

UNION POUR LA MÉDITERRANÉE ÉTUDE RÉGIONALE DE L'EMPLOYABILITÉ

LE DÉFI DE L'EMPLOI DES JEUNES
DANS LA MÉDITERRANÉE

***Europe Direct est un service destiné à
vous aider à trouver des réponses aux
questions que vous vous posez
sur l'Union européenne***

**Un numéro unique gratuit (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Certains opérateurs de téléphonie mobile ne permettent pas l'accès aux numéros 00 800 ou peuvent facturer ces appels.

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet (<http://europa.eu>).

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2013

ISBN: 978-92-9157-615-9
doi:10.2816/20177

© Fondation européenne pour la formation, 2013
Reproduction autorisée moyennant mention de la source.

Le contenu de ce rapport n'engage que l'ETF et ne reflète pas forcément les points de vue des institutions de l'UE.

UNION POUR LA MÉDITERRANÉE

ÉTUDE RÉGIONALE DE

L'EMPLOYABILITÉ

LE DÉFI DE L'EMPLOI DES JEUNES

DANS LA MÉDITERRANÉE

IVÁN MARTÍN ET UMMUHAN BARDAK

2011

PRÉFACE

Au cours du premier semestre de 2011, les pays du sud et de l'est de la Méditerranée ont connu une série de révoltes sociales et de changements de régime – connus sous le nom de «Printemps arabe». La question de l'emploi (dont l'absence d'emplois et/ou le manque d'emplois décents) et la capacité des individus et des familles à assurer leur subsistance sont un élément important parmi les nombreux précurseurs et les implications complexes de ces soulèvements populaires. Les révoltes ont mis en évidence les perspectives d'emploi dans la région et ont souligné l'importance de la coopération de l'Union européenne (UE) avec ses voisins dans le domaine de l'emploi. La réforme de la politique européenne de voisinage (PEV) qu'a entamée la Commission européenne au cours du premier semestre de 2011 accorde une plus grande importance à la création d'emplois et à la croissance inclusive (Commission européenne, 2011a-c).

Dans les Balkans occidentaux, un développement politique de grande envergure au cours des deux dernières années, qui a également des répercussions importantes sur le marché du travail des pays concernés, a été l'achèvement des négociations d'adhésion avec la Croatie en juin 2011 (le pays devrait rejoindre l'UE en juillet 2013) et la reconnaissance officielle du Monténégro en tant que candidat à l'adhésion en décembre 2010.

Dans ce contexte, le cadre d'action dans le domaine de la création d'emploi, de l'employabilité et du travail décent (adopté lors de la première conférence euro-méditerranéenne des ministres de l'emploi et du travail organisée à Marrakech en novembre 2008, et réitéré lors de la deuxième conférence des ministres de l'emploi et du travail de l'Union pour la Méditerranée (UPM) qui s'est tenue à Bruxelles en novembre 2010) devient encore plus pertinent, et le groupe de travail de haut niveau qui s'est réuni le 14 février 2012 à Bruxelles en vue de préparer la prochaine conférence ministérielle prévue pour la fin 2012 a constitué une excellente occasion de l'activer.

Tout au long de ce processus de dialogue politique structuré euro-méditerranéen sur l'emploi, la Fondation européenne pour la formation (ETF) a régulièrement apporté des contributions à la Commission européenne (Direction générale Emploi) par l'intermédiaire de deux rapports sur l'employabilité, présentés en 2007 et en 2009 au groupe de travail euro-méditerranéen de haut niveau sur l'emploi et le travail qui prépare les conférences ministérielles (ETF, 2007; et 2009). Les analyses de l'ETF ont également été utilisées comme contributions au Forum euro-méditerranéen de dialogue social.

Il s'agit de la troisième étude de l'employabilité au niveau régional dans l'UPM, et elle couvre 14 pays partenaires de l'UPM: Albanie, Algérie, Bosnie-Herzégovine, Croatie, Égypte, Israël, Jordanie, Liban, Maroc, Monténégro, Syrie, territoire palestinien occupé, Tunisie et Turquie. Il s'agit de pays certes très hétérogènes, mais qui partagent tous une relation privilégiée avec l'UE et, dans certains cas, rencontrent des problèmes similaires. Aux fins de la présente étude, et pour faciliter la lisibilité, les informations seront souvent présentées pour des sous-groupes régionaux, essentiellement fondés sur des éléments communs et sur la proximité géographique:

- pays visés par l'élargissement: Albanie, Bosnie-Herzégovine, Croatie, Monténégro et Turquie;
- pays du Maghreb: Algérie, Maroc et Tunisie;
- pays du Machrek: Égypte, Jordanie et Syrie;
- pays marqués par des caractéristiques socio-économiques particulières, et parfois des conflits: Israël, Liban et territoire palestinien occupé.

Dans certains cas, lorsque des caractéristiques communes le justifient, le terme «pays arabes méditerranéens» (PAM) est utilisé; il couvre les pays du Maghreb et du Machrek ainsi que le Liban et le territoire palestinien occupé.

Les deux principales contraintes en matière d'emploi dans les pays partenaires méditerranéens (PPM) sont une demande de main-d'œuvre trop faible (en particulier de main-d'œuvre qualifiée), à savoir une création d'emplois insuffisante, et l'inadéquation des compétences suite aux lacunes du système éducatif, qui ont contribué à une faible employabilité. Le présent rapport se concentre sur les problèmes d'employabilité, et en particulier sur l'emploi et l'employabilité des jeunes et des femmes, qui figureront sans conteste parmi les principaux défis sociaux, économiques et même politiques que devront relever les PPM au cours des dix prochaines années, en particulier vu qu'ils ont une population extrêmement jeune.

Il n'existe aucun indicateur sommaire de l'employabilité. Les variables pertinentes pour un tel indicateur associeraient des indicateurs de résultat (temps passé à chercher un emploi; qualité de l'emploi trouvé en termes de rémunération, de conditions de travail et de son adéquation par rapport aux compétences) et des indicateurs de processus (compétences et qualifications, expérience professionnelle, actions/périodes de formation). Toutefois, le Cedefop définit l'employabilité comme «la combinaison de facteurs permettant à des individus d'obtenir un emploi, de le conserver et de progresser dans leur carrière» (2008). L'employabilité englobe donc l'éducation initiale et les connaissances, les aptitudes,

l'expérience et les compétences interculturelles nécessaires pour réussir sur le marché du travail. En tant que tel, il s'agit d'un concept complexe et d'une question transversale. Il dépend de nombreux facteurs: capital humain, éducation et formation, facteurs socio-économiques et personnels, perspectives macroéconomiques et demande de main-d'œuvre (l'employabilité est un concept lié au contexte), et les facteurs déterminants institutionnels des processus de recherche et d'adéquation¹. Tous ces facteurs seront analysés tout au long du présent rapport.

Comme contribution au rapport, les responsables pays de l'ETF ont rédigé des fiches nationales sur chaque PPM. Par ailleurs, des missions ont été réalisées dans les pays choisis afin d'avoir un aperçu réel des problèmes, actions et priorités des autorités nationales et des avis d'experts en matière d'employabilité. Le rapport, préparé par l'ETF dans le cadre du projet «Union pour la Méditerranée: étude régionale de l'employabilité», a été présenté lors de la réunion du groupe de travail euro-méditerranéen de haut niveau sur l'emploi et le travail à Bruxelles le 14 février 2012. Nous remercions en particulier les nombreux collègues de l'ETF qui ont contribué au rapport: Lizzi Feiler, Mounir Baati, Eva Jimeno Sicilia et Anastasia Fetsi, ainsi que les responsables ETF des 14 pays couverts. Debora Gatelli et Doriana Monteleone ont apporté une assistance statistique importante.

¹ Pour la conceptualisation de l'employabilité, voir Commission européenne (2011d).

TABLE DES MATIÈRES

PRÉFACE	3
SYNTHÈSE	9
1. CONTEXTE POLITIQUE ET SOCIO-ÉCONOMIQUE	15
1.1 Les troubles politiques mettent en évidence l'importance de la politique de l'emploi . . .	15
1.2 La population en âge de travailler augmentera de 30 % d'ici à 2030	19
1.3 Dégradation des perspectives économiques en 2011	22
1.4 Disparité rurale/urbaine/régionale et inégalité entre les sexes: principaux moteurs de la pauvreté	28
2. RÉSULTATS EN MATIÈRE D'ÉDUCATION ET DE FORMATION	35
2.1 Niveau relativement élevé d'investissements dans l'éducation et la formation.	35
2.2 Accès quasi universel à l'éducation, y compris pour les filles	36
2.3 L'EFP a besoin d'une mise à niveau.	40
2.4 La qualité et la pertinence de l'éducation restent des défis fondamentaux pour l'employabilité.	44
2.5 La nécessité d'un investissement continu dans l'éducation et la formation, davantage axé sur les groupes vulnérables et la qualité.	45
3. TENDANCES ET DÉFIS DU MARCHÉ DU TRAVAIL	47
3.1 Les taux d'activité les plus faibles et les taux de chômage les plus élevés du monde . . .	47
3.2 Caractère informel et segmentation des marchés du travail dans les pays arabes méditerranéens.	48
3.3 Les femmes et les jeunes sont en grande partie exclus du marché du travail.	51
4. POLITIQUES DE L'EMPLOI ET MESURES MISES EN ŒUVRE	55
4.1 Intégration de la politique de l'emploi dans le cadre institutionnel des politiques publiques	55
4.2 Quel rôle pour les services publics de l'emploi?.	58
4.3 Des politiques actives du marché du travail mieux ciblées pour de meilleurs résultats . . .	60
4.4 Programmes de coopération internationale et d'ONG largement axés sur l'offre	61
5. LE DÉFI DE L'EMPLOI ET DE L'EMPLOYABILITÉ DES JEUNES	65
5.1 Défis de l'employabilité des jeunes: le présent est l'avenir	65
5.2 Obstacles multiples à l'insertion des jeunes sur le marché du travail.	71

5.3	Des politiques pour l'emploi des jeunes insuffisamment évaluées	75
5.4	La nécessité de cibler des groupes de jeunes spécifiques et de mettre en œuvre des politiques pour l'emploi des jeunes à court et long terme	75

6. UN PROGRAMME POUR LES POLITIQUES NATIONALES D'EMPLOYABILITÉ ET LA COOPÉRATION EURO-MÉDITERRANÉENNE **81**

6.1	Priorités stratégiques et recommandations au niveau national: un cadre d'action	81
6.2	Coopération euro-méditerranéenne en matière d'emploi et d'employabilité	86

ANNEXE: NOTES TECHNIQUES RELATIVES AUX TABLEAUX ET GRAPHIQUES **89**

ACRONYMES **95**

BIBLIOGRAPHIE **97**

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1:	Indicateurs mondiaux de la gouvernance, 2010	16
Tableau 1.2:	Indice de perception de la corruption, indice de liberté économique et liberté politique	17
Tableau 1.3:	Indice de transformation Bertelsmann de la démocratie et de l'économie de marché, 2010	18
Tableau 1.4:	Principaux indicateurs démographiques, 2009-10 & 2020	20
Tableau 1.5:	Population en âge de travailler (15-64 ans) (en milliers)	21
Tableau 1.6:	Chiffres de l'émigration et principaux pays de destination, 2010	23
Tableau 1.7:	PIB par habitant et perspectives de croissance du PIB, 2010-12	24
Tableau 1.8:	Facilité de faire des affaires 2011: classement général et piliers	26
Tableau 1.9:	Indice de compétitivité mondiale	27
Tableau 1.10:	Croissance de la productivité du travail (mesurée en production par personne employée)	28
Tableau 1.11:	Scénarios du marché du travail, 2007-30	29
Tableau 1.12:	Indice d'inégalité entre les sexes	30
Tableau 1.13:	Disparités régionales dans les pays arabes méditerranéens.	31
Tableau 1.14:	Nombre de pauvres et coefficient de Gini	33
Tableau 2.1:	Taux d'inscription brut pour l'enseignement préscolaire et primaire et durée de la scolarisation obligatoire, dernière année disponible	36
Tableau 2.2:	Taux brut d'inscription dans l'enseignement secondaire et pourcentage d'inscription dans l'EFPP, dernière année disponible (%)	38
Tableau 2.3:	Résultats de PISA, 2009 & 2006	44
Tableau 2.4:	Rendement moyen en mathématiques dans l'enseignement secondaire	45
Tableau 3.1:	Aperçu du marché du travail.	48
Tableau 3.2:	Emploi par secteur et valeur ajoutée sectorielle en part du PIB, 2009-10 (%)	49
Tableau 3.3:	Taux de chômage total, taux d'activité et taux de chômage des femmes (%)	52
Tableau 3.4:	Taux de chômage total par niveau d'études en Tunisie (%)	53
Tableau 4.1:	Stratégies nationales de l'emploi dans les pays partenaires méditerranéens.	57
Tableau 4.2:	Données de base sur les SPE.	59
Tableau 5.1:	Taux de chômage des jeunes (15-24 ans) (%)	68
Tableau 5.2:	Taux de chômage par niveau d'études et par sexe, >15 ans (%)	69
Tableau 5.3:	Proportion de diplômés de l'enseignement supérieur dans l'ingénierie, les sciences humaines et les sciences, 2009 (%)	71

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1.1: Structure par âge de la population dans les pays partenaires méditerranéens, 2010 (%)	21
Graphique 1.2: Classement des pays partenaires méditerranéens en matière d'indice de développement humain et de revenu intérieur brut, 2010	29
Graphique 2.1: Dépenses publiques dans l'éducation en proportion du PIB, dernière année disponible (%)	35
Graphique 2.2: Nombre moyen d'années de scolarisation et espérance de vie scolaire (années par personne), du primaire au supérieur, dernière année disponible	37
Graphique 2.3: Taux d'alphabétisation chez les jeunes et les adultes, dernière année disponible (%)	37
Graphique 2.4: Taux brut d'inscription dans l'enseignement supérieur (%)	39
Graphique 2.5: Niveau d'études de la population âgée de plus de 15 ans, dernière année disponible (%)	40
Graphique 3.1: Taux d'activité (>15 ans) par sexe, 2010 (%)	47
Graphique 3.2: Proportion d'emploi par statut professionnel, 2010-11 (%)	50
Graphique 3.3: Population avec ou sans emploi par niveau d'études, 2010 (%)	53
Graphique 5.1: Proportion de la population âgée de 15 à 30 ans, 2010 (%)	65
Graphique 5.2: Taux de chômage des jeunes par région, 1991-2011	66
Graphique 5.3: Taux de chômage par groupe d'âge, 2010 (%)	67
Graphique 5.4: Sociétés qui interprètent le niveau de compétence de la main-d'œuvre comme une contrainte majeure (%)	70

LISTE DES ENCADRÉS

Encadré 4.1: La réponse de la politique de l'emploi au Printemps arabe	56
Encadré 4.2: Comment stimuler l'incidence sur l'employabilité des travaux publics et les programmes à forte intensité de main-d'œuvre	63
Encadré 5.1: Transition de l'école à la vie active en Syrie: les symptômes de l'(in)employabilité	73
Encadré 5.2: Les femmes et le travail dans les pays arabes méditerranéens: accès, limitations et potentiel.	74
Encadré 5.3: Le programme Amal en Tunisie	76
Encadré 5.4: Subventions à l'emploi pour les femmes et les jeunes en Turquie.	77

SYNTHÈSE

Un dialogue politique euro-méditerranéen structuré sur l'emploi a été lancé lors de la première conférence euro-méditerranéenne des ministres de l'emploi et du travail qui s'est tenue à Marrakech en 2008, et s'est poursuivi lors de la deuxième conférence des ministres de l'emploi et du travail de l'Union pour la Méditerranée (UPM) organisée à Bruxelles en 2010. La Fondation européenne pour la formation (ETF) a régulièrement apporté des contributions à la Commission européenne (Direction générale Emploi) par l'intermédiaire de deux rapports sur l'employabilité, qui ont été présentés au groupe de travail euro-méditerranéen de haut niveau sur l'emploi et le travail qui prépare les conférences ministérielles (ETF, 2007; et 2009). Il s'agit de la troisième étude de l'employabilité à l'échelle régionale de l'UPM, et elle couvre 14 pays partenaires de l'UPM: Albanie, Algérie, Bosnie-Herzégovine, Croatie, Égypte, Israël, Jordanie, Liban, Maroc, Monténégro, Syrie, territoire palestinien occupé, Tunisie et Turquie.

Les deux principales contraintes en matière d'emploi dans les pays partenaires méditerranéens (PPM) sont une demande de main-d'œuvre trop faible (en particulier de main-d'œuvre qualifiée), à savoir une création d'emplois insuffisante, et l'inadéquation des compétences suite aux lacunes du système éducatif, à savoir l'employabilité. Le premier problème est bien documenté dans plusieurs études nationales et internationales (*Tunisie: consultation nationale sur l'emploi*, 2008; Femise, 2011; BIT, 2012), et est en partie lié aux caractéristiques structurelles spécifiques des économies des PPM. Les tendances de la croissance économique pour 2011-12 se sont dégradées, mais même au cours de la période 2002-07, lorsqu'il y avait une croissance soutenue, la création d'emplois était faible. En dehors des niveaux élevés d'emplois agricoles dans certains pays, l'économie est en grande partie dominée par les micro, petites et moyennes entreprises, qui ont tendance à avoir un niveau de productivité plus faible et qui éprouvent de plus grandes difficultés pour être compétitives sur les marchés internationaux et, de manière générale, à se développer, car elles rencontrent des problèmes pour trouver des fonds et des investissements suffisants, pour employer de la main-d'œuvre qualifiée et pour obtenir une assistance technique. Si elles créent entre 60 et 70 % des emplois, la plupart de ces derniers sont des emplois mal payés et peu qualifiés, et essentiellement dans le secteur informel.

Le présent rapport se concentre sur le deuxième problème, et plus particulièrement sur l'emploi et l'employabilité des jeunes et des femmes. L'employabilité est définie ici comme «la combinaison de facteurs permettant à des individus d'obtenir un emploi, de le conserver et de progresser dans leur carrière» (Cedefop, 2008). C'est un concept complexe et une question transversale, qui englobe donc l'éducation initiale et les connaissances, les aptitudes, l'expérience et les compétences interculturelles nécessaires pour réussir sur

le marché du travail (Commission européenne, 2011d). Par conséquent, il dépend de nombreux facteurs: capital humain, éducation et formation, facteurs socio-économiques et personnels, perspectives macroéconomiques et demande de main-d'œuvre, et les facteurs déterminants institutionnels des processus de recherche d'emploi et d'adéquation. L'éducation et la formation sont des droits fondamentaux de la personne, non seulement pour entrer sur le marché du travail, mais également en tant qu'outils essentiels d'autonomisation et de citoyenneté active, qui sont des conditions préalables à des sociétés plus démocratiques. Tous ces facteurs seront analysés tout au long du rapport.

Les défis que pose l'emploi des jeunes aux PPM sont énormes. L'«explosion démographique des jeunes» provoquée par la transition démographique rapide dans les pays arabes méditerranéens (PAM) et en Turquie signifie que près de 30 % de la population de ces pays est âgée de 15 à 30 ans, chiffre qui se maintiendra au moins au cours des deux prochaines décennies. Cela correspond au total à plus de 80 millions de jeunes de 15 à 30 ans dans tous les PPM en 2010, chiffre qui s'élèvera à environ 100 millions en 2020. Les pays du Moyen-Orient et d'Afrique du nord ont le taux moyen de chômage des jeunes le plus élevé du monde; à savoir de 25 % environ ou plus, en dépit du taux d'inactivité très élevé des femmes, une caractéristique régionale spécifique qui maintient le taux de chômage à un niveau bas. Les pays des Balkans occidentaux ont également un taux de chômage des jeunes extrêmement élevé: 58 % en Bosnie-Herzégovine et 47 % au Monténégro. Le taux de chômage (et d'inactivité) des femmes est très élevé chez les jeunes, malgré une augmentation du niveau d'études et des aspirations des femmes à un emploi.

Pour compléter l'image du chômage et du sous-emploi des jeunes dans la région, on estime que plus de 20 millions de jeunes (peu et/ou pas qualifiés pour la plupart) occupent un emploi informel et de mauvaise qualité pour lequel ils reçoivent un salaire de subsistance et où ils n'ont aucune perspective d'amélioration. Il s'agit pour la plupart de jeunes hommes qui ne peuvent se permettre d'être au chômage ou de passer du temps à améliorer ou mettre à niveau leurs compétences. Les jeunes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation (que l'on appelle «NEET») sont un autre groupe vulnérable à l'exclusion sociale, étant donné qu'une grande partie d'entre eux sont des femmes inactives et/ou analphabètes qui ont abandonné l'école. S'il est difficile d'obtenir des statistiques sur le nombre de NEET dans les PPM, les études dans certains pays montrent que plus de 40 % des jeunes, soit plus de 32 millions de personnes, entrent dans ce groupe. Cet «écart dans l'emploi des jeunes» implique un gaspillage de capital humain et d'investissement dans l'éducation, une dévalorisation des (rares) ressources humaines nationales et un risque accru d'instabilité sociale.

Au-delà de l'évaluation quantitative de la situation, l'employabilité de groupes particuliers (instruits) pose également un problème, du moins dans les PAM. Selon les études BEEPS (Business Environment and Enterprise Performance Survey), en moyenne, 42 % des sociétés privées interrogées dans les PAM indiquent que le principal obstacle au recrutement des jeunes est que le système éducatif formel ne dote pas ces derniers des compétences nécessaires sur le marché du travail. L'inadéquation des compétences est particulièrement définie comme une contrainte pour le développement des entreprises en Syrie (60 % de toutes les sociétés interrogées), au Liban (56 %) et en Égypte (50 %). En revanche, dans les pays visés par l'élargissement (Albanie, Bosnie-Herzégovine, Croatie, Monténégro et Turquie), la perception des contraintes en matière de compétences de main-d'œuvre dans les entreprises est bien plus faible, 22 % en moyenne (soit moins que la moyenne mondiale de 25 %, même si la moyenne pour les pays de l'OCDE est de 10 %). Les niveaux avoisinent les 25 % des sociétés privées en Amérique latine et en Afrique et les 6 % en Asie de l'Est et dans le Pacifique

Vu la structure démographique extrêmement jeune dans les PAM et en Turquie (où 60 % de la population a moins de 30 ans) et le taux de chômage élevé chez les jeunes en Bosnie-Herzégovine, en Croatie et au Monténégro, les politiques et mesures mises (ou non) en œuvre aujourd'hui détermineront les résultats de la grande majorité de la population de ces pays sur le marché du travail au cours des 30 prochaines années, ainsi que leurs perspectives de développement à long terme. On sait que la population active actuelle (y compris les travailleurs plus âgés), qui peut avoir besoin d'une aide pour se recycler et augmenter la qualité de l'emploi et de la carrière, rencontre d'autres problèmes. Toutefois, le présent rapport se concentre principalement sur les femmes et les jeunes, comme populations essentielles pour l'atteinte d'un impact durable. Il est donc important de concevoir un ensemble de politiques qui aborde essentiellement les problèmes de l'emploi et de l'employabilité des jeunes, tels qu'ils sont énoncés tout au long de ce rapport, et de le faire dès maintenant. Par ailleurs, cela doit être réalisé à deux niveaux, à savoir à l'échelle nationale (intégrant l'aide de coopération internationale) dans chaque PPM, et à l'échelle euro-méditerranéenne.

Plusieurs initiatives prometteuses ont déjà été mises en œuvre dans différents pays, et certains exemples positifs qu'elles représentent sont repris dans les encadrés lisibles tout au long de ce rapport. Par exemple, de nombreux gouvernements de la région ont rapidement reconnu et réagi aux demandes sociales d'emplois après le « Printemps arabe », augmentant l'ampleur et la taille des chantiers publics, les politiques actives du marché du travail (PAMT), les cours de formation et de re-qualification, les subventions à l'emploi, l'orientation et le conseil professionnels sensibles à la dimension de genre, et l'intégration de la formation à l'esprit d'entreprise au système éducatif. Toutefois, il faut renforcer et suivre de très près l'efficacité des programmes afin qu'ils obtiennent de meilleurs résultats. Le rapport se conclut par quelques éléments relatifs aux programmes nationaux de politiques de l'employabilité et de coopération euro-méditerranéenne dans ce domaine.

Certaines des recommandations stratégiques du rapport sont résumées ci-après

Au niveau national, dans le domaine de l'éducation et de la formation

Introduire des programmes nationaux généralisés d'alphabétisation

Cette action est nécessaire pour éradiquer rapidement l'analphabétisme dans l'ensemble des pays où l'alphabétisation universelle n'a pas été atteinte. En fait, seuls l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Croatie, le Monténégro et Israël ont atteint le stade de l'alphabétisation universelle de leur population de plus de 15 ans, tandis qu'une grande partie de la population adulte est encore analphabète au Maroc (44 %) et en Égypte (34 %), et que l'analphabétisme est relativement élevé en Algérie (27 %) et en Tunisie (22 %). Il faudrait prêter une attention particulière à l'amélioration de l'alphabétisation des plus jeunes, en particulier dans les pays où l'analphabétisme des jeunes est élevé (21 % au Maroc, 15 % en Égypte, 8 % en Algérie, 6 % en Syrie), et à la promotion de l'alphabétisme fonctionnel lorsqu'il pose un problème, même parmi ceux qui abandonnent l'école primaire.

Augmenter les taux d'affluence et la qualité dans l'enseignement post-obligatoire (y compris pour les filles)

Il s'agit d'un élément essentiel pour améliorer l'employabilité des jeunes et promouvoir leur future participation à des activités de formation tout au long de la vie. Plus de la moitié des étudiants en Syrie, au Maroc, en Égypte et en Algérie ont abandonné l'école avant d'atteindre le deuxième cycle de l'enseignement secondaire. D'autres pays tentent de maintenir le taux d'inscription entre 60 % et 75 % à ce niveau (Albanie, Turquie, Jordanie, Liban, territoire palestinien occupé et Tunisie). La qualité de l'enseignement primaire et secondaire doit être augmentée afin de conserver les élèves, de réduire les taux d'abandon et de mieux préparer les élèves à l'enseignement post-obligatoire. Il est essentiel que les élèves aillent jusqu'au deuxième cycle de l'enseignement secondaire au moins s'ils veulent être correctement préparés pour le marché du travail. Une autre mesure consisterait à améliorer et à diversifier le deuxième cycle de l'enseignement secondaire, en particulier par le développement de programmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP) de qualité (voir également ci-dessous) afin d'offrir des passerelles qui constituent des alternatives valables aux programmes d'enseignement général.

Augmenter l'attrait et la qualité de l'EFP

Compte tenu de la pression démographique croissante sur le deuxième cycle de l'enseignement secondaire et sur l'enseignement supérieur et de la nécessité de prolonger la scolarisation dans l'enseignement secondaire et post-secondaire et en vue de relever ce défi, les systèmes d'EFP doivent être fortement étendus dans de nombreux pays. En dehors de la Bosnie-Herzégovine, de

la Croatie et du Monténégro, où deux tiers des élèves s'inscrivent dans l'EFP, et de l'Égypte et de la Turquie, où la moitié des élèves y participent, la proportion d'élèves du deuxième cycle de l'enseignement secondaire inscrits dans l'EFP est très faible: 11-12 % dans le Maghreb, 6 % dans le territoire palestinien occupé et 15-20 % en Albanie, en Jordanie et en Syrie. L'EFP au niveau de l'enseignement supérieur et du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ne peut être étendu contre la volonté des étudiants. Pour l'étendre, il faut améliorer son attrait ainsi que les perspectives de ses diplômés sur le marché du travail. L'attrait de l'EFP peut être renforcé par un programme d'études modernisé, par des professeurs enthousiastes et par des écoles proactives et des prestataires de formation qui ont des liens étroits avec le monde du travail.

Une offre plus diversifiée de programmes d'EFP

Cette offre doit inclure des cours de formation non formelle et d'adultes qui sont accessibles et abordables. Il s'agit d'un autre axe important qui devrait être développé pour aborder les besoins des jeunes en décrochage scolaire, qui travaillent généralement dans le secteur informel, et des NEET, dont la majorité restent inactifs et doivent être encouragés pour redevenir actifs. Les apprentissages (y compris les apprentissages informels), qui sont souvent organisés en dehors du système d'enseignement formel et de l'économie formelle, les stages et d'autres modes pratiques de formation dans des entreprises et des établissements de formation doivent être reconnus comme des options d'apprentissage valides, et être mis à niveau pour renforcer l'employabilité des jeunes apprentis. L'absence d'approche sensible à la dimension de genre dans le système d'EFP requiert une attention particulière: davantage de programmes d'EFP liés au marché du travail devraient être mis à disposition des étudiantes en vue d'augmenter leurs chances, et le système devrait activement encourager l'inscription mixte dans tous les métiers.

Un secteur de l'EFP flexible, transparent et mieux organisé, reliant la formation initiale et la formation continue

Une offre plus diversifiée de programmes d'EFP, y compris des cours de formation non formelle et d'adultes, requiert des passerelles flexibles entre différentes options d'enseignement général et de formation professionnelle, ainsi que des options de formation plus transparentes et mieux organisées qui soient accessibles et abordables pour les utilisateurs finaux. Le développement de cadres nationaux des certifications, que de nombreux PPM ont commencé à concevoir ou à mettre en œuvre, est essentiel en ce sens. Les centres d'EFP et les offices de l'emploi (qui dépendent souvent du même ministère) devraient coopérer davantage et être plus étroitement coordonnés, à l'instar des agences d'investissement (mettant en œuvre les programmes de travaux publics), les agences de développement des petites et moyennes entreprises (PME) et les offices de l'emploi.

Systèmes appropriés d'orientation et de conseil professionnels

Ils sont nécessaires pour tous les niveaux et types d'enseignement, y compris les centres d'EFP et les services publics de l'emploi (SPE), afin d'aider les jeunes à choisir leurs études et leur carrière face à une offre de formation et des marchés du travail en rapide mutation. Il faut prêter une attention particulière aux problèmes spécifiques du genre et aux choix des femmes afin de faciliter leur insertion sur le marché du travail.

Dans le domaine spécifique des politiques de l'emploi

Stratégies nationales globales pour l'emploi

Des stratégies nationales pour l'emploi doivent être développées et mises en œuvre dans tous les pays. Elles devraient englober des priorités et des objectifs clairs, des repères et des objectifs limités dans le temps, des allocations budgétaires de personnel, des accords de coordination interinstitutionnelle, des mécanismes d'intégration des ressources de coopération internationale et des mécanismes de suivi et d'évaluation qui permettent une analyse des résultats régulière dans le temps. Les partenaires sociaux devraient participer activement au processus d'élaboration, de suivi et de révision de ces stratégies.

Systèmes de suivi du marché du travail

Ils devraient définir les besoins actuels et futurs en compétences du marché du travail et les traduire en mesures appropriées pour créer une offre adéquate d'éducation et de formation. Cela englobe une plus grande transparence et une diffusion accrue des instruments de collecte de données existantes (par ex., enquêtes sur les forces de travail (EFT), registres des SPE et mesures actives du marché du travail) ainsi que des analyses sur les tendances pertinentes du marché du travail.

Mécanismes de coordination interinstitutionnelle

L'utilisation de mécanismes de coordination à tous les niveaux (national, régional et local) devrait garantir une bonne mise en œuvre et une coordination adéquate de la politique de l'emploi avec les politiques économiques générales (en particulier les politiques macroéconomique, commerciale, fiscale et industrielle), la politique de l'éducation et de l'EFP et les politiques d'inclusion sociale et de protection sociale. Les décideurs politiques des pays concernés doivent renforcer des modèles de gouvernance multi-niveaux, anticipatifs, inclusifs et efficaces, y compris la coopération entre les entreprises et les systèmes d'éducation et un dialogue social renforcé.

Des services publics d'emploi plus forts et plus efficaces

Les allocations budgétaires, la dotation en personnel et les infrastructures des SPE doivent être renforcées, ainsi que la capacité de ces derniers à concevoir et à mettre en œuvre des politiques du marché de l'emploi aux niveaux national et local dans les régions, y compris :

- le renforcement des capacités, et notamment une formation régulière du personnel et des ressources financières accrues, en particulier pour des mesures actives du marché du travail, y compris dans les zones rurales;
- la mise en place, à l'échelle nationale, de systèmes informatiques d'information sur le marché du travail pour les SPE dans les PAM;
- des mesures sensibles à la dimension de genre (orientation professionnelle spécifique, conseil, placement et recherche d'emploi, quotas hommes/femmes) pour améliorer la participation et la progression de femmes sur le marché du travail, et une plus grande sensibilisation aux questions de genre.

Des politiques actives du marché du travail rentables fondées sur des études d'évaluation et d'analyse d'impact sur l'employabilité

De nombreuses PAMT ont été mises en œuvre dans les PPM, mais leur incidence réelle sur les bénéficiaires n'est pas toujours correctement évaluée. Des signes indiquent déjà qu'elles prolifèrent, que leur ciblage est problématique et que leur efficacité pour les perspectives d'emploi des participants pose des problèmes. Les PAMT devraient toujours intégrer des mécanismes pour surveiller leur mise en œuvre et évaluer leur incidence, et pour garantir un meilleur ciblage des mesures à l'égard des groupes les plus vulnérables.

Programmes d'aide à l'esprit d'entreprise et à l'activité indépendante

Ces programmes sont un élément essentiel de la politique de l'emploi des PPM, et devraient être étendus et améliorés. Étant donné que les économies des PPM se composent essentiellement de PME et de micro-entreprises, un environnement des entreprises propice à la création et à la croissance des PME est vital à la promotion de la création d'emplois. La part des PAMT orientée vers l'esprit d'entreprise devrait être accrue et les programmes d'aide aux PME doivent constituer la base des stratégies pour l'emploi des jeunes, ciblant en particulier les jeunes très qualifiés afin d'augmenter la probabilité de réussir et d'obtenir de plus grandes retombées. Il est recommandé d'inculquer l'esprit d'entreprise et d'innovation dans l'éducation et la formation, et d'encourager en particulier ceux qui

obtiennent de bons résultats à devenir des entrepreneurs par choix plutôt que par nécessité.

Initiatives locales de développement de l'emploi

Ces initiatives devraient utiliser une approche ascendante et mobiliser les acteurs sociaux et économiques locaux, en encourageant la participation à des partenariats locaux pour l'emploi qui s'identifient aux localités dans lesquelles ils opèrent. Afin de promouvoir le développement régional, de réduire les disparités territoriales et d'offrir des solutions sur mesure qui tiennent compte des réalités et des besoins locaux, les politiques de formation et d'emploi et les PAMT doivent intégrer un volet local et/ou régional.

Au niveau régional euro-méditerranéen

Le lien entre les performances du marché du travail et les flux migratoires, et entre la situation et les perspectives d'emploi et la stabilité sociale (comme en témoigne le Printemps arabe) démontre que les politiques de l'emploi dans les PPM visent l'intérêt commun de tous les partenaires euro-méditerranéens. À cet égard, même en l'absence d'un marché du travail régional, l'employabilité devrait être comprise et analysée au niveau régional (pour l'ensemble de la région méditerranéenne), plutôt qu'au niveau national uniquement. Les nouveaux événements sociaux, politiques et économiques dans la région ont renforcé l'urgence de lancer des activités de coopération concrètes dans ce domaine. Les actions ci-après sont suggérées.

Mise en œuvre du cadre d'action

Ceci a été convenu lors des conférences euro-méditerranéennes des ministres du travail et de l'emploi. À titre d'exemple, si toutes les parties à l'UPM se sont engagées à le mettre en œuvre, les rapports annuels de suivi sur les progrès accomplis au niveau national pourraient devenir des outils standards de coopération et de dialogue sur la politique euro-méditerranéenne de l'emploi, reflétant la « responsabilité de chaque partenaire de préciser et de mettre en œuvre » ses objectifs. Les neuf priorités du cadre d'action mises en valeur dans les conclusions de la deuxième conférence euro-méditerranéenne des ministres de l'emploi et du travail pourraient se traduire en indicateurs et objectifs spécifiques pour permettre l'évaluation des progrès et la comparaison. Le programme MedStat, un programme de coopération statistique financé par le programme régional « Instrument européen de voisinage et de partenariat » (IEVP) Sud, pourrait faciliter la production de données comparables et fiables sur l'emploi et l'employabilité dans toute la région en vue de soutenir le dialogue régional sur la politique de l'emploi et la mise en œuvre du cadre d'action.

Accorder une priorité plus grande à l'emploi dans la politique européenne de voisinage

Il faut lui accorder une plus grande priorité en termes de budget et d'actions. Le développement de politiques de l'emploi et du travail décent doit être au cœur des plans d'action de la PEV, et doit être intégré à d'autres domaines politiques, y compris une évaluation systématique de leur incidence sur l'emploi dans les pays concernés. La modernisation des marchés du travail, des politiques d'emploi et des partenariats sociaux est aussi importante que la modernisation industrielle et l'aide à la mise à niveau du secteur commercial pour faire face à la concurrence. Des programmes indicatifs nationaux pourraient intégrer des programmes généraux de soutien sectoriel à l'emploi et de vastes projets impliquant la fourniture de services réels à un grand nombre de jeunes.

Tirer profit de la vision de la stratégie Europe 2020

La dimension externe de la stratégie Europe 2020 est importante pour le voisinage de l'UE, et la majorité des PPM partagent en grande partie les objectifs et priorités de cette stratégie. Les pays visés par l'élargissement couverts par l'instrument d'aide de préadhésion (IAP) de l'UE adoptent déjà progressivement la stratégie comme un élément de l'acquis de l'Union. Toutefois, un mécanisme de dialogue volontaire pourrait être mis au point pour les PPM qui s'engagent dans des politiques

d'emploi plus ambitieuses. Cela offre de nombreuses possibilités de synergie entre l'aide économique et financière de l'UE dans la région méditerranéenne et la stratégie Europe 2020, en particulier dans le cadre des initiatives phares «Une stratégie pour les nouvelles compétences et les nouveaux emplois» et «Jeunesse en mouvement».

Renforcer le dialogue sur la mobilité et la migration légale dans la région euro-méditerranéenne, et les liens avec les politiques dans les pays d'origine

La migration de la main-d'œuvre est un phénomène répandu dans la région et ses avantages peuvent être multipliés pour toutes les parties (les pays d'origine, les pays d'accueil et les migrants) par une plus grande coopération et une meilleure gestion des flux migratoires. Les compétences et un meilleur placement sur les marchés du travail nationaux et internationaux jouent un rôle essentiel pour améliorer les résultats en matière de migration pour les personnes. Au vu des récents événements politiques dans la région, en octobre 2011, l'UE a commencé à négocier un accord de partenariat en matière de mobilité avec le Maroc et la Tunisie, et elle a annoncé que des négociations similaires seraient entamées avec l'Égypte et le Liban dans un avenir proche. Ces cadres de partenariat en matière de mobilité doivent avoir un volet sur l'emploi et les compétences étroitement lié aux politiques nationales en matière d'emploi et de compétences dans ces pays.

1. CONTEXTE POLITIQUE ET SOCIO-ÉCONOMIQUE

1.1 LES TROUBLES POLITIQUES METTENT EN ÉVIDENCE L'IMPORTANCE DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI

Dans la région méditerranéenne, on se souviendra de l'année 2011 en raison du Printemps arabe. Une vague de révoltes dirigées par des jeunes a déferlé sur la Tunisie et l'Égypte puis, dans une moindre intensité, l'Algérie, le Maroc et la Jordanie, et il y a eu des conflits de plus en plus violents en Syrie. Elle a donné lieu à un changement de régime et à une transition démocratique en Tunisie et en Égypte (les élections de l'Assemblée constitutionnelle en Tunisie se sont tenues le 23 octobre 2011; en Égypte, les élections parlementaires ont eu lieu le 28 novembre 2011), à des réformes préventives en Algérie, au Maroc et en Jordanie (l'Algérie prépare une réforme constitutionnelle; le Maroc a adopté une nouvelle constitution par référendum le 1 juillet 2011 et a organisé des élections législatives le 25 novembre, conduisant à un nouveau gouvernement; la Jordanie a connu un changement de gouvernement en février 2011, et un autre en octobre 2011), et à une répression et une violence généralisées en Syrie. En juin 2011, le Liban a réussi à former un gouvernement dirigé par le Premier ministre Najib Mikati, après près de cinq mois d'impasse politique, mais l'instabilité et la violence qui se poursuivent en Syrie ont également continué à affecter le Liban.

Dans les pays visés par l'élargissement, la Turquie a organisé un important référendum en septembre 2010, qui a ratifié la réforme constitutionnelle approuvée par la Grande assemblée nationale, qui était axée sur les accords institutionnels. En juin 2011, les élections générales turques ont reconduit l'actuel gouvernement de l'AKP (parti de la justice et du développement), qui est au pouvoir depuis 2002. La Bosnie-Herzégovine a connu un blocage constitutionnel et a été incapable de mettre en place un gouvernement à l'échelle nationale depuis les élections présidentielles et parlementaires d'octobre 2010, à cause de l'absence d'accord entre les dirigeants de ses communautés ethniques. L'Albanie a connu une fois de plus des épisodes de violence politique lors de la campagne pour les élections locales en mai 2011, et certains analystes mettent en doute la liberté et l'équité des élections dans le pays.

En dehors de cela, un événement politique de grande ampleur dans les Balkans occidentaux au cours des deux dernières années, et qui a eu également des conséquences importantes sur les marchés du travail des pays concernés, a été la fin des négociations d'adhésion à l'UE de la Croatie en juin 2011 (le pays devrait devenir

membre de l'UE en juillet 2013 si le processus de ratification du traité d'adhésion évolue selon les prévisions) et la reconnaissance officielle du Monténégro comme un pays candidat en décembre 2010 (le 12 octobre 2011, la Commission a recommandé que soient ouvertes les négociations d'adhésion). Depuis 2010, les citoyens des Balkans occidentaux ont le droit d'entrer sur le territoire de l'UE sans visa.

Les soulèvements du Printemps arabe ont trouvé leur origine dans le malaise social, l'absence de perspectives économiques et d'emploi et le ressentiment à l'égard de la corruption et du déficit démocratique (en matière de «voix et responsabilisation» en particulier) dans les pays concernés. Par conséquent, comme la demande sociale explose, la politique de l'emploi, et la politique sociale de manière plus générale, sont sur le point de devenir une variable essentielle de l'équation de stabilité sociale pendant le processus de transition. Vu l'augmentation de l'influence et du pouvoir de vote des personnes vulnérables ou défavorisées, les règles du nouveau jeu politique changeront complètement: ces groupes sociaux exerceront une pression sociale plus grande sur les gouvernements, en plus des pressions existantes (par exemple, concernant le chômage des diplômés) de quelques groupes privilégiés de la société. Dans le même temps, les révoltes ont souligné l'importance de la gouvernance à tous les niveaux de la population dans ces pays.

La Banque mondiale définit la gouvernance comme «l'exercice de l'autorité politique et de l'usage des ressources institutionnelles afin de gérer les affaires et les problèmes de la société», et les politiques fournissent un moyen par lequel fonctionne le processus de gouvernance. Les indicateurs mondiaux de la gouvernance (WGI) de 2010, tels que développés par la Banque mondiale sur la base de l'évaluation de six composantes différents (voix et responsabilisation, stabilité politique et absence de violence, efficacité des pouvoirs publics, qualité de la réglementation, État de droit et contrôle de la corruption), sont utilisés comme le principal indice de gouvernance de la région (**TABLEAU 1.1**). Ces six indicateurs s'expriment en rang centile entre tous les pays, et vont de 0 (le plus faible) à 100 (le plus élevé). Plus le pourcentage est élevé, plus l'évaluation est positive.

Comme le montre le **TABLEAU 1.1**, si l'on prend l'ensemble des six indicateurs, Israël est le pays qui obtient les meilleurs résultats dans l'ensemble, suivi de la Croatie. Toutefois, ces deux pays sont en queue du classement des États membres de l'UE. Le Monténégro suit de près ce groupe de pays qui obtient les meilleurs résultats, tandis que la Turquie présente de graves lacunes, et obtient de moins bons résultats que la Croatie,

Israël et le Monténégro, en particulier en ce qui concerne les indicateurs «stabilité politique» et «voix et responsabilisation».

La Syrie et l'Algérie sont les deux PPM qui occupent les derniers postes du classement, précédés par le Liban et le territoire palestinien occupé. La Syrie, la Tunisie et l'Égypte sont les PPM qui obtiennent les plus mauvais résultats en ce qui concerne l'indicateur «voix et responsabilisation» (rang centile de 4,7, 10,4 et 13,3 respectivement), précédés par l'Algérie avec 18,5. La Syrie, la Tunisie et l'Égypte ont des résultats qui ne font que se détériorer depuis 2000. Le territoire palestinien occupé, en revanche, a connu la plus grande amélioration de cet indicateur depuis 2000 – cinq positions dans le classement – même si son résultat reste très faible, à 25,6. Cet indicateur s'est dégradé en Turquie, en Bosnie-Herzégovine et en Croatie depuis 2005.

En termes de contrôle de la corruption, la Syrie (14,8) et le Liban (21,5) occupent une très mauvaise place au classement, à l'instar de l'Égypte (34,2) et de l'Algérie (37,8), comme le confirme l'indice de perception de la corruption de Transparency International (**TABLEAU 1.2**). Dans ce contexte, plus la note est élevée, plus la position dans le classement est mauvaise: le Liban (134), la Syrie (129), l'Algérie et l'Égypte (112), le Maroc (80) et la Tunisie (73) occupent les dernières places du classement. Les deux classements confirment que parmi les pays visés par l'élargissement, la corruption pose également un grand problème en Albanie et en Bosnie-Herzégovine. En revanche, la Croatie et le Monténégro ont considérablement progressé en ce qui concerne les indicateurs de gouvernance et, avec Israël, sont les plus proches des moyennes de l'UE.

TABLEAU 1.1: INDICATEURS MONDIAUX DE LA GOUVERNANCE, 2010

Pays	Voix et responsabilisation	Stabilité politique	Efficacité des pouvoirs publics	Qualité de la réglementation	État de droit	Contrôle de la corruption
Albanie	53,1	38,7	45,5	56,9	40,8	41,1
Bosnie-Herzégovine	45,5	25,0	27,3	50,7	44,1	47,8
Croatie	60,7	67,0	70,3	70,3	60,7	59,3
Monténégro	55,5	64,6	57,9	51,7	55,0	47,4
Turquie	43,1	16,0	66,0	61,2	58,3	57,9
Égypte	13,3	17,9	40,2	46,9	51,7	34,4
Jordanie	26,5	34,4	57,4	57,4	61,1	58,9
Syrie	4,7	21,7	34,9	18,7	35,1	14,8
Israël	67,8	9,4	86,6	84,7	76,3	72,2
Liban	35,5	8,5	43,1	53,6	30,3	21,5
Territoire palestinien occupé	25,6	4,2	40,7	57,9	49,3	48,3
Algérie	18,5	11,8	34,0	10,5	27,0	37,8
Maroc	28,4	27,8	48,8	49,8	50,2	53,1
Tunisie	10,4	50,5	63,2	53,1	59,2	55,0
Meilleur pays de l'UE	99,1 (Suède)	94,3 (Finlande)	99,5 (Finlande)	96,7 (Suède)	99,5 (Suède)	100,0 (Danemark)
Pire pays de l'UE	61,1 (Roumanie)	39,2 (Espagne)	50,2 (Roumanie)	71,8 (Bulgarie)	53,1 (Bulgarie)	52,2 (Bulgarie)

Note: Plus le pourcentage est élevé, plus l'évaluation de la gouvernance est positive. Voir la définition des indicateurs de la gouvernance dans les notes techniques à l'annexe.

Source: Banque mondiale.

TABLEAU 1.2: INDICE DE PERCEPTION DE LA CORRUPTION, INDICE DE LIBERTÉ ÉCONOMIQUE ET LIBERTÉ POLITIQUE

Pays	Indice de perception de la corruption 2011	Indice de liberté économique 2012	Liberté politique 2011
Albanie	95	57	Partiellement libre
Bosnie-Herzégovine	91	104	Partiellement libre
Croatie	66	83	Libre
Monténégro	66	72	Libre (2010)
Turquie	61	73	Partiellement libre
Égypte	112	100	Non libre
Jordanie	56	32	Non libre
Syrie	129	139	Non libre
Israël	36	48	Libre
Liban	134	90	Partiellement libre
Territoire palestinien occupé	ND	ND	Non libre
Algérie	112	140	Non libre
Maroc	80	87	Partiellement libre
Tunisie	73	95	Non libre
Meilleur pays de l'UE	2 (Danemark)	9 (Irlande)	ND
Pire pays de l'UE	86 (Bulgarie)	119 (Grèce)	ND

Note: Plus la note est mauvaise, plus la position dans le classement est positive en termes de corruption et de liberté économique. Voir les notes techniques à l'annexe. ND: non disponible.

Sources: Transparency International, Heritage Foundation et Freedom House.

Une autre classification pertinente concerne la situation générale de la liberté dans les pays. Elle est évaluée par Freedom House sur la base de notes combinées sur les droits politiques et les libertés civiles. Elle révèle que les PAM sont loin d'être considérés même comme des pays partiellement libres, à l'exception du Liban et du Maroc, qui jouissent de ce statut (**TABLEAU 1.2**). Des PPM, seuls Israël, la Croatie et le Monténégro sont qualifiés de pays libres selon l'évaluation de Freedom House. L'Albanie, la Bosnie-Herzégovine et la Turquie reçoivent également la qualification de pays partiellement libres.

À des fins de comparaison, les valeurs de l'indice de transformation Bertelsmann pour ces pays sont donnés ci-après (**TABLEAU 1.3**). Cet indice classe les pays en fonction de (i) leur progrès vers la démocratie et l'économie de marché; et (ii) leur gestion institutionnelle de manière générale. Il montre que les pays visés par l'élargissement ont un potentiel relativement élevé (favorable) de transformation, la Croatie obtenant la meilleure note (15). Les PAM obtiennent de mauvais résultats, le Liban obtenant la meilleure note (45) et la Syrie, la plus mauvaise (108).

TABLEAU 1.3: INDICE DE TRANSFORMATION BERTELSMANN DE LA DÉMOCRATIE ET DE L'ÉCONOMIE DE MARCHÉ, 2010

Pays	Classement indice de situation	Classement indice de gestion
Albanie	30	38
Bosnie-Herzégovine	39	79
Croatie	15	16
Monténégro	25	28
Turquie	20	23
Égypte	87	87
Jordanie	77	81
Syrie	108	117
Israël	ND	ND
Liban	45	81
Territoire palestinien occupé	ND	ND
Algérie	85	102
Maroc	98	98
Tunisie	82	87
Meilleur pays de l'UE	1 (République tchèque)	8 (Slovaquie)
Pire pays de l'UE	16 (Roumanie)	25 (Roumanie)

*Note: Plus la note est faible, plus l'évaluation du pays est positive en termes de transformation. Voir les notes techniques à l'annexe. ND: non disponible.
Source: Indice de transformation de Bertelsmann (BTI), 2010.*

Il est important de souligner que les indicateurs de la gouvernance disponibles se réfèrent à la période précédant le soulèvement et qu'ils ne reflètent pas entièrement les récents changements en termes de liberté, de dégradation de la sécurité et la demande croissante de responsabilisation qui apparaissent dans certains pays en rapide mutation, comme la Tunisie et l'Égypte. Par ailleurs, certains indicateurs posent certains problèmes dans la manière dont ils évaluent ou définissent des concepts comme la corruption et la stabilité politique (voir, par exemple, l'évaluation de la corruption et de la stabilité politique en Tunisie). Ces deux indicateurs sont essentiellement mesurés sur la base des perceptions exprimées par différents acteurs et organismes nationaux et internationaux, qui peuvent être subjectives sous des régimes restrictifs. Toutefois, dans l'ensemble, les indicateurs reflètent les principales tendances dans ces pays, et il est utile de les prendre en considération lors de l'examen des explications possibles des récents troubles politiques et de la poursuite de l'instabilité, et comme une référence pour l'avenir (dans la mesure où le comportement des institutions publiques

dans ces domaines, par exemple, la corruption, a généralement affiché une dépendance historique).

En tout cas, les événements politiques dans les PAM ont déjà une incidence nette sur le contexte social et politique pour la politique de l'emploi dans la région. Tout d'abord, ils ont placé les politiques de l'emploi au cœur des politiques publiques et ont poussé la plupart des gouvernements à appliquer des mesures d'urgence dans ce domaine (voir **ENCADRÉ 4.1** au chapitre 4).

Par ailleurs, les événements politiques entraînent une prolifération et une diversification d'acteurs dans le domaine de l'emploi et de l'employabilité, avec l'apparition de nouveaux acteurs de la société civile (y compris des comités de défense des chômeurs dans certains pays, comme la Tunisie, le Maroc et l'Algérie) et d'autorités locales et régionales comme les principaux moteurs du développement économique. Cela ouvre une nouvelle série de possibilités d'interventions politiques et de coopération internationale.

Les attentes et les demandes sociales ont fortement augmenté à la suite des pressions longtemps contenues et du fait que les citoyens se sentent investis d'un pouvoir renforcé par les soulèvements et les changements de régime. Cela a entraîné une augmentation des salaires ainsi que des mesures politiques à court terme (voir **ENCADRÉ 4.1**), mais cela a encore tendance à favoriser les secteurs de la société qui ont le plus grand pouvoir de négociation, à savoir les travailleurs organisés et les employés du secteur public d'une part, et les diplômés au chômage (en particulier des hommes) d'autre part, qui ont le plus de pouvoir pour mobiliser les gens et la société.

Cette situation risque d'accentuer la dynamique «insiders/outside» (opposition entre les travailleurs qui ont un emploi formel et les travailleurs précaires et les chômeurs) et la fragmentation qui caractérisent les marchés du travail dans bon nombre de ces pays, augmentant les inégalités à l'origine de l'instabilité politique et sociale et réduisant les perspectives d'emploi et l'employabilité de la grande majorité des jeunes chômeurs, qui n'ont pas de diplôme universitaire ou de deuxième cycle d'enseignement secondaire. Vu l'important effet négatif que peuvent avoir ces facteurs sur une transition douce vers la démocratie, il est très important de concevoir des politiques qui rapprochent les intérêts corporatistes de groupes organisés qui ont une grande influence politique et l'intérêt public collectif de la grande majorité de la population en âge de travailler.

1.2 LA POPULATION EN ÂGE DE TRAVAILLER AUGMENTERA DE 30 % D'ICI À 2030

Le taux de fertilité connaît une nette tendance à la baisse, davantage marquée dans les pays du Maghreb, et avec un certain retard dans les pays du Machrek. Cependant, le taux de croissance démographique devrait rester proche de 1 % dans les pays du Maghreb et en Turquie au cours des deux prochaines décennies, et supérieur à 2 % dans les pays du Machrek, tandis que la croissance démographique stagne ou est négative dans les pays des Balkans occidentaux (voir **TABLEAU 1.4**). Près de 30 % de la population des PAM et en Turquie a moins de 15 ans, contre 16 % dans les Balkans occidentaux et dans l'UE. Entre 27 % et 31 % de la population a entre 15 et 30 ans dans tous les PPM, sauf en Bosnie-Herzégovine, en Croatie, au Monténégro et en Israël, où ce chiffre est compris entre 19 et 23 %. Vu cette structure

démographique extrêmement jeune, le nombre de jeunes qui entrent sur le marché du travail devrait augmenter au cours des deux prochaines décennies dans tous les PAM et en Turquie. La Tunisie et la Turquie seront les premiers pays où ce chiffre augmentera, mais pas avant 2030. Pour les autres pays de la région, le pic de la population en âge de travailler sera atteint plus tard, dans certains cas en 2040.

Malgré l'actuel processus d'urbanisation rapide dans toutes ces sociétés, plus de la moitié de la population en Albanie, en Bosnie-Herzégovine et en Égypte et près de la moitié de la population au Maroc et en Syrie vivent encore dans des zones rurales (**TABLEAU 1.4**). Cela pourrait avoir un effet négatif sur les normes générales de santé et d'éducation de la population, comme en témoigne le taux de mortalité infantile élevé dans la plupart des PPM. Si une population rurale de grande taille cache en partie les niveaux réels de chômage et augmente artificiellement les taux d'emploi, la sortie constante de travailleurs de l'agriculture comme suite à l'urbanisation rapide génère une pression supplémentaire sur la création d'emplois non agricoles pour les travailleurs non qualifiés principalement. Le défi de la création de nouveaux emplois pour les jeunes qui entrent sur le marché du travail est essentiellement, et de plus en plus, un défi urbain.

Le fait que ces pays ont des profils démographiques extrêmement jeunes a une incidence sur le taux de dépendance (population non en âge de travailler rapportée en pourcentage de la population en âge de travailler) : il est supérieur à 50 % dans les pays du Machrek, où la baisse du taux de fertilité n'a pas encore produit ses effets (en particulier en Égypte, en Syrie, en Jordanie et dans le territoire palestinien occupé). Cela impose une lourde charge sur les pays concernés en termes de dépenses d'éducation. En revanche, le taux de dépendance a commencé à baisser en Turquie, dans les pays du Maghreb et au Liban. Cela pourrait dégager certaines ressources de l'enseignement primaire et du premier cycle de l'enseignement secondaire à court terme, soit pour améliorer les normes de qualité soit pour augmenter le taux d'inscription, même si cela augmentera également la pression sur le deuxième cycle de l'enseignement secondaire, en particulier l'EFPP, et conduira à une augmentation des dépenses dans l'enseignement supérieur à moyen et à long terme.

Cette baisse progressive du taux de dépendance sera partiellement compensée par le vieillissement progressif de la population dans les PAM et en Turquie au cours des prochaines décennies (atteignant un niveau de 7-12 % de la population âgée de plus de 64 ans en 2030).

TABLEAU 1.4: PRINCIPAUX INDICATEURS DÉMOGRAPHIQUES, 2009-10 & 2020

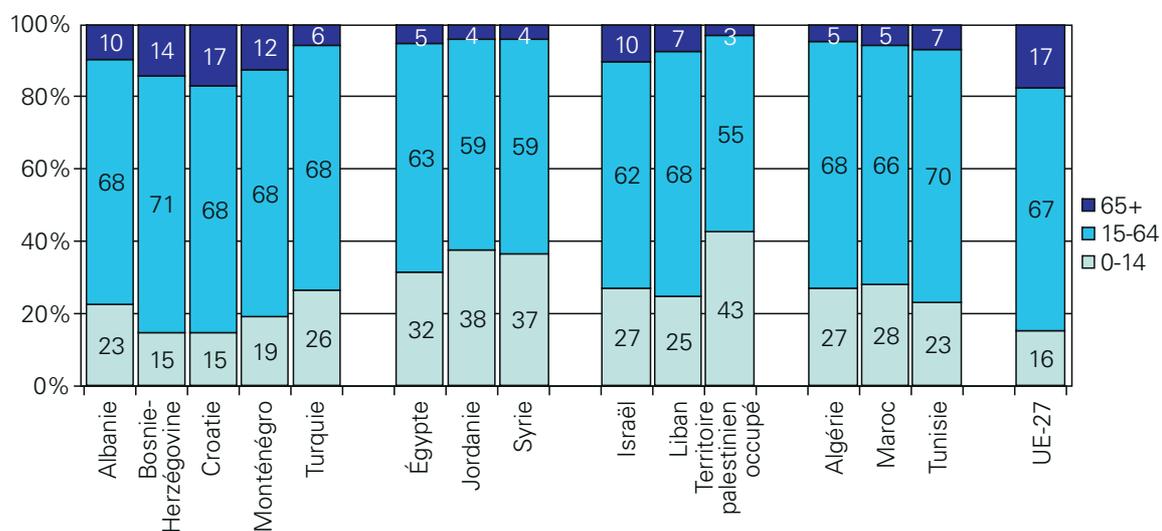
Pays	Population 2010 (en millions) ¹	Population 2020 (en millions) ¹	Croissance démographique 2010 (en %) ²	Taux de fertilité 2009 (en %) ³	Mortalité infantile 2009 (en ‰) ³	Espérance de vie 2009 (en années) ³	Population urbaine 2009 (en %) ³
Albanie	3,2	3,3	0,4	1,9	13,5	76,8	47,4
Bosnie-Herzégovine	3,8	3,7	-0,2	1,2	12,5	75,3	48,0
Croatie	4,4	4,3	-0,2	1,5	4,5	76,1	57,5
Monténégro	0,6	0,6	0,2	1,6	7,8	74,3	59,8
Turquie	72,8	83,9	1,3	2,1	18,5	72,1	69,1
Égypte	81,1	98,6	1,8	2,8	18,2	70,3	42,8
Jordanie	6,2	7,5	2,7	3,4	21,5	72,9	78,5
Syrie	20,4	26,5	1,8	3,1	14,2	74,4	54,6
Israël	7,4	8,3	2,2	3,0	3,4	81,6	91,7
Liban	4,2	4,6	0,7	1,8	11,1	72,2	87,1
Territoire palestinien occupé	4,0	5,8	2,8	4,9	24,5	73,7	72,0
Algérie	35,5	40,6	1,5	2,3	29,0	72,6	65,9
Maroc	32,0	36,2	1,0	2,3	33,2	71,6	56,4
Tunisie	10,5	11,4	1,1	2,1	17,9	74,5	66,9
PPM	286,1	335,3	1,4	2,5	20,3	72,3	59,1
UE-27 ⁴	500,4	513,8	0,3	1,6	4,3	78,8 (08)	

Sources: (1) Nations unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la population, Perspectives de la population mondiale: la révision de 2010 et la projection pour 2020; (2) Calculs de l'ETF sur la base des données du PNUD (croissance annuelle); (3) Banque mondiale - base de données des WDI; (4) Eurostat (sauf données sur la population).

La proportion de la population âgée de plus de 64 ans est actuellement d'environ 5 % dans la plupart de ces pays [comparée à une moyenne de 17 % dans l'UE-27 et à un taux légèrement inférieur pour les Balkans occidentaux et Israël (**GRAPHIQUE 1.1**)], et augmentera de manière constante au cours des prochaines années, intensifiant la pression sur les systèmes de sécurité sociale.

La caractéristique démographique la plus remarquable, de loin, au cours des prochaines décennies, sera l'augmentation continue de la population en âge de travailler dans les PAM et en Turquie ainsi que leur transition démographique rapide. En revanche, dans les Balkans occidentaux, la taille de la population en âge de travailler stagnera voire diminuera au cours des prochaines années, étant donné que ces pays ont atteint leur maturité démographique. Par conséquent, la population totale en âge de travailler dans les PPM

augmentera de près de 30 millions d'ici à 2020 (pour s'établir à 216 millions) et de 24 millions supplémentaires d'ici à 2030 (pour atteindre 240 millions), soit une augmentation de 28,5 % par rapport au chiffre de 2010 (**TABLEAU 1.5**). Si les taux d'activité actuels (très faibles) se maintiennent, le nombre net de nouveaux travailleurs d'ici à 2020 s'élèvera à près de 900 000 en Turquie, à 715 000 en Égypte, à 225 000 en Algérie, à 221 000 en Syrie et à 180 000 au Maroc, avec des chiffres proportionnels dans des pays plus petits. Ces chiffres totaux pourraient augmenter si les jeunes femmes deviennent actives et réussissent à s'intégrer au marché du travail (Commission européenne, 2010a, p. 34). Ce sont ces principales statistiques qui constitueront le défi de l'emploi dans la région dans un avenir proche. Dans ce contexte, la migration de la main-d'œuvre, qui a une longue tradition dans les PPM, et en particulier dans les PAM, s'est intensifiée au cours de la dernière décennie.

GRAPHIQUE 1.1: STRUCTURE PAR ÂGE DE LA POPULATION DANS LES PAYS PARTENAIRES MÉDITERRANÉENS, 2010 (%)

Sources: Nations unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la population, estimations de population (méthode de la variante moyenne); UE-27: Eurostat.

TABLEAU 1.5: POPULATION EN ÂGE DE TRAVAILLER (15-64 ANS) (EN MILLIERS)

Pays	2000	2010	2020	2030
Albanie	1 925	2 168	2 307	2 201
Bosnie-Herzégovine	2 556	2 667	2 547	2 258
Croatie	3 037	2 986	2 807	2 592
Monténégro	430	431	426	413
Turquie	40 798	49 224	55 719	59 784
Égypte	40 288	51 460	61 282	70 776
Jordanie	2 746	3 624	4 773	5 739
Syrie	8 997	12 073	15 663	18 633
Israël	3 722	4 625	5 208	5 993
Liban	2 348	2 871	3 186	3 278
Territoire palestinien occupé	1 610	2 212	3 092	4 080
Algérie	18 822	24 246	27 684	30 724
Maroc	17 778	21 247	23 789	25 533
Tunisie	6 016	7 294	7 950	8 418
Tous les pays – UPM	151 073	187 128	216 433	240 422

Source: Nations unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la population, Perspectives de la population mondiale: la révision de 2010.

Plus de 23 millions de ressortissants des PPM vivent dans des pays tiers (**TABLEAU 1.6**), soit plus de 12 % de la population en âge de travailler de ces pays, avec en général des taux moyens plus élevés de participation au travail, d'emploi et de qualifications que ceux qui dominent les marchés du travail nationaux. Concernant les tendances de la migration à l'avenir, des éléments attestent d'une augmentation du taux de migration dans les PAM (Commission européenne, 2010a).

Dans quatre PPM, les envois de fonds des migrants représentent plus de 10 % du PIB [Liban (22,4 %), Jordanie (15,4%), Bosnie-Herzégovine (12,7 %) et Albanie (10,9 %)]. Cela pourrait avoir une incidence importante sur le comportement du marché du travail des jeunes, à savoir une augmentation du salaire d'acceptation, non seulement dans les PAM (Commission européenne, 2010a, pp. 73-77), mais également en Albanie et en Bosnie-Herzégovine. Par ailleurs, non seulement le taux de migration plus élevé parmi les diplômés universitaires (**TABLEAU 1.6**) pose un problème en termes de perte de capital humain (en particulier au Liban, en Albanie et en Bosnie-Herzégovine), mais des éléments démontrent également que la migration de main-d'œuvre qualifiée provoque une pénurie de cette dernière dans certains secteurs [par exemple au Maroc et en Tunisie (Commission européenne, 2010a) et en Bosnie-Herzégovine (Banque mondiale, 2009a)] et une augmentation du salaire d'acceptation (et par conséquent, des coûts de main-d'œuvre) dans certaines professions qualifiées.

L'immigration est également un facteur important en Syrie, en Jordanie et au Liban, essentiellement du fait de la population réfugiée de longue date du territoire palestinien occupé, de l'arrivée ultérieure de réfugiés d'Iraq, particulièrement en Jordanie. L'immigration de main-d'œuvre est en hausse en Turquie, en Israël, au Monténégro et en Croatie, quoique dans une moindre mesure. L'immigration en Croatie est généralement considérée comme nécessaire et avantageuse pour le développement économique, et devrait continuer à augmenter après l'adhésion de la Croatie à l'UE.

D'autres pays, comme l'Égypte, l'Algérie, la Tunisie et le Maroc, accueillent un nombre de plus en plus grand d'immigrants et de réfugiés en provenance d'Afrique subsaharienne, ce qui en fait des pays de transit et d'immigration. En 2011, la migration de retour (le retour forcé), en particulier de Libye, a augmenté les tensions sur le marché du travail dans les pays de la région. Selon la presse et des sources gouvernementales, près de 60 000 travailleurs migrants expatriés sont retournés en Tunisie et plus de 100 000 en Égypte, en plus des réfugiés que ces pays ont dû héberger au cours de la crise libyenne.

1.3 DÉGRADATION DES PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES EN 2011

L'agitation sociale et les troubles politiques dans tous les PAM et la persistance de la crise économique

mondiale ont eu des conséquences néfastes sur la croissance et les perspectives de croissance dans la région. Les perspectives de croissance pour 2011 et 2012 ont perdu plusieurs points de pourcentage en Tunisie, en Égypte, en Syrie et dans une moindre mesure, au Liban. La CAPMAS (agence centrale pour la mobilisation publique et les statistiques) égyptienne signale que depuis le quatrième trimestre de 2010, l'économie égyptienne a connu une baisse de 7 % et les exportations ont chuté d'environ 40 %, et que, dans le même temps, la valeur des importations a augmenté comme suite à la hausse du prix des marchandises. Les recettes du tourisme ont diminué, à l'instar des envois de fonds des expatriés. L'inflation a atteint 12 %, et le prix des aliments et des boissons, qui composent 44 % du panier utilisé pour mesurer l'inflation, a augmenté de 21 %. D'autres PPM ont maintenu leurs perspectives économiques mais souffrent encore des effets de la crise prolongée qui frappe l'UE depuis 2008 (**TABLEAU 1.7**).

Les effets les plus clairs dans les PAM ont été une réduction de l'activité productive et des exportations, et une chute vertigineuse des recettes du tourisme (en particulier en Tunisie et en Égypte, avec des réductions de 36 % et 40 %, respectivement). La plupart des pays ont connu une chute des investissements étrangers directs, avec une baisse de 40 % ou plus du nombre de projets annoncés en Tunisie, en Égypte, en Jordanie et au Liban, et une baisse encore plus prononcée en Syrie. Toutefois, le Maroc, l'Algérie, Israël et la Turquie ont connu une augmentation du nombre de projets annoncés ou du volume d'investissement (ANIMA, 2011). Les perspectives comportent de grands risques de baisse et de grandes incertitudes (FMI, 2011a, p. 96), même si une reprise des investissements étrangers directs a déjà commencé à se faire sentir à partir du deuxième semestre de 2011 (ANIMA, 2011).

L'incidence de la crise en Europe a été la plus grande dans les PPM où l'industrie manufacturière est un secteur économique clé et où les exportations de ce secteur se concentrent surtout vers les marchés de l'UE, comme Israël, la Croatie, la Turquie, le Maroc, la Tunisie et l'Égypte, et dans une moindre mesure, sur des exportateurs plus diversifiés comme la Jordanie. Les pays dotés d'un vaste secteur touristique, comme la Tunisie, l'Égypte et le Maroc, souffriront également de la crise que constitue le fait que les touristes se tournent vers d'autres destinations étant donné que les conditions et le sentiment de sécurité se sont dégradés au lendemain du Printemps arabe. En Algérie, et dans une moindre mesure en Égypte et en Syrie, où les industries extractives apportent une grande contribution au PIB, les perspectives économiques dépendront essentiellement des fluctuations des prix internationaux des hydrocarbures, qui sont actuellement plutôt favorables (FMI, 2011b). Le Maroc est le seul PPM qui réussit à survivre à l'effet de la crise économique mondiale (et en particulier à la crise dans l'UE) et des troubles politiques régionaux, et à maintenir son taux de croissance d'avant la crise.

TABLEAU 1.6: CHIFFRES DE L'ÉMIGRATION ET PRINCIPAUX PAYS DE DESTINATION, 2010

Pays	Nombre d'émigrants	Principaux pays de destination
Albanie	1 438 300; 45,4 % de la population Émigration de la population titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur: 9,0 %	Grèce, Italie, ancienne République yougoslave de Macédoine, États-Unis, Allemagne, Canada, Turquie, Royaume-Uni, France, Australie
Bosnie-Herzégovine	1 461 000; 38,9% de la population Émigration de la population titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur: 23,9 %	Croatie, Allemagne, Autriche, États-Unis, Slovénie, Suède, Suisse, Australie, Italie, Canada
Croatie	753 900; 17,1 % de la population Émigration de la population titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur: 24,1 %	Allemagne, Autriche, Australie, États-Unis, Canada, France, Italie, Suisse, Slovénie, Bosnie-Herzégovine
Monténégro	130 000-140 000; 20-22 % de la population	Pays de l'UE, Amérique du Nord et Amérique latine
Turquie	4 261 600; 5,6 % de la population Émigration de la population titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur: 5,8 %	Allemagne, France, Pays-Bas, Autriche, États-Unis, Bulgarie, Belgique, Arabie saoudite, Royaume-Uni, Suisse
Égypte	3 739 100; 4,4 % de la population Émigration de la population titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur: 4,6 %	Arabie saoudite, Jordanie, Libye, Koweït, Émirats arabes unis, États-Unis, territoire palestinien occupé, Italie, Qatar, Yémen
Jordanie	733 600; 11,3% de la population Émigration de la population titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur: 7,2 %	Territoire palestinien occupé, Arabie saoudite, États-Unis, Allemagne, Oman, Canada, Égypte, Australie, Royaume-Uni, Italie
Syrie	944 600; 4,2 % de la population Émigration de la population titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur: 6,1 %	Jordanie, Koweït, Arabie saoudite, États-Unis, Allemagne, territoire palestinien occupé, Libye, Canada, Suède, France
Israël	1 019 900; 14,0 % de la population Émigration de la population titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur: 7,9 %	Territoire palestinien occupé, États-Unis, Canada, Allemagne, Royaume-Uni, Jordanie, Australie, France, Pays-Bas, Belgique
Liban	664 100; 15,6 % de la population Émigration de la population titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur: 38,6 %	États-Unis, Australie, Canada, Allemagne, Arabie saoudite, France, Suède, Brésil, territoire palestinien occupé, Royaume-Uni
Territoire palestinien occupé	3 013 700; 68,3 % de la population Émigration de la population titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur: 7,2 %	Syrie, Jordanie, Arabie saoudite, Égypte, Libye, Yémen, Canada, Iraq, Royaume-Uni, Australie
Algérie	1 211 100; 3,4 % de la population Émigration de la population titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur: 9,4 %	France, Espagne, Israël, Canada, Italie, Belgique, Allemagne, Royaume-Uni, Tunisie, États-Unis
Maroc	3 016 600; 9,3 % de la population Émigration de la population titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur: 17,0 %	France, Espagne, Italie, Israël, Belgique, Pays-Bas, Allemagne, États-Unis, Canada, Arabie saoudite
Tunisie	651 600; 6,3 % de la population Émigration de la population titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur: 12,5 %	France, Italie, Libye, Allemagne, Israël, Arabie saoudite, Belgique, Canada, États-Unis, Suisse

Sources: Banque mondiale, 2011a; Monténégro: Petkova et al., 2010.

TABLEAU 1.7: PIB PAR HABITANT ET PERSPECTIVES DE CROISSANCE DU PIB, 2010-12

Pays	PIB par habitant (prix actuels en USD)	Prix constant – PIB (%) (changement annuel en pourcentage)		
	2010	2010	2011	2012
Albanie	3 719	3,5	2,5	3,5
Bosnie-Herzégovine	4 492	0,7	2,2	3,0
Croatie	13 736	-1,2	0,8	1,8
Monténégro	6 401	1,1	2,0	3,5
Turquie	9 712	8,9	6,6	2,2
Égypte	2 591	5,1	1,2	1,8
Jordanie	4 525	2,3	2,5	2,9
Syrie	2 734	3,2	-2,2	1,5
Israël	28 683	4,8	4,8	3,6
Liban	9 203	7,5	1,5	3,5
Territoire palestinien occupé	ND	ND	ND	ND
Algérie	4 501	2,4	3,3	3,6
Maroc	2 771	3,7	4,6	4,6
Tunisie	4 204	3,1	0,0	3,9

ND: non disponible.

Sources: FMI, 2011a et 2011b; PIB par habitant: Banque mondiale - base de données des WDI.

Au-delà des perspectives à court terme, il existe des grands problèmes structurels spécifiques qui affectent la création d'emplois dans les économies des PPM (et en particulier dans les PAM). Tout d'abord, les PME dominent fortement l'environnement des entreprises. Selon les estimations de Sabaudia Consulting basées sur différentes statistiques nationales², 98 % des 4,8 millions d'entreprises formelles en Algérie, en Égypte, en Jordanie, au Liban, au Maroc, en Syrie et en Tunisie sont des PME de moins de 50 employés. En Albanie, les micro-entreprises (moins de cinq employés) représentent 98 % de toutes les entreprises actives en dehors du secteur agricole et en Bosnie-Herzégovine, 93,6 % d'entre elles emploient moins de 10 employés. Cela a de vastes conséquences sur le modèle de développement économique (les PME ont tendance à avoir un niveau de productivité plus faible et à rencontrer des obstacles plus grands pour être compétitives sur les marchés internationaux), les conditions de création d'emplois et même des facteurs qui ont un effet direct sur l'employabilité, comme la capacité d'absorber les étudiants d'EFPP comme stagiaires.

La prépondérance des PME et des micro-entreprises signifie que ces dernières peuvent apporter une importante contribution à l'emploi et à la croissance durable. En fait, elles sont à l'origine de 60 à 70 % des emplois créés, tant formels qu'informels, et elles canalisent également les petits investissements, apportant jusqu'à 30 à 50 % en valeur ajoutée à la croissance économique dans leurs économies respectives. Dans le même temps, les PME et les micro-entreprises sont les sociétés qui éprouvent le plus de difficultés à se développer car elles rencontrent des problèmes pour trouver des fonds et des investissements suffisants, pour employer des ressources humaines qualifiées et pour obtenir une assistance administrative et technique; elles ont également un taux de mortalité plus élevé. Selon le Comité économique et social européen (CESE, 2011), 97 % des entreprises en Égypte sont des PME et représentent 62 % des emplois totaux; au Liban, 96 % des entreprises sont des micro-entreprises, représentant 50 % des emplois totaux; au Maroc, les PME représentent 99 % de toutes les entreprises et plus de 70 % de l'emploi total. Toutefois, la vitesse à laquelle

les entreprises ferment dans ces pays est élevée, affectant en moyenne 5,8 % de la population en âge de travailler, contre 2,1 % dans l'UE; le Maroc obtient un bon résultat dans la région, avec un chiffre de seulement 3,7 %.

Les données fournies par le Global Entrepreneurship Monitor³ (GEM) sur le développement de l'activité entrepreneuriale montrent que dans la plupart des PPM, le pourcentage de la population en âge de travailler qui ont une préférence pour entamer une activité entrepreneuriale est plus élevé que dans l'UE, où la moyenne est d'environ 6 %. C'est particulièrement le cas de l'Algérie, du Liban et du Maroc, où 15 % de la population en âge de travailler a entamé une activité entrepreneuriale entre 2008 et 2011, tandis que ce chiffre est supérieur à 10 % en Jordanie. Un sentiment qu'il y a plus d'opportunités commerciales dans ces pays conforte ces taux plus élevés d'activité entrepreneuriale. Toutefois, la principale motivation de l'activité entrepreneuriale dans la région est la nécessité (en tant que stratégie pour sortir du chômage), tandis que dans l'UE, l'accent est davantage placé sur le souhait d'améliorer les conditions personnelles et de poursuivre un développement de carrière (CESE, 2011). Par conséquent, les entreprises dans la région présentent un taux de mortalité plus élevé, et la plupart des PME n'atteignent jamais un niveau de développement suffisant pour créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour des tiers.

Cette prédominance de PME fait de l'environnement des entreprises un moteur clé de la dynamique économique, et par conséquent, la croissance d'entreprise et la création d'emplois, dans les pays de la région. Toutefois, tous les PAM à l'exception de la Tunisie ont un environnement des entreprises très décourageant, comme le montre l'indice de la facilité de faire des affaires de la Banque mondiale. Le **TABLEAU 1.8** donne le classement de tous les PPM (dans la première colonne, le classement général où plus la note est faible, plus l'environnement des entreprises est favorable) ainsi que les dix piliers de l'indice de la facilité de faire des affaires, et donne un aperçu des principaux défis à relever pour promouvoir la création d'entreprises dans les PPM.

Les PAM se trouvent aux environs de la 100^e place parmi 183 pays dans le classement de la facilité de faire des affaires (la Tunisie est une exception positive, à la 46^e place), tandis que les pays visés par l'élargissement se trouvent aux environs de la 70^e place (Israël occupant de manière remarquable la 34^e place, et la Bosnie-Herzégovine se hissant à une 125^e place). En ce qui concerne le développement de l'environnement des entreprises, parmi les PAM, seules la Tunisie (qui est passée de la 40^e place en 2010 à la 46^e place en 2011 à la suite de la révolution) et l'Algérie (qui est passée de la 143^e place en 2010 à la 148^e place en 2011, probablement à la suite de la loi de finances complémentaire de juillet 2010) ont connu une notable chute de cinq places ou plus depuis 2010, tandis que le Maroc a connu une nette amélioration, passant de la 115^e à la 94^e place. Parmi les

autres PPM, seule l'Albanie a rétrogradé (de la 77^e à la 82^e place), alors que tous les autres pays sont restés au même niveau.

Une autre grande contrainte de la création d'emplois décents dans les PAM en particulier est la dynamique sectorielle de l'économie. Les secteurs ayant le potentiel le plus élevé de création d'emplois à court terme (agriculture, construction et tourisme, par exemple) sont très sensibles à des facteurs externes (comme la météo, l'économie mondiale et la stabilité politique) et ont de faibles niveaux de productivité, et par conséquent, sont caractérisés par de bas salaires et de mauvaises conditions de travail. Même dans les pays qui ont atteint un certain niveau de développement de leur secteur manufacturier (voir **TABLEAU 3.2**), la spécialisation se concentre souvent sur des activités à faible valeur ajoutée (comme c'est le cas, par exemple, de l'industrie textile au Maroc, en Tunisie et en Égypte). Le nombre d'emplois créés pour les travailleurs qualifiés ou pour ceux qui ont des compétences techniques est très faible, ce qui explique le niveau élevé de chômage des diplômés (section 3.1).

La recherche de secteurs qui ont un potentiel élevé de création d'emplois est devenu un exercice généralisé dans la région, conduisant souvent au chevauchement de priorités. En Égypte, par exemple, le ministère de la main-d'œuvre et de la migration a défini les secteurs de la construction, de l'habillement, du tourisme et de la technologie de pointe, comme les technologies de contrôle industrielles, la transformation alimentaire, les technologies de l'information et de la communication (TIC) et les énergies renouvelables, comme les secteurs les plus prometteurs pour l'avenir. En Tunisie, les autorités ont insisté sur les TIC, les énergies renouvelables et l'agriculture biologique comme les principaux moteurs de la future demande de main-d'œuvre. En Algérie, les secteurs recensés sont la pêche, l'agroalimentaire et les travaux publics, ainsi que tous les secteurs liés à l'énergie et à l'eau. Le tourisme, la construction, l'agroalimentaire et les TIC semblent présenter un énorme potentiel de création d'emploi dans tous les PPM, même si cela dépendra de la mise en œuvre des politiques actuelles et de la dynamique des économies dans ces pays.

Dans le domaine de la compétitivité globale, qui est définie par le Forum économique mondial (2011a) comme «l'ensemble d'institutions, politiques et facteurs qui déterminent le niveau de productivité d'un pays», les changements ont été plus marqués. Parmi les PPM, seul Israël est à un stade de développement «dirigé par l'innovation», tel que défini par le Forum économique mondial. La Turquie, la Croatie et le Liban sont en transition vers ce stade et la plupart des autres PPM (Albanie, Bosnie-Herzégovine, Monténégro, Jordanie, Maroc et Tunisie) sont au stade de développement «dirigé par l'efficacité». L'Algérie, l'Égypte et la Syrie sont encore en transition vers ce stade depuis le stade «dirigé par les facteurs».

³ Les marqueurs fournis par le Global Entrepreneurship Monitor se basent sur les sondages auprès de la population adulte sur des aspects liés à l'activité entrepreneuriale et aux aspirations, attitudes et perceptions des personnes qui entament une activité entrepreneuriale ou l'ont entamée quelque temps auparavant.

TABLEAU 1.8: FACILITÉ DE FAIRE DES AFFAIRES 2011: CLASSEMENT GÉNÉRAL ET PILIERS

Pays	Classement général	10 piliers de la facilité de faire des affaires									
		Lancer une affaire	Obtenir les permis de construction	Obtenir l'électricité	Enregistrer la propriété	Obtenir un crédit	Protéger les investisseurs	Payer les impôts	Faire des échanges transfrontaliers	Appliquer des contrats	Résoudre l'insolvabilité
Albanie	82	61	183	154	118	24	16	152	76	85	64
Bosnie-Herzégovine	125	162	163	157	100	67	97	110	108	125	80
Croatie	80	67	143	56	102	48	133	32	100	48	94
Israël	34	43	137	93	147	8	5	59	10	94	45
Monténégro	56	47	173	71	108	8	29	108	34	133	52
Turquie	71	61	155	72	44	78	65	79	80	51	120
Moyenne régionale	71	64	154	79	60	68	63	79	76	59	109
Algérie	148	153	118	164	167	150	79	164	127	122	59
Égypte	110	21	154	101	93	78	79	145	64	147	137
Jordanie	96	95	93	36	101	150	122	21	58	130	104
Liban	104	109	161	47	105	78	97	30	93	120	125
Maroc	94	93	75	107	144	98	97	112	43	89	67
Territoire palestinien occupé	131	177	129	85	78	166	46	39	114	93	183
Syrie	134	129	133	83	82	174	111	111	122	175	102
Tunisie	46	56	86	45	65	98	46	64	32	76	38
Moyenne régionale	109	76	124	103	111	106	79	122	73	122	101

Note: Le classement général est donné dans la première colonne: plus la note est faible, plus l'environnement des entreprises est favorable. Pour de plus amples détails, voir les notes techniques à l'annexe.
Sources: Banque mondiale et IFC, 2011a.

Entre 2010-11 et 2011-12, la compétitivité telle qu'elle est perçue par les acteurs économiques internationaux s'est clairement dégradée dans les pays touchés par le Printemps arabe (en particulier en Égypte et en Tunisie, qui ont perdu 13 et 8 places respectivement dans l'indice de compétitivité mondiale) comme suite à l'instabilité pour les affaires et à l'incertitude quant au futur proche, et a pratiquement stagné pour les autres (TABLEAU 1.9; Forum économique mondial, 2011a).

Ces événements pourraient avoir un effet sur la productivité du travail à long terme dans les PPM, comme le montre le TABLEAU 1.10. Dans les pays visés par l'élargissement, la croissance de la productivité est sur le point de diminuer, convergeant vers le taux des États membres méditerranéens de l'UE (environ 1 % par an en

moyenne) vu que le rythme auquel ils rattrapent l'UE se ralentit, et la vague d'investissement de capitaux liée à leur intégration prévue au marché de l'UE diminue. En revanche, dans les PAM, où l'agriculture et les services à faible productivité (y compris dans le secteur informel) dominant encore l'économie, la transformation structurelle de leurs économies respectives doit encore se produire. L'augmentation prévisible de la productivité étant donné que cela achève la transition de secteurs exigeants en ressources à des secteurs plus exigeants en capitaux impliquera que la croissance aura une intensité de main-d'œuvre moins grande qu'au cours des dernières années (lorsque l'élasticité de l'emploi était proche de 0,9 en moyenne, trois fois la moyenne internationale, et la croissance a donc eu une très grande intensité de main-d'œuvre). Par conséquent, il faudra un taux de

TABLEAU 1.9: INDICE DE COMPÉTITIVITÉ MONDIALE

Pays	Indice de compétitivité mondiale Classement 2010-11	Indice de compétitivité mondiale Classement 2011-12
Albanie	88	78
Bosnie-Herzégovine	102	103
Croatie	77	76
Monténégro	49	60
Turquie	61	59
Égypte	81	94
Jordanie	65	71
Syrie	97	98
Israël	24	22
Liban	92	89
Territoire palestinien occupé	ND	ND
Algérie	86	87
Maroc	75	73
Tunisie	32	40

Note: Plus la note est faible, plus le niveau de compétitivité mondiale est élevé. Voir les notes techniques à l'annexe. ND: non disponible.
Source: Forum économique mondial, 2011a.

croissance plus élevée pour créer le même nombre d'emplois. Le faible niveau de croissance de la productivité dans les PAM peut s'expliquer par le fait que des emplois ont été créés dans le secteur agricole, le secteur étatique et les services à faible productivité (Commission européenne, 2010a, p. 35).

Les résultats du récent exercice de modélisation illustre l'incidence de scénarios alternatifs de croissance concernant la forme du marché du travail et la complémentarité et le potentiel de co-développement entre les PPM et l'UE (**TABLEAU 1.11**). L'accent était placé sur les pays méditerranéens de l'UE, les Balkans occidentaux et les pays du sud et de l'est de la Méditerranée, y compris les PAM, la Turquie et Israël. L'exercice a utilisé différentes séries d'hypothèses concernant les événements économiques dans les pays méditerranéens de l'UE, le modèle d'intégration économique internationale dans les pays méditerranéen et la coopération régionale dans la Méditerranée, et les projections de croissance qui en ont découlé. La simulation montre d'importants écarts en termes de création d'emplois et par conséquent, de taux de chômage et d'activité, non seulement pour les PPM, mais également pour l'UE.

Comme le montre le **TABLEAU 1.11**, le pire scénario («crise méditerranéenne») repose sur l'hypothèse que la crise économique actuelle aura un effet à long terme sur les pays méditerranéens de l'UE, avec une perte permanente de capital humain en conséquence d'un chômage à long terme généralisé. Dans le deuxième scénario («divergence», ou désinflation compétitive), la concurrence internationale pousse les pays à s'engager dans une réduction des coûts internes par une politique monétaire et fiscale restrictive et une modération des salaires. Cela conduirait à une augmentation de la productivité dans les pays méditerranéens de l'UE (ce qui est difficile avec des niveaux élevés à long terme de chômage) et un certain niveau de stagnation de pays du sud de la Méditerranée, même s'ils deviendraient une plateforme de production à faible coût pour les pays de l'UE, profitant aux pays les plus compétitifs. Le scénario le plus positif («convergence») présuppose les perspectives d'intégration régionale (adhésion à l'UE ou au moins au marché unique européen) et par conséquent, une coopération régionale renforcée sur la base de complémentarités économiques (y compris sur les marchés du travail) et de meilleurs échanges commerciaux intra-régionaux.

TABLEAU 1.10: CROISSANCE DE LA PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL (MESURÉE EN PRODUCTION PAR PERSONNE EMPLOYÉE)

Pays	1980-89	1990-94	1995-99	2000-04	2005-09
Albanie	-1,51	-5,75	7,48	8,84	5,42
Bosnie-Herzégovine	ND	ND	ND	5,40	0,69
Croatie	ND	ND	3,20	3,36	1,68
Monténégro	ND	ND	ND	ND	ND
Turquie	3,61	1,77	2,29	4,47	1,79
Égypte	2,75	-0,15	3,23	1,16	3,86
Jordanie	-2,81	-5,30	-0,54	2,79	2,30
Syrie	-1,94	4,06	-1,69	-0,26	0,41
Israël	1,47	0,11	2,06	0,37	0,38
Liban	ND	ND	104	ND	ND
Territoire palestinien occupé	ND	ND	131	ND	ND
Algérie	-1,55	-5,32	-1,12	0,61	-0,10
Maroc	0,86	0,41	-0,99	3,09	2,97
Tunisie	0,78	1,50	2,54	2,39	2,61

ND: non disponible.

Source: The Conference Board Total Economy Database, «Output, labor and labor productivity country details, 1950-2009», Groningen Growth and Development Centre, Université de Groningen, 2010.

1.4 DISPARITÉ RURALE/URBAINE/RÉGIONALE ET INÉGALITÉ ENTRE LES SEXES: PRINCIPAUX MOTEURS DE LA PAUVRETÉ

La plupart des PPM sont soit des pays à revenu moyen supérieur (Albanie, Algérie, Bosnie-Herzégovine, Jordanie, Liban, Monténégro, Tunisie et Turquie) soit des pays à revenu moyen inférieur (Égypte, Maroc et Syrie), à l'exception de la Croatie et d'Israël, qui ont un revenu élevé selon les indicateurs de développement dans le monde (WDI) de la Banque mondiale. L'indice de développement humain (IDH) mesure le développement en combinant quatre indicateurs: espérance de vie à la naissance, taux d'alphabétisation des adultes, taux brut de scolarisation et PIB par habitant (PPA en USD). Si, comparativement, ils sont restés en grande partie stables (le nombre total de pays étudiés est passé de 169 en 2010 à 187 en 2011, entraînant une chute «statistique» dans le classement dans tous les PPM), les

résultats absolus en termes d'IDH ont augmenté pour tous les PPM à l'exception de l'Égypte et de la Tunisie, où ils ont stagné en 2011. Comme le montre le **GRAPHIQUE 1.2**, Israël et les pays des Balkans occidentaux obtiennent de bien meilleurs résultats en termes de développement humain que les PAM: le Maroc, la Syrie, le territoire palestinien occupé et l'Égypte sont à la queue du classement du développement humain. Les résultats de la Turquie se situent entre ceux des Balkans occidentaux et ceux des PAM.

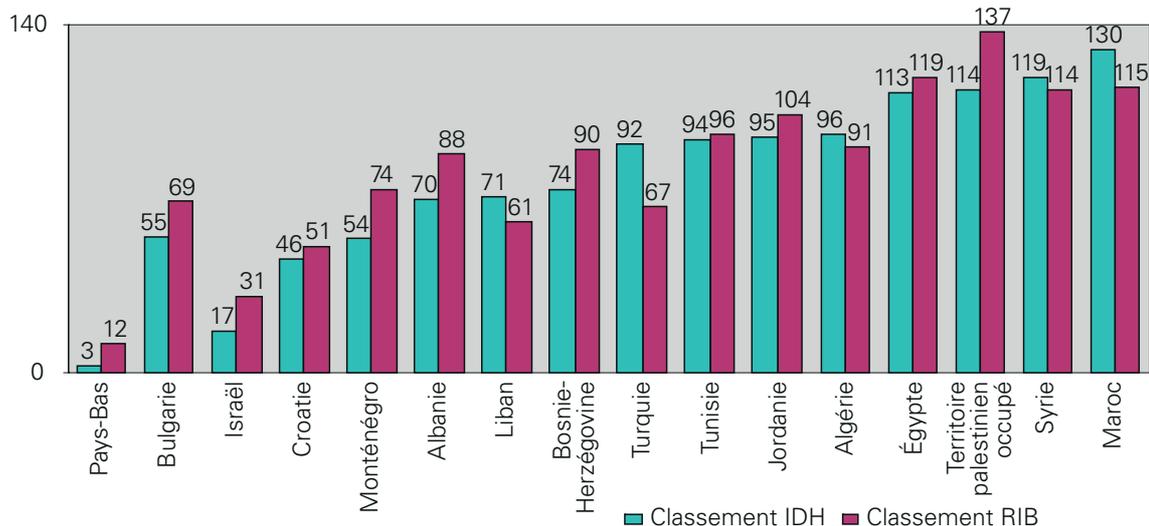
Toutefois, la comparaison entre les niveaux relatifs d'IDH et les niveaux relatifs de revenu national (mesurés par le revenu national brut (RNB) par habitant, voir **GRAPHIQUE 1.2**) témoigne de deux obstacles majeurs au développement humain dans ces pays. Les principaux PAM (Maroc, Syrie, Égypte et Algérie) et la Turquie présentent des niveaux de résultats en matière d'éducation inférieurs à ceux qui correspondent à leurs niveaux de revenu, de sorte que leurs résultats dans l'IDH sont bien inférieurs à leur position dans le classement mondial de RNB par habitant (-25 places pour la Turquie, -15 pour le Maroc, -9 pour l'Égypte et -5 pour l'Algérie). Par conséquent, dans le cas le plus

TABLEAU 1.11: SCÉNARIOS DU MARCHÉ DU TRAVAIL, 2007-30

Scénario	Pays	Création d'emplois (milliers)	Taux de croissance de l'emploi (%)	Population active (milliers)	Emplois (milliers)	Chômeurs (milliers)	Inactifs (milliers)	Taux d'activité (%)	Taux de chômage (%)
Crise méditerranéenne: scénario de convergence vers le bas	Sud de la Méditerranée	28 600	1,42	117 332	103 411	13 804	157 040	42,8	11,8
	UE	34 292	0,63	270 480	253 261	17 219	161 948	62,5	6,4
	Balkans	1 957	1,10	9 947	8 781	1 166	9 762	50,5	11,7
Divergence: scénario d'intégration disparate	Sud de la Méditerranée	47 098	2,15	133 036	121 909	12 113	141 327	48,5	9,1
	UE	48 250	0,87	283 710	267 219	16 490	148 717	65,6	5,8
	Balkans	2 536	1,4	11 466	9 360	1 105	9 243	53,1	10,6
Convergence: scénario d'intégration régionale	Sud de la Méditerranée	59 846	2,6	145 886	134 657	11 229	128 477	53,2	7,7
	UE	67 088	1,2	303 019	286 057	16 961	129 409	70,1	5,6
	Balkans	2 895	1,5	10 601	9 719	882	9 107	53,8	8,3

Notes: Les Balkans occidentaux englobent l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Croatie, l'ancienne République yougoslave de Macédoine et la Serbie; le sud de la Méditerranée englobe les PAM, la Libye, la Turquie, Israël et la Mauritanie.

Source: Institut de prospective économique du monde méditerranéen. Pour des détails sur les scénarios, voir Jolly (2011).

GRAPHIQUE 1.2: CLASSEMENT DES PAYS PARTENAIRES MÉDITERRANÉENS EN MATIÈRE D'INDICE DE DÉVELOPPEMENT HUMAIN ET DE REVENU INTÉRIEUR BRUT, 2010

Note: Plus la note est basse, plus l'IDH et le RIB sont favorables. Voir les notes techniques à l'annexe.

Source: PNUD, 2011.

extrême, le niveau de développement humain de la Turquie est 25 places plus bas que son niveau de développement économique. En revanche, les résultats d'IDH dans les Balkans occidentaux et en Israël sont bien meilleurs que leur position dans le classement de RNB par habitant (+20 au Monténégro, +18 en Albanie, +16 en Bosnie-Herzégovine et +14 en Israël). Dans le

plus extrême de ces cas, le niveau de développement humain du Monténégro est 20 places plus haut que son niveau de développement économique. La Jordanie et le territoire palestinien occupé occupent également une position relativement meilleure dans le classement IDH que dans le classement RNB par habitant (+9 et +23 places respectivement).

L'une des principales sources d'inégalité dans les PAM et la Turquie est l'écart marqué entre les sexes, dû en grande partie aux normes sociales concernant le comportement et les activités des femmes en public. Cet écart entre les sexes peut facilement être mesuré en termes de statut juridique des femmes (comme le montre le récent rapport *Women, Business and the Law 2012* de la Banque mondiale et de l'IFC (2011b), qui indiquait que les femmes des pays d'Afrique du Nord et du Moyen-Orient sont confrontées à davantage d'obstacles juridiques que celles d'autres pays du monde); en termes de participation des femmes à l'économie et au marché du travail (voir section 3.1); et en termes d'inégalité sociale et politique en comparant de simples chiffres concernant les hommes et les femmes, comme le montre l'indice d'inégalité entre les sexes du PNUD et l'indice d'inégalité entre les sexes du Forum économique mondial (**TABLEAU 1.12**). L'exclusion du marché du travail est l'une des principales causes d'inégalité entre les hommes et les femmes, en particulier dans les PAM, en Turquie et en Bosnie-Herzégovine, où les taux d'activité et d'emploi des femmes sont extrêmement faibles.

L'écart entre les sexes que montre le **TABLEAU 1.12** se mesure en utilisant un ensemble de quatre indicateurs: la différence entre les chiffres pour les hommes et les femmes en termes de participation et de perspectives économiques, de niveau d'études, de santé et de survie et d'émancipation politique. Au-delà des inégalités absolues entre les sexes, l'accès inexistant (ou limité) aux services publics de base comme l'éducation et les soins de santé (voir section 2.2 pour les différences entre les sexes en termes d'éducation) et même les infrastructures de transport public (voir Karkkainen, 2010, pour la corrélation positive entre l'emploi des femmes et des transports publics sûrs) semble être un moteur important de pauvreté et d'inégalité dans les PAM. Les zones rurales et les zones éloignées (agricoles) sont particulièrement sensibles à ce problème.

Le grand nombre de personnes qui sont actives en tant que travailleurs familiaux non rémunérés (en particulier les femmes dans les zones rurales), la prévalence du travail informel, la proportion relativement élevée de l'agriculture de subsistance et de l'activité indépendante et le niveau

TABLEAU 1.12: INDICE D'INÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

Pays	Indice d'inégalité entre les sexes Classement 2010
Albanie	78
Bosnie-Herzégovine	ND
Croatie	53
Monténégro	ND
Turquie	126
Égypte	125
Jordanie	120
Syrie	124
Israël	52
Liban	116
Territoire palestinien occupé	ND
Algérie	118
Maroc	127
Tunisie	107
France	46
Allemagne	13

Note: Plus la note est faible, plus l'égalité des sexes est proche. Voir les notes techniques à l'annexe. ND: non disponible.
Source: Forum économique mondial.

extrêmement bas des salaires dans certains PAM (comme l'Égypte ou le Maroc) sont des facteurs qui expliquent le taux important de «travailleurs pauvres». Selon l'Organisation internationale du travail (OIT, 2011b; et 2012), la proportion des personnes occupant un emploi précaire est de 30-40 % pour les pays du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (près de 50 millions de personnes, même si les pays repris dans l'analyse régionale sont légèrement différents), tandis que la proportion de personnes considérées comme des travailleurs pauvres (2 USD par jour) est évaluée à 11 % (15 millions de personnes). Selon les rapports, les femmes ont bien plus de chances que les hommes d'avoir un emploi précaire en Afrique du Nord (55 % contre 32 %) et au Moyen-Orient (43 % contre 27 %). Par conséquent, même l'emploi rémunéré ne garantit pas de revenu suffisant pour sortir de la pauvreté: en Syrie, en Jordanie et en Égypte, le salaire minimal ne suffit pas pour maintenir une famille de taille normale au-dessus du seuil de pauvreté (Commission européenne, 2010a, p. 41).

En plus des inégalités entre les sexes et concernant la qualité des emplois, il existe également des variations dans les PAM en termes de disparités régionales ou territoriales. Si les informations statistiques sur les disparités régionales (par ex., revenu des ménages et participation au marché du travail) dans les PAM sont rares, la révolution tunisienne a montré ce que peuvent être les effets déstabilisateurs de ces disparités (Femise, 2011, p. 43). Les disparités régionales dans les PAM sont étroitement liées aux fossés rural/urbain et fabrication/agriculture, renforcés par le taux inhabituellement élevé de croissance dans l'emploi agricole que ces pays ont enregistré (Banque mondiale, 2011b, p. 5). Ces facteurs expliquent en moyenne 20 %

des inégalités de revenu dans les PAM. Par exemple, les disparités régionales existent de longue date en Turquie, où les disparités de développement apparaissent clairement dans les écarts de revenu des ménages, mais également dans l'absence de croissance économique dans les régions à l'est du pays. La pauvreté en Anatolie orientale et dans les régions de la mer Noire encourage une migration supplémentaire vers les grandes villes de l'ouest du pays. Le revenu des ménages ruraux est de 59 % de ceux des zones urbaines (Turkstat, étude sur le revenu et les conditions de vie, 2009). Les aspects territoriaux peuvent avoir moins d'importance dans les plus petits pays des Balkans occidentaux, mais les industries en déclin dans des villes spécifiques ont une incidence importante sur les marchés du travail locaux.

L'élément géographique du revenu, et par conséquent les disparités régionales dans les PAM, est plus important au Maroc (où la consommation des ménages par habitant dans les zones rurales ne représente que 54 % de celle des zones urbaines, et où les taux de chômage et d'activité affichent des différences allant jusqu'à 15 points de pourcentage) et en Égypte (voir **TABLEAU 1.13**). Ces disparités sont souvent aggravées par des différences régionales comme les investissements dans l'éducation et le niveau d'études, ajoutées au fossé économique entre régions. Par ailleurs, les principaux moteurs de l'inégalité sont souvent reliés entre eux: par exemple, les femmes sont particulièrement touchées par les différences géographiques dans l'accès aux services sociaux publics (en particulier la santé et l'éducation) et plus encore par l'absence d'options de transport appropriées dans les régions périphériques (Banque mondiale, 2011b, pp. 46-47).

TABLEAU 1.13: DISPARITÉS RÉGIONALES DANS LES PAYS ARABES MÉDITERRANÉENS

Pays	Consommation moyenne par habitant (ratio capitale/national)	Année	Taux de pauvreté (%) (ratio urbain/rural)	Année	Consommation moyenne par habitant (ratio urbain/rural)
Algérie	ND		8,9 / 19,3	1995	ND
Égypte	1,75	2005	10,1 / 26,8	2004/05	1,92
Jordanie	1,54	2002	12,9 / 18,7	2002	1,32
Liban	1,34	2004	8 / >25	1995	ND
Maroc	1,16	1998	4,8 / 14,5	2007	2,17
Syrie	1,55	2004	7,9 / 14,5	2004	1,52
Tunisie	1,33	2000	1,6 / 8,3	2000	1,86
Territoire palestinien occupé	ND		16 / 15	2003	1,67

ND: non disponible.

Source: Banque mondiale, 2011b, p. 37.

En considérant l'ensemble de tous les facteurs, les niveaux de pauvreté semblent avoir baissé dans tous les PPM au cours de la période précédant la crise économique de 2008, en particulier la pauvreté absolue. Toutefois, vu la croissance économique rapide nécessaire pour réduire la pauvreté, persiste le risque qu'elle augmente à nouveau dans le contexte actuel de crise économique et politique et que les prix des produits alimentaires augmentent massivement; c'est le cas du moins dans les PAM, en particulier étant donné qu'une grande partie de leur population vit près du seuil de pauvreté et est par conséquent vulnérable à la pauvreté (Femise, 2011). Une étude de la CAPMAS en Égypte a estimé qu'entre 2004 et 2009, le pourcentage d'Égyptiens vivant au seuil de pauvreté de 2 USD de la Banque mondiale, ou en dessous, est passé de 19,6 % à 21,8 %, en particulier dans les zones rurales (en Haute Égypte, le taux a atteint 43,7 %). Selon les WDI (Banque mondiale), selon les estimations, 19 % de la population vit au-dessous du seuil de pauvreté national au Maroc, 16,7 % en Égypte et 14,2 % en Jordanie, et au total, 47 % des familles dans le territoire palestinien occupé.

La pauvreté reste un grand défi pour la région. Si l'on fait un calcul en utilisant le chiffre de 3 USD par jour comme seuil de pauvreté au lieu de 2 USD par jour, le nombre de personnes vivant dans la pauvreté dans la région arabe, passe de 45 millions à 92 millions (Mohamadieh et Abdel Samad, 2011). Le rapport 2010 sur les objectifs du Millénaire pour le développement, publié par les Nations unies en septembre 2010, signale que depuis 1990, l'ampleur de la pauvreté a baissé dans toutes les régions sauf en Asie de l'Ouest (qui couvre quelques-uns des 22 pays arabes, dont l'Égypte, le Liban, la Syrie, la Jordanie et le territoire palestinien occupé). Ainsi, la région assiste à une augmentation du nombre de personnes vivant dans la pauvreté, tandis qu'une grande partie de la population vit près du seuil de pauvreté. Un grand nombre de personnes sont extrêmement vulnérables à la pauvreté, et des réductions relativement faibles des revenus ou des hausses légères du prix des produits de base peuvent les pousser dans la pauvreté. Par ailleurs, ces pays souffrent d'un chômage chronique, que la crise économique mondiale et l'instabilité politique ont accru.

Le niveau constant de chômage et d'inactivité dans la région est une autre raison de la grande proportion de personnes qui vivent dans la pauvreté.

Cependant, malgré la baisse du niveau de pauvreté, les inégalités augmentent parce que la croissance accrue est inégalement distribuée: une augmentation de la croissance d'un point de pourcentage ne réduit le niveau de pauvreté que d'un demi-point de pourcentage. Si le niveau d'inégalité est plus faible dans les PPM que dans certaines autres régions en développement comme l'Amérique latine ou l'Afrique subsaharienne, il est plus élevé qu'en Europe, et pourrait commencer à avoir un effet déstabilisateur (voir **TABLEAU 1.14** pour les coefficients de Gini, une mesure commune de l'égalité de la distribution des revenus en dépit de leurs lacunes: le fait qu'ils se basent sur des enquêtes auprès des ménages, ils sous-estiment le véritable niveau de pauvreté lorsqu'il y a un grand nombre de personnes extrêmement riches). Les coefficients de Gini ont augmenté pour les PAM (en particulier le Maroc et la Tunisie), la Turquie, l'Albanie et la Bosnie-Herzégovine au cours de la dernière décennie. Selon certaines études, la distribution des indicateurs non liés au revenu comme l'éducation, la santé et la propriété foncière place les PAM parmi les pays les plus inégaux au monde (Femise, 2011).

Certaines politiques dans la région continuent à être introduites sur une base ad hoc et ciblent des groupes spécifiques de personnes vivant dans une pauvreté extrême, alors qu'il manque souvent des programmes systémique de politique sociale. L'aide aux groupes vulnérables n'est pas liée à une approche fondée sur les droits et qui répond aux besoins fondamentaux de tous les citoyens, mais plutôt à une approche de «charité», qui est fragmentée et insuffisante. Des mesures d'aide au revenu sont souvent mises en œuvre par l'intermédiaire de subventions pour l'alimentation et les combustibles, plutôt que de régimes de protection sociale. De même, les plans d'action sociale n'ont pas de vision globale basée sur des stratégies nationales pour le développement social, y compris en matière de santé publique, d'éducation, de création d'emploi, et de plan national global de sécurité sociale.

TABLEAU 1.14: NOMBRE DE PAUVRES ET COEFFICIENT DE GINI

Pays	Nombre de pauvres¹ (% de la population)	Coefficient de Gini (dernière année disponible 2000-10)
Albanie	4,25 (2008)	0,345 (2009)
Bosnie-Herzégovine	0,19 (2007)	0,362 (2008)
Croatie	0 (2009)	0,337 (2009)
Monténégro	0 (2009)	0,299 (2009)
Turquie	9,05 (2006)	0,397(2009)
Égypte	18,46 (2006)	0,321 (2006)
Jordanie	3,46 (2007)	0,377 (2007)
Syrie	ND	0,358 (2009)
Israël	ND	0,392 (2009)
Liban	ND	0,37 (2005)
Territoire palestinien occupé	ND	ND
Algérie	ND	0,37 (2007)
Maroc	13,97 (2008)	0,408 (2008)
Tunisie	12,82 (2005)	0,408 (2010)
Moyenne de l'UE		0,31 (2008)

Notes: (1) Pourcentage de la population vivant avec moins de 2 USD par jour. Voir les notes techniques sur le coefficient de Gini à l'annexe; plus la note est faible, plus l'égalité de revenu est proche. ND: non disponible.

Sources: Indicateurs de développement de la Banque mondiale; fiches de pays de l'ETF; et Eurostat (2008).

2. RÉSULTATS EN MATIÈRE D'ÉDUCATION ET DE FORMATION

Les enquêtes relatives au climat d'investissement dans les PAM indiquent que l'éducation et les compétences de la main-d'œuvre constituent une contrainte majeure ou grave pour la croissance dans une mesure bien plus grande que dans les pays visés par l'élargissement [plus de 40 % des sociétés dans les PAM, selon les études BEEPS, contre 21,7 % seulement dans le dernier groupe, qui est sous la moyenne mondiale (voir **GRAPHIQUE 5.4** au chapitre 5)]. C'est paradoxal dans une région qui a un grand surplus de main-d'œuvre et qui a eu un niveau relativement élevé d'investissements publics dans l'éducation au cours des quatre dernières décennies, et cela établit un cadre pour exposer les défis de l'employabilité des jeunes dans la région (voir chapitre 5).

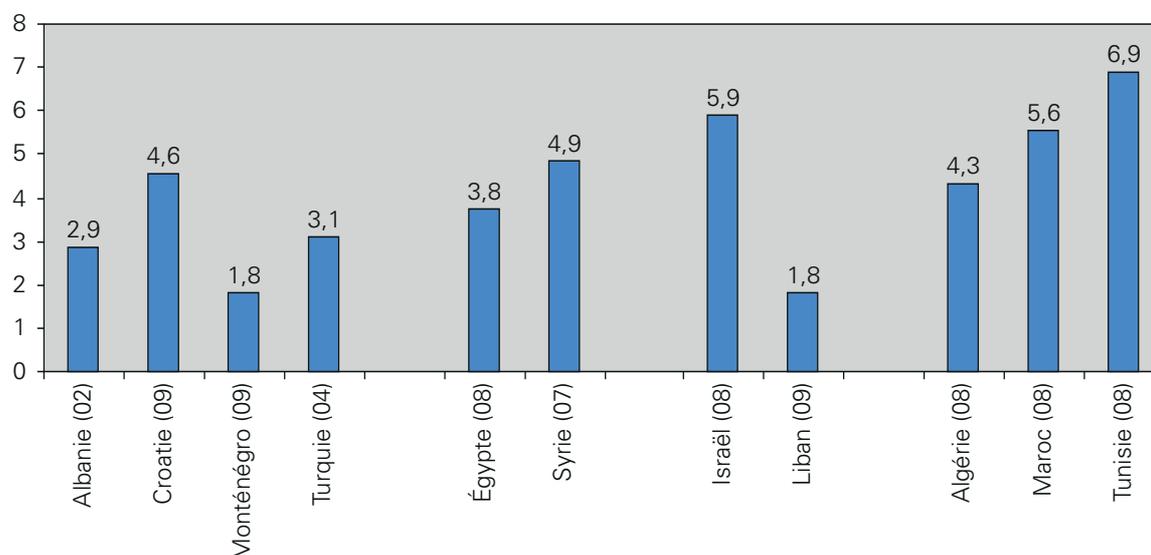
2.1 NIVEAU RELATIVEMENT ÉLEVÉ D'INVESTISSEMENTS DANS L'ÉDUCATION ET LA FORMATION

Les PAM, Israël, la Bosnie-Herzégovine et la Croatie ont des niveaux relativement élevés de dépenses publiques dans l'éducation (**GRAPHIQUE 2.1**). Au cours des 40 dernières années, ces pays ont alloué davantage de ressources budgétaires à l'éducation que d'autres pays ayant des niveaux similaires de revenu par habitant

(Banque mondiale, 2008), et certains d'entre eux, même davantage que la moyenne de l'UE (5 %), révélant le haut niveau de priorité politique accordé à l'éducation. Ce n'est pas le cas de l'Albanie, du Monténégro, du Liban et de la Turquie. Si les dépenses publiques dans l'éducation en Turquie figurent parmi les plus faibles des pays de l'OCDE, les dépenses privées représentent 3 % supplémentaires du PIB (Majcher-Teleon et Bardak, 2011).

Le très faible pourcentage de dépenses publiques dans l'éducation au Liban ne devrait pas être mal interprété, étant donné que le secteur privé et les fonds privés jouent un rôle fondamental dans le pays (70 % des dépenses dans l'enseignement primaire, 60 % dans l'enseignement secondaire et l'EFPP, et 50 % pour les universités), principalement parce que l'éducation est considérée comme un investissement en termes de futures perspectives de migration. En effet, aucun autre pays de la région, à l'exception d'Israël, ne se targue d'un taux plus élevé d'inscription à l'université. De même, les dépenses privées dans l'éducation (environ 3 % du PIB) sont relativement élevées en Turquie, mais leur incidence n'est pas tout à fait claire: les indicateurs d'éducation ne se sont pas nettement améliorés et l'inégalité a progressé dans la société (Majcher-Teleon et Bardak, 2011). En revanche, en Égypte, les dépenses publiques dans l'éducation connaissent une nette tendance à la baisse depuis 2003 (de 4,95 % à 3,8 %), précisément alors qu'un nombre croissant d'enfants sont entrés dans le système éducatif.

GRAPHIQUE 2.1: DÉPENSES PUBLIQUES DANS L'ÉDUCATION EN PROPORTION DU PIB, DERNIÈRE ANNÉE DISPONIBLE (%)



Notes: Année de référence entre parenthèses. Aucune donnée n'est disponible pour la Bosnie-Herzégovine, la Jordanie et le territoire palestinien occupé.

Sources: Banque mondiale - base de données des WDI; Liban: UNESCO - base de données de l'ISU.

2.2 ACCÈS QUASI UNIVERSEL À L'ÉDUCATION, Y COMPRIS POUR LES FILLES

Les investissements dans l'éducation ont considérablement amélioré l'accès à l'éducation. L'enseignement primaire est quasi universel (**TABLEAU 2.1**) sauf, fait inquiétant, dans le territoire palestinien occupé (90 %) et en Bosnie-Herzégovine (88 %). Toutefois, les taux d'inscription dans les écoles maternelles restent très faibles dans la plupart des pays, à l'exception notable d'Israël, du Liban, du Maroc, de l'Albanie et de la Croatie. Cela a un effet négatif sur les taux d'activité des jeunes femmes et sur la réussite future des enfants provenant de milieux défavorisés. En termes d'égalité, la plus grande réalisation a été de loin de réduire l'écart entre le taux d'inscription des filles et celui des garçons à tous les niveaux d'enseignement, y compris à l'université, comme le montrent les **TABLEAUX 2.1** et **2.2**, et le **GRAPHIQUE 2.4**. Les seuls pays où les filles n'ont pas encore entièrement rattrapé leur retard au niveau secondaire et supérieur sont la Turquie et le Maroc. Par ailleurs, des cours d'AFP alternatifs viables conçus pour améliorer l'accès au

marché du travail pour les filles restent une exception dans la plupart des pays.

On peut mieux apprécier la rapide amélioration de la couverture d'éducation lorsque l'on compare les années de scolarisation moyennes pour toute la population et l'espérance de vie scolaire des nouveaux groupes (PNUD, 2011). Comme le montre le **GRAPHIQUE 2.2**, le nombre moyen d'années de scolarisation pour l'ensemble de la population est le plus élevé en Israël, en Albanie, en Croatie et en Bosnie-Herzégovine (entre 8,7 et 11,9 ans) et le plus faible au Maroc, en Syrie, en Égypte, en Turquie et en Tunisie (entre 4,4 et 6,5 ans). Toutefois, l'espérance de vie scolaire de nouveaux groupes (présentée également dans le graphique 2.2) est plus élevée que le nombre moyen d'années de scolarisation dans tous les PPM, qui va de 4,5 ans de plus en Jordanie à 8 ans de plus en Tunisie. À l'exception du Maroc, de la Syrie, de l'Égypte et de la Turquie (où vit toutefois la majorité de la population de la région), l'espérance de vie scolaire dans les PPM a déjà atteint les niveaux de l'UE. Cependant, même dans les pays en retard, l'amélioration du taux d'inscription est évident: l'espérance de vie scolaire est nettement plus élevée que le nombre moyen d'années de scolarisation (5,9 ans de plus au Maroc, 5,6 ans en Syrie, 5,3 ans en Turquie et 4,6 ans en Égypte).

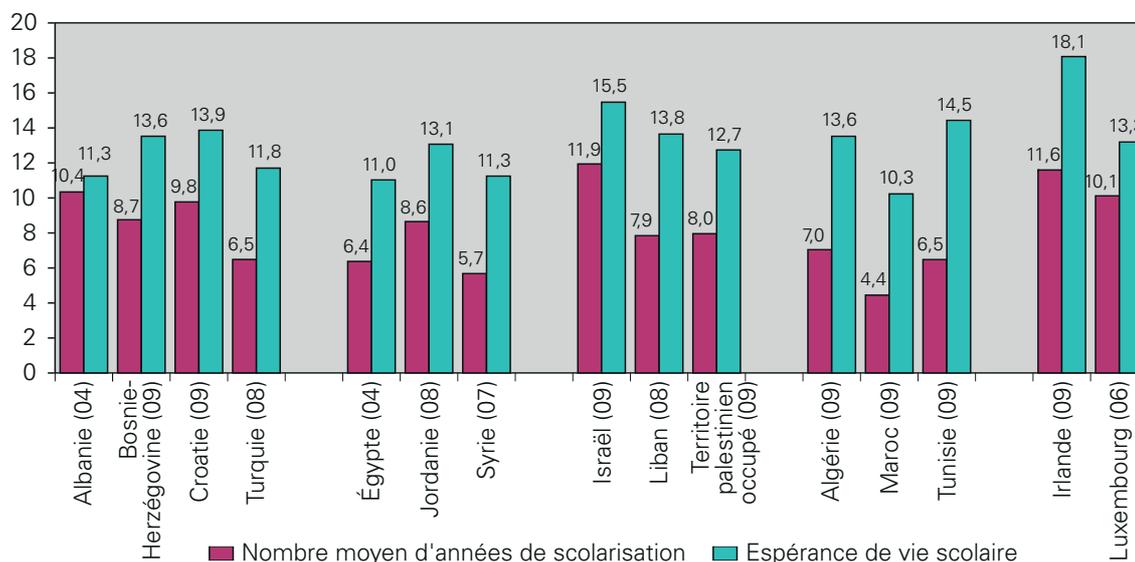
TABLEAU 2.1: TAUX D'INSCRIPTION BRUT POUR L'ENSEIGNEMENT PRÉSCOLAIRE ET PRIMAIRE ET DURÉE DE LA SCOLARISATION OBLIGATOIRE, DERNIÈRE ANNÉE DISPONIBLE

Pays	Année	Préscolaire		Primaire		Scolarisation obligatoire (années)
		Total (%)	Filles (%)	Total (%)	Filles (%)	
Albanie	2010	55,7	55,0	110,4	110,0	8
Bosnie-Herzégovine	2010	16,7	16,7	87,6	88,5	8
Croatie	2009	58,2	57,1	93,5	93,4	8
Monténégro	2010	31,0	30,3	106,5	105,7	9
Turquie	2009	21,7	21,1	102,4	101,5	8
Égypte	2009	23,7	23,1	105,7	103,3	9
Jordanie	2008	36,4	35,1	96,8	97,2	10
Syrie	2010	9,7	9,5	117,8	116,4	9
Israël	2009	105,7	108,6	112,8	113,4	11
Liban	2010	81,5	80,6	104,6	103,1	9
Territoire palestinien occupé	2010	39,5	39,1	90,8	90,0	10
Algérie	2010	77,4	75,9	110,2	106,8	9
Maroc	2011	63,3	52,9	113,7	110,3	10
Tunisie	2009	ND	ND	108,8	106,5	11

Note: Les chiffres d'inscription bruts supérieurs à 100 % s'expliquent par le nombre de redoublants et d'élèves inscrits dans l'enseignement primaire en dehors du groupe d'âge traditionnel (6-12 ans) qui sont également repris dans le calcul. ND: non disponible.

Source: UNESCO - base de données de l'ISU.

GRAPHIQUE 2.2: NOMBRE MOYEN D'ANNÉES DE SCOLARISATION ET ESPÉRANCE DE VIE SCOLAIRE (ANNÉES PAR PERSONNE), DU PRIMAIRE AU SUPÉRIEUR, DERNIÈRE ANNÉE DISPONIBLE



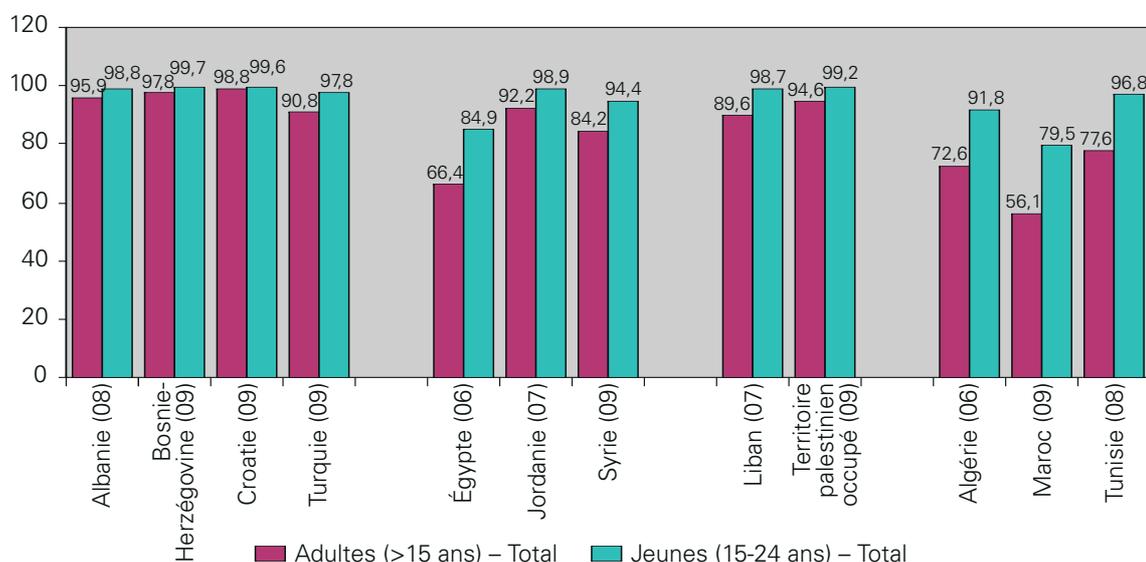
Notes: Année de référence entre parenthèses. Voir définitions à l'annexe. Pas de donnée disponible pour le Monténégro.
Source: UNESCO - base de données de l'ISU.

Les pays des Balkans occidentaux et Israël ont également connu des augmentations identiques, quoique dans une moindre mesure (0,9 an en Albanie, 4,9 en Bosnie-Herzégovine, 4,1 en Croatie, 3,1 au Monténégro et 3,6 en Israël) vu la durée longue de scolarisation déjà atteinte dans ces pays.

Malgré ces réalisations, le taux élevé d'abandon est à un niveau préoccupant dans certains pays, en particulier au

Maroc, en Égypte et en Syrie [signalé à 10 % (ETF, 2011b)]. Dans ces pays, le taux d'inscription des filles à l'école primaire est encore légèrement en retard, en particulier dans les zones rurales, une situation qui est souvent liée au travail des enfants. L'analphabétisme reste un gros problème parmi la population adulte dans certains pays (**GRAPHIQUE 2.3**), en particulier au Maroc (43,9 %), en Égypte (33,6 %), en Algérie (27,4 %) et en Tunisie (22,4 %), notamment chez les femmes.

GRAPHIQUE 2.3: TAUX D'ALPHABÉTISATION CHEZ LES JEUNES ET LES ADULTES, DERNIÈRE ANNÉE DISPONIBLE (%)



Note: Année de référence entre parenthèses.
Source: UNESCO - base de données de l'ISU.

En fait, seuls Israël, la Bosnie-Herzégovine, la Croatie, le Monténégro et l'Albanie (près de 100 %) pourraient atteindre l'alphabétisation universelle pour tous leurs citoyens, tandis que tous les autres pays de la région (y compris la Turquie) ont encore beaucoup à faire pour relever le défi de l'analphabétisme chez les jeunes et les adultes.

Le taux d'analphabétisme des jeunes représente une autre tendance inquiétante. La proportion de jeunes âgés de 15 à 24 ans qui sont analphabètes est inhabituellement élevée au Maroc (20,5 %, et plus de 30 % chez les filles) et en Égypte (15,1 %). L'Algérie (8,2 %), la Syrie (5,8 %) et la Turquie (2,2 %) ont un taux d'analphabétisme chez les jeunes plus faible mais persistant. Il s'agit d'un symptôme clair des problèmes liés à la qualité de l'enseignement primaire dans ces pays. Par conséquent, il est évident que l'action la plus efficace pour améliorer l'employabilité consiste à atteindre l'alphabétisation universelle par

l'intermédiaire de programmes d'alphabétisation et de réinsertion scolaire (deuxième chance) pour ceux décrochant ou quittent prématurément l'école.

L'inscription dans le premier cycle de l'enseignement secondaire (niveau 2 de la CITE) est obligatoire dans tous les PPM et est quasi universelle, à l'exception une fois encore de l'Égypte, du territoire palestinien occupé et du Maroc, ainsi que du Liban et d'Israël, où les chiffres pour les réfugiés palestiniens et la minorité arabe influent négativement sur la moyenne (**TABLEAU 2.2**). L'Albanie et la Turquie ont également un niveau relativement plus faible d'inscription à ce niveau. Il convient de signaler que le taux d'inscription est assez similaire pour les filles et les garçons, de sorte que l'on peut affirmer que l'écart entre hommes et femmes a été éliminé à ce niveau d'enseignement (à l'exception de la Turquie et du Maroc, une fois encore).

TABLEAU 2.2: TAUX BRUT D'INSCRIPTION DANS L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE ET POURCENTAGE D'INSCRIPTION DANS L'EFP, DERNIÈRE ANNÉE DISPONIBLE (%)

Pays	Année	Premier cycle du secondaire (% inscrits au niveau 2 de la CITE)			Deuxième cycle du secondaire (% inscrits au niveau 3 de la CITE)			Inscription dans l'EFP (% inscrits EFP au niveau 3 de la CITE)
		Filles	Garçons	Total	Filles	Garçons	Total	
Albanie	2010	96,5	95,0	95,7	58,8	63,3	61,1	14,2
Bosnie- Herzégovine	2010	99,0	98,3	98,6	82,7	78,8	80,7	74,5
Croatie	2009	106,2	102,7	104,4	88,3	85,0	86,6	71,9
Monténégro	2010	113,8	115,0	114,4	95,7	92,1	93,8	68,2
Turquie	2009	92,8	98,5	95,7	59,9	67,6	63,9	42,6
Égypte	2009	88,1	89,7	88,9	44,5	47,6	46,1	53,8
Jordanie	2008	95,8	94,0	94,9	77,7	71,0	74,2	14,8
Syrie	2010	90,8	92,8	91,8	39,1	35,4	37,2	21,3
Israël	2009	73,1	72,2	72,6	111,5	109,4	110,4	35,3
Liban	2010	94,3	86,0	90,1	77,9	67,3	72,5	27,4
Territoire palestinien occupé	2010	90,4	86,6	88,5	86,1	70,3	78,0	6,1
Algérie	2009	126,7	138,2	132,6	59,2	41,8	50,3	12,1
Maroc	2007	ND	ND	ND	35,9	39,9	38,0	12,3
	2011	73,1	89,5	81,5	ND	ND	ND	ND
Tunisie	2009	113,3	118,6	116,0	79,5	67,3	73,3	11,0

ND: non disponible.

Source: UNESCO - base de données de l'ISU.

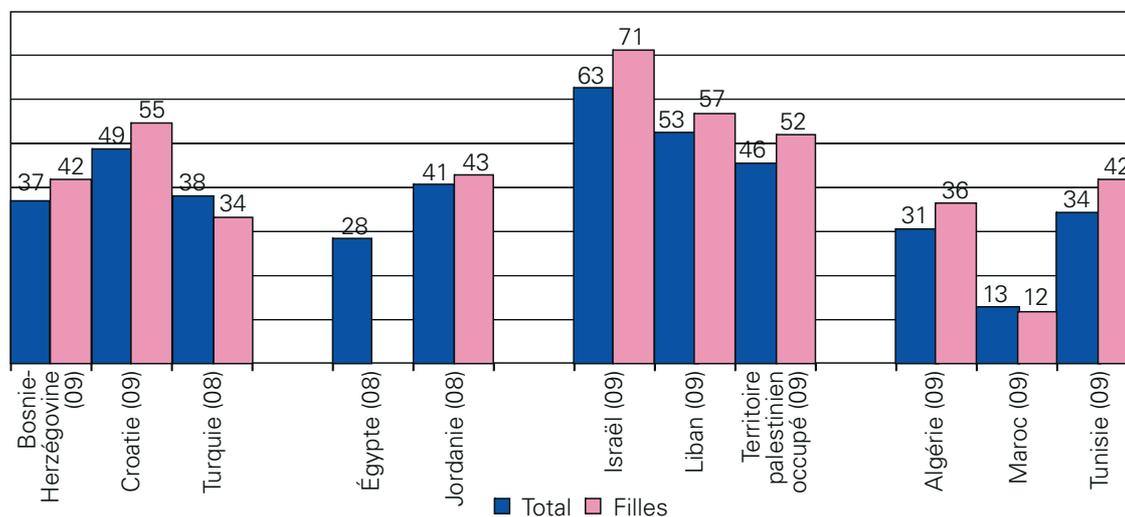
La situation dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire (niveau 3 de la CITE) est légèrement moins positive dans certains pays. Un taux très bas d'inscription a été enregistré en Syrie (37,2 %), au Maroc (38 %), en Égypte (46,1 %) et en Algérie (50,3 %), ce qui signifie qu'entre deux tiers et la moitié de tous les élèves abandonnent l'école ou la quittent prématurément, immédiatement après avoir achevé l'enseignement obligatoire. Un écart entre filles et garçons apparaît à ce niveau d'enseignement, mais dans l'autre sens, en Algérie, où les filles sont plus nombreuses à s'y inscrire. Un deuxième groupe de pays enregistre un taux d'inscription de 60 % à 75 % (Albanie, Turquie, Jordanie, Liban, territoire palestinien occupé et Tunisie), qui est inférieur à la référence de l'UE de 95 %. La Turquie affiche un écart entre filles et garçons à ce niveau (8 points de pourcentage en moins pour les filles). Les pays qui obtiennent les meilleurs résultats dans tous les groupes d'âge à ce niveau d'enseignement sont Israël, le Monténégro et la Croatie. Ce taux d'inscription relativement faible dans le deuxième cycle du secondaire et l'analphabétisme sont probablement les plus grands défis en matière d'enseignement auxquels les PPM sont confrontés.

L'inscription au niveau universitaire a également augmenté très rapidement et affiche un important écart

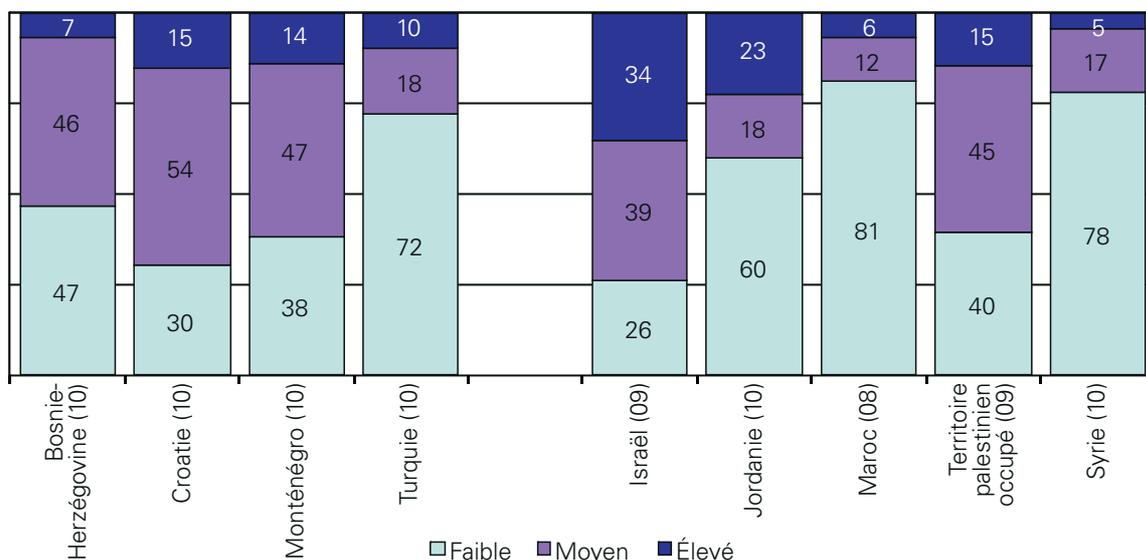
entre filles et garçons, en faveur des filles, à l'exception de la Turquie et du Maroc. Environ un tiers des jeunes des PPM s'inscrivent à l'université, avec un pourcentage nettement plus élevé en Croatie, en Israël, dans le territoire palestinien occupé et au Liban, et un taux nettement plus bas au Maroc (**GRAPHIQUE 2.4**).

Le **GRAPHIQUE 2.5** donne une image générale du niveau d'études. Il montre qu'en Syrie, au Maroc, en Bosnie-Herzégovine et en Turquie, les diplômés universitaires représentent une proportion extrêmement faible de la population. Par conséquent, ces pays ont intrinsèquement tendance à avoir une plus faible productivité générale au niveau de leur économie et à avoir des problèmes de fuite des cerveaux provoqués par la migration de la main-d'œuvre qualifiée. La Jordanie, la Turquie, la Syrie et le Maroc ont des proportions très faibles de personnes titulaires d'un diplôme d'enseignement secondaire (moins de 20 %), ce qui témoigne d'un problème structurel d'employabilité. Dans l'ensemble, une très grande proportion des citoyens au Maroc (81 %), en Syrie (78 %), en Turquie (72 %) et en Jordanie (60 %) ont seulement achevé l'enseignement primaire ou moins, ce qui pose un grand défi en termes de qualité et de productivité de la main-d'œuvre.

GRAPHIQUE 2.4: TAUX BRUT D'INSCRIPTION DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (%)



Année de référence entre parenthèses. Pas de donnée disponible pour l'Albanie, le Monténégro et la Syrie.
Source: UNESCO - base de données de l'ISU; Égypte, filles: estimation de l'ISU.

GRAPHIQUE 2.5: NIVEAU D'ÉTUDES DE LA POPULATION ÂGÉE DE PLUS DE 15 ANS, DERNIÈRE ANNÉE DISPONIBLE (%)

Note: Voir définition des niveaux d'études dans les notes techniques à l'annexe.

Sources: Offices nationaux des statistiques, données de l'EFT; Turquie et Croatie: Eurostat; Maroc: Haut-commissariat au Plan; Jordanie: département des statistiques du Royaume hachémite de Jordanie.

2.3 L'EFP A BESOIN D'UNE MISE À NIVEAU

La proportion d'élèves du deuxième cycle de l'enseignement secondaire qui suivent des programmes de formation professionnelle (comme le montre la dernière colonne du **TABLEAU 2.2**) est une variable qui influe beaucoup sur l'employabilité. Ici encore, les résultats varient fortement entre PPM: en Bosnie-Herzégovine, en Croatie et au Monténégro, plus de deux tiers des élèves sont inscrits à un programme d'EFP, viennent ensuite l'Égypte (54 %) et la Turquie (43 %). Dans les autres pays, la part de l'EFP dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire est bien plus faible: dans les pays du Maghreb, la proportion d'élèves du deuxième cycle de l'enseignement secondaire qui participent à des programmes d'EFP se situe aux alentours des 11-12 %, dans le territoire palestinien occupé, le chiffre est très bas (6,1 %), et en Albanie, en Jordanie et en Syrie, il se situe entre 15 et 20 %. Même dans les pays où l'EFP a une couverture relativement large, comme en Égypte, il est souvent difficile d'attirer des élèves dans cette section, étant donné qu'elle est considérée comme une alternative à l'abandon ou est utilisée comme voie menant à l'université. Cela explique la pénurie d'ouvriers qualifiés pour certaines professions techniques dans ces pays (ETF, rapports 2010 sur le processus de Turin).

En effet, l'attrait de l'EFP reste limité dans tous les pays, étant donné qu'il est considéré comme un deuxième ou un dernier recours, dans une grande mesure, réservé aux étudiants qui ont de mauvais résultats ou à ceux qui réintègrent le système éducatif après l'avoir abandonné. Cela est dû en partie, surtout dans le Maghreb, au fait que les emplois publics sont dans la pratique réservés aux

diplômés universitaires. Paradoxalement, certaines études montrent que les étudiants de l'EFP connaissent une transition plus rapide vers le marché du travail et obtiennent une prime de salaire de leurs employeurs, comme c'est le cas en Syrie, même s'ils travaillent également plus d'heures que ceux qui sortent de l'enseignement secondaire général ou de l'enseignement supérieur (ETF, 2010a). Un autre élément est la fragmentation et la prolifération généralisées des établissements et régimes proposant des programmes d'EFP, qui créent un véritable problème en termes d'accréditation et de visibilité de l'ensemble du système (en Égypte, par exemple, plus de 30 établissements proposent ce type de programmes). Les programmes d'EFP sont souvent utilisés comme un moyen d'arriver à l'université lorsque c'est possible (c'est le cas en Égypte), mais ils souffrent de cloisonnement dans d'autres pays, comme en Tunisie, où les filières menant à l'enseignement universitaire sont très limitées.

En plus de ces problèmes, il existe dans ce domaine un important écart entre hommes et femmes, ou plutôt une ségrégation entre les sexes, étant donné que les jeunes femmes ont clairement un choix plus réduit (souvent limité aux professions traditionnellement perçues comme orientées vers les femmes, ou à des cours pour devenir de meilleures femmes au foyer) voire parfois, pas de choix du tout. Il convient de signaler que les jeunes femmes sont exclues de l'EFP dans les secteurs ayant un potentiel d'emploi élevé, comme le tourisme, dans des pays comme la Jordanie. Dans les pays où l'offre d'EFP est limitée, il est impératif de l'étendre afin d'absorber le nombre croissant d'étudiants qui entrent dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire du fait de la dynamique démographique et du taux croissant d'inscription dans l'enseignement primaire et dans le premier cycle du secondaire. En outre, la taille limitée de

l'EFP dans de nombreux PPM pose des problèmes en termes de rentabilité de ces services, et gêne les efforts pour améliorer leur qualité.

Il faut rendre l'enseignement et la formation plus pertinents par rapport aux besoins du marché du travail et des personnes, et placer la formation dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie, afin de renforcer la productivité et la compétitivité et d'améliorer l'employabilité de la main-d'œuvre; ces mesures figurent en bonne place dans le programme des PPM. La plupart des pays de la région ont déployé des efforts pour réformer leur système d'EFP afin qu'il ne soit plus une option de deuxième choix pour les décrocheurs mais jouent un rôle plus complexe, qui englobe le fait d'aborder les compétences dont ont besoin les économies qui veulent entrer sur le marché mondial. Dans les pays visés par l'élargissement, la coopération de l'UE a été un moteur permanent de changement. Des réformes ont été entreprises en vue d'adapter les modèles de gouvernance et de moderniser les programmes d'études. Ces réformes sont particulièrement avancées en Croatie et en Turquie, et elles se concentrent en général sur l'EFP au niveau du secondaire, même si la véritable incidence des réformes sur le terrain doit encore être établie.

En dépit des efforts déployés par les gouvernements dans la région en vue de moderniser les systèmes d'EFP et de relever certains des défis exposés plus haut, les réformes de l'EFP n'ont jusqu'à présent pas correctement abordé l'aspect de la demande, et il faut redoubler d'efforts pour anticiper les besoins futurs en compétences (ETF, 2011a). Par ailleurs, il subsiste de nombreux autres problèmes importants qui gênent le développement de ces systèmes, essentiellement dans le domaine de la gouvernance, du financement, des qualifications, de la formation continue, ainsi que du secteur informel et de l'acquisition de compétences.

Gouvernance: promotion du partenariat et d'une plus grande responsabilisation

Dans la plupart des pays de la région, l'État joue un rôle dominant dans le financement et l'offre d'éducation et de formation. Les efforts déployés à l'heure actuelle pour adapter les systèmes aux exigences de la société de la connaissance englobent la décentralisation et l'élargissement de la participation des partenaires sociaux à la gouvernance du système.

L'efficacité de ces politiques publiques est largement réduite par les modèles limités de gouvernance à plusieurs niveaux, comme la centralisation excessive, le fait qu'il n'y a pas de culture ou de mécanisme de responsabilisation, la capacité insuffisante des partenaires sociaux et des acteurs locaux et l'absence de rôles et responsabilités clairs. La centralisation signifie que les établissements individuels ne peuvent prendre des décisions sur des questions essentielles comme les programmes d'études, la gestion des ressources financière et humaines et la participation des secteurs, limitant ainsi leur capacité à changer et à s'adapter. Certains pays ont commencé à acquérir de l'expérience en matière

d'autonomie des établissements professionnels publics par l'intermédiaire de plans stratégiques et en matière d'octroi de pouvoirs décisionnels accrus aux directeurs dans les domaines de la pédagogie, des liens avec les entreprises et de la diversification des ressources. Toutefois, la plupart des initiatives en sont à leurs balbutiements, et sont fragiles, peu d'établissements ayant une véritable liberté d'action. L'autonomie limitée des écoles et leur capacité insuffisante sont d'importants défis dans presque tous les pays.

En termes de responsabilisation, l'offre publique ne se base pas sur les performances ou les résultats. Les établissements continuent à travailler année par année sans que leurs résultats soient contrôlés et avec pour principal objectif stratégique une expansion quantitative. Étant donné qu'ils ont des subventions publiques garanties, peu de choses les poussent à changer ou améliorer leur pertinence. L'absence de mécanismes d'évaluation de l'efficacité externe et de la réactivité aux besoins changeants du marché du travail est fréquente dans la région. Dans la plupart des pays, l'insertion sur le marché du travail des étudiants d'EFP ne fait pas l'objet d'un suivi systématique et, par conséquent, l'effet de l'EFP sur l'employabilité ne peut être mesuré. Selon une enquête réalisée par le Centre d'études et de recherche sur les professions et les qualifications (Cerpeq), seuls 12 % des diplômés d'EFP en Algérie trouvent un emploi au cours de l'année suivant l'obtention de leur diplôme.

Un autre élément commun est le manque de coopération entre le monde des affaires et les employeurs, à savoir l'absence de lien direct avec le marché du travail réel. La participation du secteur privé à la gouvernance des systèmes éducatifs est généralement organisée par l'intermédiaire de comités nationaux ou d'autres accords institutionnels. Ces partenariats entre le secteur privé et les autorités publiques chargées de l'EFP en sont aux premiers stades de développement, même s'ils sont plus avancés dans certains pays que dans d'autres (Maroc). La réticence des autorités publiques d'associer les partenaires sociaux à la gouvernance des systèmes d'EFP est aggravée par la capacité insuffisante des partenaires sociaux à traiter des questions d'EFP dans le cadre d'une réforme (Mayen, 2011).

Financement de l'EFP: augmenter l'efficacité et promouvoir la diversification des ressources

Le modèle de base de financement de l'EFP qui domine dans la région méditerranéenne se compose de deux mécanismes distincts:

- des régimes de financement qui recueillent des fonds publics et privés pour financer l'offre publique de formation (principalement pour la formation initiale);
- des régimes de financement qui reposent sur des fonds privés pour l'offre privée de formation.

Il n'existe pas de marché unifié de la formation, dans le sens où l'allocation de fonds publics s'adresse exclusivement aux établissements de formation publics et n'englobe pas les organismes de formation du secteur privé.

Dans le cas de l'offre publique, les établissements de formation publics continuent à recevoir une enveloppe budgétaire des autorités centrales indépendamment de leurs résultats, qui ne figurent jamais parmi les conditions de financement. L'enveloppe budgétaire est généralement calculée sur la base de l'enveloppe de l'année précédente et est déterminée par les mesures de dotations, comme le nombre d'étudiants et le nombre du personnel, plutôt que par les résultats. Il n'existe aucun indicateur basé sur les performances individuelles pour fixer le montant des enveloppes à allouer aux institutions de formation, ou à évaluer des indicateurs de base pour comparer leurs performances.

Les organismes privés sont essentiellement financés à partir de droits et de frais payés par les particuliers. Dans certains pays (Tunisie et Maroc), il existe de nouveaux mécanismes pour soutenir et financer les opérateurs de formation privés. En Tunisie, le gouvernement a mis en place un nouveau système de chèques formation pour aider les apprenants qui optent pour des prestataires privés dans des conditions spéciales (accréditation d'écoles et aide pour les qualifications dans les secteurs où il existe des pénuries). Au Maroc, le gouvernement assume 30 % des frais pour certaines qualifications qui sont très demandées sur le marché du travail.

Les réformes visant à diversifier les mécanismes de financement dans la région afin de créer des incitations à l'efficacité et à la pertinence sont encore en cours. En plus des enveloppes budgétaires traditionnelles aux structures publiques, d'autres mécanismes comme les dotations budgétaires basées sur les performances et la diversification des ressources, liés à l'autonomie des établissements d'EFP, pourraient favoriser un changement dans le système d'EFP.

Qualité: Davantage axée sur les résultats

Selon Masson et al. (2010), la qualité de l'offre d'EFP dans la région méditerranéenne dépend souvent du fait que les programmes d'études soient mis à jour et basés sur les compétences, de l'adéquation des qualifications des enseignants et des formateurs et de la mise à jour du matériel technique. Il est clair que les qualifications des formateurs et le fait qu'ils n'aient pas de lien avec le monde économique sont un défi commun à tous les systèmes d'EFP, même dans le cas de programmes d'EFP à double système, où les étudiants suivent une partie de leur formation sur le lieu du travail. Toutefois, il semble que, pour évaluer la qualité des programmes d'EFP, les facteurs de production et les résultats soient moins pris en compte que les intrants: l'adéquation des compétences acquises au cours de la formation, les taux d'abandon et d'achèvement, les taux d'emploi et le type d'emploi obtenu sont peu pris en considération. Dans la plupart des cas, cela peut être attribué à des lacunes dans les systèmes de suivi et d'évaluation qui sont en place pour faciliter l'offre de programmes d'EFP.

En outre, les principaux critères d'assurance de la qualité dans la prestation de formation, et la principale approche d'évaluation de la prestation de formation, en particulier

des enseignants et des formateurs, semblent se baser exclusivement sur l'inspection. Il peut s'agir d'une inspection pédagogique des enseignants pour évaluer s'ils ont été en mesure de donner le cours, ou d'une inspection administrative visant à établir si l'école respecte les règlements, en particulier les règlements financiers. Il ne semble pas y avoir de système pour évaluer les résultats généraux des écoles en termes de réalisations ou d'objectifs à atteindre.

En outre, certains pays ont mis en place des instruments statistiques spécifiques qui, avec les rapports d'inspection, facilitent la prise de décisions. Toutefois, les informations fournies par ces instruments ne sont utilisées ni systématiquement ni efficacement. Cela vaut en particulier pour la Tunisie, qui a appliqué une série de normes qui couvrent toutes les fonctions et procédures qui se déroulent dans un établissement d'EFP, depuis la direction jusqu'à la conduite des cours. Les indicateurs définis pour chaque norme permettent une autoévaluation et une évaluation «externe» et donne une indication claire des performances de l'établissement. Toutefois, il n'existe aucune politique claire concernant les implications des résultats de cette évaluation, en termes de récompense ou de sanction.

La mise en œuvre d'outils d'assurance de la qualité est souvent très ciblée. Par exemple, en Tunisie, un ensemble de normes, accompagnées d'indicateurs, a été défini et il couvre toutes les procédures d'un centre d'EFP, de sorte qu'il est possible d'évaluer les résultats de tous les centres et de concevoir un plan d'action pour les améliorer. Toutefois, cela ne couvre pas d'autres éléments du système d'EFP tunisien qui peuvent également avoir un effet sur les résultats des centres d'EFP, comme l'organisme chargé de l'élaboration des programmes d'études et de la formation des formateurs. L'approche relative à la qualité dans ce cas a ciblé un seul élément de la procédure d'élaboration et de conduite des cours.

Dans plusieurs pays méditerranéens, il existe des plans visant à établir un organisme reconnu, au niveau national ou sectoriel, pour la labellisation de la qualité et l'accréditation des organismes de formation (Masson et al. 2010). Toutefois, ce n'est que dans l'enseignement supérieur que la culture de l'assurance de la qualité a fait une apparition remarquable: de nouvelles lois, normes et règles d'accréditation ont été développées, des agences d'accréditation des institutions ont été créées, et des directives et des manuels d'autoévaluation des établissements ont été distribués.

Systèmes de qualification: ajouter une perspective d'apprentissage tout au long de la vie

Plusieurs pays dans la région ont un besoin urgent de réformer leur système de qualifications. Une motivation importante de cette réforme est de veiller à ce que les différents éléments des qualifications nationales soient efficaces, qu'ils s'articulent entre eux et qu'ils soient reconnus et respectés au-delà des frontières nationales.

Les thèmes corrélés (i) d'atteindre une cohérence et une lisibilité internes des qualifications et (ii) d'obtenir une reconnaissance internationale des systèmes et cadres nationaux, font actuellement l'objet de réformes.

Dans la plupart des pays, il y a une prise de conscience croissante de la nécessité de qualifications pertinentes, et une compréhension croissante de la nécessité d'améliorer la qualité et l'assurance de la qualité et d'associer les différents acteurs. En outre, des profils de compétences, des normes et des programmes d'études sont en cours d'élaboration. Dans certains pays, la compréhension des besoins du marché du travail et des systèmes qui pourraient fournir de meilleures informations sur le marché du travail, se développe également.

Les PPM cherchent à rendre leur système de qualifications plus lisible, plus flexible et plus cohérent. Ils pensent qu'un système cohérent et intelligible de qualifications générales, professionnelles et d'enseignement supérieur contribuera à résoudre les principaux problèmes. Même dans les pays les plus avancés dans la région (Égypte, Jordanie, Liban, Maroc, Tunisie), il n'y a pas encore eu d'analyse claire et ciblée des avantages attendus du cadre de qualifications, ni des grandes questions qui doivent encore être abordées. En dehors du fait que les qualifications devraient mieux refléter les besoins du marché du travail, la discussion sur les qualifications devrait être intégrée dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie. Elle devrait également se concentrer sur la manière dont le cadre devrait changer le secteur formel existant d'enseignement scolaire et universitaire et devrait étudier de quelle manière l'apprentissage en dehors de ce contexte (informel et non formel) pourrait être reconnu.

Formation continue: promouvoir l'apprentissage des adultes

Les programmes de formation continue, de recyclage et de formation des adultes sont soit purement et simplement inexistant, soit limités à une reproduction des programmes d'EFP (ETF, 2011b), même si la Tunisie et le Maroc ont déployé des efforts spécifiques dans ce domaine. Une enquête en Syrie (ETF, 2010a) a révélé que la plupart des jeunes employés sont exclus de la formation continue organisée et/ou financée par les employeurs, bien que cette formation soit considérée comme importante pour l'évolution de leur carrière. En outre, la participation à la formation est inégale, favorisant les personnes qui ont un diplôme d'enseignement supérieur et celles qui travaillent dans des sociétés plus grandes.

Il existe de grandes lacunes eu égard à des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour les adultes qui abordent les demandes changeantes en compétences. La formation professionnelle continue est limitée par le manque de prestataires de formation et de ressources financières, et la formation en entreprise est rarement offerte pour les PME. En Albanie et en Croatie, le taux de participation des adultes à l'apprentissage tout au long de la vie n'est que de 2 %, et il s'élève à 2,5 % en Turquie

(comparé à la moyenne de l'UE de 9,1 %) (Rinaldi et al., 2012). Vu le grand nombre de personnes analphabètes, de personnes (non qualifiées) qui abandonnent ou quittent prématurément l'école dans certains pays, il est extrêmement important que le système d'EFP développe des programmes de formation de deuxième chance pour adultes et/ou des programmes d'alphabetisation et de réinsertion scolaire des jeunes. Ces programmes doivent être à la fois accessibles et abordables pour les jeunes et les adultes vulnérables. En outre, la conception de programmes d'EFP alternatifs et viables doit tenir compte des besoins spécifiques des filles et des femmes pour faciliter leur entrée sur le marché du travail.

La recherche concernant les systèmes de formation continue dans les pays du Maghreb (Clément et al., 2005) montre qu'il y a trois grands problèmes: le manque d'investissements, les problèmes d'accès et la qualité insuffisante. Peu d'entreprises offrent une formation continue à leurs travailleurs (moins de 2 % des entreprises au Maroc, 1 % en Tunisie). Dans les pays où les entreprises paient une taxe de formation (1 % des salaires en Algérie et en Tunisie, 1,6 % au Maroc), l'utilisation de ces fonds est limitée par une paperasserie excessive, et ne correspond pas entièrement aux besoins en formation des entreprises, en particulier des PME. En effet, les PME ont des besoins spécifiques en compétences qui diffèrent de ceux des autres employeurs vu la pratique commune d'attendre du petit nombre d'employés qu'ils réalisent plusieurs tâches. Par conséquent, les travailleurs qui occupent des postes polyvalents doivent acquérir des compétences plus générales mais fondamentales afin de progresser davantage dans leur carrière, plutôt que des compétences extrêmement spécifiques qui ne peuvent être utilisées que dans des professions limitées, comme celles que proposent traditionnellement les programmes d'EFP. Tous les PPM sont confrontés à un défi stratégique majeur, à savoir insister davantage sur des incitations financières et des politiques d'ouverture de possibilités de formation pour les travailleurs peu qualifiés et les PME.

Acquisition de compétences dans l'emploi informel

Comme nous l'avons dit précédemment, le marché du travail comporte un élément important qui est commun dans la région, à savoir l'existence d'un vaste secteur informel de l'économie, où l'apprentissage traditionnel, informel et de faible qualité est la principale forme de formation des jeunes. L'apprentissage traditionnel dans le secteur informel est le principal point d'entrée pour ceux qui ont abandonné l'enseignement élémentaire et post-élémentaire. L'apprentissage traditionnel est davantage dominé par les relations personnelles que par des contrats de travail. Ce type de formation peut durer longtemps – de quatre à huit ans –, période pendant laquelle l'apprenti progresse du statut d'assistant à celui de travailleur qualifié. Il n'y a aucune certification des compétences acquises.

Peu de pays ont accordé une importance au développement des compétences dans le secteur

informel (Sweet, 2009). Certaines mesures gouvernementales visant à améliorer le fonctionnement de l'apprentissage traditionnel qui ont été couronnées de succès se concentrent sur l'introduction de contrats d'apprentissage, sur la détermination de niveaux de rémunération, sur l'offre d'incitations aux employeurs (en termes d'exonération du paiement des cotisations sociales obligatoires), sur l'établissement d'exigences en matière d'âge et sur l'introduction d'une formation alternative sur le lieu de travail et dans des centres de formation spécialisés.

En dépit de l'importance croissante de l'emploi informel, le développement et la mise à jour de compétences parmi les travailleurs dans ce secteur n'occupent pas encore une bonne place dans l'agenda politique. Les travailleurs qui trouvent un emploi dans le secteur informel proviennent de milieux divers, depuis des jeunes qui ont abandonné l'enseignement élémentaire aux diplômés de l'enseignement supérieur qui ont trouvé des possibilités d'emploi limitées dans le secteur formel. Cela requiert des réponses politiques appropriées et différenciées, dont le développement de mécanismes appropriés de reconnaissance de l'acquisition de compétences par la validation de l'apprentissage antérieur.

2.4 LA QUALITÉ ET LA PERTINENCE DE L'ÉDUCATION RESTENT DES DÉFIS FONDAMENTAUX POUR L'EMPLOYABILITÉ

Comme nous l'avons souligné dans la section 2.2, le plus grand défi que devront relever les PPM en matière d'éducation est davantage lié à la qualité qu'à la quantité.

S'il faut encore étendre les systèmes d'enseignement supérieur et du deuxième cycle du supérieur, il est également urgent d'augmenter la qualité de l'enseignement primaire et secondaire pour tous les enfants. L'édition 2009 de l'enquête PISA (Programme international pour le suivi des acquis des élèves de l'OCDE), qui a évalué le rendement en lecture des élèves âgés de 15 ans, a causé un énorme choc dans plusieurs PPM, notamment en Tunisie, où l'on suppose depuis des années que la qualité du système éducatif et les ressources humaines sont les principaux points forts du pays, et qui enregistre le plus haut niveau d'investissement dans l'éducation en pourcentage du PIB. L'enquête a mis au jour les graves lacunes des systèmes éducatifs de ces pays, même si elle a également révélé une nette progression par rapport aux chiffres de l'enquête précédente de 2006 (voir **TABLEAU 2.3**; plus la proportion d'élèves qui n'atteignent pas le niveau 1 est élevée*, meilleur est le résultat).

Les résultats étaient particulièrement alarmants pour l'Albanie, le Monténégro, la Jordanie et la Tunisie (**TABLEAU 2.3**). Des 65 pays couverts par l'enquête PISA 2009, le classement général des pays, du meilleur au moins bon, est le suivant: Croatie (36), Israël (37), Turquie (41), Monténégro (54), Jordanie (55), Tunisie (56) et Albanie (60). Le niveau 1 de compétence en lecture est le plus faible niveau décrit concernant les acquis des élèves, et il convient de signaler que la moitié ou plus des élèves en Albanie, au Monténégro, en Jordanie et en Tunisie figuraient parmi ce groupe qui réussit le moins. L'écart entre les sexes en faveur des filles qui apparaît dans les résultats de 2009 en matière de rendement en lecture est commun à tous les pays (bien qu'à des niveaux divers). Bien qu'ils ne soient pas repris dans cette enquête, la qualité de l'enseignement et l'abandon prématuré de l'école posent un gros problème en Bosnie-Herzégovine.

TABLEAU 2.3: RÉSULTATS DE PISA, 2009 & 2006

Pays	Pourcentage d'élèves au niveau 1* ou en-dessous sur l'échelle de lecture							
	2009				2006			
	Total	Garçons	Filles	Résultat moyen	Total	Garçons	Filles	Résultat moyen
Israël	26,6	34,0	19,2	474	42,0	40,2	43,8	439
Turquie	24,5	33,4	15,0	464	52,1	50,9	53,5	447
Albanie	56,6	69,1	43,7	385	ND	ND	ND	ND
Croatie	22,5	31,3	12,6	476	28,6	26,7	30,4	477
Jordanie	48,1	61,6	34,2	405	66,4	66,3	66,4	401
Monténégro	49,5	61,5	37,0	408	60,1	57,4	62,9	392
Tunisie	50,1	57,6	43,4	404	72,5	69,5	75,2	380
Moyenne OCDE	19,0	25,0	12,6	493	21,3	20,4	22,2	492

Notes: Voir l'explication des chiffres dans les notes techniques à l'annexe. Le niveau 1 de compétence en lecture est le plus faible niveau décrit concernant les acquis des élèves. Partant, plus le résultat est faible, plus la situation est favorable dans le pays. (*) Moins de 407,47 points en 2009 et moins de 420,07 points en 2006. Les autres PPM n'ont pas pris part à ces tests. ND: non disponible.

Source: OCDE.

Une image similaire apparaît lorsque l'on mesure le rendement en mathématiques et en sciences, tel qu'il est repris dans la TIMSS (Trends in International Mathematics and Science Study). Dans la plus récente édition (2007), l'Égypte, la Syrie, le territoire palestinien occupé, l'Algérie et le Maroc ont obtenu un résultat plus de 20 % inférieur à la moyenne de l'échantillon de 500 (TABLEAU 2.4). En fait, aucun PPM n'a atteint le niveau moyen de réussite atteint des autres pays de l'échantillon.

En dehors des comparaisons internationales, les études disponibles montrent que l'efficacité interne des systèmes scolaires dans les PAM est faible. Selon l'enquête sur les jeunes en Égypte – SYPE (Population Council, 2011), les taux d'absentéisme, de redoublement et d'abandon sont élevés, ce qui reflète en partie « les mauvais environnements d'apprentissage avec plusieurs groupes, de mauvais environnements de classe surchargés, un mauvais éclairage et une mauvaise ventilation, et du mobilier de classe inadéquat ou brisé »; même dans les écoles qui ont des installations appropriées, ces dernières ne sont souvent pas utilisées. Les conditions sont particulièrement mauvaises dans les centres d'EEP et dans les zones rurales.

La diglossie est un facteur qui a un effet négatif sur le niveau d'études et l'employabilité dans certains PPM.

Cela se produit lorsque deux langues ou plus coexistent et rivalisent dans le système éducatif depuis l'enseignement primaire jusqu'à l'université à différents niveaux d'utilisation et de prestige social. C'est le cas de l'Algérie et du Maroc (Maurin et Melonio, 2011, p. 43), et dans une moindre mesure, de la Tunisie, avec l'arabe (traditionnel et dialecte) et le français (plus le tamazight dans certaines régions et certains groupes sociaux), et d'Israël, pour la minorité arabe, avec l'arabe et l'hébreu.

2.5 LA NÉCESSITÉ D'UN INVESTISSEMENT CONTINU DANS L'ÉDUCATION ET LA FORMATION, DAVANTAGE AXÉ SUR LES GROUPES VULNÉRABLES ET LA QUALITÉ

Comme le résume ce chapitre, de nombreux pays de la région ont consacré des niveaux relativement élevés de dépenses publiques à l'éducation, et l'accès à l'éducation a connu une nette amélioration à la suite de cet investissement. L'enseignement primaire est presque universel, à l'exception inquiétante du territoire palestinien

TABLEAU 2.4: RENDEMENT MOYEN EN MATHÉMATIQUES DANS L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE

Pays	TIMMS 2003		TIMSS 2007	
	Total	Total	Garçons	Filles
Bosnie-Herzégovine	–	456	455	456
Turquie	429	432	432	432
Égypte	406	391	384	397
Jordanie	424	427	417	438
Syrie	–	395	403	487
Israël	466	463	462	465
Liban	433	449	456	443
Territoire palestinien occupé	390	367	349	385
Algérie	–	387	389	384
Maroc	387	381	385	377
Tunisie	410	420	431	410
Moyenne internationale	467	500*	448	453
Meilleur pays	605	598	599	599

Notes: Les autres PPM n'ont pas pris part à ces tests. (–) Le pays n'a pas pris part au test en 2003. Voir les notes techniques à l'annexe. (*) Moyenne d'échelle.

Source: TIMSS International Study Centre.

occupé et de la Bosnie-Herzégovine (où le taux avoisine les 90 %). Toutefois, plus de la moitié de tous les élèves abandonnent l'école avant le deuxième cycle de l'enseignement secondaire en Syrie, au Maroc, en Égypte et en Algérie. D'autres pays enregistrent un taux d'inscription compris entre 60 et 75 % à ce niveau d'enseignement (Albanie, Turquie, Jordanie, Liban, territoire palestinien occupé et Tunisie). La qualité de l'enseignement primaire et secondaire semble faible, comme le prouvent les résultats des enquêtes PISA et TIMSS pour de nombreux pays, et cela conduit à des taux élevés de décrochage scolaire et à une situation où un enseignement non pertinent ne permet pas aux personnes de se prendre en main et ne les prépare pas à être des citoyens actifs dans une société démocratique. Des taux accrus d'inscription et une meilleure qualité de l'enseignement post-obligatoire (y compris pour les filles) sont des fondements essentiels pour améliorer l'employabilité des jeunes et assurer leur participation future à des activités d'apprentissage tout au long de la vie. L'éducation universelle au niveau du deuxième cycle de l'enseignement secondaire est vitale pour mieux préparer les élèves pour le marché du travail.

Vu la pression démographique croissante sur l'enseignement supérieur et du deuxième cycle du secondaire et la nécessité d'augmenter davantage la scolarisation à ces niveaux en vue de relever ce défi, les systèmes d'EFP doivent être fortement augmentés dans bon nombre des pays concernés. À l'exception de la Bosnie-Herzégovine, de la Croatie et du Monténégro (où deux tiers des élèves s'inscrivent à un programme d'EFP), et de l'Égypte et de la Turquie (où la moitié de tous les élèves s'y inscrivent), la proportion de l'EFP dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire s'élève à 11-12 % dans les pays du Maghreb, à 6 % dans le territoire palestinien occupé et à 15-20 % en Albanie, en Jordanie et en Syrie. Il est impossible d'étendre l'EFP au niveau de l'enseignement supérieur et du deuxième cycle du secondaire si les étudiants ne le veulent pas et si l'attrait de l'EFP et les perspectives d'emploi de ses diplômés ne sont pas améliorés. Le développement de programmes d'études modernisés, des prestataires de formation/centres et des enseignants enthousiastes et des liens forts avec le monde du travail pourraient renforcer l'attrait de l'EFP. Par conséquent, il faut améliorer et diversifier l'offre au niveau du deuxième cycle de l'enseignement secondaire, en particulier par l'élaboration de programmes d'EFP de qualité, afin d'offrir une alternative valable aux programmes d'enseignement général.

Il est crucial d'offrir un éventail plus diversifié de programmes d'EFP, y compris des cours de formation non formelle et pour adultes sous des formats accessibles et abordables, qui ciblent spécifiquement les décrocheurs, ceux qui travaillent généralement dans le secteur informel (et les filles qui travaillent dans l'agriculture en tant que travailleurs familiaux non rémunérés) et les NEET, qui

restent généralement inactifs et doivent être appuyés pour devenir actifs. Les apprentissages (y compris les apprentissages informels), qui sont souvent organisés en dehors du système d'enseignement formel et de l'économie formelle, les stages et d'autres modes pratiques de formation dans des entreprises et des établissements de formation doivent être reconnus comme des options d'apprentissage valides, et être mis à niveau pour renforcer l'employabilité des jeunes apprentis. L'absence de prise en compte de l'élément genre dans le système d'EFP est une question à laquelle il faut prêter une attention particulière. Il faut proposer davantage de programmes d'EFP liés au marché du travail aux étudiantes, et les systèmes devraient activement encourager l'inscription mixte dans tous les métiers.

Il convient de rappeler qu'en dépit de toutes les améliorations dans l'éducation pour les plus jeunes générations, la plupart des pays de la région ne seront pas en mesure d'atteindre une alphabétisation universelle pour tous leurs citoyens. En fait, seuls l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Croatie, le Monténégro et Israël ont déjà atteint l'alphabétisation universelle pour leurs citoyens âgés de plus de 15 ans, tandis qu'une grande proportion de la population au Maroc, en Égypte, en Algérie et en Tunisie est analphabète. Il faut accorder une attention particulière à l'alphabétisation chez les jeunes, en particulier dans les pays qui ont un taux élevé d'analphabétisme chez les jeunes (21 % au Maroc, 15 % en Égypte, 8 % en Algérie, 6 % en Syrie), et à la promotion de l'alphabétisation fonctionnelle lorsque cela pose un problème, même parmi ceux qui abandonnent l'école primaire. Il faut des programmes nationaux d'alphabétisation à grande échelle afin de garantir une éradication rapide et complète de l'analphabétisme dans certains pays (par ex., au Maroc).

Bref, il y a encore un grand besoin d'investissements publics continus dans l'éducation et la formation dans de nombreux pays, en dépit des réalisations passées. Vu que les niveaux d'éducation sont inférieurs aux normes internationales et vu les besoins croissants de populations jeunes en augmentation, les investissements dans l'éducation doivent être augmentés, en particulier dans les pays qui ont de très faibles niveaux de dépenses, comme l'Albanie, l'Égypte, le Liban, la Turquie, l'Algérie et le Maroc. À l'avenir, les investissements dans l'éducation doivent être axés sur un meilleur ciblage des groupes vulnérables qui sont en retard par rapport aux moyennes nationales en matière d'éducation (les filles, les personnes vivant dans des zones rurales/éloignées, les personnes/régions plus pauvres, les personnes de minorités ethniques/religieuses, etc.) et sur l'amélioration de la qualité de l'éducation pour tous et à tous les niveaux. Par exemple, l'écart entre les meilleures écoles et les pires doit être réduit, principalement en améliorant la qualité des pires écoles plutôt qu'en réduisant celle des meilleures; cela nécessitera un investissement ciblé pour les groupes les plus nécessiteux de la société.

3. TENDANCES ET DÉFIS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

3.1 LES TAUX D'ACTIVITÉ LES PLUS FAIBLES ET LES TAUX DE CHÔMAGE LES PLUS ÉLEVÉS DU MONDE

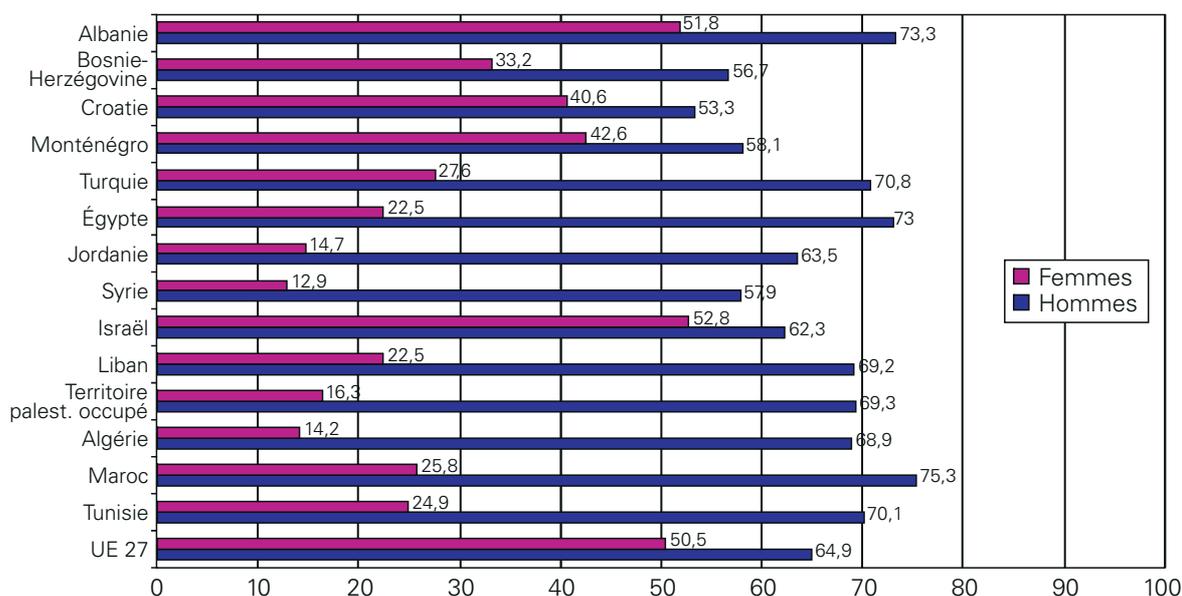
Les marchés du travail dans les PAM et en Turquie ont en moyenne les taux d'activité les plus faibles du monde, entre 40 % et 50 %, ce qui est dû au fait qu'ils ont les taux d'activité des femmes les plus faibles du monde (en moyenne moins de 25 % des femmes en âge de travailler). Cet écart d'activité (visible au **GRAPHIQUE 3.1**) reste le principal facteur de la discrimination fondée sur le sexe dans ces sociétés, malgré une réduction de la discrimination dans l'éducation (voir chapitre 2). S'il y a une tendance à long terme vers une hausse très lente mais constante de l'activité des femmes dans la plupart des pays de la région (près d'un demi-point de pourcentage par an en moyenne dans les PAM), au cours des dernières années, ce taux a régressé au Maroc, en Égypte, en Syrie, en Turquie et en Jordanie. Cela est essentiellement dû aux fluctuations dans la proportion du travail agricole dans les pays où il est encore très important; ce type de travail connaît dans l'ensemble une tendance à la baisse, même si des augmentations apparaissent en temps de crise économique. La crise

économique a également eu un effet négatif sur le taux d'activité des femmes, étant donné que le travail des femmes dans le secteur privé est plus précaire que celui des hommes, en particulier dans l'industrie manufacturière, qui est particulièrement touchée par la situation économique mondiale.

Le taux d'activité des femmes dans les Balkans occidentaux est nettement plus élevé que dans les PAM et en Turquie, entre 40 % et 50 %, même s'il est encore inférieur à la moyenne de l'UE. En Bosnie-Herzégovine, le taux d'activité des femmes est plus proche de celui des PAM que des normes de l'UE (**GRAPHIQUE 3.1**). En effet, à de nombreux égards, le marché du travail en Bosnie-Herzégovine, avec son faible taux d'activité et un taux de chômage de 29,9 % (jusqu'à 57,5 % chez les jeunes) ressemble davantage à celui des PAM qu'à celui de ses voisins (voir section 3.3).

En dépit des faibles taux de participation sur le marché du travail dans les PAM, les taux de chômage sont comparativement élevés et le sont restés au cours des dix dernières années, en particulier pour les femmes et les jeunes (**TABLEAU 3.3**). Selon les derniers chiffres disponibles, le nombre total de chômeurs est supérieur à 12,3 millions dans les PPM, et a probablement augmenté au cours des deux dernières années à la suite du

GRAPHIQUE 3.1: TAUX D'ACTIVITÉ (>15 ANS) PAR SEXE, 2010 (%)



Notes: Albanie, territoire palestinien occupé et Maroc: 2009; Égypte, Israël et Tunisie: 2011. Groupe d'âge pour l'Albanie et le territoire palestinien occupé: 15-64 ans.

Sources: Offices nationaux des statistiques, bases de données et publications de l'EFT.

ralentissement de l'activité économique décrit plus haut. Par exemple, le taux de chômage en Tunisie est passé de 13 % en 2010 à 18 % en 2011, et en Égypte, de 9 % à 12 % au cours de la même période. Ensemble, les faibles taux d'activité et les taux de chômage élevés ont conduit à un niveau extrêmement bas d'emploi total: en moyenne, moins d'une personne sur trois a un emploi dans ces pays (**TABLEAU 3.1**). Cela constitue une contrainte majeure pour le développement économique, mais cela implique également une exclusion de facto du marché du travail de deux grands groupes de la société: les femmes et les jeunes.

3.2 CARACTÈRE INFORMEL ET SEGMENTATION DES MARCHÉS DU TRAVAIL DANS LES PAYS ARABES MÉDITERRANÉENS

L'agriculture est en général un secteur à faible productivité (voir sa part de l'emploi et sa part de valeur ajoutée de PIB au **TABLEAU 3.2**) qui compte une proportion élevée de travailleuses familiales non rémunérées (qui représentent environ 40 % des travailleuses en Turquie et au Maroc). Elle reste un secteur clé d'emploi dans quatre PPM: l'Albanie (44,1 % de l'emploi total), le Maroc (39,3 %), l'Égypte (29,6 %) et

TABLEAU 3.1: APERÇU DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Pays	Année	Population totale	Population en âge de travailler (> 15 ans)	Population active (> 15 ans)	Ayant un emploi (> 15 ans)	Sans emploi (> 15 ans)	Taux d'activité (> 15 ans)	Taux d'emploi (15-64 ans)	Taux de chômage (15-64 ans)
Albanie	2009	3,19	2,05 ⁽¹⁾	1,29 ⁽¹⁾	1,12 ⁽¹⁾	1,69 ⁽¹⁾	61,9 ⁽¹⁾	53,4	13,8
Bosnie-Herzégovine	2010	3,13	2,60	1,16	0,84	0,32	44,6	39,0	27,7
Croatie	2010	4,40 ⁽²⁾	3,75	1,75	1,54	0,21	46,6	54,0	12,1
Monténégro	2010	0,65	0,52	0,26	0,21	0,05	50,1	47,6	19,8
Turquie	2010	71,35 ⁽²⁾	52,54	25,64	22,59	3,15	48,8	46,3	12,1
Égypte	2011	76,89 ⁽²⁾	52,64 ⁽³⁾	27,51 ⁽³⁾	25,10 ⁽³⁾	2,41 ⁽³⁾	48,1	44,5 ⁽³⁾	12,0 ⁽³⁾
Jordanie	2010	6,11	3,83	2,51 ⁽³⁾	1,32 ⁽³⁾	1,19 ⁽³⁾	39,5	36,5 ⁽³⁾	12,7 ⁽³⁾
Syrie	2010	20,52 ⁽²⁾	12,95	5,53	5,05	0,48	42,7	39,02 ⁽⁵⁾	8,8
Israël	2011 ⁽⁴⁾	8,14 ⁽²⁾	5,57	3,20	3,02	0,18	57,4	54,3 ⁽⁵⁾	5,5 ⁽⁵⁾
Liban	2007	3,76	2,83	1,28	1,10	0,18	45,2	42,7	13,8
Territoire palestinien occupé	2009	4,15 ⁽⁵⁾	2,38	0,98	0,68	0,23	41,1	26,62 (07)	23,5 ⁽⁵⁾
Algérie	2010	35,46 ⁽⁵⁾	24,2*	10,81	9,74	1,07	41,7	37,6 ⁽⁵⁾	10,0 ⁽⁶⁾
Maroc	2009	31,51	22,68	11,31	10,28	1,03	49,9	48,0 ⁽⁷⁾	9,6 ⁽⁷⁾
Tunisie	2011	10,54 ⁽⁵⁾	7,68	3,59	3,09	0,51	47,2 ⁽⁵⁾	44,3 ⁽⁵⁾	18,3 ⁽⁵⁾
UE-27	2010	493,72	416,49	239,31	216,41	22,90	57,5	64,1	9,7

Sources: Offices nationaux des statistiques, bases de données et publications de l'EFT; UE-27: Eurostat. Population albanaise en fonction du statut du marché du travail: 2008; (1) 15-64 ans; (2) estimation de l'ETF sur la base des données de population du PNUD; (3) calcul de l'ETF sur la base de données nationales; (4) deuxième trimestre; (5) > 15 ans; (6) 16-59 ans; (7) 15-59 ans; (8) indicateurs de développement de la Banque mondiale; (*) estimation de l'UNESA.

la Turquie (25,2 %). En Syrie, la proportion est passée de 26,2 % en 2003 à 14,3 % en 2009-10. Dans ces pays, les fluctuations de la production agricole expliquent encore les variations annuelles de taux d'activité, en particulier des femmes. L'emploi agricole cache aussi un niveau élevé de sous-emploi et de chômage déclaré. La réduction prévisible de l'emploi agricole à mesure que la productivité agricole augmente dans ces pays, en particulier en Albanie, en Égypte, en Turquie et au Maroc, et dans une moindre mesure en Tunisie et en Bosnie-Herzégovine, renforcera la pression sur le marché du travail et requiert la création d'emplois supplémentaires à mesure que progresse l'urbanisation.

L'activité indépendante est une importante source d'activité dans les PAM: elle représente quelque 30 % de l'emploi total en moyenne (Gatti et al., 2011) et constitue

l'un des principaux moteurs de la création d'emplois dans le contexte économique actuel de ces pays. Comme le montre le **GRAPHIQUE 3.2**, la proportion de l'activité indépendante dans l'emploi total est particulièrement élevée au Liban et en Syrie (36,0 %), au Maroc (31,1 %) et en Algérie (29,5 %). Toutefois, dans de nombreux pays, le statut professionnel le plus fréquent est l'emploi salarié, en particulier à Israël, au Monténégro, en Croatie, en Bosnie-Herzégovine et en Jordanie. À l'inverse, l'emploi salarié ne représente que 40 % de l'emploi total en Albanie et 46 % au Maroc, tandis que le travail familial non rémunéré est relativement fréquent en Albanie, au Maroc, en Turquie et en Égypte. Enfin, dans certains PPM, l'État est le principal employeur (entre 30 % et 40 % des emplois en Algérie, en Jordanie, en Égypte, en Syrie, en Croatie et au Monténégro, et près de 50 % dans le territoire palestinien occupé).

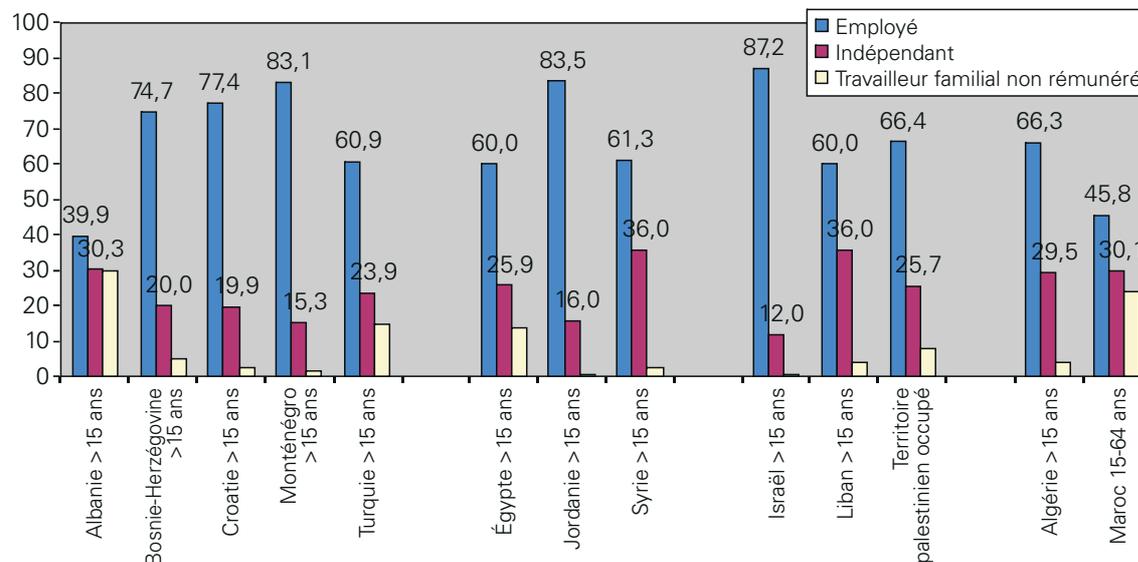
TABLEAU 3.2: EMPLOI PAR SECTEUR ET VALEUR AJOUTÉE SECTORIELLE EN PART DU PIB, 2009-10 (%)

Pays	Agriculture		Industrie, y compris construction			Services	
	Emploi	PIB	Emploi	Industrie manufacturière/ PIB	Industrie non manufacturière/ PIB	Emploi	PIB
Albanie	44,1	20	19,9	12	8	36,0	60
Bosnie-Herzégovine	19,7	8	31,0	13	16	49,3	63
Croatie	14,9	7	27,3	17	11	57,8	65
Monténégro	6,7	10	20,3	6	14	73,0	70
Turquie	25,2	10	26,2	17	11	48,6	62
Égypte	29,6	10	25,5	14	15	44,7	61
Jordanie	2,0	3	18,7	19	12	79,2	66
Syrie	14,3	21	32,7	13	21	53,0	45
Israël	1,6	3	20,4	22	10	78,0	65
Liban	7,0	5	20,0	8	8	73,0	79
Territoire palestinien occupé	11,8	ND	24,6	ND	ND	63,6	ND
Algérie	11,7	12	33,1	6	49	55,2	33
Maroc	39,3	15	22,4	16	13	38,2	56
Tunisie	18,3	7	32,2	15	12	48,5	66

Notes: L'industrie non manufacturière englobe la valeur ajoutée dans l'industrie minière, la construction, l'électricité, l'eau et le gaz. Voir les explications dans les notes techniques à l'annexe (par ex., l'industrie englobe la construction). ND: non disponible.

Sources: Parts de l'emploi: offices nationaux des statistiques (population de plus de 15 ans, dernière année disponible entre 2009 et 2010); parts de valeur ajoutée dans le PIB: catalogue de données des indicateurs de la Banque mondiale.

GRAPHIQUE 3.2: PROPORTION D'EMPLOI PAR STATUT PROFESSIONNEL, 2010-11 (%)



Aucune donnée disponible pour la Tunisie.

Source: Offices nationaux des statistiques, EFT – 2008 pour l'Algérie et l'Égypte, 2009 pour le Liban et le Maroc.

Un autre élément qui définit les marchés du travail dans les PAM est la prévalence de l'emploi informel, avec son niveau élevé de précarité, un nombre élevé d'heures de travail, une faible rémunération (ou une rémunération inexistante pour les travailleurs familiaux non rémunérés, qui sont pour la plupart des femmes), une protection sociale insuffisante (selon Gatti et al. (2011), 67 % des travailleurs des PPM ne cotisent pas ou ne bénéficient pas de la sécurité sociale) et une dévalorisation du capital humain. Le caractère informel gêne le développement du capital humain de cette génération, étant donné que le premier emploi informel se traduit par des possibilités moins nombreuses d'obtenir un emploi meilleur à l'avenir (Middle East Youth Initiative, 2009, p. 10). En outre, la probabilité d'emploi informel, qui augmente dans toute la région, décourage les jeunes d'investir dans l'éducation, et le taux de réinsertion scolaire dans le secteur informel est particulièrement bas. L'ampleur de l'emploi informel est par définition très difficile à évaluer, mais il représente entre 45 % et 55 % de l'emploi non agricole dans les PAM (Commission européenne, 2010a) et 43,3 % en Turquie pour ceux qui ne sont pas enregistrés auprès d'une institution de sécurité sociale. L'emploi informel est également répandu en Albanie (42 %; Ekonomi et Filipi, 2008) et en Bosnie-Herzégovine (33,6 %; EFT nationale).

Des éléments montrent que le travail informel augmente à la suite de la crise économique et des décalages du marché du travail (même si ce type d'emploi a diminué de huit points de pourcentage en Bosnie-Herzégovine depuis 2003). Cela témoigne d'une augmentation du niveau d'exclusion du marché du travail, étant donné que l'activité indépendante et le travail informel ne sont généralement pas un choix volontaire des travailleurs des PAM, mais une stratégie de survie involontaire en réponse à l'absence de possibilités d'emploi décent et à

l'environnement économique pour les PME et les micro-entreprises.

Le taux de travail informel est plus élevé parmi les 15-24 ans et parmi les travailleurs qui n'ont qu'un diplôme d'enseignement primaire ou élémentaire (Gatti et al., 2011). Le travail informel est un important facteur qui influe sur l'employabilité, étant donné que les qualifications stagnent ou diminuent, et les jeunes concernés se déconnectent définitivement du marché du travail formel et s'éloignent de perspectives de trouver un emploi décent. La lourdeur de la charge fiscale sur les entreprises (en particulier au Maroc et en Tunisie) et la rigidité des règlements du marché du travail (en particulier en Égypte, au Liban, au Maroc, en Turquie et en Syrie) sont des facteurs souvent mentionnés pour expliquer ce niveau élevé de travail informel.

Enfin, la segmentation des marchés du travail le long de lignes de sexe, d'éducation, public/privé et formel/informel domine dans les PAM, mais devient également un problème dans certains pays visés par l'élargissement. La dynamique «inclus/exclus» a tendance à dominer (pour l'Algérie, voir Musette, 2011; pour la Syrie, voir ETF, 2011b; pour la Turquie, voir Majcher-Teleon et Bardak, 2011), en particulier en termes de possibilités d'emploi et de formation rémunérée. Cette dynamique est renforcée par la relative rigidité des règlements du marché du travail et le niveau relativement élevé de cotisations sociales des employeurs. Selon l'indice LPE (législation sur la protection de l'emploi) de l'OCDE, en 2004, la Turquie (avec le Portugal) avait la législation de protection de l'emploi la plus stricte des 28 pays de l'OCDE, avec une note globale de 3,5 sur 6 (Majcher-Teleon et Bardak, 2011, p. 45)⁴.

⁴ L'indice LPE (législation sur la protection de l'emploi) de l'OCDE est un ensemble d'indicateurs qui évaluent la rigueur (ou la flexibilité numérique externe) des licenciements des travailleurs ayant des contrats à durée indéterminée et déterminée (temporaires) et des licenciements collectifs dans le droit du travail. L'indicateur global donne une note de 0 à 6 et augmente avec la rigueur de l'indice.

Les règlements du travail dans le secteur informel des PAM sont équivalents à ceux des pays développés de l'OCDE eu égard à des aspects tels que la rigidité du recrutement et du licenciement, les heures de travail et les avantages sociaux, et les cotisations sociales sur les salaires sont élevées (23 % des salaires en moyenne). Par conséquent, les règlements du travail ont tendance à imposer un niveau élevé de rigidité et de coûts mais apportent un faible niveau de protection pour la majorité des travailleurs du fait d'une très faible application (Commission européenne, 2010a, pp. 38-40). Cela décourage dans la pratique l'emploi formel et l'insertion des nouveaux arrivants sur le marché du travail, en particulier des femmes et des jeunes. Il s'agit d'un grave problème au Maroc, en Syrie, en Algérie et en Tunisie en particulier, mais également dans le territoire palestinien occupé et en Égypte. Les débats politiques sur le règlement du marché du travail devraient tenir compte de cette question problématique. Cette situation, combinée au nombre élevé de chômeurs et de travailleurs du secteur informel, implique que les salaires ne sont pas liés à la productivité et que la politique des salaires (y compris l'établissement d'un salaire minimal) n'est pas un outil adéquat de promotion de la création d'emplois dans le contexte actuel. En tout cas, cette segmentation a des conséquences de grande envergure dans le cadre de la transition politique avec une demande sociale et de main-d'œuvre croissante.

3.3 LES FEMMES ET LES JEUNES SONT EN GRANDE PARTIE EXCLUS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Comme nous l'avons décrit plus haut, le chômage et le travail informel ont augmenté au cours des dernières années dans tous les PAM, et sont corrélés positivement (Boukli-Hassane et Talahite, 2010; Gatti et al., 2011). En particulier, l'instabilité provoquée par les révolutions en Égypte et en Tunisie a entraîné une rapide augmentation du taux de chômage officiel (en Égypte, de 9 % au cours du quatrième trimestre 2010 à 12 % au cours du premier trimestre 2011, immédiatement après la révolution; et en Tunisie, de 13 % en 2010 à 19 % en septembre 2011). Certaines réductions drastiques des chiffres du chômage officiels, par exemple en Algérie depuis 2002, sont largement attribuées à des changements dans les méthodes statistiques (par exemple, les jeunes qui bénéficient de PAMT sont considérés comme employés).

Le **TABLEAU 3.3** montre les tendances dans le taux de chômage total, le taux d'activité des femmes et le taux de chômage des femmes pour chaque pays depuis 2000 jusqu'à la dernière année disponible (2009-11). À l'exception de la Croatie, du Monténégro et d'Israël, qui réussissent à réduire fortement leur taux de chômage total, tous les pays ont conservé un taux similaire ou

légèrement en hausse. Concernant les Balkans occidentaux, les informations présentées dans le **TABLEAU 3.3** reflètent l'amélioration constante des conditions du marché du travail qui se produit depuis 2005 et qui s'explique essentiellement par une meilleure stabilité et une plus grande croissance économique. En Albanie, la baisse de 18 % à 13,8 % s'explique par la distribution de terrains publics, étant donné que les bénéficiaires sont considérés comme des travailleurs indépendants.

Toutefois, le taux de chômage dans les PAM devrait être analysé parallèlement au taux d'activité extrêmement faible dans ces pays: il n'a pas le même sens que dans les pays de l'UE ou des Balkans occidentaux, où le taux d'activité est plus élevé. Avec cette réserve, le taux de chômage dans les PAM est important car il montre clairement les obstacles à l'insertion sur le marché du travail de deux groupes spécifiques: les jeunes (âgés de 15 à 30 ans) et les femmes. Le chômage des jeunes (le chapitre 5 se concentre spécifiquement sur ce phénomène) et le chômage des femmes sont toujours deux fois plus élevés que le chômage général ou le chômage des hommes, soulignant une fois encore la structure dualiste du marché du travail dans les PAM. Par ailleurs, il existe souvent des disparités entre les taux de chômage d'une région à l'autre dans le même pays. Dans un contexte où le niveau d'études a constamment augmenté, cela souligne le faible lien entre le système d'éducation et de formation et le marché du travail, et les grandes difficultés de la transition de l'école à la vie active.

L'incidence de la crise est très différente en termes de modèle en fonction des sexes: si dans des pays comme la Croatie et Israël, la crise a plus durement touché l'emploi des hommes, dans des pays comme le Maroc et la Tunisie, elle a principalement touché les femmes (qui travaillent davantage dans les secteurs liés au textile qui ont été le plus affectés par la crise), augmentant leur exclusion.

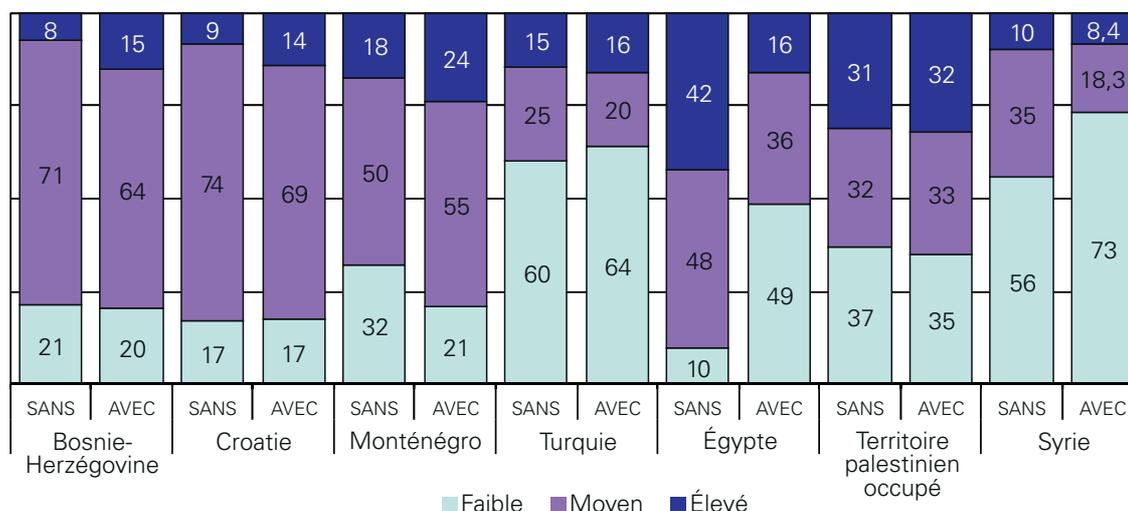
L'exclusion des femmes et des jeunes du marché du travail est aggravée par une autre spécificité des marchés du travail des PAM, à savoir la corrélation inverse entre le niveau d'études et les résultats sur le marché du travail. En effet, le taux de chômage augmente avec le niveau d'études, en particulier pour les femmes et les filles titulaires d'un diplôme universitaire (et en Égypte, également pour les travailleuses ayant un diplôme d'enseignement secondaire) (Commission européenne, 2010a, p. 44). C'est ce qu'illustre le **GRAPHIQUE 3.3**, où pour l'Égypte et la Syrie, la proportion de la population titulaire d'un diplôme universitaire et d'enseignement secondaire ayant un emploi est plus faible que la proportion de la population ayant le même niveau de scolarité qui ne travaille pas. Cette corrélation inverse met au jour un important gaspillage d'investissement dans l'éducation et une rentabilité économique négative sur l'éducation.

TABLEAU 3.3: TAUX DE CHÔMAGE TOTAL, TAUX D'ACTIVITÉ ET TAUX DE CHÔMAGE DES FEMMES (%)

Pays		Taux de chômage (15-64 ans)			Taux d'activité des femmes (>15 ans)			Taux de chômage des femmes (15-64 ans)		
		2000	2005	Dernière année disponible	2000	2005	Dernière année disponible	2000	2005	Dernière année disponible
Albanie	2009	16,8	14,1	13,8	49,3 ⁽¹⁾	44,1 ⁽¹⁾	51,8 ⁽¹⁾	19,3	17,2	15,9
Bosnie-Herzégovine	2010	ND	31,8 (06)	27,7	ND	31,0 (06)	33,2	ND	35,7 (06)	30,4
Croatie	2010	ND	28,9 (06)	12,1	ND	42,8 (06)	40,6	ND	13,2 (06)	12,2
Monténégro	2010	ND	30,3	19,8	ND	ND	42,6	ND	35,5	20,7
Turquie	2010	6,7	10,9	12,1	26,6	23,3	27,6	6,5	11,5	13,3
Égypte	2011	11,01 (03)	11,2	12 ⁽²⁾	19,57 (03)	22,6	22,5	23,3 (03)	25,1	24,6 ⁽²⁾
Jordanie	2010	13,8 ⁽²⁾	15,5 ⁽²⁾	12,7 ⁽²⁾	12,3	11,7	14,7	21,2 ⁽²⁾	25,7 ⁽²⁾	21,8 ⁽²⁾
Syrie	2010	ND	8,3 (06)	8,8	ND	14,9 (06)	12,9	ND	23,9 (06)	22,1
Israël	2011	10,7 ⁽³⁾ (03)	9,0 ⁽³⁾	5,5 ⁽³⁾	49,1 (03)	50,0	52,8	11,3 ⁽³⁾ (03)	9,5 ⁽³⁾	5,4 ⁽³⁾
Liban	2007	ND	ND	42,7	ND	ND	22,5	ND		17,7
Territoire palestinien occupé	2009	14,5	23,8	24,7	13,5	14,1	16,3	12,6	22,5	26,6
Algérie	2010	ND	12,3 ⁽⁴⁾ (06)	10,0 ⁽⁴⁾	ND	ND	14,2	ND	ND	19,1 ⁽⁴⁾
Maroc ⁽⁵⁾	2009	13,2 (01)	10,7	9,6	28 (01)	27,9	25,8	13,1 (01)	12,2	10,0
Tunisie ⁽³⁾	2011	16,0	12,9	18,3	ND	23,6	24,9	17,0	15,2	27,4
UE-27	2010	9,4	9,0	9,7	47,9	49,2	50,5	10,7	9,8	9,7

Notes: Israël: deuxième trimestre; dernière année disponible Égypte: calcul de l'ETF sur la base des données nationales; (1) 15-64 ans; (2) calcul de l'ETF sur la base des données nationales; (3) > 15 ans; (4) 16-59 ans; (5) 15-59 ans; ND: non disponible.

Sources: Offices nationaux des statistiques, publications et bases de données de l'EFT; UE-27: base de données en ligne d'Eurostat.

GRAPHIQUE 3.3: POPULATION AVEC OU SANS EMPLOI PAR NIVEAU D'ÉTUDES, 2010 (%)

Notes: Voir la définition des niveaux d'études (faible, moyen et élevé) dans les notes techniques à l'annexe. Aucune donnée disponible pour les autres PPM.

Sources: Offices nationaux des statistiques, données de l'EFT.

La Tunisie est un autre pays où le taux de chômage augmente avec le niveau d'études. Comme le montre le **TABLEAU 3.4**, le taux de chômage pour les titulaires d'un diplôme d'enseignement secondaire et supérieur est en hausse constante depuis 2005. Le taux de chômage pour les diplômés du secondaire est passé de 13 % en 2005 à 21 % en 2011, et pour les diplômés

universitaires de 14 % à 29 % au cours de la même période. C'est évidemment lié à la corrélation inverse entre l'offre d'éducation et la demande du marché du travail, mais également aux fortes attentes des jeunes très instruits en matière d'emplois publics sûrs et faciles, et au nombre limité d'emplois qualifiés créés dans le secteur privé.

TABLEAU 3.4: TAUX DE CHÔMAGE TOTAL PAR NIVEAU D'ÉTUDES EN TUNISIE (%)

Niveau d'études	2005	2007	2009	2010	2011 (mai)
Pas d'éducation	6,27	4,43	6,05	5,73	8,02
Primaire	14,27	11,48	10,41	9,24	12,42
Secondaire	13,33	13,48	14,03	13,70	20,57
Supérieur	14,03	18,17	21,91	22,88	29,16
Non spécifié	2,94	2,22	10,29	12,20	4,44
Moyenne totale	12,87	12,39	13,29	13,05	18,33

Source: Institut national des statistiques, EFT, mai 2011.

4. POLITIQUES DE L'EMPLOI ET MESURES MISES EN ŒUVRE

Les politiques de l'emploi, qui ont souvent été négligées par le passé au profit d'autres politiques économiques, ont été subsidiaires à ces politiques, ont joué un rôle central dans les politiques publiques dans les PAM en conséquence des récentes révoltes et manifestations. Toutefois, ce niveau de priorité accru ne se traduit pas encore totalement dans l'organisation institutionnelle en termes d'élaboration de politiques, de coordination institutionnelle avec d'autres politiques pertinentes (par exemple, macroéconomique, commerciale ou fiscale) et de renforcement des SPE. Ces lacunes doivent être comblées, étant donné que les politiques de l'emploi jouent de plus en plus un rôle central dans les réponses du gouvernement au malaise social et qu'elles sont mise en place pour servir de mise à l'épreuve pour les politiques davantage orientées sur le social, et la transition sans heurt vers la démocratie. Pour la première fois, on peut dire que la politique de l'emploi et la coopération au développement en matière d'emploi et d'employabilité sont au cœur du programme politique et de coopération internationale (voir **ENCADRÉ 4.1**).

4.1 INTÉGRATION DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI DANS LE CADRE INSTITUTIONNEL DES POLITIQUES PUBLIQUES

Seuls huit des quatorze PPM sont dotés de stratégies nationales de l'emploi claires (**TABLEAU 4.1**), qui, pour la plupart, ont été formulées relativement récemment. Ces stratégies se concentrent exclusivement sur les PAMT et leur mise en œuvre ne fait pas l'objet d'un suivi ou n'est pas régulièrement évaluée par rapport à des références, des échéances ou des objectifs concrets. Pour les pays visés par l'élargissement, le processus d'adhésion à l'UE a été un moteur continu du développement de stratégies de l'emploi relativement complètes, et les fonds de l'IAP ont été utilisés pour renforcer la capacité des acteurs du marché du travail.

Les stratégies nationales de l'emploi devraient intégrer un mélange cohérent des éléments suivants:

- des politiques de création d'emplois (promotion des investissements, environnement des entreprises, cadres juridiques fiables pour les entreprises) (voir section 1.3);
- des règlements du marché du travail;
- un système efficace d'apprentissage tout au long de la vie qui répond aux demandes du marché du travail;
- des PAMT et des systèmes d'orientation et de placement, avec des SPE possédant les capacités nécessaires;
- un système de sécurité sociale qui aide les groupes vulnérables.

Des mécanismes de coordination institutionnelle qui couvrent différentes politiques (y compris la politique d'éducation, la politique économique, le développement régional, la politique industrielle, la politique fiscale et la politique commerciale) sont les facteurs les plus importants pour produire des résultats positifs.

Un problème commun est que les contributions des partenaires sociaux sont faibles voire inexistantes, non seulement au processus de conception des politiques, mais également au suivi et à l'évaluation des politiques nationales de l'emploi, y compris à l'analyse d'impact dynamique des interventions du marché du travail qui sont mises en œuvre. Il importe que les processus de consultations des représentants des travailleurs dans les PPM soient étendus aux ONG et aux organisations de la société civile qui travaillent avec les groupes vulnérable et le secteur informel. En fait, vu le faible taux de syndicalisation et les obstacles de longue date à la mise en place de syndicats libres, les grands syndicats ont tendance à ne représenter que les travailleurs formels de sexe masculin, et souvent seulement ceux qui travaillent dans le secteur public, à savoir ceux qui sont «dans» le système («inclus»). Les travailleurs informels, les femmes et les jeunes sont en grande partie exclus de leurs structures. À la suite des changements découlant du Printemps arabe, de nouveaux syndicats et de nouveaux mécanismes de dialogue social dans plusieurs pays sont à même de fortement renforcer les politiques de l'emploi.

ENCADRÉ 4.1: LA RÉPONSE DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI AU PRINTEMPS ARABE

Les réponses du gouvernement aux manifestations du Printemps arabe se sont concentrées sur les salaires, l'emploi et les PAMT, et les gouvernements de la région estiment qu'il est urgent d'adopter de nouvelles mesures et politiques dans ce domaine. Ils font également pression sur les bailleurs de fonds internationaux afin qu'ils s'impliquent de manière plus active.

Mesures adoptées

- Les salaires dans l'administration publique ont augmenté dans plusieurs pays (Maroc, Algérie).
- Le salaire minimal a été relevé (Algérie, Maroc, Tunisie et Liban – de 243 EUR à 340 EUR par mois – et des discussions sont en cours pour établir un salaire minimal en Égypte), et de nombreux employeurs privés ont également accordé d'importantes augmentations salariales à leurs travailleurs suite aux pressions de ces derniers.
- Plusieurs gouvernements ont embauché un certain nombre de nouveaux diplômés au chômage dans les services publics (au Maroc, 1 880 emplois leur ont été réservés dans l'administration publique; en Tunisie, 20 000 nouveaux emplois publics ont été créés et 10 000 stages de trois mois, mis en place pour les jeunes diplômés dans l'administration publique; la Syrie a annoncé le 20 mars 2011 que 63 000 nouveaux postes étaient créés dans l'administration publique; en Algérie, il existe des plans visant à engager 60 000 nouveaux fonctionnaires en 2011) et 700 000 postes ont été créés pour les jeunes en Égypte.
- Les PAMT ont été étendues en termes de couverture et de bénéficiaires, de périodes éligibles et de subventions. En Algérie, le secteur privé a été invité à embaucher 150 000 jeunes travailleurs en 2011 par des *contrats de travail aidé*, leurs salaires étant subventionnés à concurrence de deux tiers du salaire minimal par mois. Ils ont rejoint les 473 800 personnes qui bénéficiaient déjà, en 2011, du *dispositif d'aide à l'insertion professionnelle*, près de deux fois plus qu'en 2010 (les coûts totaux budgétisés pour 2011 s'élevaient à 1,3 milliard d'EUR, et un budget d'1,8 milliard d'EUR (1,3 % du PIB) est prévu pour 2012).
- En Tunisie, le programme Amal a été lancé (voir **ENCADRÉ 5.2**), et en Égypte, un fonds pour l'employabilité et la formation pour 2011 doté d'un budget d'1 milliard d'EGP a été mis en place pour former des jeunes à des compétences non techniques, leur allouant une rémunération mensuelle équivalente à la moitié du salaire minimal pendant six mois.
- Plusieurs gouvernements de la région ont lancé des programmes de travaux publics de grande ampleur (Tunisie, Égypte et Algérie).

Cependant, il convient de signaler que ces mesures coûtent cher, que leur incidence sur l'employabilité n'est pas claire et qu'elles ont tendance à profiter à ceux qui ont déjà un emploi formel plutôt qu'à intégrer de nouveaux travailleurs sur le marché du travail, aggravant ainsi le problème «inclus/exclus».

Réponse de la coopération internationale en matière d'emploi

Les partenaires de la coopération internationale doivent réagir rapidement au nouveau contexte créé par les révolutions égyptienne et tunisienne et la vague de réformes dans la région, avec les nouvelles priorités qu'elles créent.

- En Tunisie, la Banque mondiale, la Banque africaine de développement (BAD), l'Agence française de développement (AFD) et l'UE ont uni leurs forces pour coordonner leur aide selon quatre axes: formation et emploi, secteur financier, rééquilibrage social et régional, et gouvernance. L'UE a engagé (en septembre 2011):
 - un paquet de subventions de 100 millions d'EUR pour aider le gouvernement tunisien à accélérer la croissance économique en finançant différents programmes gouvernementaux d'encouragement (avec des prêts de 500 millions d'USD de la Banque mondiale, de 500 millions d'EUR de la BAD et 185 millions de l'AFD);
 - un programme de 20 millions d'EUR pour aider les régions les plus pauvres et des programmes d'investissement à forte intensité de main-d'œuvre;
 - un programme d'emploi et de protection sociale à concurrence de 60 millions d'EUR qui sera lancé en 2012, auquel s'ajoute le programme de 65 millions d'EUR pour la formation professionnelle et l'employabilité des diplômés lancé en 2011, fondamentalement pour soutenir le programme Amal.
- La Banque européenne d'investissement a également doublé le montant des prêts qu'elle a l'intention d'accorder à la Tunisie.
- En Égypte, un programme d'enseignement général et d'EFP de 105 millions d'EUR est défini par l'ETF pour la délégation de l'UE comme un suivi du programme de réforme de l'EFTP de l'UE (33 millions d'EUR pour la période 2005-12). Un nouveau programme de 22 millions d'EUR visant à améliorer les conditions de vie des pauvres et à stimuler la création d'emplois dans les zones rurales en finançant le développement de PME agricoles, a déjà été approuvé.
- En Algérie, un nouveau fonds de l'UE doté de 23,5 millions d'EUR pour le programme d'appui Jeunesse-Emploi est en cours d'élaboration, en plus du projet d'aide au secteur de l'emploi de 13 millions d'EUR qui a été lancé en 2011.

TABLEAU 4.1: STRATÉGIES NATIONALES DE L'EMPLOI DANS LES PAYS PARTENAIRES MÉDITERRANÉENS

Pays	Nom	Année d'adoption	Principaux objectifs et éléments
Bosnie-Herzégovine	Stratégie de l'emploi 2010-2014	2010	Réduire le chômage des jeunes de 47 % à 30 % d'ici à 2015 via des PAMT.
Croatie	Plan national de promotion de l'emploi 2010-2011 Document commun d'évaluation sur les priorités de la politique de l'emploi	2010	Défis: faible taux d'emploi, chômage élevé des jeunes, compétences inadéquates, segmentation du marché du travail et disparités régionales, mais aucun objectif quantitatif fixé.
Monténégro	Plan d'action national pour les jeunes 2007-2012	2007	Défis: faible taux d'emploi et chômage élevé, faible taux d'activité des femmes, compétences inadéquates, nécessité de cibler les femmes, les jeunes et les chômeurs de longue durée. Les priorités englobent l'augmentation de l'emploi et la réduction du chômage, l'amélioration des connaissances, aptitudes et compétences de la main-d'œuvre et des jeunes, et la promotion de l'inclusion sociale et la réduction de la pauvreté dans toute la société.
	Plan d'action national pour l'emploi et le développement des ressources humaines 2010-2011	2010	
	Stratégie nationale pour l'emploi et le développement des ressources humaines 2012-2015	2011	
Turquie	Stratégie nationale de l'emploi (projet non encore communiqué) 9 ^e plan de développement national 2007-2013	Pas encore adopté	Un groupe de travail a été mis en place en 2010. Une proposition très controversée présentée en juillet 2011 consistait à réduire fortement les paiements d'indemnités. Le plan de développement national couvre l'emploi comme axe prioritaire, bien qu'il semble plutôt s'agir d'une «liste de souhaits».
Égypte	Plan d'action national pour l'emploi des jeunes en Égypte 2010-2015	Projet préparé en 2006, pas encore approuvé	Réduire le chômage des jeunes pour les 15-30 ans (de 23 % en 2006 à 15 % en 2015), créer 3,1 millions d'emplois (620 000 emplois par an) entre 2010 et 2015.
Jordanie	Stratégie nationale pour l'emploi	Mai 2011	Elle se compose de 69 recommandations. Principaux objectifs: remplacer les travailleurs étrangers par des locaux, offrir un travail décent et augmenter la participation des femmes au marché du travail, unifier les efforts et programmes visant à créer des emplois.
Algérie	Plan pour la promotion de l'emploi et la lutte contre le chômage	2008	Sept axes politiques. En février 2011, le paquet de PAMT a été révisé.
Tunisie	Plan d'urgence pour l'emploi	Mars 2011	Quatre axes principaux: création d'emploi, promotion de l'esprit d'entreprise et aide aux micro-entreprises, protection des emplois existants et menacés dans des entreprises ou secteurs à risque, et employabilité et activation des chômeurs par la formation – programme Amal (voir encadré 5.2).

Source: Fiches pays de l'ETF.

4.2 QUEL RÔLE POUR LES SERVICES PUBLICS DE L'EMPLOI?

Une tâche essentielle de tout SPE est de placer des chômeurs dans des emplois rémunérés. Les SPE utilisent un large éventail d'approches pour améliorer les services de médiation et d'orientation professionnelles. Certains SPE avancés utilisent la canalisation multiple et la fourniture de services aux employeurs. Toutefois, certaines approches plus fondamentales, comme le conseil de groupe, la formation en matière de candidature ou les salons de l'emploi, dépendent de l'existence de bonnes relations entre le SPE et les employeurs, d'une base de données pour les demandeurs d'emploi et les offres d'emploi, et les professionnels du conseil. L'orientation professionnelle et le conseil en matière de carrière sont des services supplémentaires souvent offerts par des SPE, non seulement aux demandeurs d'emploi mais également aux étudiants. Toutefois, l'effet de l'orientation professionnelle est difficile à mesurer.

Les SPE dans les PPM sont différents essentiellement eu égard à leur capacité, mais également aux rôles qu'ils jouent. Tous les SPE ne gèrent pas des systèmes d'allocations de chômage: seuls la Bosnie-Herzégovine, la Croatie, le Monténégro, la Turquie et Israël disposent d'un système d'allocations de chômage qui fonctionne. Au cours de la dernière décennie, le SPE dans les pays visés par l'élargissement ont développé en permanence leur système de gestion du marché du travail et de fourniture de services, grâce à l'assistance technique de l'UE et à l'apprentissage mutuel, et par le transfert de bonnes pratiques des États membres de l'UE.

Dans les PPM, les SPE sont souvent sous-développés et insuffisamment dotés en personnel et en ressources par rapport à la portée et à l'importance du chômage dans ces pays (voir **TABLEAU 4.2** sur les principales données de SPE dans les pays), et ils ne remplissent pas de manière efficace leur fonction de placement sur le marché du travail. Toutefois, la demande sociale de leurs services augmente, et ils sont invités à jouer un rôle de plus en plus important dans la gestion des marchés du travail.

L'importance des SPE dans la gestion du marché du travail varie d'un pays à l'autre. Une comparaison directe des chiffres du chômage des EFT pour chaque pays et du nombre de chômeurs inscrits auprès des SPE donne une idée du taux de couverture de ces services. Dans la plupart des PAM, où il n'existe aucune allocation de chômage, la couverture du marché du travail par les SPE est extrêmement limitée. Les pays du Maghreb sont une exception, dans le sens où un SPE gère un grand nombre de PAMT, attirant une grande partie de la population sans emploi. En 2010, en Tunisie, par exemple, cette proportion a atteint quasiment 70 % des personnes considérées comme sans emploi dans les EFT, chiffre trois fois supérieur à celui du Maroc. En Jordanie, en revanche, les offices de l'emploi se sont généralement limités à gérer les permis de travail pour les travailleurs migrants étrangers.

Le taux de couverture pour les pays du Machrek, la Turquie et le Monténégro va généralement de 25 % à 50 % (en 2010: 46 % en Turquie et 56 % au Monténégro). Toutefois, dans les pays des Balkans occidentaux, il est supérieur à 100 %; ce qui s'explique par le fait que l'inscription au chômage permet d'accéder à d'autres avantages sociaux et que le statut de chômeur et le travail informel coexistent. En Bosnie-Herzégovine, la situation est extrême, étant donné que, techniquement, seuls 42 % des personnes inscrites au chômage sont réellement des chômeurs selon les termes de la définition de l'OIT. Une autre raison du taux de chômage administratif plus élevé est la méthode d'enquête utilisée pour l'EFT; par conséquent, des taux administratifs plus élevés sont également la norme dans les États membres de l'UE.

Dans certains pays, les offices de l'emploi jouent un rôle purement bureaucratique, à savoir ils enregistrent les demandeurs d'emploi et/ou les formulaires de contrat. Dans certains cas, la paperasserie nécessaire pour un contrat peut même poser un obstacle à l'emploi ou à la création d'emplois formels; cela peut se produire avec les «pochettes-contrats» émises par l'office de l'emploi du lieu de résidence, qui sont nécessaires pour tout contrat en Égypte, ou avec l'enregistrement obligatoire de tout nouveau contrat de travail en Algérie. Les SPE en Égypte, en Jordanie, en Syrie, au Liban et dans le territoire palestinien occupé en particulier, et en Algérie dans une certaine mesure, doivent être renforcés et réactivés afin d'atteindre un niveau approprié de prestation de services et des services plus efficaces pour les nombreux chômeurs.

Les faibles niveaux de services des SPE sont liés à plusieurs facteurs.

- La création d'emplois formels est insuffisante, et un faible nombre d'offres d'emploi sont communiquées au SPE (et celles qui sont reçues concernent souvent exclusivement des emplois peu ou pas qualifiés). La recherche d'emploi et les offres d'emploi sont gérées par l'intermédiaire de réseaux sociaux plutôt que via le SPE.
- Les SPE ont des ressources humaines insuffisantes, et il leur manque en particulier des conseillers en emploi (voir **TABLEAU 4.2**, qui montre que le nombre de chômeurs enregistrés par conseiller en emploi dépasse souvent 1 000). Cela explique pourquoi les SPE ne proposent souvent pas de services de placement, de conseil en emploi ou d'orientation professionnelle. Ils se limitent souvent à enregistrer les chômeurs et à gérer les allocations de chômage le cas échéant (comme dans les pays visés par l'élargissement et en Israël).
- Il n'y a pas de système d'information sur le marché du travail (SIMT) intégré, et en particulier de base de données informatisée pour le suivi du marché du travail (demandeurs d'emploi, offres d'emploi, besoins en compétences), de mesures d'activation et de services de placement (c'est le cas en Algérie, en Égypte, en Jordanie et en Albanie, par exemple); dans certains pays, il manque même des ordinateurs.

TABLEAU 4.2: DONNÉES DE BASE SUR LES SPE

Pays	SPE	Nombre d'offices	Conseillers de bureau	Volume de travail (chômeurs par agent de bureau)	SIMT électronique national
Albanie	Service national de l'emploi d'Albanie (SKIP) www.shkp.gov.al	12 offices régionaux 24 offices locaux	307 (2009)	1 469	Non
Bosnie-Herzégovine	Agence pour le travail et l'emploi de Bosnie-Herzégovine (ARZ) www.arz.gov.ba Institut de l'emploi de la Fédération de Bosnie-Herzégovine, service de l'emploi de Republica Srpska et du district de Brčko	Office national de coordination 152 offices	759 (2006)	1 000	SIMT disponible au niveau de l'entité
Croatie	Service de l'emploi croate (HZZ) www.hzz.hr	Office central 22 offices régionaux 94 offices locaux	788 (2010)	370	Oui
Monténégro	Agence pour l'emploi du Monténégro (ZZZCG) www.zzzcg.org	Office central 7 bureaux de l'emploi 14 offices locaux	339 (2010)	84	Oui
Turquie	Office turc de l'emploi (ISKUR) www.iskur.gov.tr	Office central 27 directions 81 offices locaux (2006) Réduit à un total de 93 offices (2008)	2 749 (2010)	516	Oui
Israël		69 offices	520 (2010)	350	Oui
Algérie	Agence nationale de l'emploi (ANEM) Caisse nationale d'assurance chômage (CNAC)	11 centres régionaux 165 offices locaux 13 centres régionaux 48 centres provinciaux	350		Non
Maroc	Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC) www.anapec.org	74 offices locaux et régionaux (2010) 300 points d'auto-emploi	400	750	Oui
Tunisie	Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (ANETI) www.emploi.nat.tn	91 (2010)	1 164	600	Oui

SIMT: système d'information sur le marché du travail.

Sources: Données de l'ETF, basées sur des informations obtenues des SPE et du Cpessec (Centre of Public Employment Services of Southeast European Countries), bulletins statistiques n° 1-3; et World Association of Public Employment Services, données de l'étude des membres de 2008.

Un autre problème commun pour les SPE dans les PAM est le manque de qualifications spécifiques pour les conseillers en emploi. Il y a un décalage clair dans le profil de genre des conseillers en emploi: si une grande partie des chômeurs sont des femmes, la grande majorité des conseillers en emploi sont des hommes, et aucune attention n'est prêtée aux obstacles sexo-spécifiques du marché du travail (ce qui reflète le préjugé social et culturel à l'égard du travail des femmes), ce qui crée un obstacle supplémentaire à l'intégration des femmes sur le marché du travail. Les SPE devraient mettre en place des services sensibles à la dimension de genre pour garantir l'inclusion des femmes dans leurs services et pour aider les femmes défavorisées.

Parmi les PAM, seule l'Algérie dispose d'un régime d'assurance-chômage pour ceux qui ont perdu leur emploi dans le secteur formel, mais il ne couvre qu'un très petit nombre de bénéficiaires et il est géré par une institution spécifique, la CNAC, et non par les SPE. L'Égypte a également un régime, même s'il n'existe que sur papier, et n'a presque aucune couverture. Le Maroc, quant à lui, envisage de mettre en place un régime d'assurance depuis 2004.

4.3 DES POLITIQUES ACTIVES DU MARCHÉ DU TRAVAIL MIEUX CIBLÉES POUR DE MEILLEURS RÉSULTATS

Les PAMT jouent un rôle essentiel dans l'augmentation de l'employabilité de la main d'œuvre, principalement de la population sans emploi, contribuant ainsi à des marchés du travail plus flexibles et inclusifs. Ces politiques sont une manière de faciliter l'accès au marché du travail pour les groupes défavorisés (par ex., les chômeurs de longue durée et les personnes souffrant d'un handicap), même si elles sont également devenues très importantes pour les grands groupes de participants au marché du travail, comme les jeunes chômeurs et les femmes sans emploi. Dans un contexte de restructuration économique et de hausse du chômage, les défis ont en réalité augmenté, même s'il est clair également que les PAMT ne peuvent créer des emplois.

Dans les pays visés par l'élargissement, la mise en œuvre régulière de mesures de PAMT, quoique relativement récente et à une échelle encore limitée, s'étend en permanence. Si ces mesures sont souvent financées par des fonds de l'IAP de l'UE, les ressources restent limitées (0,11 % du PIB en 2010 en Bosnie-Herzégovine, 0,03 % en Albanie, 0,06 % en Croatie (même si ce chiffre a doublé comparé à celui de 2009), et seulement 0,003 % en Turquie en 2008; au Monténégro, ces ressources s'élevaient à 0,3 % du PIB en 2010). Le nombre de bénéficiaires qui participent aux PAMT est encore trop faible pour que les politiques aient une incidence notable. Le taux d'activation (le pourcentage de chômeurs enregistrés compris dans les mesures d'activation) est le

plus élevé au Monténégro, puis en Croatie, et le plus faible en Albanie.

En dehors des stratégies nationales d'emploi générales (qui sont un instrument politique relativement récent dans la région), les principales mesures de la politique de l'emploi dans la majorité des PAM ont consisté à mettre en œuvre des PAMT basées sur des projets. La plupart des PAMT au Maroc, en Algérie et en Tunisie sont fournies par des organismes publics (dans ces deux derniers pays de manière très centralisée par les SPE), tandis que les programmes dans des pays comme l'Égypte, la Jordanie et la Syrie sont souvent fournis par des organismes de la société civile, des organisations internationales et les ministères compétents. Les ressources allouées aux PAMT dans les PAM sont très importantes, en particulier dans les pays du Maghreb, où elles sont en général supérieures à 1 % du PIB.

Il existe de nombreux types différents de PAMT, mais elles peuvent généralement être classées comme suit:

1. la formation liée au marché du travail (rassemblant différents types de mesures);
2. les mesures d'aide à l'embauche, comme des subventions salariales et des exonérations de sécurité sociale;
3. les chantiers publics;
4. l'aide à l'activité indépendante et à l'esprit d'entreprise.

Le principal objectif de la formation liée au marché du travail et des mesures d'aide à l'embauche consiste à augmenter l'employabilité, tandis que celui de l'aide à l'activité indépendante et aux régimes de nouvelles entreprises est de promouvoir la création d'emplois. L'effet de création d'emplois des chantiers publics est plutôt limité et à court terme. La répartition entre les différents types de PAMT varie d'un pays à l'autre, quoique la formation et les chantiers publics soient les plus communs.

Le Printemps arabe a donné un coup de fouet aux PAMT (voir **ENCADRÉS 4.1** et **5.3**). Malgré cela, et malgré l'énorme quantité de ressources qu'elles absorbent, les informations sont en général insuffisantes, même concernant les éléments fondamentaux, comme les budgets, le nombre et les caractéristiques des bénéficiaires et le taux d'abandon, et en particulier concernant le suivi des bénéficiaires et l'évaluation de l'efficacité des politiques en termes de taux de placement, d'incidence sur la durée du chômage et la qualité de l'emploi (par ex., revenu moyen, travail formel). À ce jour, il n'y a eu aucune collecte de données systématique sur les PAMT, que ce soit au niveau national ou régional, même si la Banque mondiale a entrepris un tel processus en 2010. Les éléments de preuve limités qui existent (Commission européenne, 2010a, pp. 53-54; Angel-Urdinola et al., 2010; évaluation des PAMT tunisiennes entreprise en 2009 par la Commission consultative nationale sur l'emploi) laissent à penser ce qui suit:

- *Prolifération.* Il existe une multitude de régimes, qui souvent se chevauchent, sans aucune coordination

entre eux (et souvent gérés par différentes institutions), ce qui conduit à un gaspillage de ressources et parfois, à des abus.

- **Ciblage.** Les PAMT se concentrent fortement sur les diplômés au chômage (hommes) et sur les zones urbaines, même si ce ciblage n'est pas formel. Dans certains cas, comme en Turquie, même si les politiques ciblent délibérément les femmes et les jeunes, la plupart des bénéficiaires sont des hommes. Étant donné qu'en général, les candidats les plus qualifiés parmi les chômeurs sont ciblés pour participer aux programmes afin de stimuler l'efficacité de ces derniers, cela pose un problème d'égalité et cela pourrait marginaliser les groupes les plus vulnérables difficiles à placer.
- **Efficacité.** L'incidence des PAMT sur les perspectives d'emploi des bénéficiaires est limitée voire parfois contestable: certains programmes ont eu un effet négatif sur les perspectives d'emploi des participants, et les stages ont souvent pris la forme d'«emplois en attente» au lieu de faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail.
- **Abus.** Ils sont fréquents dans certains pays.

Toutefois, la lacune la plus frappante est l'absence de suivi, d'évaluation et d'analyse d'impact des mesures mises en œuvre, tant dans le domaine de l'emploi que dans le domaine de la formation. Si les PAMT jouent un rôle de plus en plus grand, elles présentent également plusieurs grandes lacunes, et les attentes concernant ce qu'elles peuvent atteindre doivent être réalistes. L'expérience internationale montre que les PAMT ont souvent un effet positif limité et ne constituent certainement pas une panacée pour le chômage à grande échelle (Kuddo, 2009). Les défenseurs des PAMT avancent qu'elles sont nécessaires pour les groupes spécifiques difficiles à placer lorsqu'il faut corriger des défaillances spécifiques du marché. Elles constituent un instrument efficace pour lutter contre l'exclusion sociale des groupes à risque et peuvent avoir un effet positif si elles sont bien ciblées. Ceux qui s'opposent aux PAMT ont tendance à les rejeter comme étant un gaspillage de fonds publics; la plupart des évaluations indiquent qu'elles produisent des investissements modestes ou inexistantes en termes de revenus et d'employabilité, et il y a des problèmes, notamment les coûts improductifs⁵, les effets de substitution⁶, les effets de déplacement⁷ et la partialité de la sélection ou «écrémage»⁸ (Betcherman et al., 2004). Toutefois, ces programmes abordent souvent plusieurs objectifs, dont de nombreux impliquent d'importants compromis, de sorte que le suivi et l'évaluation des PAMT soient une tâche extrêmement importante et complexe.

Le suivi et l'évaluation des PAMT devraient donc être une priorité et devraient servir de base pour la formulation de nouvelles politiques et la révision des programmes

existants. En Tunisie, l'évaluation exhaustive de 2009 a montré une dispersion excessive des programmes (lors d'une réforme ultérieure, leur nombre a été réduit de plus de quarante à six, dont quatre ciblaient spécialement les jeunes) et un effet contestable (voire négatif) sur l'employabilité des bénéficiaires. Une évaluation réalisée en Albanie en 2010 a révélé d'importants abus dans les programmes d'emploi subventionnés.

4.4 PROGRAMMES DE COOPÉRATION INTERNATIONALE ET D'ONG LARGEMENT AXÉS SUR L'OFFRE

Il est important de souligner que les bailleurs de fonds internationaux et les ONG ont traditionnellement joué un rôle important dans la plupart des pays de la région. Principalement en raison des capacités limitées des institutions publiques et des budgets publics limités alloués aux programmes de l'emploi, la plupart des programmes passés et présents – en particulier bon nombre des projets et mesures de PAMT – ont été financés par des bailleurs de fonds et en grande partie mis en œuvre par des ONG ou des experts de projet recrutés. En fait, les bailleurs de fonds internationaux et les ONG renforcent actuellement leurs interventions dans le domaine des politiques d'emploi, en particulier dans le domaine de PAMT. Cela augmente les ressources disponibles et ouvre de nouvelles voies à la coopération et l'intervention politiques, même si cela pose également des problèmes en termes d'alignement et de coordination.

Un récent examen de 75 programmes financés et proposés par le secteur privé dans les PAM (Angel-Urdinola et al., 2010) a conclu que «par rapport aux meilleures pratiques internationales, l'évaluation des programmes couverts par l'inventaire révèle que la majorité d'entre eux ne présentent pas l'association d'éléments nécessaires de conception qui fait l'efficacité des programmes». La formation liée au marché du travail était de loin le type de programme le plus fréquent, mais 70 % des initiatives se concentraient uniquement sur des compétences spécialisées et étaient fournies en classe, tandis que 20 % proposaient un certain type d'expérience pratique et 14 % offraient un certain type de services d'emploi ou de placement. Les programmes de promotion de l'activité indépendante représentaient moins de 9 % de tous les programmes. À l'inverse, les évaluations internationales indiquent que les programmes organisés avec des calendriers flexibles, sur la base de partenariats public-privé (à savoir, axés sur la demande), combinés à

⁵ Le programme n'apporte aucun résultat qui n'aurait pas été obtenu en son absence. Par exemple, les fonds publics sont dépensés pour des chômeurs qui pourraient être engagés de toute manière sans subventions.

⁶ Un travailleur dans un emploi subventionné est remplacé par un travailleur non subventionné qui aurait de toute façon été engagé. L'effet net sur l'emploi est donc de zéro.

⁷ Cela se réfère en général au déplacement sur le marché des produits. Une société qui engage des travailleurs subventionnés augmente la production, mais déplace les produits de sociétés qui travaillent sans travailleurs subventionnés. Cela peut se produire lorsque des personnes reçoivent une aide pour lancer une entreprise qui peut réduire ou «évincer» l'emploi normal ailleurs dans l'économie par la concurrence sur le marché des produits.

⁸ Les résultats des programmes dépendent de facteurs qui ne peuvent être observés et qui sont généralement auto-sélectionnés par genre, éducation ou individu sur la base de la «probabilité la plus élevée de réussite» (l'effet «écrémage»).

des stages et à une expérience pratique (en plus d'une formation en classe), offrant un mélange de compétences générales et techniques et assurant le suivi et l'analyse d'impact de la formation, ont un effet positif plus important sur l'emploi et les perspectives de revenu de leurs participants, en particulier des femmes (Angel-Urdinola et al., 2010).

L'efficacité des programmes n'a généralement pas fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation: seuls 10 % ont procédé à un certain type d'évaluation externe, souvent sans appliquer de méthode rigoureuse. Dans l'ensemble, la majorité des programmes étaient axés sur l'offre, et donc pas sur les besoins en compétences et en main-d'œuvre du secteur privé. Quelque 81 % des programmes n'étaient dotés d'aucun mécanisme de ciblage explicite en matière de revenu, de genre ou d'éducation, ce qui a conduit à une situation où les bénéficiaires étaient essentiellement des hommes instruits (souvent titulaires d'un diplôme universitaire) dans les centres urbains; seuls 5 % des programmes ciblaient les zones rurales et seuls 11 %, des femmes et très peu s'adressaient aux personnes qui avaient abandonné/quitté prématurément l'école. En général, les programmes ne comportaient aucun type d'accréditation ou de certification des compétences requises: seuls 10 % des programmes offrent aux bénéficiaires une sorte de titre de compétence reconnu.

En outre, la plupart des programmes se caractérisaient par une faible coordination des acteurs concernés, en particulier les SPE et les établissements d'enseignement et de formation publics, bien que 23 % des programmes aient réalisé leur formation dans le cadre d'infrastructures d'éducation formelles. Cela indique que les programmes sont en grande partie déconnectés des stratégies et objectifs nationaux d'emploi et de la politique d'EEP. Par ailleurs, il n'y a souvent pas de coordination entre les prestataires de formation et les employeurs du secteur privé, de sorte que la pertinence de leurs programmes pour le marché du travail est loin d'être assurée.

En conclusion, il semble que les PAMT actuelles fournies par les bailleurs de fonds internationaux et les ONG ont tendance à présenter les mêmes caractéristiques et les mêmes lacunes que les PAMT offertes par les services publics (voir section 4.3) au lieu de les compenser. Les priorités dans ce domaine devraient être un ciblage plus spécifique des groupes vulnérables, comme les personnes peu ou pas qualifiées, les travailleurs informels et les femmes (y compris par des approches d'égalité des genres plus persistantes et généralisées) et un meilleur alignement et une meilleure coordination avec les politiques publiques de l'emploi.

ENCADRÉ 4.2: COMMENT STIMULER L'INCIDENCE SUR L'EMPLOYABILITÉ DES TRAVAUX PUBLICS ET LES PROGRAMMES À FORTE INTENSITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE

L'une des réponses types de la politique de l'emploi en temps de crise est le lancement de travaux publics ou d'autres programmes d'investissement à forte intensité de main-d'œuvre. Il s'agit d'une manière rapide d'injecter des ressources financières dans l'économie, de créer des emplois à court terme et de fournir une aide au revenu à des groupes sociaux vulnérables. Ils le font sur tout le territoire, contribuant à la construction ou à l'entretien d'infrastructures communautaires ou de l'environnement. En tant que tels, ils sont un outil politique largement utilisé pour réduire la pauvreté et en tant que mécanisme tampon en temps de crise. Toutefois, leur incidence sur l'employabilité a souvent été négligée lors de leur conception. Il convient de signaler que, si dans les pays de l'OCDE, les programmes de travaux publics sont généralement considérés comme des régimes à but non lucratif, dans les PPM, ils sont souvent utilisés pour construire des infrastructures de transport ou d'irrigation et sont réalisés par des entrepreneurs et des sous-traitants à des fins lucratives, mais dans les conditions-cadres des programmes (en termes de techniques et d'intensité de main-d'œuvre, de type d'infrastructure, etc.).

Par conséquent, il n'est pas surprenant que les programmes de travaux publics occupent une bonne place sur la liste des programmes économiques des nouveaux gouvernements en Égypte et en Tunisie (avec l'aide de bailleurs de fonds internationaux). En Algérie, l'investissement public dans l'infrastructure est devenu un instrument majeur de politique économique dans les programmes successifs d'investissement public et d'aide à la reprise économique approuvés depuis (212 milliards d'EUR ont été alloués aux investissements publics au cours de la période 2010-14 au titre de ce programme).

Les programmes de travaux publics créent des emplois essentiellement pour les travailleurs (de sexe masculin) non qualifiés et semi-qualifiés, et peuvent être orientés vers les zones rurales ou urbaines; en ce sens, ils sont plus équitables (bien que seulement pour les hommes) que d'autres PAMT. Ils ont également un multiplicateur d'emploi plus élevé (1,5 en Égypte, par exemple) que d'autres investissements publics. Toutefois, ils n'ont pas nécessairement une forte intensité de main-d'œuvre comme leur nom l'indiquerait (en général, les coûts de main-d'œuvre absorbent entre 25 et 35 % de l'investissement total) et peuvent conduire à un ratio élevé investissement-emploi. Ils sont de courte durée de nature, et ne contribuent souvent pas à améliorer l'employabilité de leurs participants à plus long terme. Par conséquent, le défi consiste à trouver un moyen de relier la stratégie à court terme de création d'emploi et d'aide au revenu avec l'objectif à plus long terme d'employabilité de la main-d'œuvre.

Augmenter l'employabilité par des programmes de travaux publics

Ces programmes pourraient intégrer les éléments suivants:

- subordonner la sous-traitance de programmes de travaux publics à des entrepreneurs privés à l'inclusion d'un module de formation dans l'exécution desdits contrats; dans l'idéal, ces modules de formation devraient donner lieu à une certification professionnelle basée sur l'expérience;
- réclamer le recrutement préférentiel d'employés qualifiés ayant les certificats de formation professionnelle pertinents pour ces emplois ou professions pour lesquels ils existent des programmes d'EFPP officiels;
- relier les programmes de travaux publics à des programmes et centres d'EFPP existants, fournissant ainsi aux étudiants des possibilités d'emploi ou d'apprentissage;
- lancer, dans le cadre de ces programmes, des services sociaux à forte intensité de main-d'œuvre qui se concentrent sur la formation et l'augmentation de l'employabilité;
- relier les programmes de travaux publics aux programmes d'aide aux PME.

Le projet d'investissement d'urgence à forte intensité de main-d'œuvre qui est actuellement en cours de développement en Égypte envisage d'adopter cette approche innovante par le financement de projets à forte intensité de main-d'œuvre et un élément d'emploi des jeunes. Parallèlement, les représentants des ministères et du secteur privé ont exprimé des doutes quant à la viabilité d'imposer cette approche à des entrepreneurs privés du fait des coûts supplémentaires que cela impliquerait.

La dimension genre des programmes d'investissement à forte intensité de main-d'œuvre

Une autre question centrale concernant la promotion des programmes de travaux publics en tant que réponse politique à court terme à la crise économique est l'orientation masculine de la plupart des emplois proposés (qui sont souvent dans le secteur de la construction ou des services communautaires). Il importe de garantir que ces programmes à forte intensité de main-d'œuvre intègrent une certaine proportion de travailleuses et de projets ciblant les femmes.

5. LE DÉFI DE L'EMPLOI ET DE L'EMPLOYABILITÉ DES JEUNES

L'« explosion démographique des jeunes » provoquée par la rapide transition démographique dans les PAM, en Turquie et en Albanie donne une idée approximative du défi de l'emploi des jeunes dans ces sociétés: sur la base de la définition classique de « jeunesse », entre 18 % et 22 % de leur population (soit environ 55 millions de personnes au total) a entre 15 et 24 ans. Vu le taux de chômage élevé parmi les nouveaux arrivants sur le marché du travail, y compris chez les titulaires d'un diplôme universitaire, cette étude englobe les jeunes âgés de 15 à 30 ans, et les chiffres pour cette tranche d'âge de population dans ces pays se situent entre 27 % et 31 % (**GRAPHIQUE 5.1**), et cette situation persistera pendant au moins les deux prochaines décennies (voir section 1.2). Cela signifie qu'il y avait au total plus de 80 millions de jeunes dans le groupe 15-30 ans dans tous les PPM en 2010, et ils seront plus de 100 millions en 2020. L'explosion démographique des jeunes est particulièrement marquée en Égypte (23,4 millions) et en Turquie (19,5 millions).

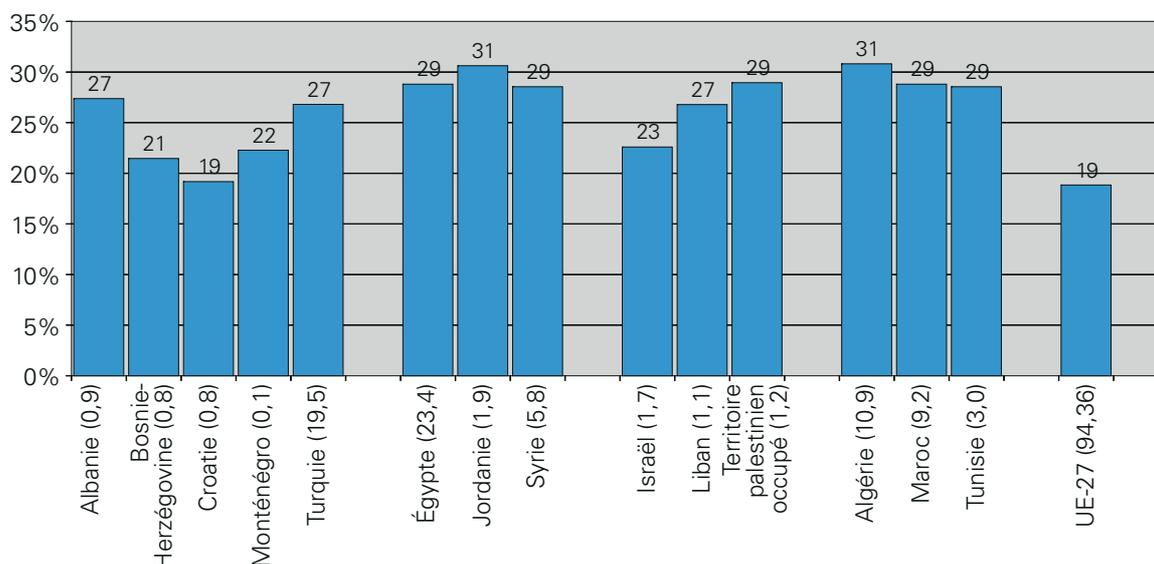
5.1 DÉFIS DE L'EMPLOYABILITÉ DES JEUNES: LE PRÉSENT EST L'AVENIR

Vu qu'en moyenne, plus de 60 % de la population a moins de 30 ans, l'investissement actuel dans l'éducation et

l'employabilité des enfants et des jeunes déterminera le profil professionnel et la capacité d'adaptation de la main-d'œuvre de ces pays pour les 30 prochaines années. Par conséquent, il s'agit d'un facteur essentiel qui permettra aux pays de développer les secteurs à forte productivité dont ils auront besoin dans les décennies à venir.

Selon l'OIT (2011a, 2011b), la proportion des jeunes dans la population active des pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord en 2010 allait de 35 % à 37 % (51 % pour les hommes et 22 % pour les femmes) comparée à une moyenne mondiale de 50 %. De même, en 2008, 40 % des jeunes hommes dans cette région avaient un emploi, contre 15 % des jeunes femmes. Il y a une segmentation claire des possibilités sur le marché du travail pour les jeunes: les offres d'emploi sont rares pour les jeunes hommes dans la région, mais quasi inexistantes pour les jeunes femmes, étant donné que la plupart des employeurs accordent ouvertement la préférence aux demandeurs d'emploi de sexe masculin (Karkkainen, 2010). D'autres employeurs préfèrent les travailleuses, même si les emplois proposés sont peu qualifiés et mal payés et, par conséquent, peu attrayants pour les quelques femmes qui cherchent un emploi. Bref, la situation de l'emploi à laquelle sont confrontées les jeunes femmes dans les pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord est épouvantable, et pourrait être aggravée par le fait que le ralentissement économique

GRAPHIQUE 5.1: PROPORTION DE LA POPULATION ÂGÉE DE 15 À 30 ANS, 2010 (%)



Note: Les chiffres entre parenthèses concernent la population âgée de 15 à 30 ans (en millions).

Sources: Nations unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la population, estimations de population (méthode de la variante moyenne); UE-27: Eurostat.

ferme les quelques portes qui sont ouvertes à celles qui cherchent un revenu et une satisfaction grâce à un emploi.

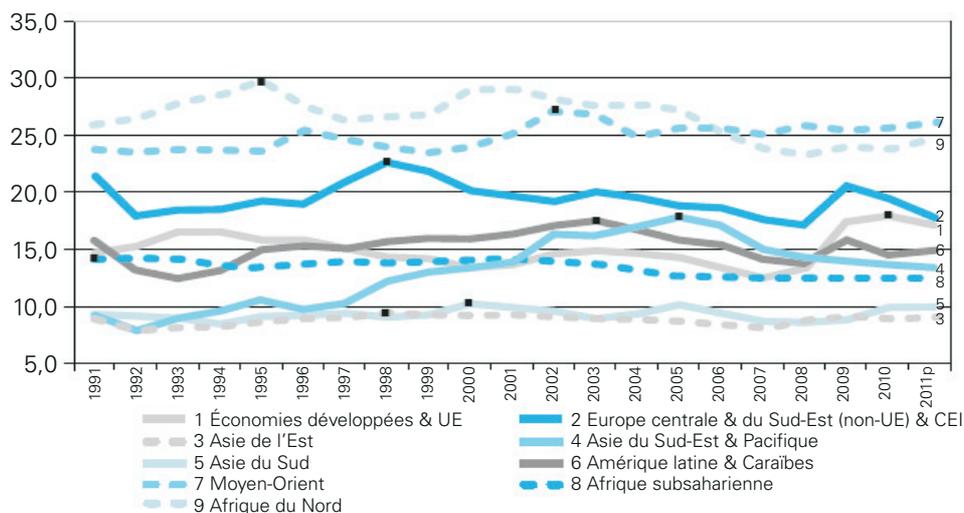
En outre, comparée à d'autres régions, le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord a le taux moyen de chômage des jeunes le plus élevé au monde (**GRAPHIQUE 5.2**). Par ailleurs, le taux de chômage des jeunes a fait preuve d'une extrême résistance au cours des dix dernières années, et est resté proche ou supérieur à 25 %, même lors de la période de forte croissance de 2002-07. Ce taux a même augmenté dans plusieurs PPM (comme le montrent les tendances depuis 2000 dans le **TABLEAU 5.1**). Le déclin de l'emploi des jeunes est condamné à se poursuivre si les crises économiques et/ou politiques perdurent dans les PPM (voir section 1.3). De manière générale, le taux de chômage des jeunes augmente dans une plus grande mesure que celui des adultes en temps de chocs économiques, en particulier pour les jeunes femmes, étant donné que les jeunes sont les « derniers arrivés » et les « premiers partis » lors des récessions économiques (OIT, 2011a).

Le taux de chômage chez les jeunes qui viennent d'entrer sur le marché du travail est nettement plus élevé – entre deux et trois fois supérieur – que celui des travailleurs plus âgés (**GRAPHIQUE 5.3**). Certains PAM, en particulier la Tunisie (42 %), le territoire palestinien occupé (39 %), le Liban (30 %), la Jordanie (28 %) et l'Égypte (26 %) ont un taux de chômage des jeunes extrêmement élevé. Dans les Balkans occidentaux, le taux de chômage des jeunes est encore plus élevé : un taux stupéfiant de 58 % en Bosnie-Herzégovine (61 % pour les femmes contre 55 % pour les hommes), de 45 % au Monténégro, proche de 33 % en Croatie, et de 27 % en Albanie. Les autres pays

ont un taux de chômage des jeunes qui va de 18 % à 25 %. Il importe de souligner que le chômage des jeunes touche de manière disproportionnée les jeunes femmes : leur taux de chômage est plus de deux fois supérieur au taux de chômage des jeunes en général en Égypte, en Jordanie et en Syrie, et près du double dans le territoire palestinien occupé et en Algérie (**TABLEAU 5.1**). Cela implique qu'environ deux tiers des jeunes chômeurs dans ces pays sont des femmes, ce qui témoigne d'un cas extrême d'exclusion des femmes du marché du travail et d'un échec des économies concernées à utiliser une grande partie de leur capital humain. Le chômage des femmes est également légèrement supérieur à celui des hommes en Bosnie-Herzégovine, en Croatie, au Monténégro et en Turquie, même si la différence n'est pas aussi marquée que dans les autres pays.

La majorité des chômeurs dans les PPM (jusqu'à 80 % dans certains pays, comme l'Égypte) sont des personnes à la recherche d'un premier emploi et qui n'ont pas d'expérience professionnelle. Étant donné que plus de la moitié de tous les chômeurs sont sans emploi depuis 12 mois ou plus, cela enlève tout sens au concept de chômage de longue durée. Dans tous les PPM, mais en particulier en Bosnie-Herzégovine, au Monténégro, en Croatie, en Albanie, en Tunisie, dans le territoire palestinien occupé, au Liban et en Jordanie, le taux de chômage des jeunes est nettement plus élevé que la moyenne mondiale de 12,8 % (OIT, 2011b). Si le taux d'activité des jeunes, plus faible que la moyenne mondiale, est contrôlé, les chiffres pour tous les PAM et la Bosnie-Herzégovine sont de loin les plus élevés du monde. Ainsi, il n'est pas exagéré de dire que dans les PPM, une politique de l'emploi est égale, par définition, à une politique d'emploi des jeunes.

GRAPHIQUE 5.2: TAUX DE CHÔMAGE DES JEUNES PAR RÉGION, 1991-2011 (%)

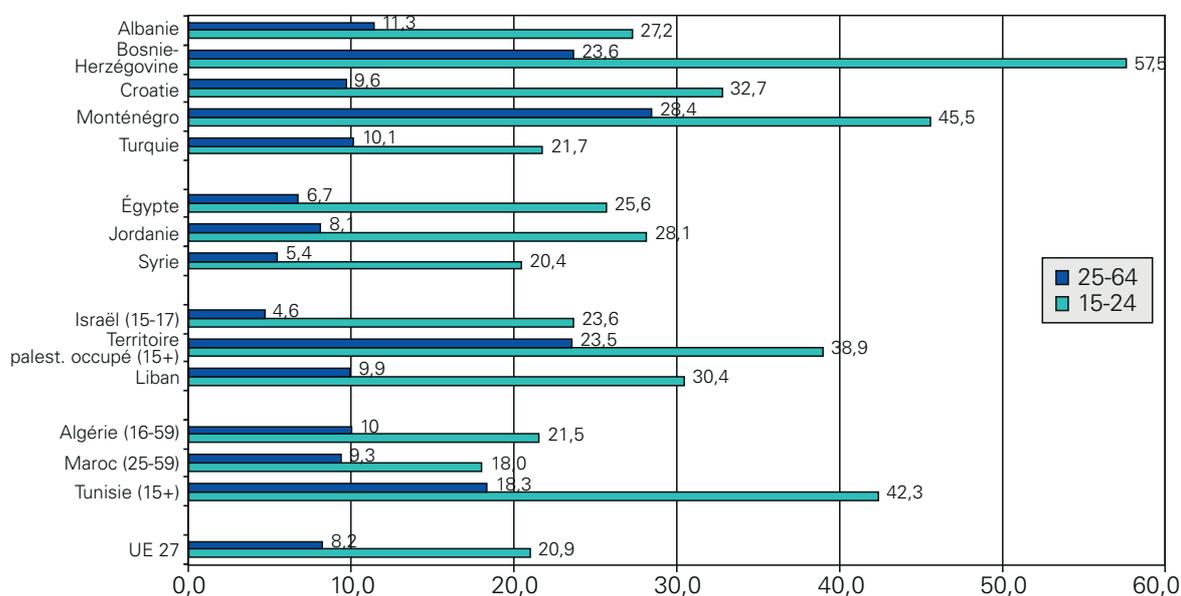


Notes: Les années records sont marquées d'un carré noir; (p) projection.
Source: OIT, 2011a.

Afin d'obtenir un chiffre approximatif de la population de la région âgée de 15 à 30 ans qui est active, qu'elle ait un emploi ou non, on prend comme moyennes régionales 40 % du taux d'activité et 25 % du taux de chômage dans un calcul numérique simpliste (sur la base des ressources mentionnées plus haut et des données provenant d'observations). Environ 32 millions de jeunes âgés de 15 à 30 ans dans la région sont actifs (qu'ils aient ou non un emploi). Parmi eux, on estime qu'environ 8 millions de personnes sont «sans emploi» sur la base de méthodologie classique de l'OIT, tandis qu'environ 24 millions ont un emploi. Les jeunes sont bien plus susceptibles que les adultes d'être des travailleurs familiaux non rémunérés, principalement dans l'agriculture et le secteur des services (OIT, 2011b). Vu le nombre très élevé d'emplois informels créés dans ces économies (60-80 % des nouveaux emplois créés le sont dans le secteur informel) et le lien étroit entre le fait d'être à la recherche d'un premier emploi/jeune et d'avoir un emploi informel, on estime que plus de 20 millions de jeunes occupent un travail informel, de mauvaise qualité, pour un salaire de subsistance et sans perspective d'amélioration; c'est le cas non seulement dans les PAM, mais également en Albanie, en Bosnie-Herzégovine et en Turquie.

Pour compléter le tableau du chômage et du sous-emploi des jeunes dans la région, il faut mentionner les jeunes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation (NEET). Ces personnes sont particulièrement vulnérables à l'exclusion sociale. Même si aucune statistique n'est systématiquement collectée sur ce taux dans les PPM, les études pour certains pays montrent que cette catégorie pourrait rassembler plus de 40 % des jeunes (trois fois plus que la moyenne de 12,5 % estimée dans les pays de l'OCDE à la mi-2010), soit plus de 32 millions de personnes âgées de 15 à 30 ans dans les PPM (Banque mondiale, 2010). En Turquie, par exemple, selon la dernière EFT, les NEET représentent 38 % des 15-24 ans, et sont pour la plupart des filles. En effet, la différence entre le taux des pays de l'OCDE et celui des PPM, en particulier dans les PAM et en Turquie, est principalement due au décrochage scolaire⁹ et aux normes sociales qui limitent la mobilité et l'accès au travail et à la formation continue des jeunes filles qui ont achevé le premier cycle obligatoire de l'enseignement secondaire. Ainsi, le milieu social des NEET dans les PPM et dans les pays de l'OCDE est très différent; les facteurs concernés sont pour la plupart involontaires et indépendants de la volonté et des capacités des jeunes dans les PPM. Les faits indiquent que le taux de NEET est proche des 25 % des jeunes hommes dans des pays comme la Jordanie, la Syrie et l'Égypte, et proche des 70 % pour les jeunes femmes.

GRAPHIQUE 5.3: TAUX DE CHÔMAGE PAR GROUPE D'ÂGE, 2010 (%)



Notes: Albanie, territoire palestinien occupé et Maroc: 2009; Égypte, Israël et Tunisie: 2011.
Sources: Offices nationaux des statistiques, publications et bases de données de l'EFT.

⁹ Un calcul approximatif basé sur le taux d'inscription dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire et à l'université indique qu'environ 40 % des personnes âgées de 15 à 24 ans dans les PPM sont scolarisés. Cela signifie qu'environ 22 millions de jeunes suivent une forme d'enseignement.

TABLEAU 5.1: TAUX DE CHÔMAGE DES JEUNES (15-24 ANS) (%)

Pays	Dernière année disponible	Total			Filles		
		2000	2005	Dernière année disponible	2000	2005	Dernière année disponible
Albanie	2009	ND	20,1 (07)	27,2	ND	16,6 (07)	28,3
Bosnie-Herzégovine	2010	ND	62,3 (06)	57,5	ND	65,7 (06)	61,3
Croatie	2010	ND	28,9 (06)	32,7	ND	31,1 (06)	35,1
Monténégro	2010	ND	38,7 (07)	45,5	ND	45,4 (07)	47,1
Turquie	2010	13,1	19,9	21,7	11,9	20,5	23,0
Égypte	2011	35,0 (03)	34,1	25,6	59,8 (03)	62,2	54,2 (10)
Jordanie	2010	26,7	31,1	28,1	39,7	50,1	46,8
Syrie	2010	ND	18,3 (06)	20,4	ND	46,1 (06)	43,5
Israël	2011	ND	ND	23,6 ⁽¹⁾	ND	ND	23,8 ⁽¹⁾
Liban	2007	ND	ND	30,4	ND	ND	21,6
Territoire palestinien occupé	2010	20,6	36,5	38,8	23,1	46,1	46,9
Algérie	2010	ND	24,3 ⁽²⁾ (06)	21,5	ND	ND	34,6 ⁽²⁾ (09)
Maroc	2010	ND	17,0	17,6	ND	14,9	16,1
Tunisie	2011	32,5	28,2	42,3	27,6	27,0	ND
UE-27	2010	18,3	18,6	20,9	19,1	18,7	20,0

Notes: Israël: deuxième trimestre; Égypte: dernière année disponible: calcul de l'ETF sur la base des données nationales; (1) 15-17 ans; (2) 16-24 ans; ND: non disponible.

Sources: Offices nationaux des statistiques, publications et bases de données de l'EFT; UE-27: base de données en ligne d'Eurostat.

Cet écart dans l'emploi des jeunes entraîne un gaspillage de l'investissement dans l'éducation, une dévalorisation des (rares) ressources humaines nationales et une augmentation du risque d'instabilité sociale (certaines théories sociales indiquent un lien entre la proportion de jeunes sans emploi dans une société et l'irruption de violence politique). En Égypte, dans le territoire palestinien occupé, en Jordanie et en Syrie, c'est particulièrement le cas des jeunes travailleuses, qui souffrent d'une double discrimination en termes d'insertion sur le marché du travail, avec un taux de chômage nettement plus élevé que celui des jeunes travailleurs en général; le tout dans un contexte où trois quarts des femmes en âge de travailler sont déjà inactives (ne sont pas dans la population active), comme l'exposait la section 1.2.

Comme l'a souligné le rapport de l'OIT (2011a) sur l'emploi des jeunes, en plus de considérations économiques, «la frustration collective d'une génération de jeunes qui a eu la possibilité d'acquérir une éducation

mais qui n'a pas eu la même possibilité d'obtenir un emploi décent, a certainement été un facteur contribuant à la mobilisation des jeunes en faveur des mouvements de protestation politique» en Égypte, en Syrie et en Tunisie. Par conséquent, le défi de l'emploi des jeunes se résume comme suit: «la pression politique afin d'éviter le découragement d'une "génération perdue" est susceptible d'augmenter à court terme et les gouvernements peuvent être contraints de changer davantage leurs priorités» (OIT, 2011a).

On dit parfois que les jeunes dans les PAM sont trop instruits mais sous-qualifiés par rapport à la demande de main-d'œuvre et aux besoins actuels du marché du travail local. Cela reflète une situation du marché du travail où le sous-emploi des diplômés est un problème grave (TABLEAU 5.2) et où les sociétés privées interprètent le manque de compétences des travailleurs comme une grande contrainte au développement de l'entreprise. Toutefois, cela en dit davantage sur la qualité de

l'enseignement général et du système d'EFP (voir sections 2.3 et 2.4) que sur l'intensité de l'enseignement. Comme le montre la section 2.2, la couverture des systèmes d'éducation publique a nettement augmenté au cours des dernières décennies, même si la durée moyenne de scolarisation de la population adulte (légèrement supérieure à six ans en 2000 pour les PAM) est encore inférieure au niveau moyen dans d'autres régions en développement (Banque mondiale, 2009b, p. 41). En outre, le pourcentage de la population active titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur reste très faible, en moyenne 14,9 % pour les PAM, et encore plus faible dans certains pays, comme la Syrie (6,1 %) et le Maroc (8,5 %) (Commission européenne, 2010a, p. 31).

Malgré cette image générale de meilleurs niveaux d'études, un élément unique et particulièrement inquiétant du chômage dans les PAM est l'incidence accrue du chômage à mesure qu'augmente le niveau d'études des travailleurs. Si dans la plupart des pays (Israël, par exemple), la probabilité de trouver un emploi et, par conséquent, l'employabilité d'une personne, augmente avec son niveau d'études (même si l'emploi ne correspond pas toujours aux qualifications du travailleur), dans la plupart des PAM, un niveau d'études accru conduit à une augmentation du taux de chômage

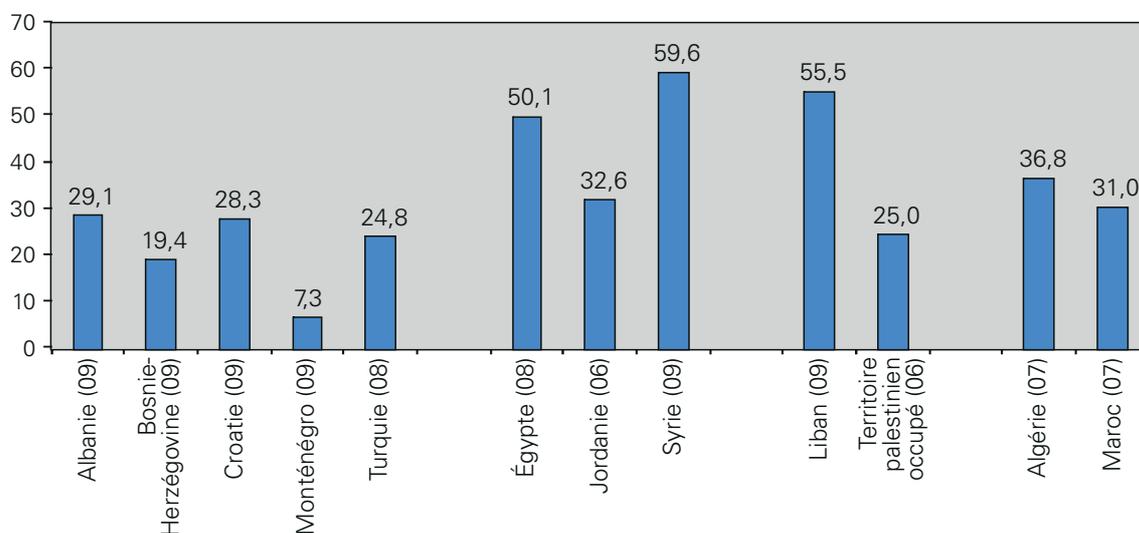
(TABLEAU 5.2). Cela reflète la distorsion à grande échelle des marchés du travail des PAM.

Ainsi, si le principal maillon manquant dans la situation de l'emploi est la création d'emplois qualifiés, on peut dire que l'employabilité est également un problème. Selon les études BEEPS de la Banque mondiale et la Banque européenne pour la reconstruction et le développement, 41,5 % des entreprises privées interrogées dans les PAM ont signalé que le principal obstacle à l'embauche des jeunes est le fait que le système scolaire officiel ne leur donne pas les compétences nécessaires pour le marché du travail. L'inadéquation des compétences est interprétée en particulier comme une contrainte au développement des entreprises en Syrie (60 % de toutes les sociétés interrogées), au Liban (56 %) et en Égypte (50 %) (GRAPHIQUE 5.4). À l'inverse, dans les pays visés par l'élargissement, ce sentiment est partagé par un nombre bien inférieur d'entreprises, en moyenne 22 % (soit encore moins que la moyenne mondiale de 25 %, même si la moyenne des pays de l'OCDE est de 10 %). Toutefois, un récent rapport de la Banque mondiale (2009a) a conclu que la pénurie de compétences est importante en Bosnie-Herzégovine, au Monténégro et en Israël, et si elle n'est pas comblée, elle menace de limiter la croissance économique à l'avenir.

TABLEAU 5.2: TAUX DE CHÔMAGE PAR NIVEAU D'ÉTUDES ET PAR SEXE, >15 ANS (%)

Niveau d'études	Israël (2009)			Maroc (2009)			Jordanie (2010)			Algérie (2010)		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
FAIBLE Pas d'éducation et préscolaire (CITE 0)/ <i>Analphabète</i>	14,80	13,86	15,75	2,1	2,5	1,4	7,6	8,6	1,2	1,9	2,7	1,7
	11,79	11,95	11,27	7,8	7,8	7,9	11,5	11,3	14,8	7,6	8,0	7,5
	12,10	11,36	13,77	16,9	16,2	21,4				10,7	12,8	10,5
MOYEN	9,15	8,70	9,67	18,3	15,4	27,6	8,4	7,7	13,0	8,9	17,2	7,0
	9,27	8,92	9,64									
	8,68	8,05	9,82									
ÉLEVÉ							15,2	7,9	27,3			
	5,35	5,13	5,54	17,8	13,9	25,2	19,0	11,7	30,9	20,3	33,3	10,4
	3,81											
Tous les niveaux	7,72	7,73	7,71	9,1	9,0	9,5	12,5	10,4	21,7	10,0	19,1	8,1

Sources: Offices nationaux des statistiques.

GRAPHIQUE 5.4: SOCIÉTÉS QUI INTERPRÈTENT LE NIVEAU DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE COMME UNE CONTRAINTE MAJEURE (%)

Aucune donnée disponible pour Israël et la Tunisie.

Sources: Banque mondiale et Banque européenne pour la reconstruction et le développement.

La situation pour les jeunes travailleuses dans les PAM, en Turquie et en Bosnie-Herzégovine, où le taux d'activité des femmes est déjà tellement faible que le taux de chômage semble futile, révèle la discrimination dont souffrent les femmes en termes d'accès à l'emploi dans ces sociétés. En effet, le taux de participation des femmes migrantes originaires des PAM est deux fois plus élevé que celui des jeunes femmes qui restent dans le pays, ce qui indique que c'est l'environnement social et économique qui empêche les femmes d'entrer sur le marché du travail. Selon l'enquête sur les jeunes en Égypte – SYPE (Population Council, 2011), le taux de chômage des femmes en Égypte (31,7 %) est plus de deux fois supérieur à celui des hommes (12,5 %); la proportion des jeunes âgés de 15 à 29 ans dans la population active est de 13,4 % pour les femmes contre 61,4 % pour les hommes. L'emploi des femmes se concentre fortement dans le secteur public (par exemple, 50 % de l'emploi des femmes en Jordanie et 80 % de l'emploi des jeunes femmes en Syrie sont dans le secteur public), et dans les secteurs social, de l'éducation et de la santé, et dans une moindre mesure dans l'industrie

manufacturière (en Jordanie, elle représente trois quarts de toutes les femmes ayant un emploi (Conseil économique et social de Jordanie, 2010).

Une explication souvent citée pour ce lien entre le niveau d'études et le chômage est que les étudiants préfèrent étudier en vue d'obtenir un diplôme de sciences humaines, qui conduit traditionnellement à un emploi dans le secteur public, plutôt que pour obtenir un diplôme de sciences ou d'ingénierie, qui sont davantage demandés dans le secteur privé (**TABLEAU 5.3**).

Toutefois, cela ne souligne que les lacunes en termes d'employabilité de l'enseignement supérieur dans les PPM. Une autre explication possible est la «réserve» des jeunes diplômés pour les emplois du secteur public dans un contexte où, si l'État n'est plus l'employeur en dernier recours pour tous les diplômés, la mobilisation politique conduit souvent au recrutement du secteur public, et le statut de chômeur est une condition préalable pour entrer dans le secteur public (voir **ENCADRÉ 4.1** pour les récents événements au Maroc, en Tunisie, en Algérie et en Égypte).

TABLEAU 5.3: PROPORTION DE DIPLÔMÉS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DANS L'INGÉNIERIE, LES SCIENCES HUMAINES ET LES SCIENCES, 2009 (%)

Pays	Ingénierie		Sciences humaines		Sciences	
	Filles	Total	Filles	Total	Filles	Total
Croatie	3,9	15,0	8,4	11,1	4,3	9,3
Turquie (2008)	3,1	13,7	3,3	6,1	3,6	8,2
Jordanie (2007)	2,7	10,8	10,3	15,4	7,4	14,3
Liban	2,8	11,1	8,3	11,3	8,2	14,0
Territoire palestinien occupé	2,2	7,4	7,4	10,6	5,3	9,9
Algérie	4,0	12,2	18,2	23,2	7,2	11,2
Maroc	2,8	12,4*	7,0	13,2*	10,3	23,3*

Aucune donnée disponible pour les autres pays.

Source: UNESCO - base de données de l'ISU; (*) Estimations nationales.

Un problème commun à tous les pays de la région concerne l'attitude des jeunes à l'égard du travail et leurs attentes concernant leur vie professionnelle. Dans certains pays (des éléments en ce sens ont été trouvés en Algérie, en Égypte et en Jordanie, mais également au Monténégro), les jeunes refusent de participer à des programmes d'EEP, et ceux qui peuvent se permettre de refuser un emploi ne veulent pas accepter un emploi manuel voire un métier artisanal (dont la riche tradition dans bon nombre de ces pays risque de se perdre). Cela soulève la question de l'attrait de certaines professions. Dans d'autres cas, les faits soulignent la nature volontaire du chômage parmi certains titulaires d'un diplôme universitaire car ils préfèrent des emplois administratifs faciles dans le secteur public et peuvent se permettre d'être sans emploi du fait de leur milieu familial plus riche (par ex., en Égypte). En fait, des données empiriques indiquent que ceux qui peuvent aller à l'université proviennent d'un milieu familial socio-économique plus élevé.

Le défi le plus urgent dans le domaine de l'employabilité des jeunes consiste à réduire le nombre de NEET, à savoir le pourcentage de jeunes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation. Comme cela a été expliqué plus haut, les NEET représentent plus de 40 % des jeunes, et les jeunes femmes et les jeunes qui ne sont pas allés à l'école ou n'ont qu'un diplôme d'école primaire sont affectés de manière disproportionnée. Le phénomène cause une dégradation du capital humain, ce qui conduit à un dommage irréversible à l'employabilité individuelle. Il s'agit d'un indicateur utile des jeunes vulnérables défavorisés qui ont le plus besoin d'une intervention en termes d'éducation, de formation et/ou de PAMT afin d'empêcher qu'ils ne décrochent entièrement du marché du travail.

Malgré cela, comme nous l'avons vu dans la section 4.4, les PAMT qui ciblent spécifiquement les groupes les plus vulnérables, comme les jeunes femmes (en particulier

dans les zones rurales), les décrocheurs et les travailleurs non qualifiés en général, qui composent la grande majorité de la population au chômage (seul un chômeur sur sept est titulaire d'un diplôme, les autres étant peu ou pas qualifiés) sont très peu nombreuses. Par conséquent, la révision et la réforme des PAMT dans les PAM devraient en priorité cibler davantage les groupes vulnérables spécifiques. De manière plus générale, les SPE et les profils des conseillers en emploi sont mal adaptés pour s'attaquer aux besoins spécifiques d'insertion sur le marché du travail de ces groupes, et n'ont pas d'approches sensibles à la dimension de genre.

5.2 OBSTACLES MULTIPLES À L'INSERTION DES JEUNES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le principal obstacle à l'insertion des jeunes (et des femmes) sur le marché du travail dans les PPM est clairement l'absence de demande de main-d'œuvre et de création d'emplois qui correspondraient à la dynamique démographique (sections 1.2 et 1.3) et au niveau d'études (section 2.2) de leurs populations. Cela est lié au modèle et au stade de développement économique dans ces pays, mais également aux facteurs inhérents comme l'inflexibilité de la réglementation du marché du travail (section 3.2). Toutefois, du point de vue de l'employabilité, il existe également plusieurs facteurs qui rendent l'insertion sur le marché du travail plus difficile.

Éducation/formation adéquate

En dépit d'améliorations de grande envergure dans la couverture de l'éducation et le niveau d'études, les taux de décrochage scolaire et d'analphabétisme sont encore relativement élevés, et le taux d'inscription dans le

deuxième cycle de l'enseignement secondaire est relativement bas (section 2.2). Cela pose encore un grand problème à l'employabilité de grands groupes de population (Banque mondiale, 2009b). La faible proportion de jeunes optant pour l'EFP, la forte ségrégation sexuelle dans les métiers d'EFP et la préférence pour les sciences humaines sont d'autres facteurs fréquemment mentionnés à cet égard.

Les compétences générales et/ou non techniques (compétences de base)

Il s'agit notamment des compétences de base en TIC, des aptitudes sociales, en langues étrangères et en communication, l'analyse et la synthèse, la pensée critique et la discipline de travail. Toutes les études signalent que ces compétences font grandement défaut dans les PAM. Les compétences générales sont étroitement liées aux attitudes culturelles et doivent être considérées comme un processus plutôt que comme une intervention unique. Le développement professionnel des enseignants et les changements dans les programmes des études et les méthodes d'enseignement des écoles et des universités pourraient contribuer bien plus à leur amélioration qu'une prolifération de programmes comme ceux mis en œuvre dans certains pays.

Attentes sociales

Elles dissuadent encore les jeunes de s'inscrire dans l'EFP et de travailler dans des métiers techniques/manuels. Même un diplôme de centres prestigieux d'EFP, une étape qui ouvre des perspectives d'emploi positives, est utilisé comme méthode d'entrée à l'université par un grand pourcentage d'étudiants, et il y a encore une forte préférence, en particulier parmi les diplômés, d'obtenir un emploi public (qui offre une sécurité de l'emploi et une totale sécurité sociale), même si pour de nombreux jeunes, cela implique d'accepter un travail non satisfaisant et non productif.

Environnement général des entreprises

L'environnement des entreprises, le volume de paperasserie qu'implique la création d'une société, et en particulier les conditions dominant le secteur financier n'encouragent pas l'activité indépendante et le développement des PME, en dépit des expériences positives concernant leur incidence sur l'insertion sur le marché de l'emploi et l'employabilité [en Syrie, une enquête a conclu que devenir un travailleur indépendant

est synonyme de forte probabilité de réussite sur le marché du travail, avec un salaire plus élevé et presque aucun risque de chômage ultérieur (ETF, 2010a)].

Services de placement efficaces et systèmes d'information sur le marché du travail transparents

De mauvais services de placement impliquent que la plupart des emplois sont obtenus par l'intermédiaire de contacts personnels et de réseaux sociaux par des personnes qui ont déjà un emploi, plutôt que par des mécanismes de recrutement transparents et fondés sur le mérite, impliquant une concurrence ouverte et/ou un placement par un SPE (voir **ENCADRÉS 5.2** et **5.3**).

Compte tenu de tous ces obstacles, le passage à la vie active prend encore plus de temps, et devient de plus en plus difficile pour les jeunes. Les modèles de transition de l'école à la vie active sont rarement étudiés et le concept est relativement nouveau dans les PPM. Toutefois, un petit nombre d'études basées sur des sondages, en particulier en Égypte et en Syrie, ont été réalisées au cours des dernières années par l'ETF (Amer, 2007; ETF, 2010a) et l'OIT (sondages effectués en 2005 en Égypte et en Syrie). Il en ressort une image constante de difficultés croissantes pour achever cette étape essentielle vers l'indépendance économique et l'âge adulte. Une analyse comparative des études de la transition de l'école à la vie active réalisées dans huit différents pays en développement, dont la Syrie et l'Égypte, par l'OIT (Matsumoto et Elder, 2010) met au jour des résultats relativement mauvais en matière de passage à la vie active dans les PAM.

L'**ENCADRÉ 5.1** résume les faits rassemblés sur cet indicateur essentiel de l'employabilité par une récente étude réalisée par l'ETF en Syrie. Il n'y a pas de donnée disponible sur les tendances dans la durée de la transition de l'école à la vie active, même si tout semble indiquer qu'elle augmente dans la plupart des pays de la région. En Égypte, les jeunes ont besoin de sept ans environ pour achever la transition, la durée étant mesurée à partir du moment où 50 % de la population est inscrite à l'école jusqu'au moment où 50 % de la population a un emploi (Angel-Urdinola et Semlali, 2010). Toutefois, pour ceux qui ont achevé la transition avec succès, la période moyenne qui s'écoule entre le moment où ils quittent l'école et celui où ils obtiennent un emploi satisfaisant et/ou à durée déterminée est de 29 mois (Matsumoto et Elder, 2010), ce qui témoigne de grandes différences dans les modèles de transition de l'école à la vie active.

ENCADRÉ 5.1: TRANSITION DE L'ÉCOLE À LA VIE ACTIVE EN SYRIE: LES SYMPTÔMES DE L'(IN)EMPLOYABILITÉ

L'Enquête syrienne auprès des jeunes en transition (ETF, 2010a) a été réalisée en novembre et décembre 2009 auprès d'un échantillon de 3 847 jeunes âgés de 15 à 30 ans dans sept gouvernorats syriens, qui avaient arrêté l'école pour la première fois au cours des cinq années précédant l'enquête. Les modèles de transition de l'école à la vie active qui en résultent ont tendance à se reproduire et à renforcer les principales caractéristiques du marché du travail, et en particulier la fragmentation en fonction du sexe et du niveau d'études.

Les différences entre les sexes sont claires. Dans le cas des jeunes hommes âgés de 15 à 30 ans, 33 % obtiennent leur premier emploi important dans le mois suivant la fin de leurs études, et 60 % dans les 12 mois, période après laquelle trouver un emploi devient de plus en plus difficile: 75 % trouvent un emploi après 3,5 ans et les 25 % restant ont tendance à rester soit inactifs soit au chômage. Dans le cas des jeunes femmes, la probabilité de trouver un emploi est encore plus faible: seules 7 % trouvent directement un emploi dans le mois suivant la fin de leurs études, et 20 % dans l'année. Le taux d'insertion sur le marché du travail atteint 25 % après deux ans et a tendance à stagner à ce niveau, laissant trois quarts des jeunes femmes exclues du marché du travail (soit inactives soit sans emploi) (ETF, 2010a, pp. 25-26). La différence entre les sexes est également marquée eu égard à la méthode utilisée pour trouver le premier emploi: si 69,6 % des jeunes hommes trouvent un emploi par l'intermédiaire de contacts familiaux ou d'amis personnels, seules 36,2 % des jeunes femmes trouvent un emploi ainsi. À l'inverse, 30,5 % des jeunes femmes obtiennent leur premier emploi par un processus de concours (cela est en partie dû à la concentration d'emplois des femmes dans le secteur public en raison de l'insuffisance des perspectives d'emploi dans le secteur privé), ce qui n'était le cas que pour 3,5 % des jeunes hommes (p. 38).

Concernant le niveau d'études (ETF, 2010a, pp. 28-30), il existe des écarts en termes de durée et de taux d'insertion sur le marché du travail. La durée de l'insertion sur le marché du travail est bien plus courte pour les jeunes non qualifiés qui n'ont pas suivi l'enseignement élémentaire ou qui n'ont achevé que le premier cycle, qui ont abandonné l'école primaire et secondaire, et elle augmente avec le niveau d'études. L'insertion sur le marché du travail est très lente pour les titulaires d'un diplôme universitaire (seuls 11 % trouvent un emploi dans le mois suivant l'obtention de leur diplôme, 31 % dans les 6 mois et 46 %, dans les 12 mois) et les jeunes sortis de l'institut (13 % dans le mois, 26 % dans les 6 mois et 35 % dans l'année). Dans le cas des titulaires d'un diplôme universitaire du moins, cela pourrait s'expliquer par leur stratégie de réserve, qui consiste à attendre jusqu'à ce qu'ils trouvent un emploi approprié (souvent dans le secteur public). Concernant le taux d'insertion après quatre ans, les groupes qui réussissent le mieux sont les jeunes qui ont terminé leurs études secondaires et qui ont une formation professionnelle quelconque (85 % après quatre ans) et les titulaires d'un diplôme universitaire (81 % après quatre ans). À l'inverse, les jeunes qui n'ont été qu'à l'école secondaire ou à l'institut sont les plus susceptibles de rester hors du marché du travail (seuls 47 % et 54 % respectivement ont trouvé un emploi dans les quatre ans après être sortis du système éducatif).

En ce qui concerne les modèles de transition de l'école à la vie active par rapport au domaine d'études (pour l'enseignement post-secondaire uniquement), l'enquête (ETF, 2010a, p. 29) a conclu que les taux d'insertion sur le marché du travail les plus élevés après quatre ans concernant les études dans le domaine de la santé et de l'assistance publique (90 % des jeunes qui ont un diplôme dans ces domaines ont trouvé un emploi), des services (78 %) et de l'ingénierie et de la construction (76 %), et les plus faibles, dans le domaine des sciences humaines et des arts (seuls 45 %).

Eu égard aux différences entre les zones rurales et urbaines, l'insertion sur le marché du travail est plus rapide dans les zones rurales, mais les chances de trouver un emploi augmentent ensuite dans les zones urbaines, de sorte que le taux d'insertion global est similaire après quatre ans (66 % pour les zones rurales contre 63 % dans les zones urbaines). En revanche, les différences entre les régions sont marquées, allant de 88 % après quatre ans dans le district de Homs (ou de 84 % dans la périphérie rurale de Damas) à seulement 23 % à Al-Sweida ou 56 % à Lattakia (ETF, 2010a, p. 30).

Une autre étude de l'ETF (Karkkainen, 2010) présente un tableau encore plus noir de la situation des jeunes femmes. Disposer de réseaux sociaux et non pas de qualifications est la principale condition préalable pour trouver un emploi (voir **ENCADRÉ 5.2**). Environ un quart des jeunes Syriens connaissent une transition en douceur vers la vie active, trouvant un emploi dans le mois suivant leur sortie du système éducatif; c'est le cas de 37 % des

hommes qui ont abandonné l'école mais de seulement 8 % des jeunes femmes, et les pourcentages sont bien plus élevés dans les zones urbaines développées que dans les zones rurales. Cela renforce la dynamique «inclus/exclus», les disparités régionales, la migration intérieure, les problèmes de développement urbain et le problème de discrimination fondée sur le sexe sur le marché du travail.

ENCADRÉ 5.2: LES FEMMES ET LE TRAVAIL DANS LES PAYS ARABES MÉDITERRANÉENS: ACCÈS, LIMITATIONS ET POTENTIEL

L'insertion des jeunes femmes sur le marché du travail est un problème très spécifique aux PAM et à la Turquie. Si dans tous ces pays, l'écart entre les sexes en matière d'éducation a été réduit, voire inversé, comme en Tunisie et en Algérie (voir chapitre 2), la discrimination fondée sur le sexe reste un problème grave en termes d'accès au marché du travail, tant au niveau du taux d'activité que de l'accès au travail.

Un facteur déterminant pour les femmes – non seulement pour leur participation au marché du travail, mais également pour leur capacité à y rester – est le coût de renonciation réel et perçu de leur activité en termes de salaire et de conditions de travail sûres. Le niveau élevé de précarité et les rémunérations plus faibles pour les jeunes femmes dans le secteur privé jouent un rôle important à cet égard. Selon l'enquête sur les jeunes en Égypte – SYPE (Population Council, 2011), plusieurs facteurs interdépendants pourraient contribuer à la position défavorable des femmes sur le marché du travail égyptien, y compris des conditions de travail décourageantes, des possibilités de réseautage moindres, des niveaux de mobilité inférieurs et des problèmes pour lancer une entreprise. En effet, les facteurs les plus souvent mentionnés concernant le faible taux d'activité des femmes sont l'absence d'emplois jugés appropriés pour les femmes (dans certains PAM, jusqu'à 50 % des femmes qui travaillent sont employées dans le secteur public), l'absence d'infrastructures de garde d'enfants à des prix abordables et d'emplois à temps partiel, et les perceptions sociales et culturelles concernant le rôle des sexes, y compris la mobilité réduite imposée par des contraintes familiales.

Une récente étude sur les secteurs du tourisme et des TIC en Égypte, en Jordanie et en Tunisie (Karkkainen, 2010) a conclu que si le potentiel d'emploi des femmes dans les deux secteurs est élevé dans ces trois pays, la demande réelle est très faible (les femmes représentaient entre 27 et 41 % des employés des entreprises sondées dans les TIC, et seulement entre 10 et 23 % dans le tourisme). Cela est dû en particulier à la pénurie de travailleuses qualifiées et à la mauvaise image sociale des femmes qui travaillent dans le secteur du tourisme (qui est perçue comme une activité masculine). Toutefois, le nombre croissant de jeunes femmes qui suivent des programmes d'EFP dans les TIC et qui ne trouvent pas un emploi indique que le problème ne réside pas seulement dans l'enseignement, mais également dans les perceptions sociales concernant le travail des femmes parmi les employeurs et les familles des jeunes femmes. Il s'agit notamment de l'attitude et de l'avis des employeurs concernant l'embauche de femmes mais également de l'avis des femmes concernant leur travail et le travail d'autres femmes.

Un autre facteur qui nuit aux femmes est le fait que les contacts et les recommandations sont la principale méthode de recrutement (en Syrie, 64 % des personnes interrogées dans le cadre d'une étude sur la transition de l'école à la vie active ont trouvé un emploi par l'intermédiaire de contacts familiaux et de relations personnelles; 30,5 % des femmes ont trouvé un emploi grâce à un processus de concours, contre seulement 3,6 % des hommes); les femmes sont généralement moins présentes sur la scène publique et ont des réseaux sociaux plus limités. Les femmes ont également moins de chances d'avoir suivi une période de formation dans une entreprise ou d'avoir eu une expérience professionnelle avant d'avoir quitté le système éducatif (ETF, 2011b, pour la Syrie). Cela plaide à nouveau en faveur du renforcement du rôle des SPE dans le placement.

Les attentes sociales jouent un rôle, mais aussi les infrastructures sociales et les règlements du marché du travail. L'orientation professionnelle spécifique aux femmes, les infrastructures de garde d'enfants pour les jeunes mères qui travaillent et des transports publics sûrs vers les lieux de travail sont tous importants pour faciliter l'insertion des jeunes femmes sur le marché du travail. La facilité d'embauche de travailleurs dans le cadre de contrats à temps partiel est également un facteur qui faciliterait l'insertion des femmes sur le marché du travail, et les nouvelles possibilités de télétravail qu'ouvre l'évolution des TIC pourraient également favoriser cette méthode de travail.

Par conséquent, la grande majorité des jeunes qui arrivent sur le marché du travail ont recours à des emplois dans le secteur informel comme un moyen d'entrer dans la vie active, et certains ne quittent jamais le secteur: en Égypte, seuls 15,7 % des jeunes employés ont un contrat de travail formel (Population Council, 2011).

Paradoxalement, les études de l'ETF concernant la transition de l'école à la vie active montrent que les diplômés de l'EFP sont relativement plus demandés sur le marché du travail, même si l'EFP continue à attirer un très

faible nombre de jeunes, de sorte que le manque d'attrait de l'EFP est devenu un obstacle à l'insertion des jeunes sur le marché du travail.

Le renforcement des services de placement des SPE pourrait être essentiel afin de réduire la segmentation des marchés du travail et améliorer l'employabilité des jeunes, en particulier des groupes vulnérables. La création d'incitations pour sortir du travail informel sera une autre stratégie bénéfique pour tous dans ce contexte.

5.3 DES POLITIQUES POUR L'EMPLOI DES JEUNES INSUFFISAMMENT ÉVALUÉES

Des politiques spécifiques pour promouvoir l'insertion des jeunes sur le marché du travail n'ont pas reçu l'attention qui correspond à l'ampleur de ce défi dans les PPM. Lorsqu'elles ont été abordées, que ce soit par des PAMT (la principale priorité, par exemple, du Plan d'action national pour les jeunes du Monténégro 2007-12) ou par des stratégies pour l'emploi des jeunes, les politiques n'ont souvent pas été systématiquement mises en œuvre ou ont été en grande partie inefficaces. Un bon exemple est le Plan d'action national pour l'emploi des jeunes en Égypte pour 2010-15, qui a été développé à la suite d'un intensif processus de renforcement des capacités et de consultation entre 2006 et 2009 entre tous les acteurs concernés, y compris les partenaires sociaux, les organisations de jeunes et les donateurs. Le plan d'action national qui en a résulté offre une analyse exhaustive des conditions actuelles et propose des priorités politiques concernant l'enseignement et la formation professionnels et techniques, le développement des entreprises, les politiques et programmes du marché du travail (y compris le salaire minimal et les offices de l'emploi). Toutefois, il n'a jamais été officiellement approuvé par les autorités et était encore à l'examen après la révolution de février 2011.

Si les données relatives à l'efficacité des PAMT pour aider les jeunes à trouver un emploi sont très rares (voir section 4.3), tous les éléments disponibles signalent qu'elles ont un effet très limité sur l'employabilité. Par exemple, en Tunisie, le taux de placement du stage d'initiation à la vie professionnelle était de 23 % en 2010 (Angel-Urdinola et Leon-Solano, 2011). En Algérie, de très nombreux faits démontrent que les subventions salariales bénéficient aux entreprises plutôt qu'aux jeunes chômeurs, fournissant aux sociétés une main-d'œuvre quasi gratuite étant donné qu'elles remplacent les travailleurs formels par des stagiaires, sans obligation de les engager à la fin du stage, et qu'elles procèdent à une rotation permanente des stagiaires.

Comme le décrivent les sections 4.3 et 4.4, le ciblage des PAMT est très faible, et les bénéficiaires ont tendance à provenir des groupes de chômeurs les plus privilégiés (en particulier les hommes diplômés des zones urbaines). Les jeunes femmes sont souvent exclues de facto de la plupart des régimes d'activité indépendante, à quelques rares exceptions dans le secteur de l'artisanat, et souvent de manière plus générale des PAMT (le programme Amal en Tunisie décrit dans l'**ENCADRÉ 5.3** est une exception notable). En Turquie, moins de 20 % de tous les bénéficiaires des huit paquets pour l'emploi des gouvernements lancés et mis en œuvre entre 2000 et aujourd'hui étaient des femmes, alors que sur le papier, ils visaient explicitement les femmes et les jeunes (Majcher-Teleon et Bardak, 2011).

Les politiques pour l'emploi des jeunes dans les PPM sont confrontées à un double défi: (i) définir des stratégies globales et améliorer l'efficacité des politiques actuelles (en particulier des PAMT) sur la base d'analyses d'impact

rigoureuses; et (ii) intégrer ces stratégies dans des politiques de développement nationales, régionales et locales cohérentes.

Les subventions à l'emploi accordées aux employeurs pour qu'ils embauchent certains types de personnes (paiement des salaires et/ou cotisations sociales ou exonérations fiscales) sont un autre type de politique fréquemment mis en œuvre dans la région. Depuis 2000, la Turquie a mis en œuvre huit paquets pour la promotion de l'emploi qui englobent des subventions à l'emploi versées aux employeurs afin qu'ils embauchent des femmes et des jeunes. Le programme prévoyait le paiement des parts de cotisations sociales qui incombent à l'employeur si ce dernier engageait des femmes (tous les groupes d'âge) et des jeunes âgés de 18 à 29 ans qui sont à la recherche d'un premier emploi, sous réserve de certaines conditions. Cela a fortement incité les employeurs à engager des femmes et des jeunes demandeurs d'emploi, ce qui a permis de formaliser certains emplois auparavant informels pour les membres de ces groupes.

5.4 LA NÉCESSITÉ DE CIBLER DES GROUPES DE JEUNES SPÉCIFIQUES ET DE METTRE EN ŒUVRE DES POLITIQUES POUR L'EMPLOI DES JEUNES À COURT ET LONG TERME

Il est clair que les principaux facteurs influant sur les perspectives d'emploi des jeunes dans les PPM seront les résultats macroéconomiques, en particulier le taux de croissance, et le modèle de développement, qui détermineront l'intensité de la croissance de l'emploi et le niveau de création d'emplois qualifiés. Toutefois, il existe un large éventail d'options politiques dans le domaine de l'employabilité et de la promotion de l'emploi des jeunes pour relever les défis que posent des groupes de jeunes spécifiques à court, moyen et long terme, vu la nécessité d'optimiser les ressources limitées allouées à la promotion de l'emploi.

Comme nous l'avons dit précédemment, trois groupes différents de jeunes présentant des niveaux différents de problème d'emploi ont été recensés:

1. les chômeurs instruits (deuxième cycle du secondaire/post-secondaire ou universitaire), les femmes titulaire d'un diplôme posant le problème le plus urgent;
2. les personnes peu ou pas qualifiées qui occupent un emploi informel (des hommes pour la plupart, mais également des femmes dans l'agriculture), qui ne peuvent pas se permettre d'être sans emploi ou de prendre congé pour améliorer/mettre à niveau leurs compétences;
3. les personnes vulnérables inactives – jeunes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation (NEET), qui ont plus de chances d'être des femmes non instruites et/ou analphabètes.

ENCADRÉ 5.3: LE PROGRAMME AMAL EN TUNISIE

Immédiatement après la révolution du 14 janvier 2011, le nouveau gouvernement tunisien a voulu démontrer qu'il accordait la priorité à l'emploi par le recours à un vaste programme d'urgence en matière d'emploi, présenté en février 2011. Ce programme se composait de quatre volets:

- encourager la création d'emplois dans tous les secteurs, y compris dans les organisations de la société civile, et d'opportunités d'emploi internationales par l'intermédiaire de régimes et d'accords de migration légale de main-d'œuvre;
- développer les micro-entreprises et les PME;
- aider le secteur privé et préserver l'emploi existant;
- accompagner de manière proactive les demandeurs d'emploi et développer leur employabilité.

Ce quatrième volet a été mis en œuvre dans le cadre du programme Amal («amal» signifie «espoir» en arabe). Il ciblait les diplômés à la recherche d'un premier emploi (y compris ceux qui avaient travaillé moins de 12 mois depuis l'obtention de leur diplôme) et leur accordait une allocation mensuelle de 200 dinars tunisiens (un peu moins du salaire minimal) plus une couverture sociale pour une période maximale d'un an afin de favoriser leur insertion sur le marché du travail, sous réserve d'un suivi de leurs efforts d'insertion professionnelle. En outre, le programme proposait 10 000 offres de stage dans le secteur public et la perspective d'accords similaires dans le secteur privé.

Le programme Amal a rapidement dépassé toutes les attentes et a submergé les capacités du SPE tunisien (ANETI) qui le mettait en œuvre. Originellement prévu pour 50 000 bénéficiaires, en juillet 2011, il en comptait déjà 157 508. Les diplômées représentaient 68 % (107 873) de ce total, dont bon nombre ne travaillaient pas auparavant, parfois pendant de longues périodes. Après le lancement du programme, plus de 70 000 autres jeunes se sont inscrits au chômage auprès de l'ANETI. Plus de 90 000 bénéficiaires avaient obtenu leur diplôme en 2008 ou avant. Les allocations budgétaires pour le programme ont largement été dépassées, étant supérieures à 1 % du PIB en 2011 (Angel-Urdinola et Leon-Solano, 2011) et soulevant plusieurs questions concernant sa viabilité (le programme a bénéficié de l'assistance technique de la Banque mondiale et de l'aide financière de l'UE, parmi d'autres donateurs).

Les employeurs privés se plaignent de ne pas avoir été consultés lors de l'élaboration du programme, et en effet, la définition des éléments de ce dernier n'a même pas associé le ministère de l'enseignement supérieur ni les universités publiques et centres d'EEP. La manière dont le programme Amal s'intègre aux six autres PAMT (consistant essentiellement en des stages) qui existent dans le pays depuis 2009, lorsqu'une évaluation et une révision exhaustives des PAMT a été réalisée en Tunisie, est loin d'être établie. En outre, le programme n'a pas été doté d'un mécanisme systématique de suivi et d'évaluation.

Concernant l'employabilité, le programme Amal avait prévu l'offre d'un accompagnement de carrière obligatoire de base et le développement des compétences non techniques grâce à un cours de trois jours pour favoriser l'insertion professionnelle des bénéficiaires, et le suivi ultérieur personnalisé de chaque personne. Toutefois, le cours n'a commencé à être organisé qu'à la fin juillet 2011, et à très petite échelle (18 cours avec 20 participants chacun), et il était difficile de trouver des formateurs qualifiés (des accords avec des centres de formation privés étaient prévus). En outre, le fait qu'il n'y ait pas assez de conseillers en emploi qualifiés à l'ANETI est un problème en termes de suivi de l'insertion professionnelle.

Les stages de trois mois proposés dans les institutions publiques sont arrivés à terme sans que les bénéficiaires se voient proposer de rejoindre l'administration publique, ce qui a provoqué une certaine frustration parmi ces derniers; ces stages n'ont profité qu'à une petite proportion des participants du programme Amal. Dans l'ensemble, les participants ont généralement l'impression qu'ils bénéficient d'une aide au revenu plutôt que d'un programme actif d'insertion professionnelle.

La demande sociale a obligé les autorités à examiner l'extension du programme par un programme Amal II à l'intention de ceux qui n'ont pas de diplôme. Le taux d'insertion professionnelle au cours des trois premiers mois du programme était nul, et l'arrêt de l'aide à la fin de la période d'un an posera probablement de graves problèmes politiques au milieu de la transition politique dans le pays.

Le principal défi reste les contraintes qui affectent la demande de main-d'œuvre et la création d'emplois en Tunisie; le programme Amal a mis l'accent sur la nécessité d'examiner en profondeur les SPE et la conception et la mise en œuvre des PAMT. L'incidence sur l'emploi du programme n'est pas claire et il existe des risques de coûts improductifs, d'effets de substitution, d'effets de déplacement et de partialité de la sélection ou «écrémage».

ENCADRÉ 5.4: SUBVENTIONS À L'EMPLOI POUR LES FEMMES ET LES JEUNES EN TURQUIE

L'histoire des subventions à l'emploi pour les femmes et les jeunes en Turquie a commencé avec la loi n° 4447, adoptée en 1999; une deuxième loi (n° 5510) a été adoptée en mai 2006. La loi n° 5763 de mai 2008 a été un autre jalon important pour fournir des incitations financières aux employeurs. Ces lois sont connues sous le nom de «paquets pour l'emploi». Comme principale incitation de tous ces paquets, le ministère du travail et de la sécurité sociale offrait des subventions à l'emploi et a introduit plusieurs mesures en vue de réduire la charge pesant sur les employeurs. Les mesures reprises dans les paquets étaient notamment, celles exposées ci-après.

Des subventions à l'emploi étaient proposées aux entreprises qui recrutent des femmes et des jeunes âgés de 18 à 29 ans, dans certaines conditions. La part de l'employeur des cotisations sociales pour les femmes récemment engagées, indépendamment de leur âge, et les jeunes employés était couverte par le Fonds d'assurance-chômage pendant cinq ans, commençant à 100 % au cours de la première année (80 % pour la deuxième, 60 % pour la troisième, 40 % pour la quatrième et 20 % pour la cinquième).

Une partie des coûts de main-d'œuvre payés par les employeurs (cinq points des cotisations sociales totales pour les assurances invalidité, primes d'assurance vieillesse et d'assurance décès) était couverte par le Trésor, en vue de promouvoir le travail déclaré et de réduire les niveaux élevés de travail informel.

Cette loi a été mise en œuvre jusqu'en 2010, et un total de 71 444 personnes ont bénéficié du programme jusqu'alors. Afin d'atténuer les effets négatifs de la crise économique et de soutenir l'économie formelle, un autre paquet d'incitations (loi n° 5084) a été introduit par une décision du conseil des ministres, publiée en juillet 2009. Entre autres, une aide financière était fournie pour la part des cotisations sociales qui incombe à l'employeur pour les nouvelles recrues dans les régions moins développées pour une période déterminée. Cette aide financière qui correspond au salaire minimal était fournie pour les investissements suivants:

- pour les investissements entièrement nouveaux, à partir de la date de transition vers l'entreprise;
- pour les autres types d'investissement, une aide est fournie pour le nombre d'employés supplémentaires engagés au cours des six derniers mois avant l'investissement (pour les investissements saisonniers, la moyenne d'emplois saisonniers de l'année antérieure est prise en considération).

Le paquet propose des incitations pour l'investissement et l'emploi dans 49 provinces par l'intermédiaire de réductions de l'impôt sur le revenu et de la part des cotisations sociales supportée par l'employeur, l'allocation gratuite de terres pour l'investissement et une aide énergétique. La part des cotisations sociales supportée par les employeurs pour 1 063 879 travailleurs a été payée par l'État entre janvier et novembre 2009, ce qui a coûté au Trésor 111 154 668,66 liras turques.

Enfin, la loi n° 6111 a été adoptée en février 2011 pour étendre ces incitations aux employeurs afin qu'ils engagent des femmes. La même loi étendait également les droits des travailleuses à un congé de maternité, ce qui à son tour peut décourager l'embauche des femmes. Toutes les mesures introduites dans ces paquets pour l'emploi devraient augmenter l'emploi des femmes et des jeunes, et réduire le travail informel, vu les avis des employeurs concernant la charge qu'implique le recrutement de nouveaux travailleurs. De nombreuses études empiriques suggèrent que l'emploi formel en Turquie répond aux changements dans les coûts de la main-d'œuvre, et que les possibilités d'emploi pour les travailleurs mal payés, en particulier les femmes et les jeunes, sont affectées par les changements dans le salaire minimal et les cotisations sociales.

Bien que huit paquets sur l'emploi aient été mis en œuvre jusqu'à présent, leur incidence sur le marché du travail et les bénéficiaires n'a pas encore été évaluée. Par exemple, les résultats sont-ils différents de ce qui se serait produit en l'absence du programme? Le programme a-t-il provoqué un effet d'«écrémage» (sélection automatique des hommes, de ceux qui ont un meilleur niveau d'études et de ceux que l'on estime être «les plus susceptibles de réussir»)? Un simple coup d'œil aux bénéficiaires de ces paquets en fonction du sexe montre que les hommes obtiennent encore la plupart des emplois subventionnés de cette manière, alors que les subventions visaient à promouvoir l'emploi des femmes et des jeunes. Dans l'ensemble, moins de 20 % des bénéficiaires des huit paquets gouvernementaux de promotion de l'emploi ont été des femmes, alors qu'ils visaient explicitement les femmes et les jeunes. Ainsi, ces mesures ne semblent pas être facilement accessibles aux femmes, malgré l'objectif politique ouvertement déclaré (Majcher-Teleon et Bardak, 2011). Le faible nombre de femmes bénéficiaires peut être compensé par l'augmentation de la couverture du système de sécurité sociale à l'égard de ceux qui cherchent un premier emploi.

La valeur ajoutée qui peut être obtenue en dépensant des fonds publics pour augmenter l'emploi de ces groupes difficiles à placer devrait donc être soigneusement calculée par rapport à ce qui se serait passé sans ces programmes. Jusqu'à présent, peu d'éléments suggèrent que les paquets pour l'emploi ont eu un effet positif à long terme sur le marché du travail, étant donné qu'ils ont créé moins de 200 000 emplois (ou de formalisations d'emplois existants) (y compris les initiatives pour les personnes handicapées). En conclusion, l'incidence des mesures mises en œuvre doit réellement être soigneusement suivie et évaluée.

Le premier groupe de jeunes, les chômeurs instruits, reçoit déjà une plus grande attention dans les analyses et les réponses politiques dans de nombreux pays. Cela est dû aux pressions qu'ils peuvent exercer sur les gouvernements, et leur pouvoir socio-économique de mobiliser l'opinion publique. Le chômage des diplômés s'explique en grande partie par la création insuffisante d'emplois qualifiés dans le secteur privé, par la faible qualité et le manque de pertinence pour le marché du travail d'un enseignement académique, par la préférence des étudiants pour des diplômes en sciences humaines, par l'inadéquation entre les compétences des individus et les besoins des employeurs et par les fortes attentes et les préférences des jeunes pour des emplois publics sûrs. Si le nombre total de jeunes au chômage est estimé (à environ 8 millions, selon la méthodologie de l'OIT), il est difficile de savoir combien d'entre eux sont des diplômés et composent le groupe des «chômeurs instruits».

Il convient de rappeler que la proportion et le nombre absolu de jeunes instruits dans le groupe d'âge des 15-30 ans est très faible, et qu'ils sont plus susceptibles d'appartenir aux couches socio-économiques plus élevées de la société. En outre, la situation a tendance à être un problème essentiellement pour les jeunes femmes diplômées, dont le taux de chômage est trois fois supérieur à celui de leurs homologues masculins (par ex., en Égypte, en Jordanie, en Syrie, dans le territoire palestinien occupé et en Algérie). Vu cet aspect lié à la dimension de genre, présent dans la plupart des pays concernés, le problème ne peut être abordé uniquement par des mesures d'éducation ou liées au marché du travail, il requiert également des mesures sociales liées à la dimension genre.

Le deuxième groupe, à savoir les jeunes qui ont un emploi informel et qui sont peu ou pas qualifiés, se compose essentiellement de jeunes hommes qui ont abandonné très tôt l'école et qui sont soumis à une pression sociale très forte afin de subvenir aux besoins économiques de leur famille, même si certains sont des jeunes femmes travaillant essentiellement dans l'agriculture de subsistance comme travailleurs familiaux. Comme ils ne peuvent pas se permettre d'être au chômage, ils cherchent n'importe quel emploi (précaire) et acceptent les plus mauvaises conditions de travail dans le secteur informel qui leur permettra de gagner leur vie. Ils n'ont ni le temps ni les ressources financières ou humaines nécessaires pour améliorer/mettre à niveau leurs compétences. On estime que plus de 20 millions de jeunes travaillent dans des emplois informels de mauvaise qualité pour un salaire de subsistance et sans perspective d'amélioration, non seulement dans les PAM, mais également en Albanie, en Bosnie-Herzégovine et en Turquie. Il est clair que ce groupe a besoin de programmes spéciaux de réinsertion scolaire combinés à des apprentissages et/ou cours de formation de deuxième chance pour adultes afin de pouvoir mettre à niveau leurs compétences et, par conséquent, de progresser dans leur carrière et de trouver un emploi de meilleure qualité.

Le troisième groupe se compose des jeunes inactifs (NEET) qui sont les plus vulnérables à l'exclusion sociale étant donné qu'ils sont susceptibles d'être des femmes non instruites et/ou analphabètes, y compris celles qui ont

arrêté l'école. Les enquêtes concernant certains pays ont révélé que plus de 40 % des jeunes sont dans cette situation, soit plus de 32 millions de jeunes. Par exemple, en Turquie, selon la plus récente EFT, 38 % des 15-24 ans entrent dans ce groupe, et sont pour la plupart des filles. Une grande partie de cette différence de genre, en particulier dans les PAM, en Turquie et en Bosnie-Herzégovine est principalement liée à l'abandon prématuré des études et à des normes sociales qui limitent la mobilité et l'accès au travail et à la formation continue pour les jeunes filles qui ont achevé le premier cycle obligatoire de l'enseignement secondaire. Des éléments indiquent des taux proches de 25 % des jeunes hommes dans des pays comme la Jordanie, la Syrie et l'Égypte, et de près de 70 % pour les jeunes femmes. Les actions les plus efficaces pour ce groupe seraient celles qui encouragent l'alphabétisation universelle, ainsi que celles qui développent les principales compétences utiles dans la vie courante pour les femmes, y compris des programmes de mentorat, des programmes d'alphabétisation et de réinsertion scolaire et de programmes de formation de deuxième chance pour adultes.

Il est clair que chaque groupe de jeunes a besoin de mesures différentes pour aborder leurs exigences spécifiques. Vu le grand nombre de jeunes défavorisés et vulnérables (le deuxième et le troisième groupes) et leur influence croissante et leur droit de vote sur la nouvelle scène politique dans de nombreux PAM, ces nouveaux groupes sociaux exercent une pression sociale supplémentaire sur les gouvernements, en plus de la pression existante d'autres groupes (comme les diplômés sans emploi). Il faut donc équilibrer les mesures politiques entre ces groupes et développer davantage d'instruments pour ces jeunes qui sont moins visibles, conformément à leur prévalence relative dans les sociétés.

À court terme, l'impératif politique le plus urgent est d'augmenter les investissements dans l'éducation afin d'améliorer l'accès et la qualité. Comme nous l'avons dit précédemment (voir chapitre 2), les PAM en particulier ont besoin d'investir davantage dans les programmes d'alphabétisation et d'allouer davantage de ressources pour s'attaquer aux problèmes du décrochage scolaire et pour offrir une deuxième chance aux décrocheurs. Ils doivent également augmenter le taux d'inscription dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire, et en particulier dans les programmes d'EFPP, où le taux d'inscription est encore à la traîne. L'enseignement secondaire supérieur est considéré comme une condition préalable essentielle à la réussite de l'insertion sur le marché du travail et à la participation à la formation continue tout au long de la vie (OIT, 2010a). En outre, il faut investir de manière plus efficace dans l'EFPP, renforcer les liens avec les entreprises pour améliorer la qualité, la pertinence et la réactivité aux besoins du marché du travail, encourager une approche plus sensible à la dimension de genre afin de garantir des opportunités professionnelles adéquates pour les filles, et créer des incitations afin d'attirer une plus grande proportion de jeunes.

Une autre approche pour relever les défis de l'emploi des jeunes consiste à promouvoir l'esprit d'entreprise et l'activité indépendante, non seulement dans le secteur

commercial, mais également dans les ONG et les services communautaires. En effet, l'esprit d'entreprise et l'activité indépendante sont largement considérés comme des dimensions importantes de la politique de l'emploi des jeunes, et des programmes de formation et de crédit ont été lancés à cette fin dans plusieurs PAM. L'Égypte a même lancé une stratégie en vue d'introduire une formation à l'esprit d'entreprise à tous les niveaux d'enseignement. Toutefois, paradoxalement, le nombre de PAMT orientées sur l'esprit d'entreprise et l'activité indépendante est encore relativement faible, et la plupart d'entre elles ciblent les jeunes peu ou pas qualifiés – qui ont le moins de chances de réussir dans les affaires – et sont principalement proposées comme un dernier recours. Les programmes d'aide aux PME et à l'esprit d'entreprise doivent devenir l'épine dorsale de la stratégie pour l'emploi des jeunes, et devraient cibler les jeunes hautement qualifiés en particulier afin d'augmenter la probabilité de réussir et d'avoir de plus larges retombées.

Les PAMT devraient être mieux ciblées pour répondre aux besoins des groupes vulnérables spécifiques (comme les jeunes femmes, les jeunes des zones rurales et les travailleurs non qualifiés) et être davantage liées aux réels besoins des entreprises ou même du secteur de l'économie sociale ou des ONG. Toutefois, il ne s'agit pas seulement de mieux cibler les bénéficiaires, mais aussi les besoins de secteurs spécifiques, et en particulier de promouvoir l'employabilité des jeunes dans les secteurs les plus dynamiques de l'économie, en tenant compte des types de compétences requises par les PME, qui représentent la grande majorité des employeurs dans les PPM et, par conséquent, le potentiel de création d'emplois. Les besoins sectoriels spécifiques en compétences et les profils professionnels pourraient être définis comme base pour des actions visant à améliorer l'employabilité des jeunes travailleurs.

Dans le contexte actuel de transition politique et économique, les politiques sociales sont prêtes à jouer un rôle de plus en plus important dans ces sociétés, et les services communautaires, d'éducation et de soins de santé offrent de nombreuses possibilités d'emploi (en particulier pour les jeunes femmes) qui n'ont jusqu'à présent pas été mobilisées du fait d'un investissement public limité. Une option avantageuse pour tous consisterait à orienter les jeunes travailleurs sans emploi vers ces secteurs dans le cadre des PAMT actuelles (dont certaines offrent une assistance financière sans engagement professionnel), ou à introduire un certain type de service civil pour les jeunes, leur offrant leur première expérience professionnelle sur base de laquelle ils peuvent construire leur avenir professionnel.

À plus long terme, il faut s'attaquer aux obstacles à une transition en douceur à la vie active qui ont été recensés (voir section 5.2). Les compétences générales ou non techniques pourraient être intégrées à tous les niveaux d'enseignement dans le cadre des programmes d'études réguliers afin d'éviter la dispersion et la cacophonie, et il y a une grande marge pour améliorer les liens entre les programmes d'EFPP et les PAMT d'une part, et l'expérience professionnelle directe et les besoins des entreprises d'autre part. Une conclusion largement partagée dans les

recherches concernant l'employabilité et les PAMT souligne l'importance de l'expérience professionnelle directe – stages et expérience pratique dans le monde réel de l'emploi – comme un élément essentiel à la réussite des programmes d'insertion professionnelle. Toutefois, au-delà de la transformation culturelle que cela requiert, il y a également une contrainte purement économique. Comme le décrit la section 1.3, la grande majorité des entreprises dans ces pays sont des PME et des micro-entreprises, qui n'organisent généralement pas d'activités de formation ni de stages pour les travailleurs potentiels et qui n'ont pas les ressources organisationnelles pour les organiser et les encadrer. Cela limite le nombre total de places potentielles disponibles pour les stagiaires d'EFPP ou de PAMT. Des solutions alternatives dans le secteur public, l'économie sociale ou les ONG devraient jouer un plus grand rôle dans un tel contexte.

Suivant le même principe que celui qu'implique le rapprochement entre l'enseignement et les réalités du marché du travail, une orientation professionnelle de base devrait être intégrée dans le cadre de l'enseignement et de l'EFPP à tous les niveaux et dans les PAMT. Il faut renforcer le rôle des SPE dans le domaine de l'orientation professionnelle pour les demandeurs d'emploi (conseils en matière d'emploi) et du placement sur le marché du travail, afin de leur permettre de chercher activement les offres d'emploi et de procéder à la présélection de manière efficace afin d'augmenter leur couverture du marché du travail. Ils devraient adapter leurs services aux besoins des femmes et des jeunes chômeurs en termes d'informations et de conseils en matière d'emploi, de formation et de placement. Les agences de placement privées pourraient jouer un rôle spécial complémentaire dans ce domaine, si les règlements appropriés sont en place. Il est important de souligner une fois de plus l'importance de mécanismes de recrutement transparents, compétitifs et basés sur le mérite ainsi que d'approches sensibles à la dimension de genre, qui doivent être mis en œuvre aux niveaux public et privé et qui amélioreraient l'efficacité de l'allocation de main-d'œuvre et de l'adéquation des compétences.

Enfin, les subventions salariales et les exonérations fiscales pour les sociétés qui engagent des jeunes travailleurs se sont déjà révélées efficaces pour promouvoir l'emploi. Elles pourraient contribuer à réduire le travail informel, comme cela a été le cas en Turquie. Toutefois, une fois encore, si l'on veut que ces incitations à la création d'emplois soient efficaces, elles doivent cibler strictement des groupes spécifiques (par ex., les femmes), étant donné qu'elles coûtent très cher et qu'un ciblage insuffisant pourrait conduire à la création de rentes pour les employeurs (comme semble l'indiquer la situation en Algérie). Le coût de ces incitations économiques et fiscales devrait être calculé par rapport au coût d'opportunité de la dégradation des ressources de capital humain et à son incidence sur l'employabilité future. Des règlements du marché du travail moins stricts et permettant des régimes de travail atypiques (par ex., des contrats de travail temporaires et l'emploi à temps partiel) sont également importants pour faciliter l'entrée sur le marché du travail de ceux qui cherchent un premier emploi, en particulier les femmes et les jeunes.

6. UN PROGRAMME POUR LES POLITIQUES NATIONALES D'EMPLOYABILITÉ ET LA COOPÉRATION EURO-MÉDITERRANÉENNE

Dans les PPM, le court terme devient long terme en matière d'employabilité. Vu la structure démographique extrêmement jeune, les politiques et les mesures mises en œuvre aujourd'hui détermineront les résultats du marché du travail de la grande majorité de la population de ces pays, ainsi que les perspectives de développement des pays eux-mêmes pour les 30 prochaines années. Au vu de l'ampleur des défis en matière d'emploi des jeunes dans les PPM, il n'est pas exagéré de dire que la politique de l'emploi dans ces pays est essentiellement dédiée aux jeunes. Par conséquent, il est important de concevoir un ensemble de politiques intégrées et multidimensionnelles pour s'attaquer aux problèmes d'employabilité exposés dans le présent rapport, et de le faire maintenant. Cela doit être réalisé à deux niveaux, à savoir à l'échelle nationale (en y intégrant l'aide de la coopération internationale) dans chaque PPM et à l'échelle régionale euro-méditerranéenne.

Dans les sections suivantes, plusieurs recommandations stratégiques et points d'action sont proposés, sur la base des défis recensés dans le présent rapport. On sait que la population active actuelle (y compris les travailleurs plus âgés), qui peut avoir besoin d'une aide pour se recycler et augmenter la qualité de leur emploi et de leur carrière, rencontre d'autres problèmes, mais le rapport se concentre essentiellement sur les femmes et les jeunes, des groupes essentiels pour obtenir un effet durable. Dans la plupart des cas, l'accent est placé sur les PAM, étant donné que les défis en matière d'emploi et d'employabilité qu'ils rencontrent sont bien plus importants que dans les pays visés par l'élargissement, qui ont déjà un dialogue plus structuré en matière de politique de l'emploi avec l'UE, ou qu'en Israël. Cependant, il convient de rappeler qu'au-delà des défis en matière d'employabilité, le principal problème structurel en matière d'emploi dans tous les pays est la création d'emplois décents, dont les solutions résident davantage dans la politique et l'environnement économiques que dans les politiques d'éducation ou d'emploi en tant que telles.

6.1 PRIORITÉS STRATÉGIQUES ET RECOMMANDATIONS AU NIVEAU NATIONAL: UN CADRE D'ACTION

Au-delà de la question spécifique de la coopération euro-méditerranéenne, le présent document a souligné certaines priorités générales et des orientations d'action à prendre en considération lors de l'élaboration des politiques d'emploi et d'éducation (y compris les initiatives de coopération internationale) au niveau national. Il importe de signaler que la structure suivante, dans laquelle des actions stratégiques sont définies en termes de domaines d'intervention politique, ne devrait pas nuire à une «approche intégrée combinant de manière indissociable la politique de l'emploi et les politiques économique, fiscale, sociale et environnementale ainsi que la politique d'éducation et formation», comme le demandait la première conférence euro-méditerranéenne des ministres de l'emploi et du travail. Cette approche intégrée devrait garantir la cohérence des politiques et devrait se refléter dans les mécanismes de coordination institutionnelle par lesquels ces politiques sont conçues et mises en œuvre.

Éducation et formation

Programmes nationaux d'alphabétisation à grande échelle

Ils garantiront une éradication rapide et complète de l'analphabétisme dans les pays qui, jusqu'à présent, n'ont pas pu encore atteindre un taux d'alphabétisation de 100 %. En fait, seuls l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Croatie, le Monténégro et Israël ont pour l'instant atteint l'alphabétisation universelle de leurs citoyens de plus de 15 ans, tandis qu'une grande partie des adultes sont analphabètes au Maroc (44 %) et en Égypte (34 %), et une proportion relativement grande, en Algérie (27 %) et en Tunisie (22 %). Il faudrait insister en particulier sur l'alphabétisation des jeunes (des filles et des garçons âgés de 15 à 24 ans), en particulier dans les pays qui recensent un taux d'analphabétisme élevé chez les jeunes (21 % au Maroc, 15 % en Égypte, 8 % en Algérie, 6 % en Syrie), et l'alphabétisme fonctionnel devrait être

encouragé dans les pays où cela pose un problème, même parmi ceux qui abandonnent l'école primaire. Aucune autre action ne serait plus efficace pour améliorer l'employabilité de ces jeunes. Ces mesures devraient être complétées par des programmes visant à améliorer l'alphabétisation fonctionnelle (en termes de notions de lecture et de calcul), ciblant les groupes les plus vulnérables de la population active.

Augmentation des inscriptions et de la qualité dans l'enseignement post-obligatoire (y compris pour les filles)

Il devrait s'agir des éléments de base pour améliorer l'employabilité des jeunes et leur future participation à des activités d'apprentissage tout au long de la vie. Plus de la moitié des étudiants abandonnent l'école avant le deuxième cycle de l'enseignement secondaire en Syrie, au Maroc, en Égypte et en Algérie. D'autres pays se débattent avec un taux d'inscription allant de 60 % à 75 % à ce niveau d'études (Albanie, Turquie, Jordanie, Liban, territoire palestinien occupé et Tunisie). Dans ce contexte, un cours d'action clair consisterait à améliorer la qualité de l'enseignement primaire et secondaire afin de retenir les étudiants, de réduire le taux d'abandon et de mieux préparer les étudiants pour les niveaux d'enseignement post-obligatoire. Le deuxième cycle de l'enseignement secondaire (au minimum) est essentiel pour la préparation efficace des élèves pour le marché du travail.

Diversification et amélioration de l'offre au niveau du deuxième cycle du secondaire

Elles doivent être poursuivies en particulier par le développement de programmes d'EFP de qualité (voir également le point suivant) afin de proposer une alternative valide aux programmes d'enseignement général. Il sera particulièrement important d'étendre les programmes d'EFP au deuxième cycle de l'enseignement secondaire dans les pays où la part de l'EFP dans l'éducation est très faible, à savoir dans tous les PPM à l'exception de l'Égypte, de la Turquie, de la Bosnie-Herzégovine, de la Croatie et du Monténégro. Ces programmes devraient intégrer des passerelles efficaces vers les autres systèmes d'enseignement et vers le marché du travail, et devraient être des alternatives viables à l'enseignement universitaire, afin d'augmenter la proportion de jeunes, y compris les jeunes femmes, attirés par l'EFP. L'augmentation de la scolarisation au niveau du deuxième cycle du secondaire et de l'enseignement post-secondaire devrait être une priorité pour l'investissement public dans l'éducation, sans pour autant négliger les aspects relatifs à la qualité.

Amélioration de la qualité à tous les niveaux d'enseignement

De nombreux indicateurs objectifs signalent un besoin urgent d'amélioration en vue d'augmenter l'efficacité des investissements dans l'éducation. Cela est impossible sans améliorer les programmes des études, la qualité des professeurs et des écoles. La participation à l'enseignement supérieur a augmenté dans de nombreux

pays au cours des deux dernières décennies, même si elle reste relativement faible, et sa qualité est remise en question par les étudiants et les employeurs. Dans le cadre de mesures d'assurance de la qualité, les centres d'enseignement supérieur et d'EFP devraient assurer un suivi et une évaluation automatiques des résultats de leurs étudiants sur le marché du travail (études de suivi) et utiliser les informations comme données de base pour le développement d'un système éducatif plus réactif et de meilleure qualité.

Augmentation de l'attrait et de la qualité de l'EFP

Vu la pression démographique croissante sur l'enseignement supérieur et du deuxième cycle du secondaire et la nécessité d'augmenter davantage la scolarisation à ces niveaux en vue de relever ce défi, les systèmes d'EFP doivent être fortement augmentés dans de nombreux pays. À l'exception de la Bosnie-Herzégovine, de la Croatie et du Monténégro (où deux tiers des élèves s'inscrivent à un programme d'EFP), et de l'Égypte et de la Turquie (où la moitié de tous les élèves s'y inscrivent), la proportion de l'EFP dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire reste faible: 11-12 % dans les pays du Maghreb, 6 % dans le territoire palestinien occupé et 15-20 % en Albanie, en Jordanie et en Syrie. Il est impossible d'étendre l'EFP au niveau de l'enseignement supérieur et du deuxième cycle du secondaire si les élèves ne le veulent pas et si l'attrait de l'EFP et les perspectives d'emploi de ses diplômés ne sont pas améliorés. Cela nécessitera la conception et l'offre de programmes d'EFP qui abordent les besoins en apprentissage des jeunes et apportent les aptitudes et compétences pertinentes pour le marché du travail. L'EFP doit devenir une alternative attrayante à l'enseignement universitaire, pour les filles et les garçons, et une alternative liée à des passerelles claires vers le reste du système éducatif et le monde des affaires.

Programmes d'études modernes

Il est impossible d'augmenter l'attrait de l'EFP sans passer par la modernisation des programmes de formation, des enseignants et des écoles/prestataires de formation. Les programmes de cours modernes qui se concentrent sur les compétences de base des étudiants (y compris l'analyse et la synthèse, la pensée critique, et apprendre à apprendre) et des stratégies d'apprentissage actif centrées sur l'étudiant sont un point de départ. L'offre d'autres programmes de développement des compétences générales et non techniques orientées sur le niveau professionnel (par exemple, sur les langues étrangères, les compétences en informatique et en communication, et l'esprit d'entreprise) devrait également être intégrée dans les programmes d'EFP.

Des enseignants et des formateurs enthousiastes pour mettre en œuvre des stratégies d'apprentissage actif centrées sur l'étudiant

Il faut garantir que le personnel ait des conditions de travail satisfaisantes et des possibilités de développement professionnel, de sorte qu'il ait envie de contribuer à

l'amélioration du système. Ainsi, il faut également investir dans les enseignants, afin qu'ils deviennent les agents du changement. En fait, la formation des enseignants et des décideurs dans le système éducatif (y compris l'EFPP) sur des questions plus large de qualité, et en particulier les approches sensibles à la dimension genre, peut faire une grande différence pour les résultats en matière d'éducation. Cela pourrait contribuer à réduire le taux d'abandon et améliorer l'employabilité des jeunes.

Écoles et autres prestataires de formation (par ex., centres de formation)

Ils ont un rôle central à jouer dans la compréhension des besoins en compétences de l'économie locale et dans le développement de la coopération avec les entreprises locales pour la conception et l'offre de programmes d'EFPP. Ils jouent également un rôle vital dans le suivi et l'évaluation systématiques des résultats des étudiants sur le marché du travail (études de suivi). Ces actions font partie d'un mécanisme d'assurance de la qualité qui vise à développer une offre d'éducation et de formation de meilleure qualité et plus réactive.

Offre plus diversifiée de programmes d'EFPP

Cela englobe des cours de formation non formelle et d'adultes qui sont accessibles et abordables. Il s'agit d'un autre axe important qui devrait être développé et qui devrait cibler spécifiquement les jeunes en décrochage scolaire, ceux qui travaillent généralement dans le secteur informel et les NEET, dont la plupart restent inactifs et doivent être rendus actifs. Les apprentissages (y compris les apprentissages informels), qui sont souvent organisés en dehors du système d'enseignement formel et de l'économie formelle, les stages et d'autres modes pratiques de formation dans des entreprises et des établissements de formation doivent être reconnus comme des options d'apprentissage valides. Ils doivent être mis à niveau pour renforcer l'employabilité des jeunes apprentis par le développement de compétences pertinentes pour le marché du travail, et doivent être reliés au reste du système de formation.

Approche sensible à la dimension genre dans le système d'EFPP

L'absence d'une telle approche requiert une attention particulière. Les professions font l'objet d'une forte ségrégation sexuelle, et les options d'EFPP offertes aux étudiantes sont très limitées, se concentrant uniquement sur leur rôle traditionnel de soin, et ont une valeur limitée sur le marché du travail. Davantage de programmes d'EFPP liés au marché du travail devraient être mis à disposition des étudiantes en vue d'augmenter leurs chances d'emploi, et le système devrait activement encourager l'inscription mixte dans tous les métiers. Ces programmes d'études et les programmes d'EFPP doivent tenir compte du fait que les économies des PPM se basent en grande partie sur les PME, qui requièrent des compétences de gestion générales et diversifiées, y compris des compétences plus générales et non techniques pour leurs employés.

Un secteur de l'EFPP flexible, transparent et mieux organisé, reliant la formation initiale et continue

Une offre plus diversifiée de programmes d'EFPP, y compris des cours de formation non formels et pour adultes, requiert des passerelles flexibles entre les différentes options de formation professionnelle et d'enseignement général, ainsi que des options de formation plus transparentes et mieux organisées qui soient accessibles et abordables pour les utilisateurs finaux. Le développement de cadres nationaux des certifications, que de nombreux PPM ont commencé à élaborer et à mettre en œuvre, est essentiel pour progresser dans ce sens. Le statut des stages en entreprise, que ce soit dans le cadre de programmes d'EFPP ou dans le cadre de PAMT, devrait être clairement défini pour chaque pays, établissant des éléments comme les obligations de l'employeur (en termes de formation et de rémunération) et du stagiaire (en termes de travail et de formation), les obligations de l'État (incitations) et les limites du travail à effectuer.

Coopération entre les centres de formation d'EFPP et les offices de l'emploi

Ces organismes, qui dépendent souvent du même ministère, devraient coopérer davantage et être plus étroitement coordonnés, à l'instar des agences d'investissement (mettant en œuvre les programmes de travaux publics), les agences de développement des PME et les offices de l'emploi. L'expérience acquise dans le cadre des PAMT (par ex., stages et autres formations), des programmes de formation des adultes et de l'apprentissage sur le terrain devrait être reconnue et certifiée afin d'améliorer l'employabilité des personnes et de leur permettre de démontrer leurs compétences aux employeurs. Cela requiert un lien systématique entre les différents niveaux des centres d'EFPP, des entreprises et d'autres institutions publiques qui gèrent les PAMT (par ex., les SPE).

Systèmes de conseils et d'orientation professionnelle appropriés

Ils sont nécessaires à tous les niveaux et tous les types d'enseignement, y compris les centres d'EFPP et les SPE, afin de fournir aux jeunes des choix concernant leurs études et leurs plans de carrière dans le cadre d'une offre d'enseignement et de marchés du travail en rapide mutation. Il faut prêter une attention particulière aux questions spécifiques au genre et aux choix offerts aux femmes afin de faciliter leur entrée sur le marché du travail.

Accès aux marchés du travail

Plus grande participation des femmes par des mesures plus sensibles à la dimension genre

Le présent rapport a défini les femmes comme étant le groupe le plus vulnérable, qui éprouve le plus de difficultés pour entrer sur le marché du travail, indépendamment de leur âge et de leur niveau d'études.

Même les niveaux élevés de chômage des jeunes et de chômage des titulaires d'un diplôme peuvent s'expliquer en grande partie par le fait que le taux de chômage des femmes est trois fois plus élevé que celui des hommes. Vu que l'on retrouve cette dimension genre dans presque tous les pays concernés, il faut prendre certaines mesures sexo-spécifiques pour traiter les problèmes que rencontrent les femmes. Toutes les PAMT doivent tenir compte de la dimension genre dans leur mise en œuvre, et il faut peut-être un certain niveau de discrimination positive. Investir dans des infrastructures de garde d'enfants et dans l'inscription à l'école maternelle, et introduire des mesures incitant les employeurs à engager des femmes (y compris des subventions salariales le cas échéant) sont des points de départ.

Accords de flexicurité dans l'économie formelle

L'introduction de contrats de travail plus flexibles et d'autres modalités de travail atypiques dans le secteur formel de l'économie, non en termes de salaires, mais en termes de modalités de recrutement et de licenciement, de temps de travail (par ex., régimes à temps partiel) et de cotisations sociales faciliterait l'embauche de jeunes, et en particulier de femmes, qui sont actuellement exclus de facto du marché du travail formel. Dans ce contexte, les règlements excessivement protecteurs qui augmentent les coûts de recrutement de main-d'œuvre ou de travailleurs spécifiques (par ex., droits de maternité généreux) devraient être soigneusement examinés afin de connaître leur incidence sur le marché du travail.

Incitations pour transformer l'emploi informel

Elles pourraient englober une réduction ou une exonération temporaire des cotisations sociales actuellement élevées pour les nouvelles micro-entreprises ou d'autres mesures fiscales, ainsi qu'un renforcement de l'inspection du travail pour les entreprises qui ont recours à l'emploi informel, et le lancement de programmes pour mettre à niveau les compétences professionnelles de travailleurs informels (par ex., programmes de deuxième chance pour ceux qui ont abandonné l'école). La mise à niveau des compétences est particulièrement pertinente pour garantir un meilleur avenir pour les nombreux jeunes qui sont coincés dans des emplois dans le secteur informel, avec de mauvaises conditions de travail et de faibles salaires et aucune perspective d'amélioration. Vu la grande proportion de l'emploi informel dans les économies en général (qui va de 30 % à 70 %), il est essentiel d'élaborer une stratégie complète pour aborder l'emploi informel.

Mécanismes efficaces de placement et de recrutement

Les services de placement existants, fournis pour la plupart par les SPE, sont faibles car ils sont peu utilisés par les employeurs (pour leurs postes vacants) et les demandeurs d'emploi. Une grande partie de la recherche d'emploi et du recrutement est réalisée par l'intermédiaire de contacts personnels et de relations sociales, ce qui pénalise en particulier les jeunes femmes et les groupes défavorisés de la société. Un marché du travail

transparent et des informations sur les offres d'emploi accessibles à tous faciliteront des mécanismes de recrutement compétitifs et fondés sur le mérite comme une alternative aux contacts sociaux. La mise en place de systèmes d'information sur le marché du travail à l'échelle nationale fournit une plateforme efficace pour ces services.

Mesures d'activation spécialement conçues à l'intention des NEET

Comme nous l'avons signalé dans le présent rapport, les jeunes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation (en particulier les jeunes femmes, y compris les jeunes dans cette situation qui n'ont aucune éducation) représente une proportion importante du groupe d'âge des 15-30 ans dans de nombreux PAM et en Turquie. Dans certains cas, ils représentent plus de 40 % de leur groupe d'âge (plus de 32 millions de jeunes dans la région). Ces personnes sont jusqu'à présent restées invisibles et sont en grande partie exclues des mesures actuelles de la politique de l'emploi. Les mesures pourraient englober les programmes d'alphabétisation fonctionnelle cités plus haut, et des programmes de formation professionnelle et d'activité indépendante, liés à des sessions de mentorat individuelles d'autonomisation.

Politiques de l'emploi

Stratégies nationales globales de l'emploi

Elles devraient être développées et suivies dans tous les pays, avec des priorités et des objectifs clairs, des repères et des objectifs limités dans le temps, des allocations budgétaires de personnel, des accords de coordination interinstitutionnelle, l'intégration des ressources de coopération internationale, et des mécanismes de suivi et d'évaluation réguliers des résultats pour permettre un examen permanent. Comme préalable à leur efficacité, il faut renforcer les capacités institutionnelles dans tous les PPM, en termes de résultats des ministères du travail et des SPE, et d'élaboration de politiques sur la base de preuves plus nombreuses provenant d'informations et de données sur le fonctionnement des marchés du travail.

Partenaires sociaux

Les partenaires sociaux devraient participer activement à la formulation, au suivi et à la révision des stratégies nationales de l'emploi. L'élaboration des politiques de l'emploi doit être ouverte pour permettre la participation des partenaires sociaux et d'autres organisations de la société civile qui représentent des groupes sociaux comme les femmes, les jeunes et les travailleurs informels, et qui travaillent pour promouvoir l'emploi ou l'activité économique. Après le Printemps arabe, de nouveaux syndicats et mécanismes de dialogue social dans plusieurs pays ont le potentiel de fortement renforcer les politiques de l'emploi. Il faut renforcer leur faible capacité et leur faible représentativité dues au faible niveau de syndicalisation.

Développement de systèmes de suivi du marché du travail

Les systèmes de suivi du marché du travail peuvent être utilisés pour définir les besoins actuels et futurs en compétences du marché du travail et les transformer en actions appropriées qui créeront une offre d'éducation et de formation pertinente. Ils englobent une plus grande transparence et une diffusion accrue des instruments de collecte de données existants (par ex., EFT, registres des SPE, mesures de PAMT) et des analyses en profondeur par différents acteurs des tendances pertinentes du marché du travail. Ils englobent également des études et analyses sectorielles (économiques), macro/nationales et régionales de l'offre et de la demande de compétences afin de recenser les lacunes et les surplus actuels et potentiels en compétences.

Mécanismes de coordination interinstitutionnelle

La coordination à tous les niveaux (national, régional et local) devrait garantir une mise en œuvre et une coordination adéquates de la politique de l'emploi avec les politiques économiques générales (en particulier la politique macroéconomique, la politique commerciale, la politique fiscale et la politique industrielle), la politique de l'éducation et de l'AFP, et les politiques d'inclusion sociale et de protection sociale. Les décideurs politiques des pays concernés doivent renforcer les modèles de gouvernance multi-niveaux anticipatifs, inclusifs et efficaces, qui associent une série d'acteurs politiquement indépendants mais interdépendants dans les autres domaines, tant publics que privés, à différents niveaux de regroupement territorial dans un processus plus ou moins continu de négociation, de délibération et de mise en œuvre. Une telle coordination devrait garantir que l'objectif de promotion de l'emploi des femmes et des jeunes est intégré dans toutes les politiques publiques nationales. La nomination d'organismes de coordination nationaux et locaux pourrait être utile pour surmonter le problème de la dispersion des compétences en termes d'employabilité entre différents ministères et institutions et pour concentrer l'attention des décideurs politiques sur la cohérence et la contribution des institutions d'AFP, d'enseignement et du marché du travail en relation avec l'objectif commun d'augmenter l'emploi.

Des SPE plus forts et plus efficaces

Les SPE doivent être renforcés en termes d'allocations budgétaires, de dotation en personnel et d'infrastructures, ainsi que leur rôle et leurs capacités pour concevoir et mettre en œuvre des politiques du marché du travail aux niveaux national et local dans la région, y compris :

- la formation de conseillers professionnels et en emploi pour les SPE; le nombre des conseillers est actuellement insuffisant dans la plupart des pays;
- la mise en place d'un système électronique d'information sur le marché du travail à l'échelle nationale, avec des bases de données de demandeurs d'emploi et de qualifications, d'offres d'emploi et de PAMT dans les pays où ces bases de données n'existent pas encore (comme en Algérie, en Jordanie, en Égypte et en Albanie);

- une coopération directe avec les employeurs comme un élément clé de tous les régimes visant à placer des personnes, y compris des programmes d'AFP et des PAMT, tant dans la mise en œuvre des programmes que dans l'évaluation des résultats;
- le développement de programmes d'orientation professionnelle sensibles à la dimension genre et aux services d'orientation professionnelle, se concentrant en particulier sur les problèmes spécifiques aux femmes;
- pour être plus efficaces, les SPE pourraient centraliser toutes les activités de placement entreprises par des organismes publics, même si elles ne peuvent être rendues obligatoires pour tous les employeurs et demandeurs d'emploi; cela engloberait les services de placement de centres de formation professionnelle et les accords de placement professionnel internationaux;
- l'introduction d'un système de suivi permettant aux SPE de surveiller les PAMT et d'obtenir des données détaillées concernant leurs bénéficiaires par âge, sexe, niveau d'études, région et ou résidence urbaine/rurale;
- dans l'idéal, faire des bureaux d'emploi des « guichets uniques » pour les services de placement et l'aide à l'insertion professionnelle, de la même manière que les portails administratifs uniques sont devenus des points d'accès pour les PME.

Des PAMT rentables fondées sur des études d'évaluation et d'analyse d'impact concernant l'employabilité

De nombreuses PAMT (par ex., formation et recyclage sur le marché du travail, travaux publics, subventions à l'embauche, aide à l'esprit d'entreprise et à l'activité indépendante, etc.) ont été mises en œuvre dans les PPM, mais leur incidence réelle sur les bénéficiaires n'est pas correctement évaluée. Des signes indiquent déjà qu'elles prolifèrent (multiplication et chevauchement de régimes), que leur ciblage est problématique (la plupart se concentrent sur les hommes et les diplômés ayant un niveau plus élevé d'études), que leur efficacité pour les perspectives d'emploi des participants pose des problèmes et qu'il y a des abus. Les PAMT devraient toujours intégrer des mécanismes pour surveiller leur mise en œuvre et évaluer leur incidence, et pour garantir une consultation systématique des acteurs concernés. Ces procédés devraient garantir un meilleur ciblage des mesures à l'égard des groupes les plus vulnérables de la société et devraient promouvoir des possibilités d'améliorer l'efficacité et l'incidence des mesures.

Des programmes d'aide à l'esprit d'entreprise et à l'activité indépendante

Ils sont un élément essentiel de la politique de l'emploi dans les PPM et doivent être étendus et améliorés. Comme nous l'avons montré précédemment, les économies des PPM dépendent essentiellement des PME et des micro-entreprises. Par conséquent, un environnement des entreprises propice à la création de davantage de micro-entreprises et à la croissance des PME est indispensable pour la promotion de la création d'emplois. La proportion de personnes qui expriment une

préférence pour l'activité entrepreneuriale est relativement élevée dans la région – en particulier en Algérie, au Liban, au Maroc et en Jordanie – même si cet avis relève davantage de la nécessité (comme stratégie pour sortir du chômage) que du choix. En conséquence, ces activités affichent un taux de mortalité des sociétés plus élevé, et la plupart des PME n'atteignent jamais une croissance suffisante pour créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité.

L'assistance financière et institutionnelle pour l'esprit d'entreprise et la croissance des PME est un élément essentiel de la réponse à la plupart des défis en matière d'emploi, et en réalité économiques, dans la région. De nombreux pays ont lancé des programmes de formation et de crédit à cette fin, mais paradoxalement, le nombre de PAMT orientées sur l'esprit d'entreprise reste relativement faible, et la plupart d'entre elles ciblent les personnes peu ou pas qualifiées – qui ont le moins de chances de réussir dans les affaires – et sont principalement proposées comme un dernier recours. Les programmes d'aide aux PME et à l'esprit d'entreprise doivent devenir l'épine dorsale de la stratégie pour l'emploi des jeunes, et devraient cibler les jeunes hautement qualifiés en particulier afin d'augmenter la probabilité de réussir et d'avoir de plus larges retombées. Il est recommandé d'inculquer l'esprit d'entreprise et d'innovation par l'éducation et la formation, et d'encourager en particulier ceux qui obtiennent de bons résultats à devenir des entrepreneurs par choix plutôt que par nécessité.

Programmes de travaux publics avec des éléments de formation et de certification professionnelle

Ces programmes, en particulier ceux financés par des fonds de l'UE, devraient dans l'idéal être la norme, et devraient cibler les personnes non qualifiées sans emploi. Il est nécessaire d'établir un lien avec les centres locaux d'EFPP sur cette initiative. Une autre priorité essentielle dans ce domaine consiste à garantir une certaine proportion de travailleuses dans les emplois proposés par l'intermédiaire de ces programmes, par exemple, par l'offre de services communautaires aux femmes.

Initiatives locales de développement de l'emploi

Les initiatives locales de développement de l'emploi devraient utiliser une approche ascendante et mobiliser les acteurs sociaux et économiques locaux, en encourageant la participation à des partenariats locaux pour l'emploi qui s'identifient aux localités dans lesquelles ils opèrent. Afin de promouvoir le développement régional, de réduire les disparités territoriales et d'offrir des solutions sur mesure qui tiennent compte des réalités et des besoins locaux, les politiques de formation et d'emploi et les PAMT doivent englober un élément local et/ou régional. La coopération associerait les autorités locales, les agences réglementaires, les employeurs locaux, les organisations professionnelles, les syndicats et les ONG à la conception, à la gestion et à la mise en œuvre de politiques liées à l'emploi. Elle engloberait un large éventail d'activités qui créent des emplois, s'attaquent au chômage, encouragent l'adaptabilité, stimulent les initiatives, facilitent l'inclusion et réduisent les inégalités.

Les stratégies nationales de formation et d'emploi devraient se traduire en plans d'action locaux et régionaux, basés sur des informations locales (les statistiques actuelles ne sont souvent pas ventilées par région) et des programmes nationaux adaptés aux besoins locaux. Cela implique de fournir un certain volume d'information et d'accorder une certaine autonomie aux centres d'EFPP et aux bureaux de l'emploi, et cela peut nécessiter la création d'organismes de coordination au niveau local pour une action collective à ce niveau. Ces organismes pourraient être utiles pour aborder le fait que les compétences en termes d'employabilité sont dispersées entre différents acteurs et pour concentrer l'attention sur la cohérence et la contribution de l'EFPP, de l'enseignement, du marché du travail et des entreprises à l'objectif commun de l'emploi des jeunes.

6.2 COOPÉRATION EURO-MÉDITERRANÉENNE EN MATIÈRE D'EMPLOI ET D'EMPLOYABILITÉ

Le lien entre les résultats du marché du travail et les flux migratoires (Commission européenne, 2010a) et entre la situation et les perspectives d'emploi et la stabilité sociale, comme en témoigne le Printemps arabe, démontre clairement que les politiques de l'emploi dans les PPM sont une question d'intérêt commun dans tous les PPM. À cet égard, si dans la pratique, il n'existe pas de marché du travail régional au niveau méditerranéen, l'employabilité peut être comprise et analysée au niveau régional (pour l'ensemble de la région méditerranéenne) et pas exclusivement au niveau national (Banque mondiale, 2009b). Cette vision euro-méditerranéenne de l'employabilité est le fondement du renforcement de la coopération euro-méditerranéenne dans le domaine de l'emploi, une initiative qui a été lancée lors de la première conférence euro-méditerranéenne des ministres de l'emploi et du travail en 2008. Les nouveaux événements sociaux, politiques et économiques dans la région ont renforcé l'urgence d'entreprendre des activités concrètes dans ce domaine, dans le cadre des programmes indicatifs nationaux de la PEV et de la coopération régionale euro-méditerranéenne. Certaines lignes de conduite sont suggérées ci-après.

Mise en œuvre du cadre d'action

Le cadre d'action convenu lors de la conférence euro-méditerranéenne des ministres de l'emploi et du travail est le principal instrument pour «contribuer à l'intégration d'une véritable dimension sociale dans le projet euro-méditerranéen», comme l'ont précisé les conclusions de la conférence et les récents événements dans la région n'ont fait que souligner l'urgence et l'importance de poursuivre en ce sens. Afin de passer du cadre d'action à l'action, plusieurs étapes doivent être franchies.

Les rapports annuels sur les progrès accomplis au niveau national concernant la mise en œuvre du cadre d'action pourraient devenir un outil standard du dialogue et de la coopération euro-méditerranéenne sur la politique de l'emploi, reflétant la responsabilité de chaque partenaire dans la spécification et la mise en œuvre de ses objectifs. Ils sont les instruments pour le «mécanisme d'échange et de suivi» du cadre d'action prévu dans les conclusions de la conférence ministérielle, et ils constituent la base pour «imprimer un élan plus soutenu aux actions concrètes aux niveaux national et régional», comme le demandaient les conclusions de la deuxième conférence euro-méditerranéenne des ministres de l'emploi et du travail. Si toutes les parties de l'UPM s'engagent à les mettre en œuvre, les rapports pourraient être rédigés dans un format commun, suivant la bonne pratique des États membres de l'UE et les pays visés par l'élargissement dans le cadre de la méthode ouverte de coordination¹⁰ et des lignes directrices intégrées pour l'emploi.

Les neuf priorités du cadre d'action soulignées dans les conclusions de la deuxième conférence euro-méditerranéenne des ministres de l'emploi et du travail pourraient être formulées en objectifs et indicateurs spécifiques (concernant la formation, l'insertion sur le marché du travail, etc.) pour permettre l'évaluation et la comparaison des progrès accomplis. Cela permettrait le moment venu de développer un tableau de bord euro-méditerranéen sur l'emploi et l'employabilité, avec un ensemble d'indicateurs pour mesurer les progrès et permettre la comparaison. Les projets et programmes de coopération de l'UE dans le domaine de l'emploi dans les PPM pourraient assurer le suivi des besoins recensés dans le tableau de bord et contribuer à la mise en œuvre de ces priorités. Toutefois, pour que cela soit possible, il faudra préciser le cadre institutionnel de la mise en œuvre du cadre d'action.

Le programme MedStat, un programme de coopération statistique financé par le programme régional I EVP-Sud, pourrait contribuer à faciliter la production de données plus détaillées, fiables et comparables sur l'emploi et l'employabilité dans toute la région, pour soutenir le dialogue régional sur la politique de l'emploi et la mise en œuvre du cadre d'action. Des statistiques plus détaillées sur l'éducation et la formation, les groupes spécifiques de jeunes (par ex., les NEET), les indicateurs du marché du travail (qui devraient toujours être ventilés par âge, sexe, niveau d'études et région) et les mesures de PAMT pourraient être extrêmement utiles pour l'élaboration de politiques basées sur les faits dans ce domaine.

Il faut renforcer la participation en cours des partenaires sociaux et élargir la représentation d'autres ONG et d'organisations de la société civile – en particulier celles représentant les groupes plus vulnérables comme les femmes, les jeunes et les personnes handicapées (dans le cadre du Forum pour le dialogue social et au niveau national) – de manière plus directe dans le processus de mise en œuvre et de suivi du cadre d'action, conformément à l'approche mise en lumière dans les conclusions ministérielles.

Renforcer l'importance de l'emploi dans la PEV, en termes de budget et d'actions

Les programmes d'EEP faisaient partie intégrante du programme MEDA et par la suite des plans d'action nationaux de la PEV. L'emploi et les politiques de l'emploi, en revanche, ont fait l'objet de moins d'attention (Martin, 2012). La création d'emplois décents et les politiques de l'emploi doivent être au cœur des plans d'action de la PEV et des projets de coopération, et intégrés aux autres domaines politiques, y compris une évaluation systématique de leur incidence en matière d'emploi dans les pays. La modernisation des marchés du travail, des politiques de l'emploi et des partenaires sociaux est tout aussi importante que la modernisation des industries et l'aide à la mise à niveau du secteur commercial afin de lui permettre d'être compétitif.

Les programmes indicatifs nationaux pourraient inclure davantage de programmes de soutien sectoriel à l'emploi (comme c'est déjà le cas en Tunisie et en Algérie, et ce sera bientôt le cas dans d'autres pays) composés de certaines (ou toutes) mesures citées ci-après afin de moderniser les marchés du travail et les politiques de l'emploi dans les PPM:

- promotion de la création d'emplois (croissance des PME et de l'esprit d'entreprise, environnement des entreprises, procédures administratives, climat des investissements et promotion des investissements);
- aide à la transformation de l'emploi informel en emploi formel et mise à niveau de compétences des travailleurs informels;
- aide à l'élaboration de la politique de l'emploi et la coordination interministérielle;
- aide aux SPE, développement de systèmes d'information pour soutenir leur fonction de placement et formation de conseillers en emploi;
- évaluation et mise à niveau des PAMT;
- développement de systèmes intégrés d'analyse et d'information sur le marché du travail;
- implication des partenaires sociaux et d'autres ONG et organisations de la société civile et promotion du dialogue social avec une plus grande représentation sociale.

En termes d'assistance technique publique dans tous ces domaines, il faudrait promouvoir les projets Twinning, TAIXE et SIGMA dans les secteurs de l'éducation et de l'emploi. Seuls 18 des 279 projets Twinning mis en œuvre entre 2004 et 2010 pour tous les pays de l'IEVP (Est et Sud) concernaient l'emploi et les affaires sociales.

Échange d'expériences et de bonnes pratiques entre partenaires de l'UPM

La première conférence euro-méditerranéenne des ministres de l'emploi et du travail a souligné dans ses conclusions «la valeur ajoutée que représente la collaboration régionale entre les 43 pays partenaires dans les domaines de l'emploi, de l'employabilité et du travail

¹⁰ Pour le potentiel d'étendre la méthode ouverte de coordination aux PPM, voir Jaidi (2010).

décent, ainsi que les enseignements que chacun peut tirer des expériences et des meilleures pratiques des autres, les spécificités de chaque pays étant toutefois prises en compte». Cela peut être particulièrement fructueux dans le domaine des systèmes d'information sur le marché du travail et des systèmes d'aide à l'information des SPE, et dans la conception et la mise en œuvre des PAMT. L'échange sous-régional d'expériences et d'assistance technique spécifique pour les PPM sur les SPE pourrait être intégré aux projets de coopération de l'UE dans le domaine de l'EFP et de l'emploi dans la région.

Bénéficiaire de la vision de la stratégie Europe 2020

Le document «Europe 2020: une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive» (Commission européenne, 2010b), officiellement approuvé par le Conseil européen en juin 2010, est la feuille de route de l'UE pour augmenter la compétitivité à long terme des économies européenne et pour préserver le modèle social européen («Où voulons-nous que soit l'Europe en 2020?») par l'intermédiaire d'objectifs et de jalons concrets dans les domaines suivants: emploi, innovation et compétitivité, changement climatique, éducation et lutte contre la pauvreté. La dimension extérieure de la stratégie Europe 2020 est importante pour le voisinage de l'UE; les objectifs et priorités de la stratégie sont largement partagés par les PPM, et cela offre de nombreuses possibilités de synergie entre l'aide économique et financière de l'UE dans la Méditerranée et la stratégie Europe 2020 (Martín, 2010).

Certaines des initiatives phares lancées dans le cadre de la stratégie Europe 2020 – comme la stratégie pour les nouvelles compétences et les nouveaux emplois (Commission européenne, 2010c) et Jeunesse en mouvement (Commission européenne, 2010d), visant à faciliter la mobilité des jeunes en Europe en vue d'obtenir un diplôme, un nouvel emploi, une formation ou leur propre entreprise – sont particulièrement pertinentes pour la coopération euro-méditerranéenne. Les pays visés par l'élargissement sont déjà en train d'adopter progressivement la stratégie comme un élément de la législation européenne, mais des mécanismes de dialogue volontaire peuvent être mis au point pour les PPM intéressés qui veulent s'engager envers des politiques de l'emploi plus ambitieuses.

Améliorer le dialogue sur la mobilité et la migration légale dans la région euro-méditerranéenne, et le relier aux politiques nationales en matière d'emploi et de compétences dans les pays d'origine

La migration de la main-d'œuvre n'est en aucun cas une panacée pour tous les problèmes d'emploi dans les PPM, mais elle est l'une des méthodes pour réduire les pressions sur le marché du travail à court terme. Il s'agit

d'un phénomène commun dans la région et ses avantages pourraient être renforcés pour toutes les parties concernées (pays d'origine, pays d'accueil et migrants) avec une plus grande coopération et une meilleure gestion des flux migratoires (Bardak, 2010). En dépit de la crise économique actuelle, l'UE est une destination naturelle pour les migrants des PPM: selon les estimations du Cedefop (2010), la demande totale de main-d'œuvre sans contrainte (à savoir, sans tenir compte de l'évolution de l'offre de main-d'œuvre) pour les travailleurs hautement qualifiés dans l'UE augmentera de 10 millions entre 2010 et 2020, et la demande de qualifications de niveau moyen de 4,5 millions supplémentaires, un chiffre qui ne sera qu'en partie compensé par une réduction de 7 millions du nombre d'emplois pour ceux qui n'ont que peu ou pas de qualifications formelles.

Le rôle des compétences et d'un meilleur placement sur les marchés nationaux et internationaux du travail est crucial si l'on veut améliorer les résultats de la migration au niveau des personnes. Les régimes bilatéraux de migration légale existants entre les États membres de l'UE et les PPM (par ex., Espagne–Maroc, France–Tunisie et Italie–Égypte) pourraient être utilisés de manière plus systématique, et les systèmes d'information sur le marché du travail doivent être adaptés et développés pour satisfaire aux besoins exprimés par les employeurs dans les pays de l'UE. À la suite des récents événements politiques dans la région, la Commission européenne a publié une série de communications, dont «Un dialogue pour les migrations, la mobilité et la sécurité avec les pays du Sud de la Méditerranée» (2011b) et «Approche globale de la question des migrations et de la mobilité» (2011e). En octobre 2011, l'UE a commencé à négocier un accord de partenariat en matière de mobilité avec le Maroc et la Tunisie, et a annoncé que des accords similaires sont envisagés avec l'Égypte et la Libye.

Ces cadres de partenariat pour la mobilité doivent se concentrer fortement sur les questions de l'emploi et des compétences, étroitement liées aux stratégies nationales en matière d'emploi, de compétences et de développement des pays concernés. La diffusion et la présélection des candidats pour des postes internationaux ou des offres de migration légale devraient être canalisées par des services publics nationaux de placement et d'emploi existants, contribuant ainsi à les renforcer. En outre, des mesures peuvent être prises pour soutenir la mobilité des étudiants et des travailleurs qualifiés dans la zone euro-méditerranéenne. Par exemple, un système d'apprentissage méditerranéen d'EFP dans des sociétés de l'UE pour les étudiants d'EFP de PPM pourrait être envisagé, imitant le programme Erasmus Mundus pour les étudiants universitaires. Certains de ces éléments pourraient être intégrés dans les nouvelles négociations sur les partenariats pour la mobilité que l'UE a lancées pour négocier avec le Maroc et la Tunisie. La question de la mobilité de la main-d'œuvre et de la création d'un marché du travail régional intégré a récemment été définie comme l'un des principaux moteurs de la compétitivité future de la Méditerranée en tant que région (Forum économique mondial, 2011b).

ANNEXE: NOTES TECHNIQUES RELATIVES AUX TABLEAUX ET GRAPHIQUES

TABLEAUX

Tableau 1.1: Indicateurs mondiaux de la gouvernance (WGI)

http://info.worldbank.org/governance/wgi/sc_country.asp

Le projet WGI de la Banque mondiale rapporte des indicateurs de gouvernance individuels et regroupés pour 213 économies dans la période 1996-2010, pour six dimensions de gouvernance.

1. *Voix et responsabilisation* se réfère aux perceptions de la mesure dans laquelle les citoyens d'un pays peuvent participer à la sélection de leur gouvernement, ainsi que la liberté d'expression, la liberté d'association et des médias libres.
2. *Stabilité politique et absence de violence* se réfère aux perceptions de la probabilité que le gouvernement soit déstabilisé ou renversé par des moyens violents ou inconstitutionnels, y compris le terrorisme et la violence intérieure.
3. *Efficacité des pouvoirs publics* se réfère aux perceptions de la qualité des services publics, de la qualité de la fonction publique et le niveau de son indépendance des pressions politiques, de la qualité de la formulation et de la mise en œuvre de politiques et de la crédibilité de l'engagement du gouvernement dans ces politiques.
4. *Qualité de la réglementation* se réfère aux perceptions de la capacité du gouvernement à formuler et mettre en œuvre des politiques et règlements solides qui permettent et encouragent le développement du secteur privé.
5. *État de droit* se réfère aux perceptions de la mesure dans laquelle les agents ont confiance et respectent les règles de la société, et en particulier la qualité de l'exécution des contrats, les droits de la propriété, la police et les tribunaux, ainsi que la probabilité de crime et de violence.
6. *Contrôle de la corruption* se réfère aux perceptions de la mesure dans laquelle le pouvoir public est exercé pour un profit privé, y compris la petite et la grande corruption, et la «capture» de l'État par l'élite et des intérêts privés.

Tous ces WGI s'expriment en rang centile par pays, qui va de 0 (plus faible) à 100 (plus élevé).

Tableau 1.2: Indice de perception de la corruption, indice de liberté économique et liberté politique

Indice de perception de la corruption (Transparency International)

www.transparency.org

Il classe les pays en fonction de la perception de la corruption dans le secteur public en combinant plusieurs sources d'information sur la corruption. L'indice 2011 mesure la perception de la corruption du secteur public dans 178 pays du monde. Il saisit des informations sur les aspects administratifs et politiques de la corruption. Dans les grandes lignes, les études et évaluations utilisées pour la compilation de l'indice englobent des questions concernant la corruption de fonctionnaires publics, les pots-de-vin pour les marchés publics, le détournement de fonds publics et des questions qui sondent la force et l'efficacité des efforts anti-corruption du secteur public. Il donne aux pays une note allant de 10 (très honnête) à 0 (très corrompu).

Notes → note élevée = meilleurs résultats

Classement → la première place revient à celui qui obtient les meilleurs résultats

Indice de liberté économique (Heritage Foundation)

www.heritage.org/index/

Il mesure dix éléments de la liberté économique (affaires, commerce, questions fiscales, questions monétaires, questions financières, investissements, population active, dépenses gouvernementales, droits de propriété et absence de corruption), attribuant à chacun une note de 0 à 100, 100 représentant la liberté maximale. Ensuite une moyenne est calculée à partir des dix notes, afin de donner une note globale de la liberté économique pour chaque pays (chacun des dix éléments ayant la même pondération). Un classement des 179 pays est également fourni.

Liberté politique dans le monde (Freedom House)

www.freedomhouse.org

L'étude sur la liberté dans le monde 2011 contient des rapports sur 194 pays et 14 territoires annexés et contestés. Chaque rapport par pays commence par une section contenant les informations suivantes: population, capitale, droits politiques (note numérique), libertés civiles (note numérique) et statut (libre, partiellement libre ou non libre). Chaque rapport de territoire commence par une section contenant les mêmes informations, à l'exception de la capitale. Les catégories «droits politiques» et «libertés civiles» contiennent des notes numériques de 1 à 7 pour chaque pays ou territoire, 1 représentant le plus libre et 7, le moins libre. Le statut de «libre», «partiellement libre» ou «non libre» est déterminé par la combinaison des notes sur les droits politiques et les libertés civiles, et indique la situation générale de liberté dans un pays ou un territoire.

Tableau 1.3: Indice de transformation Bertelsmann de la démocratie et de l'économie de marché

www.bertelsmann-transformation-index.de/en/bti/

Il donne le cadre pour un échange de meilleures pratiques entre agents de réforme en publiant deux classements pour 128 pays:

- l'indice de situation (distribué entre les dimensions de démocratie et d'économie de marché);
- l'indice de gestion (analyse la gestion politique).

Le tableau donne le classement des pays selon l'indice de situation et l'indice de gestion. Dans l'ensemble, 17 critères au total sont subdivisés en 52 questions. Les valeurs des indices vont de 0 à 10, 10 étant la situation optimale. Les pays sont choisis en fonction des critères suivants: ils doivent encore atteindre une démocratie et une économie de marché pleinement consolidées et doivent avoir une population de plus de deux millions d'habitants. Les indicateurs utilisés pour le «statut de démocratie» sont le fait d'être un État, la participation politique, l'État de droit, la stabilité des institutions démocratiques, l'intégration politique et sociale. Les indicateurs utilisés pour le «statut de l'économie de marché» sont le niveau socio-économique, l'organisation de marché, la stabilité de la monnaie et des prix, la propriété privée, le régime de protection sociale, la viabilité et les résultats économiques.

Tableau 1.8: Facilité de faire des affaires 2011: classement général et piliers

www.doingbusiness.org/rankings

Les économies sont classées en fonction de leur facilité à faire des affaires, de 1 à 183. Une bonne place dans le classement signifie que le cadre réglementaire est plus propice au lancement et à l'exploitation d'une société locale. Cet indice établit la moyenne de la note qu'obtient le pays dans dix domaines, qui se composent d'un éventail d'indicateurs, accordant une même pondération à chaque domaine. Le classement de toutes les économies est comparé en juin 2010.

→ Seul le classement est donné (en conséquence, la première place revient à celui qui obtient les meilleurs résultats, etc.)

Tableau 1.9: Indice de compétitivité mondiale

www.weforum.org

L'indice de compétitivité mondiale intègre les aspects macroéconomiques et micro/commerciaux de la compétitivité en un seul indice. Il se compose de plus de 110 variables, dont deux tiers proviennent de l'Executive Opinion Survey, et un tiers, de sources accessibles au public, comme les Nations unies. Les variables sont organisées en 12 piliers, chaque pilier représentant un domaine considéré comme un facteur important pour déterminer la compétitivité.

Notes → plus la note est élevée, meilleurs sont les résultats

Classement → la première place revient à celui qui obtient les meilleurs résultats

Tableau 1.12: Indice d'inégalité entre les sexes

www.weforum.org/en/initiatives/gcp/Gender%20Gap/index.htm

Le Forum économique mondial examine 134 pays quant à la manière dont ils répartissent les ressources et les possibilités entre les hommes et les femmes, indépendamment de leur niveau général de ressources.

Le rapport mesure l'ampleur de l'inégalité entre les sexes dans quatre domaines.

- *Participation et perspectives économiques* se réfère aux salaires, aux niveaux de participation et à l'accès à l'emploi hautement qualifié.
- *Niveau d'études* se réfère à l'accès à l'enseignement fondamental et supérieur.
- *Santé et survie* se réfère à l'espérance de vie et à la proportion hommes-femmes.
- *Émancipation politique* se réfère à la représentation dans les structures décisionnelles.

Notes → plus la note est élevée, meilleurs sont les résultats (plus l'écart a été comblé)

Classement → la première place revient à celui qui obtient les meilleurs résultats

Tableau 1.14: Nombre de pauvres et coefficient de Gini

Le coefficient de Gini (Banque mondiale) évalue la mesure dans laquelle la distribution des revenus (ou, dans certains cas, des dépenses de consommation) entre personnes ou ménages au sein d'une économie s'écarte d'une distribution parfaitement égale. Le coefficient de Gini se base mathématiquement sur la courbe de Lorenz, qui met en rapport la proportion de revenu total de la population (axe y) qui est gagnée cumulativement par les x % inférieurs de la population.

La ligne à 45 degrés représente donc une égalité parfaite des revenus (par ex., 50 % de la population gagne 50 % des revenus). Le coefficient de Gini est calculé en divisant la surface A par la somme de la surface A et B. Une valeur de 0 indique une égalité parfaite et une valeur de 1, une inégalité totale (parfois, il est multiplié par 100).

Tableau 2.3: Résultats de PISA

PISA fournit une échelle globale du rendement en lecture de textes, sur la base de toutes les questions de l'évaluation de la lecture, ainsi que des échelles pour trois aspects et deux formats de texte. Afin d'interpréter le sens des résultats des étudiants sur le fond, l'échelle est divisée en niveaux. L'éventail de difficulté des tâches permet la description de sept niveaux de rendement en lecture: le niveau 1b est le plus faible niveau décrit, viennent ensuite le niveau 1a, le niveau 2, le niveau 3 et ainsi de suite jusqu'au niveau 6.

Le niveau repris dans le tableau est 1a ou moins. «Les tâches à ce niveau requièrent que le lecteur: trouve une ou plusieurs informations indépendantes explicitement mentionnées; reconnaisse le sujet principal ou l'objectif de l'auteur dans un texte sur un sujet familier; ou établisse un lien simple entre les informations contenues dans le texte et des connaissances communes quotidiennes. En général, les informations demandées dans le texte se distinguent et les informations sont rarement, voire jamais, concurrentes. Le lecteur est explicitement invité à tenir compte des facteurs pertinents dans la tâche et dans le texte».

Tableau 2.4: Rendement moyen en mathématiques dans l'enseignement secondaire

L'échelle métrique TIMSS a été créée en 1995 en fixant la moyenne des notes moyennes des pays qui ont participé à la TIMSS 1995 à 500 (échelle moyenne) avec une déviation standard de 100; afin de permettre des comparaisons dans le temps; des données de 1999, de 2003 et de 2007 étaient également placées dans cette mesure de sorte que les notes sont équivalentes d'une évaluation à l'autre.

Tableau 3.2: Emploi par secteur et valeur ajoutée sectorielle en part du PIB

Notes concernant les données sur l'emploi

- Albanie et Israël: groupe d'âge 15-64 ans
- Liban et Tunisie: données de 2007, de la base de données MEDA-ETE
- Égypte: données de l'agence centrale pour la mobilisation du public et les statistiques
- Maroc: données du Haut-commissariat au Plan
- Agriculture: agriculture, chasse, sylviculture et pêche
- Industrie: industries extractives, fabrication, distribution d'eau, de gaz et d'électricité, construction
- Services: tous les autres secteurs
- Dans certains pays, le total n'est pas de 100 car il y a un faible pourcentage d'employés «non définis».

GRAPHIQUES

Graphique 1.2: Classement des PPM selon l'indice de développement humain et le revenu intérieur brut

<http://hdr.undp.org/en/statistics/hdi/>

L'indice de développement humain (IDH) est un indicateur sommaire du développement humain. Il mesure les réalisations moyennes dans un pays dans trois dimensions fondamentales du développement humain: une vie longue et saine, l'accès au savoir et un niveau de vie décent. Il représente une nouvelle manière de mesurer le développement en associant des indicateurs relatifs à *l'espérance de vie, le niveau d'études et le revenu* en un indice de développement humain composite. Il s'agit d'une statistique unique qui sert de cadre de référence pour le développement économique et social.

Un minimum et un maximum (appelés «valeurs théoriques») sont fixés pour chaque dimension, montrant où se trouve chaque pays par rapport à ces valeurs théoriques, exprimé en une valeur de 0 à 1, 1 étant le plus développé. L'IDH est la moyenne géométrique des indices normalisés mesurant les réalisations dans chaque dimension.

Notes → plus la note est élevée, meilleurs sont les résultats

Classement → la première place revient à celui qui obtient les meilleurs résultats

Graphique 2.2: Nombre moyen d'années de scolarisation et espérance de vie scolaire (années par personne), du primaire au supérieur

Le nombre moyen d'années de scolarisation (des adultes) est un calcul du nombre moyen d'années d'enseignement suivies par les personnes âgées de 25 ans et plus au cours de leur vie sur la base du niveau d'études de la population converti en années de scolarisation sur la base de la durée théorique de chaque niveau d'études suivi.

Source: Barro et Lee, 2010.

L'espérance de vie scolaire est un calcul du nombre d'années qu'un enfant qui est en âge d'entrer à l'école devrait passer à l'école ou à l'université, y compris les années passées à redoubler. Il s'agit de la somme de ratios d'inscription spécifiques à l'âge pour l'enseignement primaire, secondaire, post-secondaire non supérieur et supérieur, qui est calculée en supposant que les modèles dominants des taux d'inscriptions spécifiques à l'âge restent identiques tout au long de la vie de l'enfant.

Source: UNESCO - ISU.

Graphique 2.5: Niveau d'études de la population âgée de plus de 15 ans

Les niveaux d'études sont groupés en faible (F) (CITE 0-2), moyen (M) (CITE 3-4) et élevé (E) (CITE 5-6), sauf pour les cas suivants:

- Bosnie-Herzégovine: premier cycle du secondaire repris dans le niveau «moyen».
- Monténégro: F - moins que le primaire, primaire, professionnel après le primaire; M - secondaire général et professionnel; E - supérieur.
- Maroc: F - analphabète, préscolaire; M' Sid coranique, fondamental; M - secondaire; E - supérieur.
- Syrie: F - élémentaire et inférieur, préparatoire; M - secondaire, instituts intermédiaires; E - université et au-dessus.
- Jordanie: F - analphabète, moins que secondaire; M - secondaire; E - diplôme intermédiaire, licencié et au-dessus.

Graphique 3.3: Population avec ou sans emploi par niveau d'études

Les niveaux faible (F), moyen (M) et élevé (E) se classent comme suit:

- Bosnie-Herzégovine: F - CITE 0-1; M - CITE 2-4; E - CITE 5-6.
- Croatie: F - enseignement fondamental incomplet, enseignement fondamental; M - 1 à 3 ans d'enseignement secondaire professionnel, 4 ans d'enseignement secondaire professionnel; lycée; diplôme non universitaire; E - diplôme universitaire et postuniversitaire.
- Monténégro: F - moins que primaire, primaire, professionnel après primaire; M - secondaire général et professionnel; E - supérieur.
- Turquie: F - analphabète, moins que secondaire; M - secondaire, secondaire professionnel; E - supérieur.
- Égypte: F - analphabète, lire et écrire, moins que intermédiaire; M - secondaire général, secondaire technique, au-dessus d'intermédiaire; E - université et au-dessus.
- Territoire palestinien occupé: F - 0 à 9 ans de scolarisation; M - 10 à 12 ans de scolarisation; E - + de 13 ans de scolarisation.
- Syrie: F - analphabète, connaissances de base, élémentaire, préparatoire; M - secondaire, instituts intermédiaires; E - université et au-dessus.

ACRONYMES

AFD	Agence française de développement
ANETI	Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (Tunisie)
BAD	Banque africaine de développement
BEEPS	Business Environment and Enterprise Performance Survey (enquête sur l'environnement des affaires et la performance des entreprises)
CAPMAS	Central Agency for Public Mobilisation and Statistics (agence centrale pour la mobilisation publique et les statistiques)
Cedefop	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
CEI	Communauté des États indépendants
CITE	Classification internationale type de l'éducation
CNAC	Caisse nationale d'assurance chômage (Algérie)
EFP	Enseignement et formation professionnels
EFT	Enquête sur les forces de travail
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
EGP	Egyptian pound (livre égyptienne)
ETF	European Training Foundation (Fondation européenne pour la formation)
Eurostat	Office statistique de l'Union européenne
IAP	Instrument d'aide de préadhésion (instrument de l'UE couvrant l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Croatie, le Monténégro et la Turquie parmi les partenaires de l'Union pour la Méditerranée)
IDH	Indice de développement humain
IEVP	Instrument européen de voisinage et de partenariat
ISU	Institut de statistique de l'UNESCO
MEDA-ETE	MEDA Education and Training for Employment Project (projet MEDA «Éducation et formation pour l'emploi»)
NEET	Not in employment, education 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
ONG	Organisation non gouvernementale
PAM	Pays arabes méditerranéens (Algérie, Égypte, Jordanie, Liban, Maroc, Syrie, territoire palestinien occupé et Tunisie)
PAMT	Politiques actives du marché du travail
PEV	Politique européenne de voisinage

PIB	Produit intérieur brut
PISA	Programme international pour le suivi des acquis des élèves (OCDE)
PME	Petites et moyennes entreprises
PNUD	Programme des Nations unies pour le développement
PPA	Parité de pouvoir d'achat
PPM	Pays partenaires méditerranéens (Albanie, Algérie, Bosnie-Herzégovine, Croatie, Égypte, Israël, Jordanie, Liban, Maroc, Monténégro, Syrie, territoire palestinien occupé, Tunisie et Turquie)
RNB	Revenu national brut
SIMT	Système d'information sur le marché du travail
SPE	Services publics de l'emploi
SYPE	Survey of Young People in Egypt (enquête sur les jeunes en Égypte)
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TIMSS	Trends in International Mathematics and Science Study (tendances de l'étude internationale des mathématiques et des sciences)
UE	Union européenne
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation (Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture)
UPM	Union pour la Méditerranée
USD	Dollar des États-Unis
WDI	World Development Indicators (indicateurs de développement dans le monde)
WGI	World Governance Indicators (indicateurs mondiaux de la gouvernance)

BIBLIOGRAPHIE

- Amer, M., Fondation européenne pour la formation, *Transition from Education to Work: Egypt Country Report*, document de travail, ETF, Turin, 2007.
- Angel-Urdinola, D. et Leon-Solano, R., *The Amal Programme: 'Hope' for Unemployed Youth in the MENA Region*, MNA Knowledge and Learning Fast Brief, n° 88, Banque mondiale, Washington, DC, 2011.
- Angel-Urdinola, D. et Semlali, A., *Labor Markets and School-to-Work Transition in Egypt: Diagnostics, Constraints and Policy Framework*, MPRA (Munich Personal RePEc Archive), Munich, 2010. Consulté en juin 2012: <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/27674/>
- Angel-Urdinola, D., Semlali, A. et Brodmann, S., *Non-public Provision of Active Labor Market Programs in Arab-Mediterranean Countries: An Inventory of Youth Programs*, Social Protection Discussion Paper, n° 1005, Banque mondiale, Washington, DC, juillet 2010. Consulté en juin 2012: <http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Labor-Market-DP/1005.pdf>
- ANIMA Investment Network, *ANIMA-MIPO – Mediterranean Investment and Partnership Announcement Observatory Review: First half of 2011*, ANIMA, 2011. Consulté en juin 2012: www.animaweb.org/uploads/File/AIN_reviewMIPO_Q2-2011_19-09-11.pdf
- Banque mondiale, *The Road Not Traveled: Education Reform in the Middle East and North Africa*, MENA Development Report, Banque mondiale, Washington, DC, 2008.
- Banque mondiale, *Protecting the Poor During the Global Crisis: 2009 Bosnia and Herzegovina Poverty Update*, Banque mondiale, Washington, DC, 2009a.
- Banque mondiale, *Shaping the Future: A Long-term Perspective of People and Job Mobility for the Middle East and North Africa*, Banque mondiale, Washington, DC, 2009b.
- Banque mondiale, *From Privilege to Competition: Unlocking Private-led Growth in the Middle East and North Africa*, MENA Development Report, Banque mondiale, Washington, DC, 2009c.
- Banque mondiale, *Young People in Arab Countries: Promoting Opportunities and Participation*, document d'information préparé pour la conférence de Marseille, 28-30 avril 2010.
- Banque mondiale, *Migration and Remittances Factbook 2011*, [en ligne], Banque mondiale, Washington, DC, 2011a. Consulté en juin 2012: www.worldbank.org/prospects/migrationandremittances
- Banque mondiale, *Poor Places, Thriving People: How the Middle East and North Africa Can Rise Above Spatial Disparities*, MENA Development Report, Banque mondiale, Washington, DC, 2011b.
- Banque mondiale et IFC (International Finance Corporation), *Doing Business 2012: Doing Business in a More Transparent World*, Banque mondiale, Washington, DC, 2011a. Consulté en juin 2012: www.doingbusiness.org/reports/
- Banque mondiale et IFC (International Finance Corporation), *Women, Business and the Law 2012: Removing Barriers to Economic Inclusion*, Banque mondiale, Washington, DC, 2011b.
- Bardak, U., Fondation européenne pour la formation, *Legal Migration and its Skills Dimension*, INFORM, n° 5, ETF, Turin, mai 2010.
- Barro, R.J. et Lee, J.-W., *A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950-2010*, NBER Working Paper, n° 15902, 2010. Consulté le 2 juillet 2012: www.nber.org/papers/w15902
- Betcherman, G., Olivas, K. et Dar, A., *Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries*, Social Protection Discussion Paper, n° 0402, Banque mondiale, Washington, DC, janvier 2004. Consulté en juin 2012: <http://info.worldbank.org/etools/docs/library/251019/day6DiscussionPaperSeries0402April6Se1.pdf>

- Boukha-Hassane, R. et Talahite, F., 'National background paper: Labour markets performance and migration flows in Algeria', *European Economy – Labour Markets Performance and Migration Flows in Arab Mediterranean Countries: Determinants and Effects*, Occasional Paper, n° 60, vol. 2 (en français), Commission européenne, Bruxelles, 2010, pp. 99-162. Consulté en juin 2012: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/occasional_paper/2010/op60_en.htm
- Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle), *Terminology of European Education and Training Policy: A Selection of 100 Key Terms*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2008.
- Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle), *Skills Supply and Demand in Europe: Medium-term Forecast up to 2020*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2010.
- CESE (Comité économique et social européen), 'Joint report on the promotion of entrepreneurship, innovation and creativity in the Euro-Mediterranean region', Rapport présenté au Sommet Euromed des Conseils économiques et sociaux et institutions similaires, Istanbul, 16-18 novembre 2011.
- Clément, S., Bougault, H. et Filipiak, E., *Les mécanismes du financement de la formation professionnelle: Algérie, Maroc, Sénégal, Tunisie*, Agence française de développement, Paris, 2005.
- Commission européenne, *European Economy – Labour Markets Performance and Migration Flows in Arab Mediterranean Countries: Determinants and Effects*, Occasional Paper, n° 60, vol. 1-3, Commission européenne, Bruxelles, 2010a. Consulté en juin 2012: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/occasional_paper/2010/op60_en.htm
- Commission européenne, *Europe 2020 – Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive*, COM(2010) 2020 final, Bruxelles, 2010b. Consulté en mars 2013: http://ec.europa.eu/archives/growthandjobs_2009/pdf/complet_fr.pdf
- Commission européenne, *An Agenda for New Skills and Jobs: A European Contribution Towards Full Employment*, COM(2010) 682 final, Strasbourg, 2010c. Consulté en juin 2012: http://ec.europa.eu/education/focus/focus2043_en.htm
- Commission européenne, *Jeunesse en mouvement: Une initiative pour libérer le potentiel des jeunes aux fins d'une croissance intelligente, durable et inclusive dans l'Union européenne*, COM(2010) 477 final, Bruxelles, 2010d. Consulté en mars 2013: http://europa.eu/youthonthemove/docs/communication/youth-on-the-move_FR.pdf
- Commission européenne, *Un partenariat pour la démocratie et une prospérité partagée avec le Sud de la Méditerranée*, COM(2011) 200 final, Bruxelles, 2011a. Consulté en mars 2013: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0200:FIN:fr:PDF>
- Commission européenne, *Un dialogue pour les migrations, la mobilité et la sécurité avec les pays du Sud de la Méditerranée*, COM(2011) 292 final, Bruxelles, 2011b. Consulté en mars 2013: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0292:FIN:FR:PDF>
- Commission européenne, *Une stratégie nouvelle à l'égard d'un voisinage en mutation*, COM(2011) 303 final, Bruxelles, 2011c. Consulté en mars 2013: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0303:FIN:fr:PDF>
- Commission européenne, *Development of Benchmarks on Education and Training for Employability and on Learning Mobility*, Commission Staff Working Paper, SEC(2011) 670 final, Bruxelles, 2011d. Consulté en juin 2012: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/sec670_en.pdf
- Commission européenne, *Approche globale de la question des migrations et de la mobilité*, COM(2011) 743 final, Bruxelles, 2011e. Consulté en mars 2013: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0743:FIN:FR:PDF>
- Conseil économique et social de Jordanie, *Female Labour Force Participation in Jordan*, document d'orientation, 2010.
- Consultation nationale sur l'emploi – Tunisie, *L'emploi, un défi aux dimensions multiples*, Tunis, octobre 2008. Consulté en juin 2012: <http://rouissimoncer.canalblog.com/archives/2011/08/30/21894202.html>
- Corradini, M., Masson, J.-R. et Baumann, A., Fondation européenne pour la formation, *Torino Process 2010: Bosnia and Herzegovina*, ETF, Turin, 2010.

- e4e, *Education for Employment: Realizing Arab Youth Potential*, [en ligne], International Finance Corporation et Islamic Development Bank. Consulté en juin 2012: www.e4eArabYouth.com
- Ekonomi, M. et Filipi, G., 'Albanian youth challenge towards employment: Recommendations', Tirana, mars 2008.
- ETF (Fondation européenne pour la formation), *L'employabilité dans la région méditerranéenne: améliorer l'enseignement, la formation et l'adéquation au marché de l'emploi*, une contribution à l'atelier EuroMed sur l'emploi, Bruxelles, 12-13 décembre, document de travail, ETF, Turin, 2007.
- ETF (Fondation européenne pour la formation), *Le capital humain et l'employabilité dans les 14 pays partenaires de l'Union pour la Méditerranée*, Document d'information informel pour la réunion du groupe de travail de haut niveau Union pour la Méditerranée–Euromed sur l'emploi et le travail, Bruxelles, 26-27 novembre, ETF, Turin, 2009.
- ETF (Fondation européenne pour la formation), 'Results of the Syrian youth transition survey 2009', document de travail, ETF, Turin, 2010a.
- ETF (Fondation européenne pour la formation), *Torino Process 2010: Occupied Palestinian Territory*, ETF, Turin, juillet 2010b.
- ETF (Fondation européenne pour la formation), *Torino Process 2010: Syria*, ETF, Turin, décembre 2010c.
- ETF (Fondation européenne pour la formation), *Le processus de Turin: élaborer des politiques fondées sur des éléments probants pour l'enseignement et la formation professionnels*, ETF, Turin, 2011a.
- ETF (Fondation européenne pour la formation), 'Trends in adult learning in the Mediterranean countries – Summary report', document de travail, ETF, Turin, 2011b.
- ETF (Fondation européenne pour la formation) et ministère de l'Éducation, des Sciences et des Technologies, *Torino Process 2010: Israel*, ETF, Turin, septembre 2010.
- ETF (Fondation européenne pour la formation) et ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi, *Processus de Turin 2010: Tunisie*, ETF, Turin, décembre 2010.
- Feiler, L., Kita, L. et Van Meel, R., Fondation européenne pour la formation, 'Turkey – Review of human resources development', projet de rapport, ETF, Turin, décembre 2011.
- Femise (Forum euroméditerranéen des instituts de sciences économiques), *Les pays méditerranéens au seuil d'une transition fondamentale*, Rapport du Femise sur le partenariat euro-méditerranéen 2011, Femise, Marseille, octobre 2011. Consulté en mars 2013: www.femise.org/PDF/Femise_A2011fr.pdf
- FMI (Fonds monétaire international), *World Economic Outlook: Slowing Growth, Rising Risks – Sep 11*, World Economic and Financial Surveys, FMI, Washington, DC, 2011a.
- FMI (Fonds monétaire international), *Regional Economic Outlook: Middle East and Central Asia – Oct 11*, World Economic and Financial Surveys, FMI, Washington, DC, 2011b.
- Fortuny, M. et Hussein J. Al, *Labour Market Policies and Institutions: a Synthesis Report – The cases of Algeria, Jordan, Morocco, Syria and Turkey*, Employment Working Paper, n° 64, Bureau international du travail, Genève, 2010.
- Forum économique mondial, *The Global Competitiveness Report 2011-2012*, FEM, Genève, 2011a.
- Forum économique mondial, *Scenarios for the Mediterranean Region*, FEM, Genève, 2011b.
- Gatti, R., Angel-Urdinola, D., Silva, J. et Bodor, A., *Striving for Better Jobs: The Challenge of Informality in the Middle East and North Africa Region*, MENA Knowledge and Learning Quick Note, n° 49, Banque mondiale, Washington, DC, 2011.
- Jaidi, L., 'A monitoring system for the Euro-Mediterranean Partnership', in Martín, I., *20 + 10: 30 Proposals to Develop a Genuine Social Dimension in the Euro-Mediterranean Partnership*, Friedrich Ebert Stiftung, 2010, pp. 149-79. Consulté en juin 2012: www.fes.org.ma/common/pdf/publications_pdf/Policy_Brief/Policy_Brief.pdf
- Jaramillo, A. et Melonio, T., *Breaking Even or Breaking Through: Reaching Financial Sustainability While Providing High Quality Standards in Higher Education in the Middle East and North Africa*, Centre de Marseille pour l'intégration en Méditerranée, Agence française de développement et Banque mondiale, 2011.

- Jolly, C., *Tomorrow, the Mediterranean: Scenarios and Projections for 2030*, Institut de prospective économique du monde méditerranéen (IPEMED), Paris, 2011. Consulté en juin 2012:
www.ipemed.coop/adminipemed/media/fich_article/1323358005_Med2030_eng.pdf
- Karkkainen, O., Fondation européenne pour la formation, *Women and Work: Access, Limitations and Potential in Tourism and ICT – Egypt, Jordan and Tunisia*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2010 (publié en français en 2012).
- Kuddo, A., *Employment Services and Active Labor Market Programs in Eastern European and Central Asian Countries*, Social Protection Discussion Paper, n° 0918, Banque mondiale, Washington, DC, octobre 2009.
- Majcher-Teleon, A. et Bardak, U., Fondation européenne pour la formation, *Flexicurity Analysis of the Labour Market in Turkey*, document de travail, ETF, Turin, 2011.
- Martin, I., *The Europe 2020 Strategy and the Mediterranean: Challenges and Prospects for Territorial Cooperation*, document de travail, 2010. Consulté en juin 2012:
<http://medgov.net/sites/default/files/Workingdocumentfinalfinal.pdf>
- Martin, I., *Labour Market Information Systems and Labour Migration Information in Six Developing Countries: The Challenge of Integration – A Comparative Study of Colombia, Costa Rica, Ghana, Nicaragua, Senegal and Tunisia*, Organisation internationale pour les migrations, Bruxelles, 2011. Consulté en juin 2012:
www.lmis-project.eu/index.php/en/mainactivities/comparativestudy
- Martin, I., 'The European Neighbourhood Policy response to the socio-economic challenges in the Arab Mediterranean partner countries', in Lannon, E., *The European Neighbourhood Policy's Challenges*, College of Europe Studies, Peter Lang, 2012, pp. 225-47.
- Masson, J.-R., Baati, M. et Seyfried, E. 'Quality and quality assurance in vocational education and training in the Mediterranean countries: lessons from the European approach', *European Journal of Education*, vol. 45(3), septembre, 2010, pp. 514-26.
- Matsumoto, M. et Elder, S., *Characterizing the School-to-Work Transitions of Young Men and Women: Evidence from the ILO School-to-Work Transition Surveys*, Employment Working Paper, n° 51, Bureau international du travail, Genève, 2010.
- Maurin, J.-C. et Melonio, T., *Formation et emploi au Maroc: État des lieux et recommandations*, document de travail, n° 116, Agence française de développement, Paris, 2011.
- Mayen, G., Fondation européenne pour la formation, *Les partenaires sociaux dans l'enseignement et la formation professionnels dans le Sud de la Méditerranée*, document de travail, ETF, Turin, 2011.
- Middle East Youth Initiative, *Missed by the Boom, Hurt by the Bust: Making Markets Work for Young People in the Middle East*, Dubai School of Government et Wolfensohn Center for Development, 2009.
- Mohamadieh, K. et Abdel Samad, Z., 'Social exclusion in southern Mediterranean Arab countries and policies of the Euro-Mediterranean partnership', *European Social Watch Report 2010: Time for Action – Responding to Poverty, Social Exclusion and Inequality in Europe and Beyond*, Social Watch, 2010, pp. 47-50. Consulté en juin 2012:
www.socialwatch.eu/wcm/southern_mediterranean_arab_countries.html
- Musette, M.S., 'Beyond the insider-outsider structure of the labour market', document d'information – Algérie, *Opening Up Job Opportunities for All: Employability in the Middle East and North Africa Region*, projet de document, Banque mondiale, 2011.
- OIT (Organisation internationale du travail), *L'emploi des jeunes en période de crise*, document d'information, Bureau international du travail, Genève, 2010a.
- OIT (Organisation internationale du travail), *Global Wage Report 2010/11: Wage Policies in Times of Crisis*, Bureau international du travail, Genève, 2010b.
- OIT (Organisation internationale du travail), *Global Employment Trends for Youth: 2011 Update*, Bureau international du travail, Genève, 2011a.
- OIT (Organisation internationale du travail), *Global Employment Trends 2011: The Challenge of a Jobs Recovery*, Bureau international du travail, Genève, 2011b.

- OIT (Organisation internationale du travail), *Global Employment Trends 2012: Preventing a Deeper Job Crisis*, Bureau international du travail, Genève, 2012.
- Petkova, E., Feiler, L. et Nielsen, S., Fondation européenne pour la formation, *Montenegro – Review of Human Resources Development*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2010.
- PNUD (Programme des Nations unies pour le développement), *Human Development Report 2011 – Sustainability and Equity: A Better Future for All*, Palgrave Macmillan, 2011. Consulté en juin 2012: <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2011>
- PNUD (Programme des Nations unies pour le développement) et Institute of National Planning, *Egypt Human Development Report 2010 – Youth in Egypt: Building our Future*, Le Caire, 2010.
- Population Council, *Survey of Young People in Egypt*, rapport final, Population Council West Asia and North Africa Office, Le Caire, 2011. Consulté en juin 2012: www.popcouncil.org/projects/SYPE/index.asp
- Rinaldi, S., Klenha, V., Feiler, L. et Petkova, E., Fondation européenne pour la formation, *Croatia – Review of Human Resources Development*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2012.
- Sweet, R., Fondation européenne pour la formation, *Programmes de formation en milieu professionnel pour les jeunes de la région méditerranéenne*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2009.

FONDATION EUROPÉENNE POUR LA FORMATION

UNION POUR LA MÉDITERRANÉE – ÉTUDE RÉGIONALE DE L'EMPLOYABILITÉ

Luxembourg: Office des publications
de l'Union européenne

2013 – 104 pp. – 21.0 x 29.7 cm

ISBN: 978-92-9157-615-9
doi:10.2816/20177

COMMENT VOUS PROCURER LES PUBLICATIONS DE L'UNION EUROPÉENNE?

Vous trouverez les publications de l'Office des publications disponibles à la vente sur le site de l'EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>), où vous pourrez passer commande auprès du bureau de vente de votre choix.

Vous pouvez également demander la liste des points de vente de notre réseau mondial par télécopie au (352) 29 29-42758.

NOUS CONTACTER

Des informations complémentaires
sont disponibles sur le site web de l'ETF:
www.etf.europa.eu

Pour toute autre information,
veuillez contacter:

Fondation européenne pour la formation
Département «Communication»
Villa Gualino
Viale Settimio Severo 65
I – 10133 Turin

E info@etf.europa.eu
F +39 011 630 2200
T +39 011 630 2222



TA-03-13-462-FR-C



■ Office des publications

ISBN 978-92-9157-615-9



9 789291 576159