



**STRUCTURES ET MÉCANISMES
POUR L'INFORMATION ET LA
PRÉVISION DES BESOINS EN
FORMATION, QUALIFICATION
ET EMPLOI**

**LA FONCTION OBSERVATOIRE
EN ÉGYPTE, AU LIBAN,
EN JORDANIE ET EN SYRIE**



etf
SHARING EXPERTISE
IN TRAINING

**LA FONDATION EUROPÉENNE POUR LA FORMATION
EST LE CENTRE D'EXPERTISE DE L'UNION
EUROPÉENNE CHARGÉ DE LA RÉFORME DE
L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION
PROFESSIONNELS DANS LES PAYS TIERS DANS
LE CADRE DES PROGRAMMES DE RELATIONS
EXTÉRIEURES DE L'UNION EUROPÉENNE**

NOUS CONTACTER

Des informations complémentaires sur nos activités, appels d'offres et vacances d'emploi peuvent être obtenues sur notre site web: www.etf.eu.int.

Pour toute autre information, veuillez contacter :

Unité «Communication extérieure»
Fondation européenne pour la formation
Villa Gualino
Viale Settimio Severo, 65
I-10133 Turin
T +39 011 630 2222
F +39 011 630 2200
E info@etf.eu.int

STRUCTURES ET MÉCANISMES POUR L'INFORMATION ET LA PRÉVISION DES BESOINS EN FORMATION, QUALIFICATION ET EMPLOI

LA FONCTION OBSERVATOIRE EN ÉGYPTE, AU LIBAN, EN JORDANIE ET EN SYRIE

RAPPORT DE SYNTHÈSE

Ce rapport a été produit par la Fondation européenne pour la formation (ETF), avec la participation de M. Oriol Homs, expert en enseignement et formation professionnels, M. Gérard Mayen, responsable du projet Observatoire, Mme Sandra Stefani, chef du département Europe de l'Est et Asie centrale, ainsi que des responsables pays du département Région méditerranéenne de l'ETF. Il est basé sur des informations provenant des rapports pays préparés pour l'ETF par M. Tayseer Al Nahar (Jordanie), M. Mohamed Ahmed Roushdy (Égypte), M. Jean Akl (Liban), M. Olaf Mc Daniel (Syrie) et M. Mustafa Kazzuha (Syrie).

Il a été réalisé durant la seconde moitié de l'année 2001 et la première moitié de l'année 2002, et reflète la situation à cette date.

ETF, 2003

Version originale

De nombreuses informations sur l'Union européenne sont disponibles sur Internet via le serveur Europa (<http://europa.eu.int>).

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION	5
2. LE DÉVELOPPEMENT D'UN NOUVEAU TYPE DE FONCTION OBSERVATOIRE DU SYSTÈME FORMATION- EMPLOI EN EUROPE	7
3. LA SITUATION ACTUELLE DE LA FONCTION OBSERVATOIRE DANS LES PAYS CONCERNÉS	11
3.1 Le développement de la fonction observatoire dans les pays du Machrek : potentialités et entraves	11
3.2 La Syrie	13
3.3 Le Liban	14
3.4 L'Égypte	16
3.5 La Jordanie	18
4. LES RECOMMANDATIONS POUR RENFORCER LA FONCTION OBSERVATOIRE	21
4.1 Pour une stratégie de soutien au développement de la fonction observatoire dans les pays du Machrek	21
4.2 Le rôle de l'ETF dans la stratégie d'appui au développement de la fonction observatoire dans les pays du Machrek	22
4.3 La Syrie	23
4.4 Le Liban	24
4.5 L'Égypte	24
4.6 La Jordanie	25

1. INTRODUCTION

1

Une information de qualité sur le système de la formation professionnelle et sur le marché du travail est fondamentale pour la prise de décision concernant les réformes à mettre en œuvre et pour le développement de stratégies de développement à long terme.

Au cours des six dernières années, l'ETF a développé une stratégie visant à renforcer les structures et les mécanismes en charge de la production et de l'analyse de l'information et de la prévision des besoins en matière de formation, qualifications et emploi (la fonction observatoire)¹ dans ses pays partenaires. Depuis 1998, le champ d'action de l'ETF couvre aussi les pays engagés dans le partenariat euro-méditerranéen.

Ces pays présentent des situations variées en ce qui concerne la fonction observatoire. Certains pays se heurtent à un manque de données de base et à une capacité limitée de produire et d'utiliser ces informations. Cette situation constitue une barrière qui limite le développement et le suivi des politiques appropriées dans les domaines de la formation professionnelle

et de l'emploi (entreprises ou non avec le soutien de bailleurs de fonds internationaux).

D'autre part, alors que dans certains pays existent déjà des institutions spécifiques chargées de mettre en œuvre une fonction observatoire, cette fonction n'est pas développée dans d'autres pays ou bien est-elle distribuée entre des institutions et des organismes différents, ayant une coordination limitée entre eux.

Afin de clarifier cette situation hétérogène, l'ETF a introduit dans son programme de travail 2001-03 un projet multi-annuel visant à renforcer la fonction observatoire dans tous les pays de la région méditerranéenne.

Le projet est conçu en trois phases.

Phase I: analyse dans les pays du Machrek (2001) et renforcement des capacités institutionnelles en Algérie (projet pilote)

- Analyse des capacités existantes et des besoins en Égypte, en Jordanie, au

¹ Dans la suite du texte la mention « fonction observatoire » correspondra systématiquement à cette définition.

STRUCTURES ET MÉCANISMES POUR L'INFORMATION ET LA PRÉVISION DES BESOINS EN FORMATION, QUALIFICATION ET EMPLOI LA FONCTION OBSERVATOIRE EN ÉGYPTE, AU LIBAN, EN JORDANIE ET EN SYRIE

Liban, et en Syrie²: rapport sur la pertinence des institutions existantes, les points forts et les points faibles de la fonction observatoire, les potentialités pour de futurs développements, l'élaboration d'un ensemble de recommandations pour renforcer leurs fonctions, y compris les besoins de mise en œuvre d'activités de diagnostic, de prévision et de création de réseaux.

- En parallèle, une initiative pilote a été lancée en Algérie conjointement par l'ETF et le ministère algérien de la Formation professionnelle pour mettre en place un réseau coordonné prenant la forme d'un « observatoire » inter institutionnel. Cette initiative s'est appuyée sur un groupe projet, constitué d'experts locaux et internationaux, qui a défini le concept de « fonction observatoire ». Il prend ici la forme d'un réseau rassemblant producteurs et utilisateurs d'informations. Le concept a été approuvé par le ministre algérien de la Formation professionnelle et celui du Travail et de la Sécurité sociale.

Phase II (à partir de 2002) : renforcement des actions dans les pays du Machrek, analyse dans deux pays du Maghreb (Tunisie et Maroc) et mise en réseau régionale

- Renforcer graduellement les capacités institutionnelles de la fonction observatoire existantes au niveau national en Égypte, en Jordanie, au Liban, et en Syrie, afin d'appuyer le développement et la mise en œuvre de politiques nationales sur la formation et l'emploi répondant aux besoins des marchés du travail.
- Analyse des capacités existantes et des besoins en Tunisie et au Maroc : approche identique à celle développée dans la phase I.
- Au niveau régional et euro-méditerranéen : développement et échange d'approches et méthodes d'analyse comparables ; diffusion d'informations et de bonnes pratiques.

Phase III : convergence des dimensions nationales et régionales (à partir de 2003)

- Améliorer les capacités des acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi à développer et mettre en œuvre des actions et des politiques efficaces dans le domaine des ressources humaines avec ou sans l'assistance de bailleurs de fonds internationaux.
- Promouvoir, entre les États membres de l'Union européenne et d'autres pays partenaires, un réseau d'échange et de dissémination d'informations et de bonnes pratiques sur les systèmes d'éducation et de formation professionnelle et le marché du travail, ainsi que sur la mise en œuvre et le développement de la fonction observatoire.

Le présent rapport correspond à la première phase d'analyse de la situation de la fonction observatoire dans quatre pays du Machrek. Il est basé sur les conclusions des rapports pays préparés par une équipe d'experts.

La première étape a consisté à élaborer un rapport développant le concept de la fonction observatoire et la méthodologie que les experts doivent suivre pour effectuer le diagnostic de la situation actuelle dans chaque pays.

Une réunion des experts a eu lieu le 3 septembre 2001 à Turin pour débattre de la méthodologie et de la coordination des activités. Les experts de l'ETF ont assuré le suivi des experts nationaux et ont appuyé l'élaboration des rapports.

Ce rapport présente de manière détaillée la fonction observatoire, un diagnostic de la situation actuelle dans chaque pays, et une série de propositions visant à améliorer les capacités d'observation et de suivi des évolutions du marché du travail et de la formation dans la région.

² Le projet initial intégrait aussi Israël ainsi que la West Bank et la bande de Gaza. La situation actuelle dans la région n'a pas permis de finaliser les rapports dans les délais prévus.

2. LE DÉVELOPPEMENT D'UN NOUVEAU TYPE DE FONCTION OBSERVATOIRE DU SYSTÈME FORMATION-EMPLOI EN EUROPE

2

La prise de décision basée sur des informations fiables et rigoureuses est essentielle pour le développement d'une politique de formation et d'emploi. La complexité des facteurs qui interviennent dans l'évolution du marché du travail et dans la relation formation-emploi rend nécessaire l'utilisation d'instruments d'information performants.

Au cours de ces dernières décennies, les pays développés ont mis en place des dispositifs d'observation, sous différentes formes institutionnelles, et d'organisation, visant tous à fournir des analyses utilisées comme outils d'aide à la décision par les décideurs actifs dans le champ du marché du travail.

Pendant des années, ces dispositifs ont connu une évolution importante dans leur conception, leurs objectifs, leur forme d'organisation et les priorités accordées à la production des informations. Leur importance s'est accrue, et ils sont

devenus indispensables à la mise en œuvre de nouvelles stratégies des politiques d'emploi et de formation et contribuent à améliorer la transparence du marché du travail.

Certaines tendances proviennent de l'évolution des dispositifs d'observation des pays européens marqués durant les dernières décennies par les éléments suivants :

- un abandon progressif de tout essai de planification du marché du travail en faveur d'une intervention cherchant à renforcer les mécanismes d'efficacité et d'équité du marché, par le biais du dialogue entre les partenaires sociaux ;
- la décentralisation des dispositifs pour les rapprocher de la prise de décision des acteurs sur le territoire et pour mieux articuler les informations de terrain avec les données macro-économiques ;

STRUCTURES ET MÉCANISMES POUR L'INFORMATION ET LA PRÉVISION DES BESOINS EN FORMATION, QUALIFICATION ET EMPLOI LA FONCTION OBSERVATOIRE EN ÉGYPTE, AU LIBAN, EN JORDANIE ET EN SYRIE

- une approche plus pragmatique d'appui à la prise de décision, contrairement à une préoccupation plus théorique ou plus académique dans la production de l'information ;
- une ouverture sur les besoins d'information de tous les acteurs impliqués dans le thème du marché du travail, et pas seulement sur les besoins des décideurs politiques ;
- la participation des utilisateurs de l'information à la gestion des dispositifs d'observation ;
- le travail en réseau entre les différents producteurs et utilisateurs des informations.

En fait, cette évolution est passée par plusieurs phases de dispositifs d'observation.

- **Phase informelle.** Dans ce contexte, il n'existe aucun organisme chargé de produire systématiquement l'information sur le système formation-emploi. Les informations disponibles sont de faible qualité et proviennent majoritairement des registres administratifs des programmes de formation et d'emploi. Quelques études sont élaborées, mais elles sont sporadiques, ne possèdent aucun plan préétabli et ne répondent pas à des besoins exprimés par les acteurs du système.
- **Phase institutionnelle.** Un ou plusieurs organismes, à l'intérieur ou à l'extérieur des ministères, sont chargés d'assurer un suivi systématique des évolutions du marché du travail et/ou de la formation. Leur domaine d'observation est normalement restreint. Il n'existe aucune coordination entre les principaux acteurs du système de formation et de l'emploi, ni entre les organismes producteurs de l'information. L'information produite n'est pas amplement diffusée. Le format sous lequel l'information est produite n'en facilite pas l'utilisation par les acteurs décideurs.
- **Phase réseau.** Il existe un réseau permanent et institutionnalisé de coordination entre les organismes producteurs d'informations et les acteurs clés du système de formation-emploi. Les informations sont

largement distribuées et diffusées et les acteurs s'en servent pour prendre leurs décisions.

La plupart des dispositifs d'observation des pays européens sont à cheval entre la phase institutionnelle et la phase réseau. Ils se heurtent à plusieurs difficultés : faire travailler ensemble des institutions qui n'ont pas été prévues pour être coordonnées ; articuler les niveaux national, régional et local ; intégrer les informations que les acteurs produisent au niveau local, etc.

En se basant sur l'analyse de cette évolution, on constate aujourd'hui qu'une fonction observatoire doit être partie prenante de tout système de formation-emploi. Au lieu du traditionnel « observatoire » considéré comme un seul centre de production d'informations capable d'aborder toute la réalité du marché du travail et du rapport complexe entre formation et emploi, le concept de « fonction observatoire » semble de plus en plus pertinent. En fait, le plus important est d'assurer que les informations qu'ont les propres acteurs, et celles qui sont élaborées par les divers centres de production d'informations, arrivent au moment approprié, et sous la forme nécessaire, pour que les acteurs puissent les utiliser dans leur prise de décision. Cela n'est possible que dans une perspective de réseau visant à appuyer la prise de décision des acteurs.

La fonction observatoire renferme tous les éléments nécessaires pour intégrer un système d'information à un processus de prise de décision.

Les objectifs de la fonction observatoire consistent à faciliter une prise de décision appropriée, offrir des informations sur les tendances du marché du travail, évaluer la performance des politiques actives pour l'emploi, et en prévoir les évolutions. Toutes ces activités doivent viser à la satisfaction des besoins de l'ensemble des acteurs.

Le champ d'observation couvre tout le système de formation-emploi dans une conception intégrée des relations entre

2. LE DÉVELOPPEMENT D'UN NOUVEAU TYPE DE FONCTION OBSERVATOIRE DU SYSTÈME FORMATION- EMPLOI EN EUROPE

l'emploi et la formation. Trois composantes sont envisageables :

- **la formation**, considérée sous une optique large des activités, qui engloberait dans un contexte de formation tout au long de la vie, la formation initiale et la formation continue, la formation des jeunes et celles des adultes, la formation pour les chômeurs et les publics en difficulté, etc. ;
- **la qualification**, comme interface entre la formation et l'emploi, dans sa conception de bagage de connaissances et de validation des compétences de la population active ;
- **l'emploi**, y compris l'analyse de l'offre et de la demande, par secteurs, bassins d'emploi, population active, etc.

La tâche principale de la fonction observatoire devrait être celle de coordonner les phases suivantes :

- **recueillir et organiser les informations** : toutes les activités du système de formation-emploi sont productrices d'informations, et tous les acteurs possèdent quelques informations sur leur entourage. Il faut prévoir les processus permettant que ces informations soient comparables et fiables, notamment par le partage d'un vocabulaire commun. Si nécessaire, la production d'informations spécifiques et non existantes est envisageable. L'organisation du flux d'informations entre les acteurs exige un processus détaillé et doit aussi disposer d'instruments pour sa standardisation, sa classification et son homogénéisation, tels que les instruments internationaux les plus utilisés (ISCO, CITE, NACE, etc.)³ ;
- **analyser et interpréter** : la qualité de l'analyse dépend, pour une large part, de la compétence technique des spécialistes et de la connaissance des méthodologies scientifiques des professionnels impliqués ;
- **disséminer** les analyses de manière stratégique afin que les informations arrivent aux acteurs au moment adéquat et sous une forme précise, et

qu'elles offrent aussi la garantie de l'impact de la fonction observatoire. Il est nécessaire d'organiser la circulation des informations entre les producteurs et les usagers des informations ;

- **accompagner** les acteurs dans leur capacité à (1) clairement définir leurs besoins et (2) prendre en compte les analyses produites par la fonction observatoire dans leur processus de prise de décision. L'expérience montre que les acteurs ne sont pas habitués à prendre des décisions basées sur des informations systématiques.

La fonction observatoire est censée produire des analyses systématiques, crédibles et actualisées sur :

- **les flux fondamentaux du système d'emploi-formation** : par exemple, entrées et sorties du marché du travail (mouvements entre la population totale et la population active, et vice versa, entre le chômage et l'emploi, et vice versa) ; taux d'activité, emploi et chômage par âge, genre, région et secteur ; niveau d'éducation de la population active ; nombre de participants aux activités de formation par âge, genre, région et filière ;
- **les bénéficiaires des mesures et programmes d'action du système d'emploi-formation** : par exemple, pourcentage de population employée ayant différents types de contrats de travail ; temps de travail ; pourcentage de population bénéficiaire des mesures sociales ; participants aux différents programmes de formation ; taux d'insertion des personnes formées ;
- **les besoins et les comportements de la demande et de l'offre du système d'emploi-formation** : par exemple, degré de satisfaction de la demande de formation ; qualifications difficiles à trouver sur le marché du travail ; degré de satisfaction des personnes formées et des employeurs sur la qualité de la formation ;
- **la répercussion des évolutions macro-économiques sur le système d'emploi-formation** : par exemple, taux de croissance par secteur et territoire, taux d'inflation, évolution

³ Voir www.europa.eu.int/comm/eurostat

STRUCTURES ET MÉCANISMES POUR L'INFORMATION ET LA PRÉVISION DES
BESOINS EN FORMATION, QUALIFICATION ET EMPLOI
LA FONCTION OBSERVATOIRE EN ÉGYPTÉ, AU LIBAN, EN JORDANIE ET EN SYRIE

démographique ; nombre d'entreprises
par secteur, taille et territoire ; données
sur la production économique par
secteur et territoire.

capacité de contribuer à la transparence
des marchés du travail et à la satisfaction
des besoins des acteurs et des décideurs
impliqués.

Cette conception de la fonction
observatoire fonctionnant en réseau et
avec une approche globalisante ouvre de
nouvelles perspectives en particulier en
développant l'efficacité des systèmes
actuels d'information et en leur donnant la

C'est dans ce but que l'ETF a décidé
d'encourager le développement de la
fonction observatoire dans les pays du
Machrek et du Maghreb et de soutenir la
création d'un réseau régional.

3. LA SITUATION ACTUELLE DE LA FONCTION OBSERVATOIRE DANS LES PAYS CONCERNÉS

3

Ce chapitre présente tout d'abord les points positifs et négatifs communs aux quatre pays analysés et d'autre part les synthèses des diagnostics élaborés par les experts qui ont participé au projet dans les quatre pays suivants : la Syrie, le Liban, l'Égypte et la Jordanie.

3.1 LE DÉVELOPPEMENT DE LA FONCTION OBSERVATOIRE DANS LES PAYS DU MACHREK : POTENTIALITÉS ET ENTRAVES

Lié au contexte, au rythme d'évolution et aux potentialités d'avenir de chaque pays, le développement de la fonction observatoire est différent dans chacun d'entre eux. Tous les pays examinés ont une capacité régulière à fournir des statistiques générales grâce aux organismes nationaux de statistiques. Cependant, la production de données

spécifiques sur la formation et le marché du travail est très inégale selon les pays.

Les informations de base disponibles dans l'ensemble des pays sont celles issues du recensement de la population, des systèmes nationaux de classification des occupations, des données administratives sur les élèves de l'enseignement ou les bénéficiaires de la sécurité sociale, et dans certains cas des études sur l'emploi, sur les entreprises ou sur les centres de formation.

Les pays de la région, bien qu'à des degrés différents – la Jordanie et l'Égypte jouissant d'une situation plus évoluée – se trouvent dans une phase où ils peuvent assurer en priorité la production de données de base, plus économiques que sociales, grâce à des procédés statistiques élémentaires. Il leur manque toutefois une stratégie de production d'informations et d'analyses basées sur un traitement plus élaboré des données, visant à la prise de décision.

STRUCTURES ET MÉCANISMES POUR L'INFORMATION ET LA PRÉVISION DES BESOINS EN FORMATION, QUALIFICATION ET EMPLOI LA FONCTION OBSERVATOIRE EN ÉGYPTÉ, AU LIBAN, EN JORDANIE ET EN SYRIE

Il en résulte qu'il est difficile d'obtenir les informations nécessaires, que leur fiabilité n'est pas garantie, et qu'il existe une méfiance quant à la validité des informations publiées.

Les problèmes que le diagnostic a identifiés peuvent être résumés en cinq points.

- **Des difficultés de structuration du marché du travail** : outre la problématique de la Syrie, dont le marché du travail est centralisé, les autres pays, à des degrés divers, doivent faire face à une économie informelle très importante, et à une situation de transition caractérisée par le passage d'une économie traditionnelle basée sur une consommation locale à une économie ouverte et compétitive sur le plan international. En conséquence, le marché du travail se définit par l'opposition entre secteurs traditionnels et secteurs modernes, ayant des besoins de qualifications très différents et des normes de régulation totalement opposées.
- **Des difficultés de modernisation des administrations publiques**, comportant elles aussi des degrés différents selon les pays, et se traduisant par des degrés d'efficacité très inégaux en ce qui concerne le fonctionnement des processus de recueil, de traitement, d'analyse et de publication des informations nécessaires à une prise de décision.
- **Une culture bureaucratique des informations** visant davantage au contrôle qu'à la prise de décision. Dans ce contexte, les productions statistiques ont un faible prestige, manquent de fiabilité, sont peu considérées par ceux-là même qui les produisent ainsi que par ceux qui sont censés les utiliser pour la prise de décision.
- **Un manque de dialogue et de consensus entre les administrations publiques et les principaux acteurs du marché du travail**, fruit de la faiblesse de l'action des partenaires sociaux et des mécanismes de

représentation du tissu économique et social. Cet état de fait ne favorise pas l'établissement d'un climat de confiance à l'égard des informations existantes. Des progrès ont toutefois été observés en Jordanie et en Égypte.

- **Une limitation des ressources accordées aux organismes de production des informations**, qui se heurtent à des difficultés pour assurer la production et la diffusion permanentes d'analyses systématiques, et suffisamment fiables, du suivi des évolutions du marché du travail et de la formation.

Paradoxalement, les besoins d'information des pays de la région sont très importants compte tenu de la situation de transition et d'ouverture à laquelle ils doivent faire face.

- L'évolution vers une zone de libre échange et une plus grande intégration économique euro-méditerranéenne, exige la circulation d'une information accessible, fiable et de qualité, pour la prise de décision des acteurs économiques, sociaux et politiques. La demande d'informations par les États membres de l'Union européenne et les bailleurs de fonds devrait s'accroître considérablement dans les prochaines années.
- Le pilotage de la transition dans chaque pays exige de pouvoir disposer d'informations régulières, systématiques et fiables pour la conduite du processus, dans une situation de changements très mouvante. Tous les aspects liés au marché du travail vont jouer un rôle, de plus en plus important, pour l'évolution de ces pays.

L'importance des besoins identifiés ci-dessus constitue donc pour ces pays une chance d'élargir leurs capacités d'observation, de diagnostic et de suivi du marché du travail et de la formation.

L'analyse détaillée présentée ci-après permet d'évaluer le stade d'évolution de la fonction observatoire dans les quatre pays de référence.

3.2 LA SYRIE

Facteurs clés

- L'économie est actuellement en plein bouleversement ; elle passe en effet d'un modèle d'économie plutôt centralisée et planifiée, à un système plus orienté vers le marché. Les informations généralement limitées, disponibles sur le marché du travail (y compris les pronostics) se réfèrent surtout à l'époque où l'économie avait encore un caractère centralisé et planifié. Sa valeur pour l'orientation au marché des années à venir est donc très limitée.
- Le marché du travail actuel offre tant d'éléments « déformants » que, même s'il est possible de faire des prévisions statistiques, celles-ci ne seraient guère fiables. Parmi tous ces éléments, l'importance considérable du travail informel, évaluée à 40% environ, est certainement la plus facilement détectable. C'est pourquoi la recherche de données pertinentes, visant à un changement souhaitable dans les politiques de l'emploi, impliquerait moins de 60% de la main-d'œuvre.
- La Syrie a encore un secteur public industriel prédominant. Les grandes industries ont une direction centralisée. Le gouvernement se charge aussi des politiques de ressources humaines. Ce système a sans doute d'incontestables avantages (par exemple, la sécurité de l'emploi), mais s'il s'agit d'en arriver à une politique performante, il n'aide pas à saisir les véritables besoins du marché.
- Le rôle des partenaires sociaux en ce qui concerne le marché du travail et la formation-emploi est très limité. Les partenaires sociaux, tels qu'ils sont connus en Europe occidentale n'existent pas. Les organisations patronales et les syndicats ne peuvent pas jouer le rôle d'intermédiaires entre le marché du travail et le système d'éducation. Même s'il existe en Syrie des associations de travailleurs et d'employeurs, elles ont un rôle plus administratif que politique. Actuellement, les Chambres se font jour, (notamment la Chambre de l'industrie de Damas), mais leurs

rapports avec le gouvernement et/ou les organismes de formation-emploi ne sont pas encore clairement articulés. En conséquence, les informations qu'elles pourraient produire ou produisent déjà, ne peuvent être fournies au système.

- La formation professionnelle est peu développée dans le contexte du système éducatif. Malgré les nombreux ministères qui participent aux activités de formation, le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Éducation supérieure sont ceux qui supportent la plus grande responsabilité aux deux niveaux de formation professionnelle. Le système est assez centralisé et l'autonomie des centres est réduite. Toutes les décisions, y compris celles concernant le contenu des curricula, sont centralisées au niveau des agences gouvernementales de la formation. Il n'existe pas de système de formation continue et l'évaluation de la formation professionnelle est faible. Le manque de participation des organismes représentant les partenaires sociaux et d'autres acteurs clés du système, réduit l'efficacité des politiques gouvernementales. Le système de formation professionnelle éprouve beaucoup de difficultés à s'adapter aux besoins d'un marché du travail qui est en pleine et rapide évolution. La compréhension des évolutions des besoins du marché du travail et de la place que peut y jouer la formation professionnelle est faible.

Principaux producteurs d'informations sur la relation formation-emploi

- L'Office central des statistiques (CBS), créé par arrêté présidentiel, publie un annuaire des statistiques générales recueillies auprès des différents ministères, ainsi qu'un recensement général tous les cinq ans.
- La Commission de planification de l'État (SPC) est l'organisme le plus important chargé de la production d'informations et de projections économiques et sociales.
- Chaque ministère possède un département statistique qui recueille des informations dans son domaine d'intervention.

STRUCTURES ET MÉCANISMES POUR L'INFORMATION ET LA PRÉVISION DES BESOINS EN FORMATION, QUALIFICATION ET EMPLOI LA FONCTION OBSERVATOIRE EN ÉGYPTE, AU LIBAN, EN JORDANIE ET EN SYRIE

Dans ce contexte, **la Syrie peut être classée à un stade informel de développement de la fonction observatoire**. Malgré l'existence de quelques instruments de base pour produire des informations générales, il n'existe pas d'organismes spécifiques pour le suivi des évolutions du marché du travail et de la formation professionnelle. Les informations disponibles sont irrégulières et leur diffusion restreinte, et orientée vers les besoins des organismes de planification.

Éléments à prendre en compte pour le développement de la fonction observatoire en Syrie

Éléments positifs :

- existence de structures générales de production des statistiques (CBS et SPC) ;
- existence d'un Comité ministériel supérieur pour l'éducation technique et la formation professionnelle comme organisme coordinateur ;
- opportunité d'une situation de changement qui demande l'introduction de réformes dans le système d'information ;
- prévision d'une forte croissance de demandeurs de formation professionnelle et de qualification de la part du marché du travail ;
- informations disponibles au sein des Chambres de l'industrie pouvant constituer un outil au niveau local et sectoriel ;
- existence d'un projet pilote sur l'apprentissage soutenu par l'ETF, qui a promu un réseau actif avec la participation des principaux acteurs de la formation dans la zone de Damas.

Points faibles :

- manque d'une tradition de culture de marché basée sur l'autonomie des acteurs, qui doivent prendre des décisions selon leurs intérêts dans une relation ouverte, non planifiée, entre la demande et l'offre d'emploi ;
- culture bureaucratique de l'information orientée vers le contrôle et la planification et non vers le soutien de la prise de décision ;

- manque de culture de dialogue et de concertation pour la prise de décision, dû à une tradition centralisée et bureaucratique ;
- marché du travail désorganisé par la montée de l'économie informelle ;
- système de formation professionnelle peu développé et qui n'a pas de prestige au sein de la population et des entreprises ;
- dispersion des responsabilités ministérielles chargées des activités de formation ;
- manque de services pour l'emploi ;
- rôle trop institutionnel des partenaires sociaux et faible implication dans la formation professionnelle ;
- manque d'information sur le marché du travail facilitant une prise de décision autonome des acteurs ainsi que l'amélioration de l'efficacité de l'organisation du système, surtout au niveau local et régional ;
- lacunes techniques et méthodologiques dans le traitement des informations surtout au niveau local et régional ;
- manque d'analyses sur les informations existantes ;
- faible priorité accordée au développement de la fonction observatoire de la part des autorités ministérielles.

3.3 LE LIBAN

Facteurs clés

Le système de la formation et de l'emploi au Liban s'organise autour de deux pôles.

- L'enseignement technique et la formation professionnelle, situés au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. L'enseignement privé a une place très importante. Une application permissive de la régulation du système entraîne certaines insécurités quant à son fonctionnement. Une révision en cours vise à définir avec plus de précision le domaine de la formation technique.
- Le marché du travail, dans le contexte d'une économie libérale, est basé sur une forte initiative privée, qui fait appel à un nombre important de travailleurs

3. LA SITUATION ACTUELLE DE LA FONCTION OBSERVATOIRE DANS LES PAYS CONCERNÉS

étrangers. Les activités informelles y ont un poids considérable. Les organisations de partenaires sociaux sont peu développées et ont un faible impact sur les orientations du marché du travail.

Principaux producteurs d'informations sur la relation formation-emploi

- L'Administration centrale de la statistique (ACS), rattachée désormais à la Présidence du Conseil des ministres. Elle publie un bulletin mensuel, comprenant les données statistiques générales, où la formation et l'emploi ne tiennent qu'une faible place. Elle publie également une série d'études statistiques, dont l'un des numéros a été consacré à l'évolution des effectifs scolaires de 1973 à 1994. Cette étude offre quelques informations génériques, mais ne donne aucune ventilation détaillée au niveau sectoriel et territorial.
- Le Conseil de la recherche et du développement pédagogiques (CRDP), sous la tutelle du ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Il recueille annuellement des statistiques scolaires détaillées relatives à tous les enseignements pré-universitaires, et il publie tous les deux ans des annuaires des établissements.
- L'Office national de l'emploi (ONE), rattaché au ministère du Travail, effectue, à intervalles non réguliers, des enquêtes sur l'emploi. Parmi ces études, il faut souligner l'intérêt de la mise à jour de l'étude sur les besoins du marché du travail de 1997, réalisée en 2000, et la classification des métiers (CITP) de 2000. D'autres études sont envisagées dans les prochaines années.
- La Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS). Malgré les difficultés du recensement des personnes inscrites à la Caisse, c'est la source d'information sur les emplois la plus utilisée pour les études sur le marché du travail.
- D'autres sources d'informations sont plus ponctuelles (rapports des organismes économiques) ou présentent des problèmes de fiabilité (recensement industriel, 1999).

Au Liban, la fonction observatoire en est au stade institutionnel initial. Trois institutions, l'ACS, l'ONE et le CRDP, partagent la responsabilité de la production d'informations, mais elles n'ont aucune coordination ni aucun rapport permanent entre elles. Les informations existantes sont peu orientées vers la prise de décision.

Éléments à prendre en compte pour le développement de la fonction observatoire au Liban

Éléments positifs :

- structures et instruments de production des informations statistiques bien implantés ;
- existence d'une structure de production régulière de statistiques (ACS) ;
- existence d'organismes chargés de la production de statistiques éducatives et sur l'emploi (ONE et CRDP) ;
- existence d'une ample base de données sur les effectifs du secteur économique formel (CNSS) ;
- publication d'études sur les besoins du marché du travail et sur les données des centres éducatifs ;
- prévision de la création d'une Unité de planification, surveillance et évaluation (PM&E) à la Direction générale de l'Éducation technique professionnelle (DGETP) ;
- expérience de collaboration avec des agences internationales (BIT, Banque mondiale, PNUD).

Points faibles :

- qualité des données disponibles ;
- manque de contrôle sur les informations administratives du système éducatif et sur l'emploi, ce qui rend peu fiables les données existantes ;
- faible confiance quant au caractère confidentiel des données de la part de la population et des acteurs ;
- manque de régularité des études sur la formation et l'emploi ;
- manque de désagrégation suffisante des données au niveau local et sectoriel ;
- manque de consensus sur les nomenclatures et les systèmes de classification des emplois et des professions ;

STRUCTURES ET MÉCANISMES POUR L'INFORMATION ET LA PRÉVISION DES BESOINS EN FORMATION, QUALIFICATION ET EMPLOI LA FONCTION OBSERVATOIRE EN ÉGYPTÉ, AU LIBAN, EN JORDANIE ET EN SYRIE

- manque de qualité de l'interprétation et de l'analyse des données ;
- manque d'informations sur les questions clés pour la prise de décision des acteurs dans le domaine de la formation et de l'emploi ;
- manque d'informations sur le niveau universitaire ;
- priorité accordée par l'administration publique aux dispositifs de suivi et d'observation du marché du travail et de la formation ne semblant pas prioritaire, compte tenu des limitations des effectifs et des ressources disponibles.
- Depuis peu les fédérations et les associations patronales montrent un intérêt grandissant pour les activités de formation. Elles ont établi des unités de développement des ressources humaines et sont associées à divers projets comme par exemple le répertoire national des compétences. Quelques syndicats pour leur part organisent des activités de formation sur lesquelles peu d'information est disponible.

Principaux producteurs d'informations sur la relation formation-emploi

3.4 L'ÉGYPTE

Facteurs clés

L'Égypte possède un système complexe de formation avec une multiplicité d'acteurs.

- Le ministère de l'Éducation est chargé de l'éducation secondaire technique et professionnelle.
- Le ministère de l'Emploi et des Migrations a une activité de formation professionnelle principalement centrée sur la formation des chômeurs et les familles à bas revenus. Il est à noter que le ministre en charge est par ailleurs le président du Conseil suprême pour le développement des ressources humaines (Supreme Council for Human Resources Development (SCHR)). Le ministère de l'Emploi et des Migrations développe aussi des politiques actives de l'emploi et est en charge des services de l'emploi.
- Un grand nombre de ministères ont développé des structures de formation professionnelle principalement consacrées à la formation d'apprentis, comme le ministère de l'Industrie avec le « Productivity and Vocational Training Department » (PVT) ou le ministère du Logement avec le « Productive Training Organisation for Building and Construction » (TOMOHAR) ou le ministère des Affaires sociales (MOSA). C'est aussi le cas d'autres ministères en charge de secteurs tels que le tourisme, l'électricité et le pétrole.
- L'Agence centrale pour la mobilisation publique et les statistiques (CAPMAS), créée par arrêté présidentiel, est le centre le plus important d'informations et de statistiques et publie un grand nombre de statistiques démographiques, économiques et sociales. Tous les deux ans, elle publie une enquête sur le marché du travail dont les résultats sont plutôt utilisés dans une optique de planification. Il est à noter que les méthodologies utilisées nécessiteraient une mise à jour. Elle publie aussi un bulletin sur l'emploi, les salaires et le temps de travail. Par contre, les données sur le système éducatif, à part celles produites par le ministère de l'Éducation, sont rares. Elle produit la plupart des statistiques du pays pour le compte d'autres organismes ou institutions.
- Le ministère de l'Emploi et des Migrations a un département d'études et de recherches. Il réalise des études sectorielles régulières (un secteur par an) dont le but est de déterminer les besoins en formation. Ces informations, même si elles ne sont pas publiées, sont proposées aux autres ministères intéressés. Il est difficile de juger aujourd'hui de l'impact réel de ces études sur le système de formation. Le ministère publie aussi régulièrement les offres d'emploi disponibles sur le marché avec le soutien des services de l'emploi.
- Le Centre d'informations et d'appui aux décisions (IDSC), est une structure reliée au Cabinet présidentiel de dynamisation de l'information. Il ne

3. LA SITUATION ACTUELLE DE LA FONCTION OBSERVATOIRE DANS LES PAYS CONCERNÉS

produit pas directement d'informations, mais grâce à sa grande capacité de recueil d'informations, soutenue par un ample réseau de contacts dans différents organismes ministériels, il prépare ses propres rapports.

- Le Conseil suprême pour le développement des ressources humaines (SCHR), a incorporé, en plus des organismes ministériels, les partenaires sociaux et le Fonds social pour le développement. Son fonctionnement comme agent de décision est cependant encore à développer. Sa valeur ajoutée réside particulièrement dans le fait qu'il est la seule plate-forme où l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle sont représentés. Le Secrétariat technique du Conseil suprême est présentement accueilli par le Fonds social pour le développement, et les conditions pour en faire le véritable support technique du Conseil suprême sont encore à définir. Le SCHR a mis récemment sur pied des études sur les capacités des centres de formation en Égypte et sur les besoins de qualification du marché du travail. Ces études ont été financées par le Fonds social pour le développement et menées par la CAPMAS. Il a aussi comme objectif le suivi du référentiel national des qualifications et du système de certification, actuellement en cours d'application.

L'Égypte peut être classée au stade institutionnel avancé du développement de la fonction observatoire.

Les instruments de base pour le recueil et le traitement des informations sont solidement implantés, avec comme limite l'utilisation de méthodologies obsolètes et donc d'informations peu fiables ou adaptées. Outre les organismes chargés de la production des informations sur le marché du travail, le pays possède aussi quelques organismes de diffusion de l'information nécessitant un réel développement afin d'assurer une circulation fluide des informations.

Cependant, les acteurs dans le domaine de référence travaillent de manière désordonnée, sans suivi réel et efficace de l'impact des informations produites.

Les conditions nécessaires permettant au pays d'avancer vers une stratégie de coordination et une plus grande diffusion des informations en réseau, lui permettant d'en améliorer la qualité, ne sont donc pas totalement réunies. Un soutien ciblé, à même d'impulser une dynamique de modernisation de la production des données et du travail en réseau des acteurs, s'avère donc indispensable.

Éléments à prendre en compte pour le développement de la fonction observatoire en Égypte

Éléments positifs :

- existence d'une importante agence de production de statistiques générales ;
- existence d'un Conseil (SCHR) accomplissant certaines tâches de réseau entre producteurs et principaux usagers des informations ;
- production d'études sectorielles et d'études prévisionnelles sur les besoins du marché du travail, de qualité irrégulière ;
- besoin de créer un système d'informations sur le marché du travail identifié ;
- existence d'un système de classification des emplois avec comme perspective l'introduction d'éléments innovants dans le système.

Points faibles :

- orientation trop interne des informations produites ;
- difficulté d'accessibilité à certaines informations ;
- absence de publication de certaines informations ;
- difficulté des décideurs à identifier des informations fiables parmi les nombreuses productions recueillies et traitées ;
- manque de coordination des acteurs et des producteurs d'information ;
- lacunes dans la qualité des données produites et des méthodologies mises en œuvre ;
- lacunes d'information sur quelques indicateurs ;
- manque d'études de suivi de l'insertion des jeunes sortant du système éducatif.

3.5 LA JORDANIE

Facteurs clés

- La formation professionnelle en Jordanie est partagée entre l'éducation professionnelle, dépendant du ministère de l'Éducation, et la formation professionnelle pour l'emploi, dépendant du ministère du Travail.

Principaux producteurs d'informations sur la relation formation-emploi

- Le ministère de l'Éducation publie un annuaire statistique offrant les données de base du système éducatif.
- La « Vocational Training Corporation », organisation semi-autonome dépendant du ministère du Travail, intègre dans son conseil de direction des représentants des différents ministères et partenaires sociaux. Elle est chargée de la formation professionnelle pour l'emploi. L'un des mandats de la Corporation est le développement d'un système national de classification des emplois. Elle publie un annuaire statistique.
- Le Centre national pour le développement des ressources humaines (NCHRD), conçu comme assistance technique pour appuyer les programmes de réforme de l'éducation, a vu s'élargir ses fonctions à des tâches de coordination des bailleurs de fonds, afin de financer les programmes de réforme. Il produit des études et des rapports de type stratégique pour le développement de l'éducation.
- Le Département des statistiques (DOS), centre de production des statistiques officielles, possède un vaste catalogue de recensements, enquêtes et études sur la démographie, les activités économiques et le marché du travail. Il faut souligner la production d'une enquête trimestrielle adressée aux foyers et un recensement sur l'emploi par le biais des entreprises, qui offrent des données assez complètes sur l'emploi et les caractéristiques de la population active.
- Le ministère du Travail publie quelques informations de sa base de données sur les chômeurs enregistrés.

- Le « Civil Service Bureau » (CSB), placé directement sous la tutelle du Premier ministre, gère les ressources humaines des administrations publiques. Il gère une base de données sur les caractéristiques des emplois des administrations publiques.
- La Corporation de la sécurité sociale, gère une base de données des personnes inscrites au système de sécurité sociale qui couvre 30% de la population employée.
- Le ministère de l'Éducation supérieure publie un annuaire statistique.
- Le Centre national d'information (NIC), centre de coordination et de promotion d'un système intégré d'information, offre quelques renseignements très agrégés sur le marché du travail.
- Le Conseil de la formation technique et professionnelle intègre tous les acteurs publics et privés de la formation.
- D'autres institutions, comme le ministère de l'Industrie, les Chambres de commerce et de l'industrie et le « Retired Servicemen Association » ont quelques données qui peuvent servir d'outils pour la fonction observatoire.

La Jordanie peut, elle aussi, être classée au stade institutionnel avancé du développement de la fonction observatoire. Le système d'informations est valable, et il existe même des organismes pouvant jouer un rôle de coordinateurs entre les producteurs et utilisateurs des informations et pouvant éventuellement se constituer comme animateurs d'un réseau de promotion de l'amélioration de la qualité des informations.

Éléments à prendre en compte pour le développement de la fonction observatoire en Jordanie

Éléments positifs :

- production de statistiques régulières par les ministères de l'Éducation et du Travail ;
- production d'enquêtes systématiques sur l'emploi de la part du DOS ;
- existence d'institutions qui jouent un rôle de promotion et de coordination des informations (NCHRD, NIC, Conseil

3. LA SITUATION ACTUELLE DE LA FONCTION OBSERVATOIRE DANS LES PAYS CONCERNÉS

de la formation technique et professionnelle) ;

- développement en cours d'un système d'information sur le marché du travail.

Points faibles :

- difficultés de coordination entre les producteurs d'informations ;
- manque d'analyse des informations disponibles ;

- manque d'études de suivi de l'insertion ;
- consensus à construire des informations à partir des indicateurs du marché du travail et des instruments de base de classification ;
- culture d'utilisation interne de l'information et diffusion à élargir ;
- faible capacité d'utilisation des informations disponibles pour la prise de décision.

4. LES RECOMMANDATIONS POUR RENFORCER LA FONCTION OBSERVATOIRE

4

Le diagnostic que nous venons de faire offre une vision des conditions de départ pour une action de soutien au développement de la fonction observatoire dans les pays analysés.

4.1 POUR UNE STRATÉGIE DE SOUTIEN AU DÉVELOPPEMENT DE LA FONCTION OBSERVATOIRE DANS LES PAYS DU MACHREK

L'une des priorités de l'action européenne dans la région incluse dans le programme indicatif régional 2002-04⁴, concerne l'éducation et la formation pour l'emploi.

La question de l'emploi, vue sous l'angle du développement des ressources humaines comme la capacité de créer une activité économique pouvant absorber l'offre de population active dans la région, deviendra l'une des clés de la viabilité de l'intégration euro-méditerranéenne. Cela

signifie que la formation doit être capable de fournir les qualifications dont le développement économique a besoin, et que le marché du travail doit être capable d'offrir des chances aux sortants du système de formation. Cette double stratégie d'action sur la demande et sur l'offre d'emploi est une condition indispensable pour une réussite soutenable. En résumé, dans les conditions actuelles de déstructuration des marchés du travail des pays de la région, la coordination entre les mesures de formation et les politiques actives pour l'emploi s'avère donc plus nécessaire que jamais.

L'évolution récente de la fonction observatoire dans les pays européens montre qu'une tendance au développement de réseaux partagés entre producteurs et usagers d'informations est préférable à la création de dispositifs sophistiqués d'analyse et de traitement des informations. Il s'agit donc d'une excellente opportunité de transmettre ces expériences

⁴ Voir *Euro-Med Partnership, Regional Strategy Paper 2002-06* et *Regional Indicative Programme 2002-04*.

STRUCTURES ET MÉCANISMES POUR L'INFORMATION ET LA PRÉVISION DES BESOINS EN FORMATION, QUALIFICATION ET EMPLOI LA FONCTION OBSERVATOIRE EN ÉGYPTE, AU LIBAN, EN JORDANIE ET EN SYRIE

aux pays du Machrek et d'éviter ainsi la création d'institutions d'analyse et de traitement des informations coûteuses et dépourvues d'une réelle articulation avec les besoins lors de la prise de décision des acteurs.

Ce développement est à même de contribuer à la mise en place des conditions pour un dialogue social et la construction d'un cadre de régulation respecté, servant de base à la création des conditions de stabilité économique et à la motivation des acteurs.

D'autre part, la Commission des Communautés européennes (CCE), avec le soutien d'Eurostat, a déjà lancé dans le programme MEDSTAT, le sous-programme MED-SOC centré sur la production de statistiques sociales. Le développement d'une fonction observatoire emploi-formation doit donc s'envisager en coordination avec le travail entrepris dans le cadre de MEDSTAT.

Cependant la problématique ne peut se réduire à une question méthodologique ou technique de la production d'informations. Les aspects culturels, organisationnels, consensuels et de régulation, acquièrent une importance capitale pour le bon fonctionnement de la fonction observatoire.

Toutes ces réflexions amènent à définir une stratégie se déclinant autour des priorités suivantes:

- renforcer la fonction observatoire pour assurer la viabilité des mesures d'éducation et de formation pour l'emploi dans la stratégie d'intégration euro-méditerranéenne ;
- incorporer les dispositifs de développement de la fonction observatoire dans les programmes d'appui aux politiques de formation et d'emploi dans les pays de la région, liés aux programmes d'appui à la modernisation de la gestion publique ;
- définir une conception intégrale qui interviendrait sur les aspects techniques et méthodologiques et, en même temps, sur les aspects culturels, organisationnels, consensuels et de dialogue social ;

- encourager la collaboration avec Eurostat, la CCE et les autres bailleurs de fonds (OCDE, BIT, Banque mondiale) ;
- donner la priorité à la mise en réseau des informations entre producteurs et usagers, et à l'adaptation de la production des informations aux besoins de la prise de décision des acteurs.

Une condition préalable pour la mise sur pied de cette stratégie est la volonté politique des États de la région à entamer une coopération dans cette direction. Cette question n'est pas simple, vu les rapports existants entre les systèmes d'information, le fonctionnement des institutions publiques, le rôle de l'information et les traditions de gouvernance qui existent dans les pays de la région. Le soutien des États de la région est le premier objectif à atteindre.

4.2 LE RÔLE DE L'ETF DANS LA STRATÉGIE D'APPUI AU DÉVELOPPEMENT DE LA FONCTION OBSERVATOIRE DANS LES PAYS DU MACHREK

L'expérience de la contribution de l'ETF dans le développement de la formation professionnelle dans la région méditerranéenne, ainsi que le développement d'une fonction observatoire dans l'ensemble des pays d'Europe centrale et orientale, lui confère une position privilégiée pour promouvoir la fonction observatoire dans la région.

L'action de l'ETF pourrait poursuivre un double objectif.

- Renforcer graduellement la capacité individuelle des pays de la région méditerranéenne à organiser une fonction observatoire efficace, impliquant l'ensemble des acteurs et apte à fournir des analyses fiables aux décideurs, en matière de développement des ressources humaines, et plus particulièrement dans les domaines de l'emploi, de la formation et des qualifications.

4. LES RECOMMANDATIONS POUR RENFORCER LA FONCTION OBSERVATOIRE

- Accroître au niveau régional et euro-méditerranéen, le développement et l'échange d'approches et méthodes d'analyse comparables et la diffusion d'information et de bonnes pratiques, dans les domaines de l'emploi, de la formation et des qualifications.

Ce rôle d'assistance technique et de soutien aux pays de la région peut supposer plusieurs types d'actions.

- Promouvoir le développement de la fonction observatoire dans les programmes de mise à niveau ou de soutien aux systèmes de formation professionnelle mis en place par l'Union européenne dans les pays partenaires. Un exemple peut en être la création d'un observatoire par les autorités, dans le cadre du programme de mise à niveau de la formation professionnelle en Algérie.
- Mettre en valeur les expériences existant dans les pays de la région grâce à la promotion des échanges entre ces pays.
- Promouvoir les échanges avec d'autres pays dans d'autres zones géographiques (les pays candidats, par exemple).
- Promouvoir les échanges et les jumelages avec les États membres de l'Union européenne et avec ceux de la région.
- Promouvoir un espace de rencontre entre experts et responsables des institutions productrices d'informations des pays de la région, comme point de repère clé pour le développement de la fonction observatoire. Cet espace pourrait consister en séminaires annuels ou bien en universités d'été, ayant un certain prestige dans la région par leur haut niveau technique. Cet espace pourrait être non seulement un lieu de rencontres et d'échanges, mais aussi de formation, de réflexion méthodologique, d'innovation, qui serait à la fois théorique et pratique.
- Promouvoir un bulletin électronique comme instrument de communication permanente, qui servirait d'outil d'animation entre les réseaux d'observation de la région. Ce bulletin ne devrait pas être un bulletin statistique, mais thématique et d'échanges d'expériences.

- Appuyer les programmes MED-SOC d'Eurostat pour assurer le caractère complémentaire des actions des deux institutions.
- Soutenir des expériences pilotes dans divers pays visant à démontrer l'intérêt technique et politique du développement de la fonction observatoire.

Compte tenu du résultat du diagnostic dans les pays de la région, les priorités pour ces actions pourraient être :

- l'appui à la concertation entre les principaux acteurs afin de développer des réseaux d'observation ;
- l'appui à la formation des partenaires sociaux pour renforcer leur participation dans les organismes de coordination de la fonction observatoire ;
- l'appui à l'application de méthodologies techniques innovantes ;
- l'appui à la prise de décision des acteurs à partir de l'analyse des informations disponibles ;
- l'appui aux capacités existantes au niveau local et sectoriel de production d'informations pertinentes.

Le détail des actions à promouvoir dans chaque pays est présenté aux paragraphes suivants.

4.3 LA SYRIE

Étant donné le stade de la fonction observatoire en Syrie, la stratégie la plus appropriée consisterait à appuyer une expérience pilote au niveau local comme modèle du stade réseau de la fonction observatoire.

Cette action pourrait être développée en plusieurs phases :

- organiser un séminaire visant à intéresser les autorités nationales et les principaux acteurs au développement de la fonction observatoire, et à identifier les besoins prioritaires d'informations sur le marché du travail et de la formation professionnelle ;
- appuyer une expérience régionale à laquelle participeraient les chambres de commerce, les partenaires sociaux, les institutions de formation et les

STRUCTURES ET MÉCANISMES POUR L'INFORMATION ET LA PRÉVISION DES BESOINS EN FORMATION, QUALIFICATION ET EMPLOI LA FONCTION OBSERVATOIRE EN ÉGYPTTE, AU LIBAN, EN JORDANIE ET EN SYRIE

organismes gouvernementaux, qui mettrait l'accent sur l'apprentissage de l'utilisation des informations pour la prise de décision ainsi que sur l'amélioration de la qualité du recueil, du traitement et de l'analyse des informations.

4.4 LE LIBAN

Une stratégie d'appui à l'amélioration de la qualité des informations existantes ainsi qu'à une plus vaste diffusion est envisagée comme première étape en vue d'introduire une sensibilisation accrue sur la dimension réseau de la fonction observatoire.

Vu la présence d'autres bailleurs de fonds ayant des programmes de soutien à l'amélioration des informations sur le marché du travail, il serait souhaitable d'établir une coordination facilitant les synergies entre eux.

Plusieurs actions sont envisageables :

- intégrer les acteurs institutionnels libanais au développement d'une fonction observatoire dans un pays voisin ;
- développer l'information des partenaires sociaux, et des acteurs du secteur privé sur l'intérêt de développer une fonction observatoire ;
- collaborer avec la Banque mondiale dans le cadre de son programme de renforcement de l'enseignement technique et professionnel, surtout pour la création de l'unité PME ;
- appuyer la mise sur pied, en 2003, de l'étude sur les besoins du marché du travail de l'ONE et en améliorer la qualité, en coordination avec le PNUD ;
- appuyer le consensus sur la nomenclature des métiers (CITP) de l'ONE et l'améliorer, si besoin est, en collaboration avec le BIT.

Ces actions pourraient débuter par la participation à un séminaire en Jordanie afin d'impliquer les autorités nationales et les principaux acteurs au développement de la fonction observatoire.

4.5 L'ÉGYPTTE

La stratégie en place en Égypte pourrait être mûre pour renforcer la dimension réseau de la fonction observatoire. En appuyant les organismes jouant un rôle de dynamisation et de coordination des acteurs, le secrétariat technique du SCHR, en collaboration avec l'IDSC et la CAPMAS, peut jouer un rôle de leadership dans le développement d'un réseau renforcé de la fonction observatoire.

Quelques actions sont envisageables :

- organiser un séminaire visant à intéresser les autorités nationales et les principaux acteurs au développement de la fonction observatoire, et à identifier les besoins prioritaires d'informations sur le marché du travail et sur la formation professionnelle ;
- en partenariat avec d'autres bailleurs de fonds (i.e. Canada, Banque mondiale), identifier des actions concrètes à développer pour soutenir le développement d'un réseau d'observation formation-emploi d'une part, et d'autre part, assurer une synergie avec le programme de soutien de la CCE en cours de définition ;
- à moyen terme et compte tenu du stade avancé de la production des informations en Égypte, le développement d'actions spécifiques au niveau local et/ou sectoriel est envisageable, comme par exemple :
 - l'appui à la production régulière d'études sectorielles sur les besoins du marché du travail ;
 - l'appui à l'articulation des informations disponibles au niveau local, sectoriel et national ;
 - l'amélioration de la diffusion locale des informations.

4.6 LA JORDANIE

La Jordanie paraît disposer de tous les éléments lui permettant de passer au stade réseau. La stratégie consisterait donc à appuyer résolument le passage à la formalisation du réseau pour le moment encore au stade embryonnaire. Le NCHRD, avec le concours du Conseil de la formation professionnelle, la participation du DOS et des deux ministères impliqués, pourrait jouer le rôle de leader du réseau.

Quelques actions sont envisageables :

- organiser un séminaire visant à intéresser les autorités nationales et les principaux acteurs au développement de la fonction observatoire, et à identifier les besoins prioritaires d'informations sur le marché du travail et sur la formation professionnelle ;
 - promouvoir la création d'un groupe projet pour le développement d'un réseau d'observation sur la formation-emploi, qui mettrait l'accent sur l'accompagnement dans la prise de décision.
- La priorité pourrait être accordée à quelques-unes des lacunes identifiées par le diagnostic :
- appuyer la réalisation d'études analytiques à partir des informations existantes en collaboration avec les universités ;
 - appuyer, si nécessaire, les travaux en cours pour créer un système d'informations sur le marché du travail ;
 - appuyer le consensus sur les indicateurs du marché du travail.

