dans ce modèle, l'autorité publique d'EFP délègue au secteur privé la gestion de centres d'EFP sélectionnés sur la base d'un contrat axé sur les résultats. On dénombre actuellement 13 centres de ce type. Ces centres concentrent leurs activités sur le textile, l'aéronautique, l'automobile et les énergies renouvelables.

Palestine – création d'un centre de développement sous la tutelle du Conseil supérieur remanié de l'EFPT. Ce centre jouera un rôle de premier plan dans l'examen des politiques dans le cadre de la réforme de l'EFPT. L'ensemble des parties prenantes clés (y compris le secteur privé et la société civile) seront représentées dans plusieurs groupes de travail thématiques. Cette initiative peut être considérée comme un exemple intéressant de coopération des parties prenantes.

Tunisie – les plates-formes de parties prenantes dans cinq régions pilotes (Médénine, Gabès, Sfax, Kairouan et Mahdia) ont démontré leur grand dynamisme, leur engagement et leur capacité d'assumer des fonctions décentralisées en matière d'EFP. Leurs efforts seront consolidés dans des cadres permanents avec définition précise des rôles, responsabilités et ressources relevant respectivement du niveau central et du niveau régional. Cette initiative sera étendue à huit régions supplémentaires dans le cadre du programme IRADA financé par l'UE.

CONCLUSIONS ET MESSAGES CLÉS



Compte tenu du développement de la région SEMED depuis le processus de Turin 2010, il est possible d'affirmer que des progrès ont été accomplis dans la région dans les cinq piliers du processus de Turin, notamment en matière de sensibilisation à l'importance des questions essentielles pour la réforme de l'EFPT et dans le lancement des réformes elles-mêmes. Le point faible est la lenteur de la mise en œuvre dans la région, qui s'explique par toute une série de facteurs, et les retombées limitées que les actions et essais pilotes divers ont eues sur l'emploi et les systèmes d'EFPT eux-mêmes.

Depuis le dernier cycle du processus de Turin en 2014, les efforts des pays de la région se sont surtout concentrés sur la question de savoir comment accroître l'employabilité des jeunes à travers la réforme de l'EFPT, notamment en améliorant l'attrait des systèmes d'EFPT⁴³. Ce défi a déjà été signalé dans le processus de Turin 2012 à la suite des soulèvements populaires du Printemps arabe. Cependant, les résultats ne sont pas encore disponibles et les pays doivent rester concentrés sur la mise en œuvre et veiller à ce que les stratégies soient étroitement suivies et que les parties prenantes aient défini clairement les rôles à mesure que les efforts sont déployés. À part quelques exceptions, les actions visant les groupes vulnérables restent limitées. L'incidence de la crise syrienne sur le Liban et la Jordanie est de plus en plus marquée, avec l'engagement accru de la communauté internationale. La vision⁴⁴ semble être une question très dynamique dans le processus de Turin 2016–17, de nombreux changements ayant lieu dans différents pays, tandis que les questions de la gouvernance à tous les niveaux⁴⁵, notamment celles qui concernent la coordination et la coopération, sont considérées comme essentielles pour que la mise en œuvre des réformes de l'EFPT soit réussie.

Les données factuelles restent problématiques dans les pays arabes méditerranéens, particulièrement dans le domaine de l'éducation. Les questions de la fiabilité et de l'exactitude des données ont une incidence sur l'analyse politique et l'élaboration de solutions politiques. Il serait important d'assurer la collecte de données factuelles pertinentes selon un programme cyclique et bien établi afin d'informer

les personnes chargées du suivi et de l'élaboration des politiques, mais les données disponibles sur l'efficacité externe sont principalement ponctuelles et déterminées par les donateurs. Les données factuelles sur l'efficacité interne⁴⁶ restent limitées et problématiques, et il existe des variations significatives entre les données internationales et nationales.

L'objectif du chapitre de conclusion du présent rapport est de recenser les principaux constats et messages des rapports nationaux du processus de Turin dans la région SEMED. Le présent rapport n'a pas pour objectif d'adresser aux pays eux-mêmes ou à l'ETF des recommandations spécifiques pour qu'ils prennent des mesures. Manifestement, beaucoup de questions essentielles recensées dans le présent rapport méritent une analyse plus approfondie et l'élaboration de propositions de mesures pour répondre à ces questions. L'analyse thématique mentionnée précédemment est un thème central des autres publications de l'ETF qui peuvent, en s'appuyant sur les résultats du processus de Turin tels qu'ils figurent dans les rapports nationaux et régionaux, étudier de manière beaucoup plus approfondie les différents domaines d'action afin de construire des systèmes de compétences et de capital humain dans lesquels l'EFPT joue un rôle indispensable.

Messages clés sur la vision

Un progrès général a été réalisé en ce qui concerne le développement d'une vision pour l'EFPT, mais le véritable défi réside dans la mise en œuvre et l'obtention de résultats.

Dans le premier cycle du processus de Turin en 2010, très peu de pays avaient élaboré des visions nationales en matière d'EFPT. Aujourd'hui, on peut observer la formulation de stratégies (avec ou sans plans d'action, selon le pays) qui placent l'EFPT dans le cadre plus large du DRH et le rapprochent des évolutions stratégiques dans d'autres domaines comme l'enseignement général, l'emploi et la croissance économique.

⁴³ Sections B et C du cadre d'analyse du processus de Turin.

⁴⁴ Section A du cadre d'analyse du processus de Turin.

⁴⁵ Section E du cadre d'analyse du processus de Turin.

⁴⁶ Section D du cadre d'analyse du processus de Turin.

Le grand défi à relever par les pays n'est pas l'élaboration d'une vision mais la lenteur des réformes : autrement dit, comment mettre les stratégies en pratique, comment passer de la formulation d'une vision à sa réalisation sur le terrain. Les pays ont établi que les questions de gouvernance, et la participation et la coordination des parties prenantes en particulier, revêtaient une importance déterminante pour relever ce défi.

Deux autres éléments essentiels s'avèrent également significatifs dans ce contexte : l'insuffisance des données factuelles produites et utilisées dans la plupart des pays pour décider des politiques et la pénurie de systèmes de suivi et d'évaluation pouvant servir en retour à alimenter le processus décisionnel.

Messages clés sur l'efficacité économique externe

Les pays ont réalisé des progrès depuis le processus de Turin 2014 et investi dans des solutions et outils destinés à améliorer leur efficacité externe, mais il reste difficile d'en mesurer l'incidence.

Le processus de Turin 2016–17 confirme à nouveau que l'objectif prioritaire de la plupart des pays de la région, et des pays arabes méditerranéens en particulier, est la lutte contre le chômage des jeunes. Cette priorité a déjà été recensée lors du cycle 2012 et confirmée en 2014. L'EEP était considéré comme un instrument essentiel dans cette lutte. Depuis 2012, de nombreux projets pilotes, programmes et politiques actives du marché du travail ont été menés, et d'importants investissements ont été consentis. Mais ces mesures ne se sont pas encore traduites par un relèvement du taux d'activité ou un abaissement du chômage. Certains pays ont fait valoir, au cours du cycle 2016–17, une insuffisance de données et d'éléments probants attestant de l'effet de l'EEP sur l'évolution du marché du travail, ainsi que le peu d'indicateurs ou d'analyses montrant l'avancement des diplômés de cette filière tout au long de leur vie professionnelle.

La disponibilité de données et la mise en place de systèmes d'information sur le marché du travail sont

la grande priorité à cet égard. La pénurie de données actualisées, l'absence de systèmes intégrés et la fragmentation des outils et méthodes sont quelques-uns des défis que les pays tentent de relever en créant des observatoires du marché du travail aux niveaux national, régional et sectoriel. L'information est indispensable à la mise en place de mécanismes d'adéquation des qualifications.

La transition entre la formation et le travail est un autre défi de taille. Les systèmes d'orientation professionnelle et les études de suivi sont considérés comme les principaux outils requérant des investissements supplémentaires dans l'ensemble des pays de la région.

Messages clés sur l'efficacité sociale externe

De l'essai pilote à l'instauration d'un système : l'attrait exercé par l'EEP demeure problématique dans une région où ce type de formation doit répondre aux besoins de multiples groupes bénéficiaires.

L'élargissement de l'accès à l'EEP et le renforcement de son attrait constituent, depuis le cycle 2010 du processus de Turin, des enjeux majeurs au programme des responsables de l'élaboration des politiques en la matière dans les pays SEMED. En dépit des progrès accomplis à cet égard, l'EEP demeure dans la plupart de ces pays un deuxième choix pour ceux qui ne peuvent accéder à l'enseignement général. Ce fait témoigne d'une puissante aspiration sociale à l'enseignement supérieur dans la région.

Les pays ont pris conscience de la nécessité de progresser non seulement en matière d'accès mais également sur le plan de l'amélioration de la qualité et de la pertinence de l'EEP, ainsi que du renforcement du rôle potentiel que peut jouer le secteur privé à cet égard.

L'un des meilleurs moyens d'accroître l'attractivité de l'EEP consiste à créer des passerelles horizontales et verticales entre cette filière et le reste du système éducatif, y compris l'enseignement supérieur.

Diverses approches sont à l'essai dans les différents pays, en dépit de la difficulté d'intégrer ces initiatives pilotes à l'échelon du système en vue de leur généralisation.

Un nouveau thème apparu au cours du processus de Turin 2016–17 est la nécessité de diversifier l'offre d'EFP afin de cibler les besoins des différents groupes bénéficiaires, lesquels devraient également participer au processus de définition des besoins en question.

Tous les pays insistent sur le rôle que l'EFP peut jouer en faveur de la cohésion sociale et territoriale, mais il reste beaucoup à faire pour le concrétiser. La plupart des actions axées sur les personnes ayant des besoins spéciaux ou sur des groupes défavorisés ou marginalisés, notamment les femmes, les personnes NEET, les personnes handicapées et les personnes vivant en régions rurales éloignées, fonctionnent uniquement à titre pilote. À quelques exceptions près, elles n'ont pas encore été intégrées au système général. Cette question est particulièrement importante pour les femmes, qui représentent 50 % de la population et dont l'accès au marché du travail reste problématique. L'une des principales constatations du cycle 2016–17 est l'incidence croissante des réfugiés, dans les pays d'accueil surtout, et ses répercussions à la fois sur l'éducation et l'EFP et sur le marché du travail.

Messages clés sur l'efficacité interne

Il n'y aura pas de résultats sans qualité de l'offre: le moment est venu d'agir en faveur d'une efficacité interne.

Depuis le cycle 2010 du processus de Turin, et surtout depuis celui de 2014, l'efficacité interne constitue une préoccupation majeure pour les parties prenantes de l'EFP dans la région. Un grand nombre d'activités, de projets et d'initiatives visant à améliorer la qualité de l'EFP sont en cours dans tous les pays. Toutefois, leurs effets sur les systèmes sont généralement inférieurs aux attentes, et le rythme des réformes reste globalement lent. Les raisons avancées pour expliquer la lenteur des progrès sont notamment la taille du secteur de l'EFP dans

certain pays, le coût des réformes concernées, l'instabilité politique et l'absence d'indicateurs. Tous les pays de la région n'en sont pas moins conscients de la nécessité d'améliorer la qualité de l'offre d'EFP et d'utiliser plus efficacement les ressources pour répondre aux attentes des citoyens et des entreprises.

Il apparaît que le domaine le plus problématique est celui des enseignants et formateurs (leur carrière, recrutement, nombre, qualification, rémunération, formation et recyclage). Peu de réformes systémiques ont été menées depuis le processus de Turin 2010. Les progrès en matière de développement de l'assurance de la qualité au-delà d'un simple système de contrôle ont été très limités depuis le cycle 2014. On constate néanmoins, en prenant 2010 comme point de comparaison, qu'un certain nombre de changements importants ont été effectués au niveau des systèmes, en particulier dans les pays ayant mis en place des institutions spécialisées dans l'assurance de la qualité. Il n'y a pas encore de corrélation systématique entre l'élaboration des programmes d'études et les processus, d'un côté, et, de l'autre, les besoins du marché du travail, même si bon nombre de pays s'orientent progressivement vers des modèles axés sur les compétences.

La formation pratique ou apprentissage par le travail est l'un des domaines dans lesquels la région s'est montrée la plus active depuis le processus de Turin 2010. De nombreux modèles ont été expérimentés avec succès à titre pilote, mais la principale difficulté reste leur généralisation à l'échelle nationale. La structure des entreprises de la région, qui sont pour la plupart des micro-, petites et moyennes entreprises, ne facilite guère leur participation active aux approches de l'apprentissage.

Tous les pays SEMED ont manifesté de l'intérêt pour la création de CNC et la plupart d'entre eux en ont approuvé la conception et la mise en œuvre. Les avancées sont cependant lentes. Les CNC affectent par leur nature même tous les volets du système d'EFP et d'éducation, et ils ont des implications en matière de gouvernance. Plusieurs pays s'emploient activement à la mise en œuvre de cadres de certification pour l'EFP.

Messages clés sur la gouvernance

Moins de fragmentation et de centralisation, davantage de coordination en faveur d'une plus grande transparence et d'une responsabilité accrue: de l'expérimentation pilote à la réforme des systèmes.

Les pays de la région, et les pays arabes méditerranéens en particulier, ont connu depuis le processus de Turin 2010 de profonds changements de culture institutionnelle en matière de gouvernance et ils ont pleinement conscience aujourd'hui de l'importance de celle-ci pour réussir les réformes de l'EFP. Le cycle 2014 avait déjà mis en lumière deux grands domaines dans lesquels des progrès avaient été réalisés, à savoir la lutte contre la fragmentation et la promotion de la décentralisation. Ces avancées se sont confirmées durant le cycle 2016–17.

En ce qui concerne le premier de ces domaines, les pays expérimentent diverses formules en vue d'améliorer la coordination entre les principales parties prenantes au niveau national, et font état de changements importants depuis 2014. En ce qui concerne le second, les avancées en matière

de délégation de compétences vers les échelons régionaux et locaux sont plus marquées dans les pays qui ont fait de la décentralisation un objectif de politique nationale. Hormis dans quelques pays, les progrès en termes d'autonomisation accrue des établissements d'EFP sont généralement limités.

La nécessité d'une plus grande participation des partenaires sociaux et de la société civile, et des employeurs en particulier, s'impose de plus en plus depuis le processus de Turin 2010. Il s'agit d'une tendance générale dans la région, que l'on observe cependant davantage au niveau de la conception qu'à celui d'une mise en œuvre concrète. Des interrogations subsistent quant à la capacité institutionnelle des partenaires sociaux de jouer un rôle plus actif dans la plupart des pays de la région.

La modification des mécanismes de financement s'opère lentement depuis 2010, tant pour le système d'enseignement et de formation professionnels initiaux que pour le système d'enseignement et de formation professionnels continus, et ce domaine réclame des mesures supplémentaires dans la plupart des pays.

Le véritable changement depuis 2010 réside dans une prise de conscience de la nécessité d'évoluer vers une «culture de résultats», une démarche qui réclame impérativement de la responsabilité et de la transparence, de l'information et des indicateurs permettant de mesurer les progrès accomplis.

Annexe 1. Marché du travail, éducation et indicateurs contextuels (%)

ANNEXES



	MA			TN			DZ			EG			JO			LB			PS			IL		
	2015	D5	D2	2015	D5	D2	2015	D5	D2	2015	D5	D2	2015	D5	D2	2015	D5	D2	2015	D5	D2	2015	D3	D2
Taux d'activité (15 ans et plus)	47,4	-4,4	-1,9	47,1	0,4	-0,6	41,8	0,2	-3,3	31,7	-2,8	-0,6	36,7	-7,1	-1,1	38,7			47,7	11,4	4,8	64,1	0,6	0,8
Taux de chômage (15-64 ans)	41,2	-5,1	-2,7	40,5	-0,7	1,5	39,9	7,5	-5,0	41,0	-7,9	-8,5	20,9	-3,7	0,5	49,2			35,2	8,0	1,4	68,3	2,7	1,8
Taux de chômage (plus de 15 ans)	9,7	6,6	5,2	15,2	16,9	-4,6	11,2	12,0	12,5	13,0	38,3	-1,5	13	3,8	3,1	9,7			25,9	9,3	9,7	5,3	-24,3	-18,9
Taux de chômage par niveau d'éducation, niveau CITE 0-1 (plus de 15 ans)	5,9	-11,9	-16,9	9,9			7,7	1,3	13,0	m			m			8,1			24,2	-4,7	12,0	8,3	-32,0	-28,9
Taux de chômage par niveau d'éducation, niveau CITE 2 (plus de 15 ans)	15,4	-6,1	-0,6	m			13,4	25,2	17,2	10,3	5,8	23,3	11,1	-3,6	1,8	8,7			24,6		7,7	11,2	0,9	-8,0
Taux de chômage par niveau d'éducation, niveau CITE 3-4 (plus de 15 ans)	19,3	9,0	5,7	16,2			10,1	13,5	4,0	15,7	22,7	-5,7	8,2	-2,4	-3,7	13,9			20,3	3,6	14,8	6	-25,0	-21,7
Taux de chômage par niveau d'éducation, niveau CITE 5-6 (plus de 15 ans)	21,1	21,3	16,1	30,2			14,1	-30,5	0,7	20,0	5,8	-10,0	18,6	13,4	4,3	11,4			31,8	32,0	6,3	3,8	-13,6	-13,2
Taux de chômage des jeunes (15-24 ans)	20,8	18,2	7,2	35,5	20,7	2,3	29,9	39,1	17,1	26,5	6,9	-22,5	30,8	9,6	-1,3	16,8			40,7	4,9	-0,7	9,3	-23,1	-12,9
Ratio de chômage des jeunes (15-24 ans)	6,5	1,6	4,8	10,1	9,8	-14,9	7,5	11,9	8,0	m			7,7	2,7	5,2	m			13,3	30,4	9,8	4,6	-23,3	-13,0
Incidence du travail indépendant (plus de 15 ans)	54,9	-1,4	-0,5	22,6	-13,7	-13,4	28,7	-2,7	-0,7	39,1	3,4	0,3	12,4	-23,9	-20,2	28,9			31,3	-3,4	-1,6	12,6	-0,8	
Pénuries de compétences	31,8			29,1			36,8			11,7			9,5			15,3			5,8			12,3		
Participation à l'apprentissage tout au long de la vie (25-64 ans)	m			1,3	-27,8	76,9	m			m			m			m			m			9,9	2,1	4,2
Niveau d'études supérieur (30-34 ans)	9,8			23,8	25,3	10,1	m			20,4			m			22,5			29,5	39,2	12,2	53,1	4,9	2,6
Niveau de performance insuffisant selon PISA 2015	m			71,6	22,3		79,0			m			46,3	-4,4		70,4			m			26,6	3,0	
Jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation (18-24 ans)	m			51,6	0,6	-6,4	m			27,8			33,2			m			31,4	-11,3	-0,6	70	-0,3	-0,3
Jeunes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation (15-24 ans)	27,9			29,1	15,5	-6,2	21,5			26,8	-16,5	-4,1	24,6			21,3			32,1	10,3	2,5	15,6	-9,3	-6,4
Étudiants de l'EFP par rapport au nombre total d'étudiants de l'enseignement secondaire supérieur	11,6			9,3	2,2		9,7			46,6	-8,1	-4,5	13,1	5,6	-0,8	26,2	-4,4	-4,2		5,0	5,0	40,8		4,2

	MA			TN			DZ			EG			JO			LB			PS			IL		
	2015	D5	D2	2015	D5	D2	2015	D5	D2	2015	D5	D2	2015	D5	D2	2015	D5	D2	2015	D5	D2	2015	D3	D2
Étudiants de l'EFP par rapport au nombre total d'étudiants de l'enseignement secondaire supérieur ('000)	119,5			49,9	-5,8	-5,4	129,5			1581,7	31,5	-4,7	28,3	18,6	-2,2	46,4	0,6	-0,1	1,9	4,6	150,7			4,1
Niveau d'éducation de la population active, pas de scolarité (plus de 25 ans)	44,7	-3,0	-3,1	179	-10,9	0,0	23,0	-17,0		32,1	-16,6	-18,1	10,1			12,0			5	-34,2	-10,0	2,4	-22,6	-25,0
Niveau d'éducation de la population active, CITE 0-2 (plus de 25 ans)	370	1,6	1,1	48,6	1,0	-1,4	45,2	1,1	0,0	20,5	12,6	12,2	48,5			54,5			55,3	-3,8	-1,3	15,7	-18,7	-2,5
Niveau d'éducation de la population active, CITE 3-4 (plus de 25 ans)	10,5	9,4	7,6	178	-0,6	-3,3	19,3	7,8		32,5	12,1	7,4	25,2			15,3			15,8	3,9	-1,3	34,3	0,0	-2,3
Niveau d'éducation de la population active, CITE 5-6 (plus de 25 ans)	7,9	5,3	2,5	13,9	13,7	9,0	12,5	27,6		14,7	2,8	4,8	16,2			17,9			23,9	21,3	5,9	47,7	10,2	4,0
Dépenses consacrées à l'éducation en pourcentage du PIB	5,4			6,1		-1,6	m			m			m			2,6	62,5		1,32	-278	-15,4	4,6	-4,3	
Proportion d'enseignants ayant suivi un perfectionnement professionnel continu au cours des 12 derniers mois	m			m		m				m			m			m			m					
Population totale (million)	33,2	4,2	1,0	11,2	5,6	2,3	40,0	11,1	4,2	91,5	11,5	4,3	6,7	9,2	2,2	3,8	0,0	0,0	4,7	15,7	5,6	8,5	10,0	3,9
Taille relative de la population jeune (15-24 ans)	26,6	-9,8	-4,5	22,6	-16,6	-7,1	25,4	-17,5	-8,3	28,1	-12,5	-5,0	31,3	-4,5	-1,6	28,7	-2,7	-2,1	37,4	-4,3	-2,4	24,8	0,4	0,0

Sources :

Instituts nationaux de statistique, Eurostat, Institut de statistique de l'Unesco, Banque mondiale, OCDE, Programme des Nations unies pour le développement.

Légende :

D13 : variation en pourcentage depuis 2013 – [dad-2013/(2013)*100

D10 : variation en pourcentage depuis 2010 – [dad-2010/(2010)*100

Cellules en jaune = valeur de changement positive; Cellules en violet = valeur de changement négative

dad = dernière année disponible; m = donnée manquante

Faible : CITE 0-2; moyen : CITE 3-4; élevé : CITE 5-8

Remarques :

IL – il y a une rupture dans la série chronologique pour tous les indicateurs de l'enquête sur la population active en 2012, donc D3 est calculé pour ce pays à la place de D5 – différence de trois ans (2015-12) ;

IL inclut le service militaire dans l'échantillon de l'enquête sur la population active.

Taux d'activité – EG, PS, IL : 15-64; dad EG : 2014; dad LB : 2012

Taux d'emploi – dad LB : 2012; dad TN : 2014

Taux de chômage – DZ : 16-59; PS, IL : 15-64; dad EG : 2014; dad LB : 2012

Taux de chômage par niveau d'instruction – EG : CITE 2 inclut le niveau CITE 0-1 ; DZ : 16-59; dad LB : 2012; dad TN : 2013; dad EG : 2014

Taux/ratio de chômage des jeunes – DZ : 16-24; dad LB : 2009; dad EG : 2014

Incidence du travail indépendant – dad MA, EG : 2014; dad LB : 2012; référence TN pour D5 : 2012

Pénuries de compétences – dad : 2013; dad DZ : 2007

Niveau de performance insuffisant en lecture, en mathématiques et en sciences (OCDE PISA) – D13 est calculé sur 2012-15; D10 est calculé sur 2009-15

Jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation – dad EG : 2012

NEET – DZ : 16-24; dad DZ : 2013; dad LB : 2007

Diplômés de l'enseignement supérieur – MA : 25-34; dad EG : 2012; dad MA : 2013; dad LB : 2009

Étudiants en programmes d'EFP dans l'enseignement secondaire supérieur – dad DZ : 2011; dad MA : 2012; dad EG : 2013; dad JO, IL : 2014; IL : rupture de série 2013; IL : référence pour D2 : 2013; référence PS pour D5 : 2011

Niveau d'éducation de la population active – dad JO : 2010; dad LB : 2012; pour DZ, référence pour D5 : 2012

Dépenses consacrées à l'éducation en part du PIB – dad MA : 2009; dad IL, LB : 2013; dad TN : 2014

Population totale – JO et LB, réfugiés non inclus; dad LB : 2007; dad JO, MA : 2014

Pour obtenir une définition des indicateurs et télécharger les annexes des pays, veuillez suivre le lien suivant : www.torinoprocess.eu/hub/data-analysis

Annexe 2. Exercice de comparaison: processus de Turin SEMED 2016–17 – objectifs UE 2020 en matière d'éducation et d'emploi

		IL		EU		Objectifs UE 2020
		2015	2013	2015	2013	
Grands objectifs	Jeunes ayant quitté prématurément l'éducation** (18–24 ans) (%)	70d	70,2d	11,0	11,9	< 10 %
	Niveau d'études supérieur (30–34 ans) (%)	53,1	51,7	38,7	37,1	≥ 40 %
	Taux d'emploi (20–64 ans) (%)	74,7	73,1	70,1	68,4	≥ 75 %
Autres objectifs	Participation à l'apprentissage tout au long de la vie (25–64 ans) (%)	9,9	9,5	10,7	10,7	≥ 15 %
	Niveau de performance insuffisant dans PISA (%)	Lecture	26,6	23,6*	19,7	17,8*
		Mathématiques	32,1	33,5*	22,2	22,1*
		Sciences	31,4	28,9*	20,6	16,6*
	Taux d'emploi des récents diplômés (20–34 ans) (%)	m	m	76,9	75,4	≥ 82 %

Notes : d : définition différente ; m : donnée manquante ; * année de référence : 2012 ; ** L'indicateur du taux d'abandon précoce en Israël inclut dans l'enquête sur la population active les personnes engagées dans le service militaire obligatoire et permanent.

Sources : Bureau central des statistiques, Eurostat, OCDE.



ACRONYMES

CAQA	Centre for Accreditation and Quality Assurance (Centre d'accréditation et d'assurance de la qualité (Jordanie)
CGEM	Confédération générale des entreprises du Maroc
CITE	Classification internationale type de l'éducation
CNC	Cadre national des certifications
DRH	Développement des ressources humaines
EFP	Enseignement et formation professionnels
EFPT	Enseignement et formation professionnels et techniques
ETF	European Training Foundation (Fondation européenne pour la formation)
GEMM	Gouvernance pour l'employabilité en Méditerranée
NEET	Not in education, employment, or training [(jeunes) ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation]
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du travail
PIB	Produit intérieur brut
PISA	Programme international pour le suivi des acquis des élèves
PME	Petite et moyenne entreprise
SEMED	Sud et Est de la Méditerranée
UE	Union européenne
Unesco	Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture
UNRWA	Office de secours et de travaux des Nations unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient

CODES DES PAYS

DZ	Algérie
EG	Égypte
IL	Israël
JO	Jordanie
LB	Liban
LY	Libye
MA	Maroc
PS	Palestine
TN	Tunisie



RÉFÉRENCES

RAPPORTS NATIONAUX DU PROCESSUS DE TURIN 2016–17

Fondation européenne pour la formation, *Processus de Turin 2016–17: Égypte, Jordanie, Liban* (en anglais) et *Maroc*, ETF, Turin, 2017

Fondation européenne pour la formation et autorités nationales, *Processus de Turin 2016–17: Israël, Palestine* (en anglais) et *Tunisie*, ETF, Turin, 2017

BERD et al. (Banque européenne pour la reconstruction et le développement, Banque européenne d'investissement et Banque mondiale), *What's holding back the private sector in MENA ? Lessons from the Enterprise Survey*, Banque mondiale, Washington, DC, 2016

Dimova, R., Elder, S. et Stephan, K., *Labour market transitions of young women and men in the Middle East and North Africa*, Bureau international du travail, Genève, 2016

ETF (Fondation européenne pour la formation), 'First Policy Leaders' Forum and Conference Declaration', mer Morte, septembre 2012

ETF (Fondation européenne pour la formation), 'Second Policy Leaders' Forum: Summary of outcomes', Marseille, octobre 2013

ETF (Fondation européenne pour la formation), 'Third Policy Leaders' Forum: Summary of outcomes', Turin, novembre 2014

ETF (Fondation européenne pour la formation), *Processus de Turin 2014: Sud et Est de la Méditerranée*, ETF, Turin, 2015a

ETF (Fondation européenne pour la formation), *Young people not in employment, education or training (NEET): An overview in ETF partner countries*, ETF, Turin, 2015b

ETF (Fondation européenne pour la formation), *Processus de Turin – Aperçu régional: Sud et Est de la Méditerranée*, ETF, 2017a. www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/TRP_SEMED_overview [consulté le 4 octobre 2017]

ETF (Fondation européenne pour la formation), 'Rabat conference: Summary of outcomes', Turin, mars 2017b

OCDE, Commission européenne, ETF, *Politiques en faveur des PME: Afrique du Nord et Moyen-Orient 2014: Évaluation sur la base du Small Business Act pour l'Europe*, Éditions de l'OCDE, Paris, 2014





L'ETF est une agence de l'UE qui aide les pays en transition et en développement à exploiter le potentiel de leur capital humain par la réforme des systèmes d'éducation, de formation et du marché du travail, dans le cadre de la politique de relations extérieures de l'UE.

www.etf.europa.eu

www.twitter.com/etfeuropa

www.youtube.com/user/etfeuropa

www.facebook.com/etfeuropa

www.torinoprocess.eu

#ETFTRP