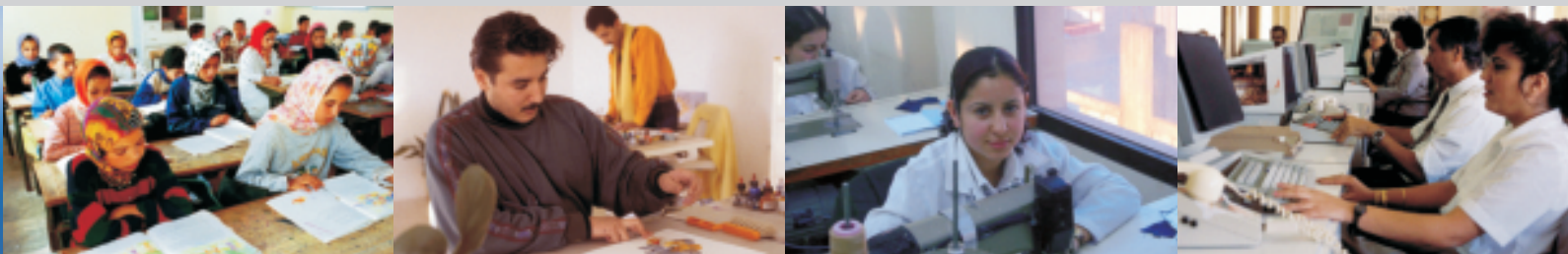


Notes méthodologiques



Fonction observatoire Euromed Manuel de développement d'indicateurs sur l'enseignement technique et la formation professionnelle

ÉDUCATION ET FORMATION POUR L'EMPLOI (ETE) EST UNE INITIATIVE FINANCÉE PAR L'UNION EUROPÉENNE ET MISE EN ŒUVRE PAR LA FONDATION EUROPÉENNE POUR LA FORMATION (ETF). SON OBJECTIF EST DE SOUTENIR LES PARTENAIRES MEDA DANS LA CONCEPTION ET LA MISE EN ŒUVRE DE POLITIQUES D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE (ETFP) APPROPRIÉES, À MÊME DE CONTRIBUER À LA PROMOTION DE L'EMPLOI PAR LE BIAIS D'UNE APPROCHE RÉGIONALE.

CONTACTEZ-NOUS

Équipe de projet MEDA-ETE
Fondation européenne pour la formation
Villa Gualino
Viale Settimio Severo 65
I – 10133 Torino
T +39 011 630 2222
F +39 011 630 2200
E info@meda-ete.net
www.meda-ete.net

Notes méthodologiques
Fonction observatoire Euromed
Manuel de développement
d'indicateurs sur
l'enseignement technique et
la formation professionnelle

Le contenu de cette publication relève de la seule responsabilité de l'auteur et ne reflète pas nécessairement l'opinion de l'Union européenne.

*Claude Sauvageot
Fondation européenne pour la formation
2007*

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 via le serveur Europa (<http://www.europa.eu>).

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

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2007

ISBN 978-92-9157-528-2

© Communautés européennes, 2007

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Printed in Italy

TABLE DES MATIÈRES

OBJECTIF DE LA NOTE MÉTHODOLOGIQUE	5
1. INTRODUCTION	7
2. GÉNÉRALITÉS SUR LES INDICATEURS ET OBJECTIFS DE LA POLITIQUE ÉDUCATIVE	9
2.1 Qu'est-ce qu'un indicateur?	9
2.2 Que faut-il mesurer?	10
2.3 Identifier les objectifs de la politique d'éducation et de formation	11
2.4 Quelques exemples réels d'objectifs	11
3. DES OBJECTIFS AUX INDICATEURS	15
3.1 Éducation pour tous	15
3.2 Indicateurs de l'Union européenne sur l'éducation et la formation tout au long de la vie	17
3.3 Indicateurs de qualité de la formation professionnelle définis par l'Union européenne	21
3.4 Indicateurs utilisés par les observatoires nationaux des pays partenaires de l'Union européenne sur l'enseignement et la formation professionnels	22
3.5 Indicateurs construits dans le cadre du projet «Développement d'une fonction observatoire emploi-formation» en Jordanie	23
4. PRINCIPALES ÉTAPES D'UN PROJET SUR LES INDICATEURS	29
4.1 Quelques remarques sur la collecte des données	30
4.2 Recensement des sources et des données disponibles	31
4.3 Quelques exemples de recueil de données au niveau européen et au niveau mondial	33
4.4 Calcul	35
4.5 Vérification de la cohérence des résultats	37

FONCTION OBSERVATOIRE EUROMED: MANUEL DE DÉVELOPPEMENT D'INDICATEURS SUR L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

4.6	Analyse des différents indicateurs	38
4.7	Utilisation des indicateurs: le souci de transparence	41
4.8	Mise à jour des indicateurs	42
5. ORGANISATION D'UN PROJET «INDICATEURS»		45
6. EXEMPLES COMPLÉMENTAIRES SUR L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELS		47
6.1	Articulation entre formation et emploi, formations professionnelles et certifications professionnelles	47
6.2	Gestion des ressources humaines et recrutement des jeunes	47
6.3	Relation formation-emploi au niveau macro-économique	48
6.4	Formation tout au long de la vie et enseignement non formel	48
7. CONCLUSION: QUELQUES ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION		49
8. BIBLIOGRAPHIE		51

OBJECTIF DE LA NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Cette note méthodologique est une note de cadrage qui présente les éléments généraux pour développer des indicateurs permettant d'appuyer l'aide à la décision dans la mise en œuvre de politiques d'éducation et de formation professionnelle en lien avec les besoins du marché du travail.

Elle commence avec la problématique liée au développement d'indicateurs puis présente les différentes initiatives en cours au niveau international dans le domaine concerné ainsi que les évolutions les plus récentes.

Elle indique les difficultés rencontrées pour collecter l'information et comment les surmonter en insistant systématiquement sur les aspects qualité.

Elle présente des pistes pour le développement d'indicateurs concernant les priorités suivantes identifiées par les bailleurs de fond et les pays eux-mêmes comme stratégiques pour soutenir les réformes dans la région méditerranéenne:

- gouvernance des systèmes de formation, y compris décentralisation/autonomie des instituts/centres d'enseignement technique et de formation professionnelle, participation des partenaires sociaux à tous les niveaux du système d'enseignement technique et de formation professionnelle;
- cohésion sociale et accès au système d'enseignement technique et de formation professionnelle;
- financement de la formation;
- enseignement technique et formation professionnelle et apprentissage tout au long de la vie;
- développement des compétences pour le secteur informel.

Une fiche type pour calculer un indicateur est proposée. Ce modèle, qui sera discuté avec le monitoring team et les experts MEDA, sera par la suite utilisé systématiquement pour l'ensemble des notes méthodologiques.

La note se termine par une liste bibliographique.

Les indicateurs: un outil indispensable pour le pilotage et l'évaluation des systèmes éducatifs en général et de l'enseignement et de la formation professionnelle initiale et continue en particulier.

1. INTRODUCTION

Dans la plupart des pays du monde, les systèmes éducatifs et de formation constituent de vastes organisations très complexes à gérer. Dans une période de diminution assez générale des ressources et des dépenses publiques, les financements importants attribués à l'éducation sont remis en question et, pour continuer d'en bénéficier, il est nécessaire de montrer que l'argent est bien utilisé, que les résultats sont bons, conformes aux objectifs fixés et que des évaluations sont régulièrement menées pour s'assurer du bon fonctionnement du système. Les dépenses d'éducation et de formation continuent cependant de représenter une part importante des dépenses pour de nombreux États. Il est donc assez normal de mettre plus de transparence dans leurs usages, de les évaluer régulièrement et de construire un système de pilotage efficace.

Dans le même temps, la qualité de l'éducation est un problème préoccupant dans beaucoup de pays. Là encore, elle nécessite un pilotage et une évaluation.

Dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels, l'objectif de réponse aux besoins du marché du travail, les difficultés d'emploi des sortants du système et la nécessité d'augmenter l'employabilité des personnes dans un contexte de changement technique rapide ont conduit à accorder plus d'attention à son efficacité et à s'intéresser à son développement et à ses performances. Plus que pour l'enseignement général, l'évaluation doit comporter un aspect externe qui est la façon dont les différents diplômes et les différentes spécialités de formation vont s'insérer dans la vie active.

De ce fait, disposer pour le pilotage et la planification du système éducatif et de formation dans son ensemble ou dans une de ses composantes de données objectives, est ressenti comme une nécessité par les décideurs tant publics que privés et plus généralement par l'ensemble des personnes appartenant à la communauté liée au domaine de l'éducation et de la formation. De plus ces données permettent d'alimenter les débats publics et en améliorent la qualité.

Or jusqu'à ces derniers temps, si la plupart des pays et des organisations internationales disposaient de bases de données sur l'éducation, ces données étaient peu utilisées par les décideurs car présentées sous une forme très difficilement utilisable par des non-spécialistes. Il fallait donc transformer l'information brute en une information utilisable. C'est le but de la construction d'indicateurs de pilotage et d'évaluation.

Idéalement, un ensemble d'indicateurs doit rendre compte du fonctionnement du système éducatif ou d'un sous-ensemble (enseignement professionnel par exemple) sous tous ses aspects. Les informations délivrées doivent être accessibles à un public non spécialisé dans les statistiques et les analyses quantitatives. Il doit donc être facile à lire et utiliser les données les plus récentes.

Pour répondre à ce type de besoins, à la fin des années 80, plusieurs projets ont vu le jour, les premiers sous l'égide de l'UNESCO puis d'autres pilotés par l'OCDE qui a

FONCTION OBSERVATOIRE EUROMED: MANUEL DE DÉVELOPPEMENT D'INDICATEURS SUR L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

considérablement développé ce domaine. Ils ont donné naissance à diverses publications, toutes centrées sur les indicateurs.

Parallèlement, plusieurs pays ont eux aussi construit des indicateurs de pilotage et d'évaluation du système éducatif. C'était en général le service du ministère en charge de l'éducation qui dirigeait ces travaux. Les premières publications ont été *L'état de l'école* en France et *Indicateurs de l'éducation* au Québec. Plus récemment, des documents similaires ont été publiés par exemple en Finlande, au Danemark, et sur une base moins régulière en Indonésie, aux Pays-Bas et en Algérie, au Maroc et au Sénégal.

L'UNESCO a relancé un grand programme lié au suivi et à l'évaluation de l'éducation pour tous soutenu par quelques équipes de grande qualité au niveau central et dans des pôles régionaux comme à Dakar.

Depuis quelques années, l'Union européenne s'est fixé de grands objectifs stratégiques notamment à la suite du sommet de Lisbonne (2000) pour l'éducation et la formation et de la conférence de Copenhague (2002) pour la formation professionnelle.

Pour s'assurer que les évolutions des différents systèmes vont dans le sens des objectifs choisis, des ensembles d'indicateurs ont été définis et se mettent progressivement en place sur l'éducation et la formation et notamment sur la qualité de la formation professionnelle.

Concernant l'enseignement et la formation professionnels, il faut également signaler un projet d'indicateurs clés piloté par la Fondation européenne pour la formation (European Training Foundation (ETF)). Ce projet a eu le mérite de lancer la réflexion sur les indicateurs, de définir quelques indicateurs structurels utiles (cf. section 3.4) mais n'a pas produit tout ce qu'on en attendait et a donc été réorienté.

En ce qui concerne la région MEDA, divers projets de développement de fonctions d'observation concernant l'emploi et la formation sont également en cours. L'objectif est d'appuyer le développement de capacités locales en vue de mettre en place des systèmes d'information sur les ressources humaines en mesure d'appuyer la prise de décision. La mise en réseau des compétences et le développement d'indicateurs sont les éléments les plus marquants de ces initiatives soutenues par les bailleurs de fonds. Le projet le plus avancé actuellement est celui de la Jordanie.

L'objectif commun de tous ces projets est de mettre à la disposition de toute la communauté des indicateurs pertinents, en nombre restreint, faciles à utiliser et donnant une bonne description de l'état du système éducatif et de formation.

Cependant à ce jour il n'existe pas de système coordonné au niveau régional permettant d'envisager un travail comparatif basé sur un ensemble commun d'indicateurs.

2. GÉNÉRALITÉS SUR LES INDICATEURS ET OBJECTIFS DE LA POLITIQUE ÉDUCATIVE

Pour mener à bien un projet sur les indicateurs, il est essentiel de tout d'abord bien comprendre ce qu'est un indicateur. Il faut ensuite clairement identifier les objectifs que l'on veut mesurer car un indicateur n'a pas de qualité par lui-même. Il n'est pertinent que s'il mesure l'objectif que l'on souhaite atteindre. Cette phase d'identification des objectifs est donc très importante et constitue la première étape du projet.

2.1 Qu'est-ce qu'un indicateur?

C'est une information synthétique permettant de mesurer, d'évaluer et de piloter. Il se réfère toujours à un objectif à atteindre.

Un ensemble d'indicateurs est un outil qui doit à la fois permettre de se rendre compte de l'état d'un système (dans notre cas le système éducatif ou la formation professionnelle) et également de rendre compte de cet état à l'ensemble des personnes concernées de la sphère publique et privée, autrement dit à l'ensemble du pays.

Il est une confusion très importante à éviter: un indicateur n'est pas une information élémentaire. C'est une information élaborée pour pouvoir étudier un phénomène. Il ne faut donc pas confondre une liste d'indicateurs avec une liste de tableaux produits pour un annuaire statistique ou pour répondre à des besoins de gestion. Un nombre d'élèves entrant en second cycle professionnel est intéressant pour un gestionnaire, au même titre qu'un nombre d'enseignants et d'élèves. Mais l'indicateur sera, dans le premier cas, la part d'une génération accédant au second cycle professionnel, dans le second cas, le nombre d'élèves par maître. La différence est claire, la différence de potentiel analytique aussi.

La tentation est souvent grande d'ajouter des données brutes aux indicateurs. Il faut résister à cette dérive pour conserver le caractère propre à ce type de travail.

On peut, comme mentionné dans différents ouvrages, donner les caractéristiques d'un bon indicateur:

- sa pertinence;
- sa capacité de résumer l'information sans la déformer;
- son caractère coordonné et structuré qui permet de le mettre en relation avec d'autres indicateurs pour une analyse globale du système;
- sa précision et sa comparabilité;
- sa fiabilité.

FONCTION OBSERVATOIRE EUROMED: MANUEL DE DÉVELOPPEMENT D'INDICATEURS SUR L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Il doit permettre:

- de mesurer la distance par rapport à un objectif;
- d'identifier les situations problématiques ou inacceptables;
- de répondre aux préoccupations des politiques et au questionnement qui a conduit à son choix;
- de comparer sa valeur à une valeur de référence, à une norme ou à lui-même calculé pour une autre période d'observation.

Un système d'indicateurs doit fonctionner comme un tableau de bord. Il facilite la mise en évidence des problèmes et permet de mesurer leur ampleur. Le diagnostic détaillé et la recherche des solutions se feront par une analyse et une recherche complémentaires. On peut donner ici l'image (classique mais appropriée) d'un voyant prévenant de la surchauffe d'un moteur. Lorsqu'il s'allume, le spécialiste doit chercher les raisons et trouver des solutions pour faire cesser le problème.

En résumé, les indicateurs jouent un rôle fondamental dans le pilotage et l'évaluation du système éducatif en général et de la formation professionnelle en particulier.

2.2 Que faut-il mesurer?

Pour construire un bon indicateur, on doit pouvoir repérer les phénomènes les plus intéressants à mesurer qui, pour une part, vont dépendre des choix des pays, inspirés par les objectifs de la politique d'éducation et de formation de chacun d'entre eux. La pertinence d'autres indicateurs est plus universelle, plus descriptive aussi, mais leur importance va dépendre du contexte. Le taux de scolarisation dans l'enseignement primaire est un bon indicateur. Mais lorsqu'un pays est scolarisé totalement, il perd beaucoup de son importance. Il est donc bien nécessaire d'analyser la situation et les projets concrets du pays étudié.

Ces indicateurs doivent également avoir une visée descriptive du système éducatif. Il faut ici faire simple et précis. Une vue d'ensemble est nécessaire; elle doit donner des points de comparaison à l'analyse des différents phénomènes. De plus, on sait que certains aspects d'un système éducatif ne peuvent s'observer que sur la durée. Il est donc essentiel de présenter l'évolution des données sur plusieurs années. Enfin, il faut aussi rendre compte des diversités ou des disparités qui peuvent être multiples: géographiques ou socio-démographiques (sexe, catégorie sociale, etc.).

Outre leurs aspects descriptifs, les indicateurs doivent fournir des éléments d'analyse de la politique d'éducation et de formation. Cependant, en utilisant un regroupement d'indicateurs, on doit pouvoir trouver des pistes de compréhension, d'explications de relations causales sur le fonctionnement du système éducatif. La transparence est à ce prix.

Ces interprétations sont certes délicates. C'est pourquoi il est important que le groupe d'indicateurs choisis permette plusieurs points de vue. C'est un travail difficile mais c'est la seule façon de donner des outils de pilotage aux décideurs politiques et des éléments de compréhension à l'ensemble du corps social.

2.3 Identifier les objectifs de la politique d'éducation et de formation

C'est une phase essentielle. En effet, pour pouvoir correctement évaluer une politique d'éducation et de formation ou un plan, il est essentiel d'explicitier clairement les objectifs visés. Ils peuvent être:

- qualitatifs: par exemple améliorer la qualité de la formation professionnelle, ou viser à plus d'équité, d'efficacité ou d'efficience pour le système éducatif, développer les relations école-entreprise;
- quantitatifs: par exemple 40% de taux d'accès à un diplôme de l'enseignement professionnel, 5% de taux de redoublement en apprentissage, atteindre un rapport élèves par maître de 45, consacrer 3% du PIB à la recherche, diminuer de 20% les sorties prématurées du système éducatif.

Cette identification n'est pas toujours aisée car beaucoup de politiques éducatives ou de plans ne donnent pas, de façon précise, leurs objectifs. Il faut alors les extraire des déclarations et des textes officiels de politique éducative puis faire valider les objectifs ainsi redéfinis par les responsables de ces politiques ou de ces plans.

2.4 Quelques exemples réels d'objectifs

Il est intéressant d'étudier les objectifs fixés en 2000 dans le cadre du programme de l'UNESCO «Éducation pour tous», les objectifs de l'Union européenne liés aux objectifs de Lisbonne et au processus de Copenhague et les objectifs définis dans le cadre du projet «Fonction observatoire» emploi-formation de Jordanie. Ils permettent d'illustrer une démarche exemplaire où la première étape consiste à identifier des objectifs bien définis avant d'élaborer des indicateurs.

2.4.1 Éducation pour tous

Les grandes organisations internationales des Nations unies (UNESCO, Unicef, PNUD, Fnuap) et la Banque mondiale, avec l'accord des pays membres, avaient tout d'abord fixé des objectifs ambitieux pour l'ensemble des pays du monde pour l'année 2000 lors d'une conférence tenue en Thaïlande à Jomtien en 1990. Beaucoup de pays n'avaient pu atteindre ces objectifs et donc, lors de la Conférence de Dakar en 2000, les mêmes organisations ont défini de nouveaux objectifs pour l'année 2015 qui ont été acceptés là encore par l'ensemble des pays membres.

Les **six objectifs** adoptés à Dakar sont les suivants:

1. Améliorer sous tous leurs aspects la protection et l'éducation de la petite enfance et notamment des enfants les plus vulnérables et défavorisés.
2. Faire en sorte que d'ici à 2015 tous les enfants, notamment les filles, les enfants en difficulté et ceux appartenant à des minorités ethniques aient la possibilité d'accéder à un enseignement primaire obligatoire et gratuit de qualité et de le suivre jusqu'à son terme.
3. Répondre aux besoins éducatifs de tous les jeunes et de tous les adultes en assurant un accès équitable à des programmes adéquats ayant pour objet l'acquisition de connaissances et de compétences nécessaires dans la vie courante.

FONCTION OBSERVATOIRE EUROMED: MANUEL DE DÉVELOPPEMENT D'INDICATEURS SUR L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

4. Améliorer de 50% les niveaux d'alphabétisation des adultes, et notamment des femmes, d'ici à 2015, et assurer à tous les adultes un accès équitable aux programmes d'éducation de base et d'éducation permanente.
5. Éliminer les disparités entre les sexes dans l'enseignement primaire et secondaire d'ici à 2005, et instaurer l'égalité dans ce domaine en 2015 en veillant notamment à assurer aux filles un accès équitable et sans restriction à une éducation de base de qualité avec les mêmes chances de réussite.
6. Améliorer sous tous ses aspects la qualité de l'éducation dans un souci d'excellence de façon à obtenir pour tous des résultats d'apprentissage reconnus et quantifiables notamment en ce qui concerne la lecture, l'écriture et le calcul et les compétences indispensables dans la vie courante.

Si l'ensemble des objectifs restent très proches de ceux définis à Jomtien, le plan d'action adopté à Dakar met l'accent sur d'autres aspects de l'éducation tels que l'élimination des disparités entre filles et garçons en matière d'éducation dans l'enseignement primaire et d'accès dans le secondaire, et l'éducation non formelle, qui nécessitent le développement d'indicateurs complétant ceux définis pour suivre les objectifs de Jomtien afin de permettre le suivi et l'évaluation des progrès réalisés.

2.4.2 Les objectifs de l'Union européenne pour l'éducation et la formation

Lors du Conseil européen de Lisbonne (mars 2000), l'Union européenne a, pour sa part, défini un grand objectif très ambitieux: «Devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale.»

Pour l'atteindre, l'éducation et la formation constituent un domaine prioritaire essentiel. Il a donc fallu définir **trois objectifs stratégiques**:

1. Améliorer la qualité et l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation dans l'Union européenne.
2. Faciliter l'accès de tous aux systèmes d'éducation et de formation.
3. Ouvrir les systèmes d'éducation et de formation à un monde plus large.

Pour mieux suivre les évolutions des différents facteurs liés à ces objectifs stratégiques, l'UE a découpé ces grands objectifs stratégiques en **13 sous-objectifs**.

Objectif stratégique 1

Améliorer la qualité et l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation dans l'Union européenne, à la lumière des nouvelles exigences de la société fondée sur la connaissance et de l'évolution des schémas d'enseignement et d'apprentissage.

- *Objectif 1.1:* améliorer l'éducation et la formation des enseignants et des formateurs.
- *Objectif 1.2:* développer les compétences nécessaires dans la société de la connaissance.
- *Objectif 1.3:* permettre à tous d'avoir accès aux technologies de l'information et de la communication (TIC).
- *Objectif 1.4:* augmenter le recrutement dans les filières scientifiques et techniques.

2. GÉNÉRALITÉS SUR LES INDICATEURS ET OBJECTIFS DE LA POLITIQUE ÉDUCATIVE

- *Objectif 1.5*: optimiser l'utilisation des ressources.

Objectif stratégique 2

Faciliter l'accès de tous aux systèmes d'éducation et de formation, à la lumière du principe directeur de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, de la promotion de la capacité d'insertion professionnelle et de l'évolution de carrière, ainsi que de la citoyenneté active, de l'égalité des chances et de la cohésion sociale.

- *Objectif 2.1*: créer un environnement propice à l'apprentissage.
- *Objectif 2.2*: rendre l'éducation et la formation plus attrayantes.
- *Objectif 2.3*: favoriser la citoyenneté active, l'égalité des chances et la cohésion sociale.

Objectif stratégique 3

Ouvrir au monde extérieur les systèmes d'éducation et de formation, à la lumière du besoin fondamental de s'adapter aux exigences professionnelles et sociétales et de relever les défis liés à la mondialisation.

- *Objectif 3.1*: renforcer les liens avec le monde du travail, la recherche et la société dans son ensemble.
- *Objectif 3.2*: développer l'esprit d'entreprise.
- *Objectif 3.3*: améliorer l'enseignement des langues étrangères.
- *Objectif 3.4*: accroître la mobilité et les échanges.
- *Objectif 3.5*: renforcer la coopération européenne.

Pour chaque objectif stratégique, des points clés ont été définis. Ils constituent les éléments qui doivent être traités pour atteindre l'objectif. Ainsi pour l'objectif stratégique 1.1, «améliorer l'éducation et la formation des enseignants et des formateurs», les points clés suivants ont été identifiés et doivent être traités par tous les États membres:

- Déterminer les compétences que les enseignants et les formateurs devraient posséder compte tenu de l'évolution de leur fonction dans la société de la connaissance.
- Créer les conditions nécessaires pour que les enseignants et les formateurs bénéficient d'un soutien adéquat pour relever les défis de la société de la connaissance, y compris par le biais de la formation initiale et de la formation continue dans la perspective de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.
- Veiller à ce que la profession d'enseignant attire suffisamment de candidats dans toutes les disciplines et à tous les niveaux et pourvoir aux besoins à long terme de la profession en renforçant l'attrait de celle-ci.
- Attirer à l'enseignement et à la formation de nouveaux candidats ayant déjà acquis une expérience professionnelle dans d'autres domaines.

Parmi les instruments destinés à encourager et à suivre les progrès figurent bien évidemment les indicateurs. Ils sont couplés à des outils plus qualitatifs explorant les domaines susceptibles de faire l'objet d'échanges d'expérience et de bonnes pratiques. Pour chaque objectif, plusieurs critères de référence sont également donnés pour faciliter la bonne compréhension de cet objectif et des différents éléments qui le constituent.

2.4.3 L'objectif de qualité dans l'enseignement et la formation professionnels

Il a été défini de façon plus précise dans la suite du processus de Copenhague. Il consiste essentiellement à développer la confiance mutuelle des pays membres et à permettre une plus grande transparence entre les certifications délivrées dans chacun des pays. Il comprend aussi un volet qui insiste sur l'amélioration du fonctionnement et des résultats de l'enseignement et de la formation professionnels.

2.4.4 Les objectifs stratégiques jordaniens

Il faut tout d'abord préciser que le projet «Développement d'une fonction observatoire» est soutenu par l'ETF. Les objectifs ont été définis et validés par un groupe de pilotage comprenant toutes les institutions en charge de l'enseignement et de la formation professionnels au niveau tant de l'enseignement secondaire que de l'enseignement supérieur. Ils sont le fruit d'un travail de grande ampleur mené dans une atmosphère de très bonne collaboration entre les différentes institutions.

Six objectifs stratégiques ont été ainsi définis:

1. Développer l'articulation entre les sorties du système éducatif et les besoins du développement économique et social.
2. Continuer le développement des infrastructures pour l'enseignement général et professionnel.
3. Développer les aspects qualitatifs et les dimensions de l'enseignement général et professionnel.
4. Améliorer l'efficacité et l'efficacités du système éducatif, avec une attention particulière à l'économie de l'éducation, incluant les aspects «input-output» et processus.
5. Promouvoir la démocratie de l'éducation et favoriser son rôle dans la mobilité sociale.
6. Donner à chaque individu la possibilité de s'inscrire et de réussir sa formation jusqu'au meilleur de sa motivation, de ses capacités et de sa bonne volonté.

Ils sont complétés par les **cinq grands objectifs opérationnels** suivants:

1. Équiper les Jordaniens pour le monde du travail soit comme salariés soit comme indépendants.
2. Améliorer la mobilité horizontale et verticale dans le marché du travail.
3. Obtenir des résultats équitables dans l'enseignement technique et la formation professionnelle (ETFP).
4. Rationaliser les investissements en formation.
5. Maximiser la valeur des dépenses publiques en EFTP.

Ces différents exemples montrent bien la diversité des objectifs définis par différentes institutions ou différents pays.

La construction des indicateurs doit s'ajuster à ces différences. La seconde phase, elle aussi complexe, consiste à passer des objectifs identifiés aux indicateurs qui vont permettre de suivre et d'évaluer les actions menées pour les atteindre.

3. DES OBJECTIFS AUX INDICATEURS

Une fois une première liste d'objectifs définis, il faut attacher à chaque objectif un ensemble d'indicateurs. Évidemment, un indicateur peut être utilisé pour plusieurs d'entre eux.

Pour chaque exemple réel d'objectifs identifiés dans le chapitre précédent, on va présenter les indicateurs qui ont été définis dans le cadre de chacun de ces projets.

3.1 Éducation pour tous

Pour évaluer et suivre les objectifs définis à Jomtien en 1990, les cinq organisations à l'origine de cette conférence ont défini 18 indicateurs. On peut cependant regretter qu'elles ne l'aient fait qu'en 1996 après une conférence assez désastreuse chargée de faire un bilan à mi-parcours mais qui ne put rien évaluer faute d'indicateurs fiables. Ces **18 indicateurs** ont été repris pour évaluer le suivi de Dakar. Des indicateurs complémentaires sont en cours de validation.

Objectif 1: Petite enfance

- *Indicateur 1*: taux brut d'inscription aux programmes d'éveil de la petite enfance, dans les secteurs public, privé et communautaire, exprimé en pourcentage du groupe d'âge officiel concerné, s'il en existe un, ou sinon du groupe d'âge de trois à cinq ans.
- *Indicateur 2*: pourcentage des nouveaux élèves de première année de l'enseignement primaire ayant suivi un type quelconque de programme organisé d'éveil de la petite enfance.

Objectifs 2 et 5: Enseignement primaire universel, égalité garçons-filles

- *Indicateur 3*: taux brut d'admission: nouveaux élèves de première année de l'enseignement primaire en pourcentage de la population ayant l'âge officiel d'admission dans cet enseignement.
- *Indicateur 4*: taux net d'admission: nouveaux élèves de première année de l'enseignement primaire ayant l'âge officiel d'admission dans cet enseignement en pourcentage de la population correspondante.
- *Indicateur 5*: taux brut de scolarisation.
- *Indicateur 6*: taux net de scolarisation.
- *Indicateur 7*: dépenses publiques ordinaires pour l'enseignement primaire:
 - ◆ en pourcentage du PNB;
 - ◆ par élève, en pourcentage du PNB par habitant.
- *Indicateur 8*: dépenses publiques pour l'enseignement primaire en pourcentage du total des dépenses publiques pour l'éducation.

FONCTION OBSERVATOIRE EUROMED: MANUEL DE DÉVELOPPEMENT D'INDICATEURS SUR L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- *Indicateur 9*: pourcentage des enseignants des écoles primaires ayant les titres académiques requis.
- *Indicateur 10*: pourcentage des enseignants des écoles primaires certifiés pour enseigner selon les normes nationales.
- *Indicateur 11*: nombre d'élèves par maître.
- *Indicateur 12*: taux de redoublement par année d'études.
- *Indicateur 13*: taux de survie en cinquième année (pourcentage de la cohorte parvenant effectivement jusqu'à la cinquième année).
- *Indicateur 14*: coefficient d'efficacité (nombre idéal des années de scolarité nécessaires pour qu'une cohorte achève le cycle primaire, exprimé en pourcentage du nombre effectif des années de scolarité).
- *Indicateur 15*: pourcentage des élèves ayant atteint au moins la quatrième année de la scolarité primaire qui maîtrisent un ensemble de compétences de base définies à l'échelon national.

Objectif 4: Alphabétisation

- *Indicateur 16*: taux d'alphabétisme des sujets âgés de 15 à 24 ans.
- *Indicateur 17*: taux d'alphabétisme des adultes: pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus sachant lire et écrire.
- *Indicateur 18*: indice de parité d'alphabétisme entre les sexes: rapport entre le taux d'alphabétisation des femmes et celui des hommes.

On peut observer qu'aucun indicateur n'a été défini pour suivre les objectifs 3 et 6 de Dakar, comme n'avait été défini aucun indicateur pour deux des objectifs de Jomtien. Il faut préciser que ce n'était pas facile mais que cette lacune va rendre difficile l'évaluation des actions menées sur ces deux objectifs.

Des indicateurs complémentaires doivent être définis. Ce travail est en cours. Ils devront rendre compte de la réduction des disparités (ethniques, selon le sexe ou autres) dans l'accès à l'enseignement primaire et vérifier que tous les jeunes qui entrent à l'école terminent l'enseignement primaire. Il faut donc définir un taux d'accès en dernière année de l'enseignement qui puisse servir de mesure pour cet objectif. Il doit tenir compte à la fois d'un accès de tous en première année de l'enseignement primaire (il doit être universel: le taux d'accès doit être de 100%) et d'une disparition des abandons au cours de cet enseignement primaire (la survie scolaire doit être de 100% jusqu'en dernière année).

Il faut également mesurer l'accès à l'enseignement secondaire et aux programmes d'éducation permanente pour s'assurer qu'il est équitable.

Il faut enfin mesurer les compétences acquises en lecture, écriture et calcul, et préciser et mesurer les compétences indispensables dans la vie quotidienne.

Pour obtenir tout cela, il est indispensable d'améliorer le système d'informations non seulement sur la partie concernant les nouveaux objectifs mais aussi dans les domaines où le bilan statistique 2000 (UNESCO, 2000) avait fait apparaître de graves lacunes: le financement de l'éducation (nécessité de prendre en compte les sources de financement non gouvernementales et d'améliorer la qualité de toutes les informations); la nécessité d'améliorer les statistiques démographiques et notamment de régler le problème des différences considérables entre les données fournies par les pays et les données fournies

par les Nations unies, ce problème entraînant des incertitudes importantes sur les taux de scolarisation et le nombre d'enfants non scolarisés).

On retrouve ici des problèmes qui concernent directement les nouveaux États indépendants et les pays MEDA: développer les taux d'accès dans l'enseignement secondaire et en particulier dans l'enseignement professionnel, faire disparaître les abandons en cours d'études, améliorer la connaissance des financements de l'éducation, améliorer la qualité des données démographiques, développer les évaluations des acquis des élèves et diminuer les diverses disparités même si le problème des disparités par sexe est moins marqué que dans d'autres régions.

3.2 Indicateurs de l'Union européenne sur l'éducation et la formation tout au long de la vie

Pour chaque sous-objectif des trois grands objectifs stratégiques, des indicateurs ont été définis. Il est intéressant de constater qu'au cours du déroulement de ce projet, la liste des indicateurs a changé. La principale raison de ces changements est la difficulté de réellement calculer l'indicateur prévu soit parce qu'il est difficile voire impossible de «mesurer» ce qu'il recouvre, soit parce que les données ne sont pas disponibles. Lorsque les données ne sont pas disponibles, deux possibilités: surseoir au calcul en attendant les résultats de la collecte des données ou renoncer car les coûts de collecte sont prohibitifs. Pour montrer cette évolution, on présentera ici la liste actuelle tout en mentionnant les indicateurs prévus dans une première phase et qui n'ont finalement pas été retenus.

Au final, **29 indicateurs** ont été retenus et ont été calculés ou sont en voie de l'être pour l'ensemble des pays de l'Union européenne. Pour certains d'entre eux des objectifs quantitatifs pour 2010 ont été définis et acceptés par les pays membres. Ils sont indiqués après chacun de ces indicateurs.

Objectif stratégique 1

Améliorer la qualité et l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation dans l'Union européenne, à la lumière des nouvelles exigences de la société fondée sur la connaissance et de l'évolution des schémas d'enseignement et d'apprentissage.

Objectif 1.1: Améliorer l'éducation et la formation des enseignants et des formateurs

- *Indicateur 1:* distribution par âge des enseignants. C'est une approximation de pénurie – excédent d'enseignants et de formateurs qualifiés sur le marché du travail.
- *Indicateur 2:* nombre de jeunes de moins de 15 ans dans la population totale (remplace évolution du nombre de candidats à des programmes de formation (enseignants et formateurs)).
- *Indicateur 3:* rapport élève (ou stagiaire) par maître (ou formateur) (remplace pourcentage des enseignants et des formateurs qui suivent une formation professionnelle continue).

FONCTION OBSERVATOIRE EUROMED: MANUEL DE DÉVELOPPEMENT D'INDICATEURS SUR L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Objectif 1.2: Développer les compétences nécessaires dans la société de la connaissance

- *Indicateur 4*: pourcentage de la population âgée de 22 ans qui termine des études secondaires supérieures; *objectif 2010: 85%*.
- Formation continue des enseignants dans les domaines où des besoins de compétences apparaissent (abandonné).
- *Indicateur 5*: pourcentage des élèves au niveau 1 et au-dessous sur l'échelle PISA de capacités en lecture; *objectif: réduire ce pourcentage de 20% d'ici à 2010*.
- *Indicateur 6*: niveaux atteints en lecture/écriture (PISA – programme d'évaluation internationale des étudiants coordonné par l'OCDE).
- *Indicateur 7*: niveaux atteints en calcul/mathématiques (PISA).
- *Indicateur 8*: niveaux atteints en sciences (PISA).
- Niveaux atteints pour ce qui est de la capacité d'«apprendre à apprendre» (abandonné).
- *Indicateur 9*: pourcentage des adultes n'ayant pas terminé des études secondaires supérieures qui ont participé à une action quelconque d'éducation ou de formation, par groupes d'âge.

Objectif 1.3: Permettre à tous d'avoir accès aux technologies de l'information et de la communication (TIC)

- Pourcentage des enseignants qui ont été formés à l'utilisation des TIC dans les écoles.
- Pourcentage des élèves et des étudiants utilisant les TIC dans le cadre de leurs études.
- Pourcentage des heures de cours dispensées dans les institutions d'enseignement et de formation durant lesquelles les TIC sont utilisées.

Ces indicateurs n'ont pas pour l'instant été inclus dans la liste officielle, vu la faiblesse des données disponibles. Ils ont été remplacés par trois autres indicateurs qui ne figurent pas non plus dans la liste officielle:

- Ratio ordinateur par élève.
- Pourcentage moyen d'ordinateurs connectés à Internet.
- Fréquence et usage des ordinateurs par les enfants de neuf ans.

Objectif 1.4: Augmenter le recrutement dans les filières scientifiques et techniques
Le nombre total de diplômés en mathématiques, science et technologie doit augmenter d'au moins 15% d'ici à 2010 avec une réduction du déséquilibre des genres

- *Indicateur 10*: augmentation du pourcentage des inscriptions dans les filières mathématiques, scientifiques et technologiques (niveaux CITE 5A, 5B et 6, par sexe) par rapport à l'ensemble des inscriptions dans l'enseignement supérieur.
- *Indicateur 11*: augmentation du pourcentage de diplômés dans les filières mathématiques, scientifiques et technologiques (niveaux CITE 5A, 5B et 6, par sexe) par rapport à l'ensemble des diplômés dans l'enseignement supérieur.
- *Indicateur 12*: augmentation du nombre des diplômés dans ces filières, par sexe.
- Augmentation du nombre de scientifiques et d'ingénieurs, par sexe (abandonné).

3. DES OBJECTIFS AUX INDICATEURS

- *Indicateur 13*: nombre de diplômés de l'enseignement supérieur en mathématiques, sciences et technologie pour 1 000 habitants âgés de 20 à 29 ans (répartition par CITE 5A, 5B, 6).
- Augmentation du nombre d'enseignants qualifiés dans les domaines des mathématiques, des sciences et des technologies (niveau secondaire) (abandonné).

Objectif 1.5: Optimiser l'utilisation des ressources

Accroissement de l'investissement par habitant dans les ressources humaines (indicateur structurel) mesuré par cinq indicateurs

- *Indicateur 14*: part des dépenses publiques d'éducation dans le PIB.
- *Indicateur 15*: part des dépenses privées dans le PIB.
- *Indicateur 16*: dépenses des entreprises dans la formation professionnelle continue en pourcentage de la masse salariale.
- *Indicateur 17*: dépenses totales par élève/étudiant par niveau d'éducation.
- *Indicateur 18*: dépenses totales par élève/étudiant comparées au PIB par habitant.

Objectif stratégique 2

Faciliter l'accès de tous aux systèmes d'éducation et de formation, à la lumière du principe directeur de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, de la promotion de la capacité d'insertion professionnelle et de l'évolution de carrière, ainsi que de la citoyenneté active, de l'égalité des chances et de la cohésion sociale.

Objectif 2.1: Créer un environnement propice à l'apprentissage

- *Indicateur 19*: pourcentage de personnes de 25 à 64 ans participant à des actions d'éducation et de formation (indicateur structurel); *objectif: au moins 12,5% en 2010.*

Objectif 2.2: Rendre l'éducation et la formation plus attrayantes

- *Indicateur 20*: nombre d'heures consacrées à la formation professionnelle continue pour 1 000 heures de travail pour les entreprises avec des cours ou des stages de formation professionnelle continue par activité économique.
- *Indicateur 21*: nombre d'heures consacrées à la formation professionnelle continue pour 1 000 heures de travail pour l'ensemble des entreprises par activité économique.
- *Indicateur 22*: taux de participation par âge et niveau d'éducation.

Objectif 2.3: Favoriser la citoyenneté active, l'égalité des chances et la cohésion sociale

- *Indicateur 23*: proportion des personnes de 18 à 24 ans n'ayant accompli que le premier cycle de l'enseignement secondaire et qui ne poursuivent pas leurs études ou leur formation (indicateur structurel); *objectif: pas plus de 10% en 2010.*
- En projet: un indicateur mesurant une citoyenneté active.

FONCTION OBSERVATOIRE EUROMED: MANUEL DE DÉVELOPPEMENT D'INDICATEURS SUR L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Objectif stratégique 3

Ouvrir au monde extérieur les systèmes d'éducation et de formation, à la lumière du besoin fondamental de s'adapter aux exigences professionnelles et sociétales et de relever les défis liés à la mondialisation.

Objectif 3.1: Renforcer les liens avec le monde du travail, la recherche et la société dans son ensemble (abandonné)

- Pourcentage des étudiants et des personnes en formation qui bénéficient d'un stage organisé (éducation en alternance) (abandonné).

Objectif 3.2: Développer l'esprit d'entreprise (abandonné)

- Proportion de travailleurs indépendants dans différents secteurs de l'économie de la connaissance (notamment parmi le groupe d'âge de 25 à 35 ans).
- Pourcentage des institutions d'éducation et de formation qui fournissent des conseils et une orientation en matière de création d'entreprises.

Objectif 3.3: Améliorer l'enseignement des langues étrangères

Le Conseil et la Commission ont noté qu'il n'existait toujours pas de données fiables sur la capacité réelle des jeunes Européens à utiliser une langue étrangère; c'est pourquoi il faut poursuivre les travaux afin de définir et d'appliquer des indicateurs de qualité dans ce domaine. Dans l'intervalle, les indicateurs suivants ont été utilisés:

- Pourcentage d'élèves et d'étudiants qui atteignent un certain niveau de connaissances dans deux langues étrangères, par exemple le niveau B2 du cadre européen commun de référence élaboré par le Conseil de l'Europe (abandonné).
- Pourcentage des professeurs de langues qui ont participé à des programmes de formation initiale ou continue impliquant un contact direct avec le pays et la culture de la langue (abandonné).

Finalement deux indicateurs ont été retenus:

- *Indicateur 24*: distribution des élèves du premier ou du deuxième cycle du secondaire qui étudient une langue étrangère.
- *Indicateur 25*: nombre moyen de langues étrangères étudiées par élève dans le deuxième cycle du secondaire.

Objectif 3.4: Accroître la mobilité et les échanges

- *Indicateur 26*: mobilité interne et externe des enseignants et des formateurs dans le cadre des programmes Socrates (Erasmus, Comenius, Lingua et Grundtvig) et Leonardo da Vinci.
- *Indicateur 27*: mobilité interne et externe des étudiants dans le cadre des programmes Socrates et Leonardo da Vinci.
- *Indicateur 28*: pourcentage des étudiants étrangers dans l'enseignement supérieur (CITE 5 et 6) par rapport à l'ensemble des étudiants inscrits dans le pays de destination, par nationalité (pays d'Europe ou autres pays).

3. DES OBJECTIFS AUX INDICATEURS

- *Indicateur 29*: pourcentage des étudiants (CITE 5 et 6) du pays d'origine inscrits à l'étranger (dans un pays d'Europe ou dans un autre pays).
- Proportion des étudiants et des personnes en formation d'un pays qui effectuent une partie de leurs études dans un autre pays de l'UE ou dans un pays tiers (abandonné).
- Proportion d'enseignants, de chercheurs et d'universitaires d'autres pays de l'UE employés à différents niveaux du système d'éducation (abandonné).

Objectif 3.5: Renforcer la coopération européenne

- Proportion des étudiants et des chercheurs universitaires et postuniversitaires dans un autre pays de l'UE ou dans un pays tiers.
- Pourcentage de diplômés qui obtiennent des diplômes communs en Europe.
- Pourcentage d'étudiants et de personnes en formation concernés par l'ECTS (Système européen de transfert et d'accumulation de crédits) ou l'Europass et/ou qui obtiennent un supplément au diplôme/certificat.

Pour la plupart des indicateurs, on a opté pour la présentation suivante: un tableau avec quatre colonnes. Dans la première colonne figure la moyenne actuelle des pays de l'Union, dans la deuxième figure la moyenne des trois pays les plus performants actuellement dans l'Union. Les deux dernières colonnes contiennent les valeurs de l'indicateur pour les États-Unis et le Japon.

L'objectif quantitatif parfois clairement exprimé est d'amener la moyenne de l'Union à la moyenne des trois pays actuellement les plus performants tout en gardant un œil sur les performances des États-Unis et du Japon.

Il faut noter que cette liste est complétée par une liste plus vaste d'indicateurs (autour de 120) chargés de suivre de façon encore plus détaillée les objectifs mais, comme il a déjà été dit, un trop grand nombre d'indicateurs tue les indicateurs et on observe que cette longue liste n'est que très peu utilisée par les États membres.

3.3 Indicateurs de qualité de la formation professionnelle définis par l'Union européenne

Pour améliorer la transparence des qualifications et développer la confiance mutuelle entre pays, **dix indicateurs** ont été définis:

- *Indicateur 1*: part des fournisseurs d'enseignement et de formation professionnels appliquant le système de «quality management» respectant le cadre commun d'assurance-qualité.
- *Indicateur 2*: investissement dans la formation des éducateurs.
- *Indicateur 3*: taux de chômage par groupes (ou par niveau de formation).
- *Indicateur 4*: importance des groupes vulnérables (ou à risque): sorties prématurées du système éducatif, jeunes au chômage (moins de 25 ans), chômeurs de longue durée (un an et plus), seniors (plus de 55 ans), personnes handicapées (selon les définitions nationales).
- *Indicateur 5*: taux de participation à la formation professionnelle initiale et à la formation tout au long de la vie par type de programme de formation professionnelle.

FONCTION OBSERVATOIRE EUROMED: MANUEL DE DÉVELOPPEMENT D'INDICATEURS SUR L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- *Indicateur 6*: pourcentage de participants qui ont commencé et terminé avec succès une formation professionnelle par type d'enseignement et de formation professionnels.
- *Indicateur 7*: destination des stagiaires six mois après la formation.
- *Indicateur 8*: utilisation dans le travail des compétences – savoir-faire acquis, du point de vue de l'employeur et de l'employé.
- *Indicateur 9*: qualité des mécanismes existant pour adapter l'enseignement et la formation professionnels aux changements dans la demande du marché du travail.
- *Indicateur 10*: qualité des dispositifs existant pour promouvoir un meilleur accès incluant les systèmes d'orientation, de conseil et de soutien.

Quelques indicateurs «structurels» sont déjà disponibles mais, pour la plupart, ils sont encore en construction et en phase de recueil d'information et/ou de premiers calculs. Il sera intéressant d'observer en grandeur réelle l'utilisation d'indicateurs pour mesurer la qualité et voir de quelle manière les indicateurs permettront de faire évoluer les systèmes de formation professionnelle dans la direction souhaitée.

3.4 Indicateurs utilisés par les observatoires nationaux des pays partenaires de l'Union européenne sur l'enseignement et la formation professionnels

L'ETF avait défini, dans le milieu des années 90, une quinzaine d'indicateurs clés qui devaient permettre de suivre l'évolution des systèmes de formation professionnelle dans les pays partenaires (dont les nouveaux États indépendants et la Mongolie). Ces indicateurs étaient collectés par des observatoires nationaux, petites unités chargées de collecter, d'analyser et de diffuser les informations sur la formation et l'enseignement professionnels.

Parmi les indicateurs retenus par l'ETF figuraient les indicateurs suivants:

- Niveaux de formation de la population totale des 25-29 ans, par groupe d'âge et par niveau CITE.
- Niveaux de formation par sexe.
- Taux de chômage par âge, sexe, niveau de formation.
- Taux de participation des 14-19 ans dans l'enseignement général, dans l'enseignement professionnel de niveau CITE 3 par sexe.
- Nombre et taux de non-scolarisés dans la population des 14-19 ans par sexe.
- Abandons dans l'enseignement secondaire de niveau CITE 3A ou 3B.
- Dépenses publiques pour l'ensemble de l'éducation et dans l'enseignement professionnel.

Lorsque l'on a comparé cette liste d'indicateurs définis par l'ETF avec les objectifs des politiques éducatives des nouveaux États indépendants et de la Mongolie, il est apparu qu'il y avait un écart évident entre ce qu'il était souhaitable de mesurer et ce qui l'était réellement par ces indicateurs. C'est pourquoi ce projet a été profondément réorienté. Les leçons tirées de cette expérience ont beaucoup servi pour la mise en place de nouveaux projets et notamment ceux liés au développement d'une fonction observatoire emploi-formation dans la région MEDA, comme le projet jordanien.

3.5 Indicateurs construits dans le cadre du projet «Développement d'une fonction observatoire emploi-formation» en Jordanie

Voici la liste des indicateurs retenus par le groupe de pilotage du projet, classés par grande catégorie d'objectifs avec un ensemble d'indicateurs de contexte.

Indicateurs de contexte

- *Indicateur 1*: niveau d'éducation pour la population de 16 ans et plus par âge et par sexe.
- *Indicateur 2*: taux d'activité par niveau d'éducation et par sexe.
- *Indicateur 2.1*: taux d'emploi par niveau d'éducation et par sexe.
- *Indicateur 2.2*: taux de chômage par âge, niveau d'éducation et par sexe.
- *Indicateur 3*: produit intérieur brut par habitant.

Équiper les Jordaniens pour le monde du travail

A) Ensemble de l'enseignement professionnel et technique (ETFP)

- *Indicateur 4*: taux de participation par âge, sexe et filières de formation.
- *Indicateur 5*: inscription en EFTP dans des programmes entièrement scolaires en pourcentage de l'ensemble des inscrits en EFTP.
- *Indicateur 6*: taux d'inscription en enseignement et formation professionnelle initiale par programme.

B) Apprentissage

- *Indicateur 7*: pourcentage d'apprentis dans l'ensemble des inscrits en EFTP.
- *Indicateur 8*: répartition des apprentis par sexe et spécialités (effectifs et pourcentages).

C) Enseignement professionnel

- *Indicateur 9*: pourcentage des inscrits dans l'enseignement professionnel par rapport à l'ensemble des inscrits en EFTP.
- *Indicateur 10*: répartition (effectifs et pourcentages) des élèves de l'enseignement professionnel par sexe et type d'enseignement.

D) Enseignement secondaire appliqué

- *Indicateur 11*: pourcentage des inscrits dans l'enseignement secondaire appliqué par rapport à l'ensemble des inscrits en EFTP.
- *Indicateur 12*: répartition (effectifs et pourcentage) des élèves de l'enseignement secondaire appliqué par rapport à l'ensemble des inscrits en EFTP.

E) Enseignement technique et technologique

- *Indicateur 13*: pourcentage des étudiants de l'enseignement technique et technologique par rapport à l'ensemble des inscrits en EFTP.

FONCTION OBSERVATOIRE EUROMED: MANUEL DE DÉVELOPPEMENT D'INDICATEURS SUR L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- *Indicateur 14*: répartition (effectifs et pourcentages) des étudiants de l'enseignement technique et technologique par sexe, âge et spécialité.

Obtenir des résultats équitables

A) Accès équitable pour des groupes

- *Indicateur 15*: taux brut de scolarisation en ETFP par sexe et filière.
- *Indicateur 16*: taux net de scolarisation en ETFP par sexe et filière.
- *Indicateur 17*: taux brut de scolarisation en ETFP par région et filière.
- *Indicateur 18*: taux net de scolarisation en ETFP par région et filière.

B) Indicateurs de performance/résultats

- *Indicateur 19*: taux de succès par programme.
- *Indicateur 20*: taux d'abandon par âge, sexe, programme et semestre.
- *Indicateur 21*: taux de réussite à l'examen d'obtention de diplômes en ETFP par âge, sexe et programmes.

Rationalisation de l'investissement dans la formation

- *Indicateur 22*: pourcentage des dépenses publiques courantes dans le PIB.
- *Indicateur 23*: dépenses publiques d'éducation en ETFP en pourcentage de l'ensemble des dépenses publiques.
- *Indicateur 24*: dépenses publiques d'éducation par élève par type d'éducation et de formation.
- *Indicateur 25*: dépenses publiques courantes d'éducation en ETFP par élève rapporté au PIB par habitant.
- *Indicateur 26*: répartition des dépenses publiques en ETFP par type d'éducation et de formation.
- *Indicateur 27*: répartition des investissements publics et privés dans les établissements d'éducation.
- *Indicateur 28*: répartition des fonds d'ETFP par source, type d'éducation et de formation.

Maximiser la valeur des dépenses publiques en ETFP (résultats)

- *Indicateur 29*: coût par heure d'enseignement.
- *Indicateur 30*: coût d'un diplômé par programme.
- *Indicateur 31*: charge d'enseignement par enseignant.
- *Indicateur 32*: qualifications des enseignants par sexe, niveau d'éducation et années d'expérience.
- *Indicateur 33*: coût de la formation continue des formateurs par programme.

Cette liste d'indicateurs est très intéressante et peut servir de point de départ à des pays qui démarreraient un projet d'indicateurs. En effet, ces indicateurs traitent de plusieurs points très importants:

- cohésion sociale et accès au système d'enseignement technique et de formation professionnelle;
- financement de la formation;

3. DES OBJECTIFS AUX INDICATEURS

- enseignement technique et formation professionnelle, et apprentissage tout au long de la vie.

Cependant dans les pays MEDA un ensemble de priorités de développement ont été identifiées en vue de rendre les systèmes de formation professionnels plus performants. Bien que ces domaines prioritaires relèvent d'aspects qualitatifs et rendent la construction d'indicateurs assez difficile, on doit cependant s'efforcer de trouver des approximations intéressantes:

- gouvernance des systèmes de formation, y compris décentralisation/autonomie des instituts/centres d'enseignement technique et de formation professionnelle, participation des partenaires sociaux à tous les niveaux du système d'enseignement technique et de formation professionnelle;
- développement des compétences pour le secteur informel.

Sur la gouvernance, on peut développer des outils qui permettent de savoir où sont prises les décisions importantes concernant les différents aspects de la formation professionnelle. Ainsi, par exemple, il est intéressant de savoir si la création de diplômes professionnels dépend du niveau national, du niveau régional ou du niveau local. S'il y a des compétences partagées, dans quelles proportions le sont-elles réellement?

Sur la construction de l'offre de formation professionnelle, de la même manière, il est intéressant de savoir qui ouvre, crée, supprime, modifie quoi, et quelle proportion de l'offre cela représente.

Sur la participation des partenaires sociaux, on peut mesurer la fréquence de leur présence dans les organes décisionnels.

Ces différents points sont traités de façon plus complète dans la note méthodologique *Fonction observatoire Euromed: indicateurs pour la gouvernance des systèmes de formation professionnelle*.

En ce qui concerne le développement des compétences pour le secteur informel, il faut tout d'abord noter un projet très intéressant de l'UNESCO dans ce domaine. En effet, cette dernière propose de construire un véritable système d'information sur l'enseignement non formel. Elle fournit un manuel et des logiciels pour sa mise en place. Cela peut représenter un soutien très important pour de nombreux pays.

Bien entendu, des indicateurs sont proposés dans ce système d'information. Ils concernent différentes catégories d'indicateurs portant sur les effectifs de stagiaires, les heures-stagiaires, les dépenses par grands types de formation (alphabétisation, génération de ressources, développement des compétences, traitement de publics très défavorisés), par source de financement, par agence (UNESCO, 2005). Il faut d'ailleurs noter que la Jordanie sera un des premiers pays à mettre en place ce nouveau système d'information (avec indicateurs).

On peut également citer quelques exemples de liens entre objectifs et indicateurs, sans oublier le problème posé par la disponibilité des données pour pouvoir calculer concrètement les indicateurs.

- Améliorer la qualification de la population active: les indicateurs sur le niveau de formation de la population active sont une première mesure de la qualification

FONCTION OBSERVATOIRE EUROMED: MANUEL DE DÉVELOPPEMENT D'INDICATEURS SUR L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

mais, s'ils sont nécessaires comme données de cadrage, ils sont très difficiles à utiliser pour définir et conduire une politique éducative car ils sont alors trop généraux. Il faudrait donc les compléter par des indicateurs concernant les compétences ciblées que les pays veulent développer. On peut se référer aux choix de l'Union européenne concernant les langues, les mathématiques et les sciences par exemple.

- Établir des liens et des passerelles plus nombreuses entre l'éducation et le monde du travail: il n'y a pas d'indicateurs sur ce sujet. Il faudrait mesurer les différents types de relation entre éducation et entreprise (stages, apprentissages et autres formations en alternance, jumelages) pour pouvoir suivre cet objectif.
- Augmenter le taux d'occupation des jeunes avec un premier niveau d'enseignement professionnel: le taux de chômage par âge et niveau de formation est une première approche. Mais il faudrait pouvoir connaître de façon plus précise les taux de chômage et d'emploi des jeunes qui sont passés par les différents types d'enseignement professionnel.
- Développer un lien plus étroit entre les contenus de l'éducation et de la formation professionnelles et les besoins de l'économie et de l'emploi: aucun indicateur ne répond à cette question. Il faudrait disposer de données sur l'insertion professionnelle des jeunes selon la spécialité de formation et observer les taux d'emploi et de chômage selon ces spécialités.
- Former plus de jeunes pour répondre aux besoins de personnels qualifiés du marché du travail: aucun indicateur ne répond à cette difficile question. En effet, pour y répondre, il faut tout d'abord définir les besoins en personnels qualifiés de l'économie dans un avenir proche. Cela nécessite des travaux prospectifs toujours délicats à mener. Il faut ensuite définir quelles sont les filières de formation qui peuvent répondre à ces besoins.
- Combattre le chômage des jeunes sans qualifications: l'indicateur sur le taux de chômage par niveau de formation est une première approximation, mais il devrait être complété par une mesure régulière du nombre de sortants du système éducatif sans qualification. On pourrait ainsi suivre l'évolution de ce nombre et s'assurer qu'il diminue. Cette information compléterait l'information fournie sur les sortants du niveau CITE 3. De plus, il faudrait mesurer plus précisément les taux de chômage et d'emploi de ces jeunes.
- Augmenter l'accès aux différents niveaux de l'enseignement professionnel: les taux de participation dans l'enseignement et la formation professionnels répondent en partie à cette question. Ils pourraient être complétés par les taux de passage des différentes classes de l'enseignement général vers les classes de l'enseignement professionnel.
- Améliorer l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement et de la formation professionnels: aucun indicateur sur ce sujet développé par l'ETF actuellement. Il faudrait soit utiliser des informations collectées dans des enquêtes auprès de la population active soit mettre en place un dispositif d'enquêtes sur l'insertion professionnelle des jeunes sortant du système d'enseignement et de formation.
- Augmenter le taux de diplômés de l'enseignement professionnel: aucun indicateur développé par l'ETF pour l'instant. Il faut collecter des informations sur les diplômés de l'enseignement et de la formation professionnels et calculer par exemple la proportion d'une génération qui obtient de tels diplômes. On pourra ainsi vérifier que cette proportion augmente.
- Diminuer le nombre de jeunes sortant de l'enseignement professionnel sans qualification: aucun indicateur développé par l'ETF sur ce sujet pour l'instant. Il

3. DES OBJECTIFS AUX INDICATEURS

faudrait mesurer ou estimer le nombre de ces jeunes. Selon l'organisation du système éducatif, différentes méthodes peuvent être utilisées.

- Améliorer le taux de réussite aux examens de l'enseignement professionnel: aucun indicateur développé par l'ETF sur ce sujet pour l'instant. Il faut disposer des statistiques sur les examens de l'enseignement professionnel et calculer les taux de réussite sur plusieurs années.

D'autres objectifs plus qualitatifs peuvent être explorés, par exemple:

- Lier le système éducatif avec les réformes en cours dans la société et l'établissement d'un État démocratique de droit: aucun indicateur développé par l'ETF sur ce sujet. Des enquêtes sur le civisme des jeunes pourraient fournir des informations utiles sur ce sujet très qualitatif et très délicat.
- Fournir des spécialistes qualifiés aux institutions éducatives, augmenter le prestige et le statut social des activités éducatives: il s'agit ici de mesurer tout d'abord la qualification professionnelle des enseignants et d'établir des prévisions de besoin en recrutement de ces personnels. Des travaux prospectifs pourraient fournir de telles informations. Quant à la seconde partie, il faut tout d'abord définir comment mesurer le prestige et le statut social des activités éducatives. Est-ce le salaire des enseignants, le salaire des diplômés, l'intérêt de la population pour les activités éducatives, la part du budget ou du PIB consacré à l'éducation? Voilà une question à débattre avant de définir l'indicateur pertinent.
- Mettre en place un système d'évaluation fiable de la qualité de l'éducation: il faut mettre en place un système d'indicateurs permettant d'évaluer l'ensemble du système éducatif et mettre en place un dispositif d'évaluation des acquis des élèves. Vaste programme demandant un gros effort sur le système d'information.
- Développer et mettre en place un système de collecte de fonds auprès des organismes étrangers ou internationaux: beaucoup de pays en développement ou en transition s'efforcent de rationaliser leurs demandes en aide extérieure. Il serait donc intéressant de chercher des indicateurs rendant compte de ces opérations mais, pour l'instant, aucun indicateur de ce type n'existe.
- Développer la collaboration internationale dans la formation des enseignants: aucun indicateur n'est disponible sur ce sujet pour l'instant. Il faudrait mesurer les différents types d'échanges d'enseignants ou d'échanges d'expérience. Là encore tout est à construire.

4. PRINCIPALES ÉTAPES D'UN PROJET SUR LES INDICATEURS

On vient de présenter les deux premières phases d'un projet sur les indicateurs: l'identification des objectifs et le choix des indicateurs.

On a vu toute l'importance d'identifier les objectifs que l'on souhaite mesurer et donc de disposer de documents de politique éducative ou d'un plan de développement de l'éducation et de la formation qui permette de correctement réaliser cette identification.

Une fois ce travail effectué, il va falloir construire et calculer très concrètement les indicateurs. Pour cela, il est indispensable de disposer d'un système d'information de qualité qui rende ces tâches possibles. Il est très difficile de réussir un tel projet s'il n'existe pas de système d'information déjà mis en place et performant. Si tel est le cas, il faut déjà le mettre en place, ce qui est une autre histoire...

En ce qui concerne l'enseignement et la formation professionnels, le problème est encore plus complexe que pour l'éducation de base car, outre des données sur l'enseignement initial, le système d'information doit intégrer des données sur la formation professionnelle continue, sur la transition professionnelle (de l'enseignement-formation à l'emploi), sur le fonctionnement global du marché du travail et plus particulièrement sur les personnes quittant le système de formation. Il est donc nécessaire de couvrir plusieurs domaines, de faire appel à des sources d'information différentes pour disposer d'un ensemble cohérent d'informations. Or peu de pays disposent d'un système complet d'information et cela va constituer un frein sérieux aux travaux sur les indicateurs.

Plaçons-nous dans l'hypothèse où un ou des systèmes d'information sur l'éducation et la formation professionnelle existent même si dans le déroulement du projet on constate qu'ils sont insuffisants.

Tout d'abord, il faut repérer les sources et données disponibles.

L'étape suivante, celle du calcul, n'est pas aussi facile qu'elle paraît de prime abord. Une des raisons en est que des méthodes de calcul différentes peuvent être utilisées. Par conséquent, il faut souligner l'importance d'une définition précise des indicateurs, et en particulier la nécessité d'avoir un glossaire des termes utilisés. Ces questions sont abordées en détail dans les paragraphes qui suivent, et concernent la vérification de la cohérence des résultats, l'analyse des indicateurs, ainsi que le format du document utilisant les calculs.

4.1 Quelques remarques sur la collecte des données

Pour permettre d'accélérer la disponibilité des données, un nombre croissant de pays procède à des enquêtes rapides sur échantillons représentatifs d'établissements ou de sous-populations (les ménages, les travailleurs d'un secteur économique...) pour collecter des données sur l'éducation, sur l'insertion professionnelle et sur la formation professionnelle. Un tel outil peut être particulièrement utile, par exemple, dans les situations suivantes:

- pour alléger la charge qui pèse sur les établissements d'enseignement et de formation, certaines informations (non nécessaires, pour des raisons administratives, sur l'ensemble des établissements) ne seront collectées que pour un nombre limité d'entre eux;
- pour obtenir un feed-back rapide, par exemple sur la mise en œuvre d'une nouvelle politique, un échantillon d'établissements ou d'une population bien ciblée peut fournir les données pertinentes nécessaires;
- pour connaître l'insertion professionnelle et la situation vis-à-vis de l'emploi de jeunes qui viennent de quitter le système éducatif avec un diplôme ou même avec une spécialité précise de formation;
- pour connaître les trajectoires professionnelles des jeunes ayant quitté le système éducatif depuis trois ou cinq ans;
- pour évaluer la participation à des stages de formation professionnelle continue.

En ce qui concerne l'insertion professionnelle des diplômés, un échantillon permet d'obtenir les informations sur les conditions et la qualité de leur insertion, sauf bien entendu s'il s'agit d'une formation ou d'une spécialité à très faible effectif et pour laquelle un nombre trop faible de personnes aura été interrogé. On touche ici les limites des travaux basés sur un échantillon.

La plupart des informations issues d'enquêtes auprès des ménages (niveau de la population, participation à des stages de formation par exemple) sont obtenues dans ce cadre et en ont donc les avantages et les limites.

Il est important de noter à ce stade que les objectifs d'un document d'indicateurs et d'un annuaire statistique ne sont pas les mêmes. Le premier veut afficher l'évolution du système éducatif, souligner certaines tendances et signaler des problèmes. Le deuxième essaie de rassembler dans un ensemble global toutes les données sur l'éducation. L'exhaustivité est impérative pour le second, pas pour le premier.

La réflexion sur les indicateurs peut permettre d'améliorer le système d'information (en volume et en fiabilité). En effet, la publication des indicateurs constitue un retour d'information pour les personnes qui sont des producteurs d'information (chefs d'établissement, services régionaux, producteurs de statistiques...). Elles peuvent constater combien leur travail de recueil d'informations est important, utile et utilisé.

Actuellement, de nombreuses discussions portent sur la fiabilité des données. Certes, il est bien souvent difficile de connaître la précision de telle ou telle information sur les effectifs scolaires ou sur le fonctionnement du marché du travail. Cependant, il ne peut être question d'attendre une hypothétique fiabilité des données qui tomberait quasiment du ciel. Bien au contraire, c'est en publiant des données et en les utilisant (bien entendu avec les précautions nécessaires) que l'on peut en améliorer la qualité. C'est le cercle vertueux des statisticiens.

4. PRINCIPALES ÉTAPES D'UN PROJET SUR LES INDICATEURS

Il faut ajouter que certains problèmes sont si patents qu'ils ne nécessitent pas une précision inférieure à quelques pour cent. Ainsi, même avec une forte incertitude sur la qualité des données démographiques ou sur les données concernant l'éducation ou l'emploi, la chute de l'enseignement préscolaire ou le fort taux de chômage des nouveaux États indépendants sont des faits incontournables. De la même manière, les fortes différences entre les zones urbaines et les zones rurales apparaîtront toujours. C'est en faisant vivre les statistiques que l'on en améliorera la qualité.

De plus, les décideurs politiques pourront soutenir davantage les efforts des services qui produisent des informations directement utilisables.

C'est un des intérêts à ne pas négliger d'un projet «indicateurs».

4.2 Recensement des sources et des données disponibles

On a déjà pu observer que certains indicateurs prévus dans une liste initiale ont dû être abandonnés faute de données disponibles ou parce qu'il était impossible de trouver une bonne façon d'effectuer une mesure. Cette phase de recensement des sources disponibles est donc très importante et doit permettre de vérifier la possibilité de réellement calculer chacun des indicateurs prévus. Toutes les sources utilisables doivent donc être repérées et utilisées.

La majeure partie de ces données sur l'enseignement et en particulier sur l'enseignement professionnel est issue des recensements annuels d'effectifs scolaires et des enquêtes annuelles sur les personnels, des résultats aux examens et des infrastructures. Certaines sont internes au ministère de l'Éducation nationale mais pas nécessairement au service des statistiques: par exemple, si les données sur les élèves et les établissements sont généralement disponibles au service des statistiques, celles sur les personnels, leur statut, leurs conditions de logement, leur formation initiale et continue le sont souvent dans une direction de gestion des ressources humaines.

Les données démographiques sont le plus souvent sous la responsabilité de l'institut national des statistiques; elles sont d'une grande importance car il est essentiel de disposer de données par âge pour toutes les années. Il faut que les estimations faites pour les années inter-recensements ou post-recensements (pour le dernier effectué) soient de qualité. Dans le cas contraire, les taux de scolarisation peuvent être grandement faussés comme l'ensemble des indicateurs impliquant une bonne connaissance des données de population. De la même manière, il est important de disposer de données régionales afin de pouvoir rendre compte des disparités régionales de scolarisation. Enfin, il est nécessaire de disposer de projections pour pouvoir établir les prévisions d'effectifs scolaires et les besoins en recrutement d'enseignants. Quelques indicateurs prévisionnels pourront alors être construits.

Les données financières sont issues de la direction chargée des affaires financières et de l'institut national des statistiques chargé des comptes financiers. Beaucoup d'indicateurs ont besoin de données telles que le PIB ou des informations tirées de l'analyse du budget de l'État.

FONCTION OBSERVATOIRE EUROMED: MANUEL DE DÉVELOPPEMENT D'INDICATEURS SUR L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

On peut également utiliser des données partielles portant sur quelques régions ou sur un échantillon d'élèves. Les rapports d'inspection sont par exemple une source importante d'informations sur le matériel pédagogique ou l'encadrement des enseignants. Elles peuvent en effet illustrer une analyse. Des données ponctuelles élaborées pour le besoin d'une étude ou d'un projet particulier peuvent être utilisées de la même façon.

Il ne faut pas hésiter à utiliser des données provenant d'un sondage. Comme indiqué plus haut, l'important est que l'échantillon ait été bien construit et soit représentatif du niveau étudié. Il est parfois indispensable de recourir à des études faites sur un échantillon car elles seraient trop coûteuses à mener de façon exhaustive. La précision obtenue ainsi est tout à fait acceptable pour l'analyse de beaucoup de problèmes rencontrés dans le système éducatif.

Pour la formation professionnelle, il faut mobiliser toutes les informations dont on dispose sur les formations formelles, non formelles ou informelles. Il faut là encore définir de façon précise ce que l'on entend par ces termes. À nouveau, on constate l'importance de rédiger un glossaire contenant les principales définitions utilisées dans la collecte des données et le calcul des indicateurs. Il faut avoir ces informations selon le type de public (jeunes, adultes, par sexe) et selon la durée des formations car, contrairement à la formation initiale, la formation professionnelle peut avoir une durée très différente de l'année scolaire. La seule connaissance du nombre d'inscriptions est donc insuffisante. Il est nécessaire de connaître la durée des formations suivies dont on pourra déduire un nombre de jours (ou d'heures) de formation. Il sera alors également possible de calculer une durée moyenne de formation pour chaque inscription. Un autre élément important pour la formation professionnelle est d'essayer de connaître le nombre réel de personnes ayant participé à ces formations. En effet, là encore, le nombre d'inscriptions ne suffit pas puisqu'une même personne peut avoir participé à plusieurs actions de formation dans une période donnée (l'année scolaire par exemple). Le ministère responsable de la formation professionnelle peut obtenir ces données soit à partir du recensement des différentes formations soit à partir d'enquêtes sur échantillon (par exemple auprès des ménages) comportant des questions sur les formations professionnelles suivies dans une période de référence.

Une bonne connaissance des certifications délivrées par type et par spécialité de formation est également nécessaire. Cette information est en général disponible dans les différentes instances de certification mais cela nécessite souvent d'interroger plusieurs institutions (ministère de l'Éducation, ministère de la Formation professionnelle, ministère de la Santé, ministère du Travail, instances professionnelles...).

Comme déjà mentionné, il faut également établir un panorama complet des différentes sources de financement de l'enseignement et de la formation professionnels (ministères, collectivités locales, entreprises privées, ménages...).

De plus, il est nécessaire de disposer de données sur l'insertion professionnelle des jeunes et sur la transition enseignement-activité professionnelle. Pour cela on peut utiliser soit des enquêtes auprès des ménages (type «enquête emploi») comportant des questions sur la situation précédente (dans le cas qui nous intéresse «en formation») et des questions sur la situation professionnelle au moment de l'enquête, soit des enquêtes spécifiques sur des échantillons de jeunes sortant du système d'enseignement et de formation. Ce dernier type d'enquêtes permet en général d'avoir des informations plus fines et de mesurer par exemple les différences d'insertion liées aux spécialités de

4. PRINCIPALES ÉTAPES D'UN PROJET SUR LES INDICATEURS

formation: meilleure insertion des spécialités industrielles que des spécialités tertiaires par exemple. Mais il est également plus coûteux.

Il est bon enfin de disposer de travaux prospectifs sur les besoins de l'économie et de la société pour mettre en regard les prévisions et le système de formation.

Quant à l'enseignement non formel, le projet sur les indicateurs doit accompagner la mise en place des systèmes d'information, car ceux-ci sont tout juste en train de se mettre en place dans un petit nombre de pays.

4.3 Quelques exemples de recueil de données au niveau européen et au niveau mondial

4.3.1 Les données collectées par Eurostat

Le calcul des indicateurs élaborés pour le suivi des processus de Lisbonne s'appuie sur la collecte régulière des données organisées par Eurostat. Cette collecte des données se fonde à la fois sur les collectes propres des ministères nationaux en charge de l'éducation et de la formation utilisées pour remplir des questionnaires définis par Eurostat et sur des enquêtes sur la force de travail qui ont été harmonisées au niveau de l'Union européenne. Eurostat garantit la comparabilité des données ainsi rassemblées. De plus, des enquêtes périodiques permettent de connaître les actions de formation financées par les entreprises.

À partir de ces données, des indicateurs généraux sont calculés annuellement. On peut citer:

- Formation permanente par sexe: pourcentage de la population adulte âgée de 25 à 64 ans ayant participé à une formation ou à un enseignement. La formation permanente fait référence aux personnes âgées de 25 à 64 ans qui ont répondu avoir suivi un enseignement ou une formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête (numérateur). Le dénominateur est la population totale du même groupe d'âge, à l'exclusion des non-réponses à la question «Formations et enseignements suivis». Le numérateur et le dénominateur sont dérivés de l'enquête communautaire sur les forces de travail. Les informations collectées concernent toutes les formes d'enseignement ou de formation, qu'elles soient ou non pertinentes pour l'emploi actuel ou futur du répondant.
- Élèves dans la filière professionnelle de l'enseignement secondaire supérieur par sexe. Cet indicateur fournit des informations sur le pourcentage de garçons et de filles en deuxième cycle de l'enseignement secondaire qui sont inscrits dans la filière professionnelle. Il indique l'importance de l'enseignement et de la formation professionnels initiaux dans un pays, tout en tenant compte de la dimension hommes-femmes.
- Taux de chômage de la population totale par niveau d'études par sexe. Population âgée de 25 à 59 ans. L'indicateur porte sur la tranche des 25-59 ans. Il mesure la «probabilité» des personnes employées d'être au chômage, ventilée par niveau d'études. Les indicateurs permettent d'évaluer les difficultés rencontrées sur le marché du travail par des personnes avec des niveaux d'études différents et donnent une première idée du rôle joué par l'éducation dans la réduction des risques de chômage.

FONCTION OBSERVATOIRE EUROMED: MANUEL DE DÉVELOPPEMENT D'INDICATEURS SUR L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- Niveau d'éducation des jeunes par sexe. Pourcentage de la population âgée de 20 à 24 ans ayant atteint au moins un niveau d'éducation secondaire supérieur. L'indicateur «Niveau d'éducation des jeunes» est défini comme le pourcentage des jeunes de 20 à 24 ans ayant au moins atteint un niveau d'enseignement ou de formation secondaire supérieur, soit un niveau CITE 3 à 4 minimum (numérateur). Le dénominateur est la population totale du même groupe d'âge, à l'exclusion des non-réponses aux questions «Niveau d'enseignement ou de formation atteint». Le numérateur et le dénominateur sont dérivés de l'enquête communautaire sur les forces de travail.

Les indicateurs présentés plus haut sont calculés périodiquement afin d'assurer le suivi des processus de Lisbonne et de Copenhague.

Il y a lieu de noter que le travail réalisé par Eurostat est vital pour le calcul des indicateurs et pour le suivi des objectifs de Lisbonne. Il est clair qu'une collecte de données harmonisées sur l'ensemble des pays MEDA est absolument indispensable pour obtenir des indicateurs comparables. Il est donc vital que les projets MEDSTAT et MED-SOC se développent rapidement et fournissent les données nécessaires aux calculs des indicateurs définis dans le cadre du projet MEDA-ETE¹. Il faut cependant remarquer qu'il faut une année pleine pour expérimenter une enquête sur la force de travail, car il faut adapter l'enquête européenne au contexte MEDA, former les enquêteurs, adapter les outils statistiques. Il faut ensuite une année pour faire l'enquête complète et extraire les premiers résultats. Pour une décision d'enquête en janvier 2006, on peut donc espérer des premiers résultats en janvier 2008 si tout se passe bien.

4.3.2 Les données et les indicateurs produits par le BIT

Le Bureau international du travail (BIT) fournit pour l'ensemble des pays du monde des données et des indicateurs sur le marché du travail. Il est intéressant de mobiliser ces informations pour bien définir le contexte de la formation professionnelle. À titre indicatif voici la liste des indicateurs clés élaborés par le BIT:

- taux d'activité
- rapport emploi-population
- situation dans l'emploi
- emploi par secteur
- travailleurs à temps partiel
- nombre de personnes travaillant moins de 20 heures ou plus de 40 heures par semaine exprimé en pourcentage de l'emploi total
- heures effectuées par personne par an
- emploi dans le secteur informel selon une définition harmonisée ou selon une définition nationale, répartition par microentreprises (définition harmonisée ou définition nationale)
- chômage et taux de chômage au sens du BIT
- chômage des jeunes
- chômage de longue durée

1 Le programme MEDSTAT vise à développer les systèmes d'information ainsi qu'à améliorer la qualité des services existants fournis par les systèmes statistiques des 12 partenaires méditerranéens (bureaux nationaux de statistiques et autres institutions). MED-SOC est un sous-programme traitant les statistiques sociales. MEDA-ETE couvre l'éducation et la formation pour l'emploi.

4. PRINCIPALES ÉTAPES D'UN PROJET SUR LES INDICATEURS

- chômage par niveau d'instruction
- sous-emploi lié à la durée du travail
- taux d'inactivité dans le groupe d'âge de 25 à 54 ans
- main-d'œuvre âgée de 15 ans ou plus par niveau d'instruction
- main-d'œuvre âgée de 25 à 29 ans possédant un niveau d'instruction supérieur
- taux d'analphabétisme des personnes âgées de 15 ans ou plus
- indices des salaires dans les industries manufacturières
- indice des taux de salaire professionnel et indice des gains professionnels
- coût de rémunération des ouvriers dans les industries manufacturières et pourcentage annuelle de variation de ces coûts
- productivité du travail et coût unitaire par grands secteurs économiques
- flux du marché du travail
- pauvreté et répartition des revenus.

Il faut préciser que peu de pays MEDA ont pour l'instant fourni des données au BIT pour le calcul des indicateurs. Le projet MEDA-ETE peut créer une dynamique favorable pour combler ces lacunes et il est donc important d'associer le BIT au projet.

4.4 Calcul

Pour chaque indicateur, une formule de calcul doit être explicitée. Ce procédé permet d'établir la liste détaillée des informations élémentaires nécessaires au calcul des indicateurs. Exemple: pour le taux net de scolarisation correspondant aux âges théoriques de l'enseignement professionnel, il faut connaître les effectifs scolarisés à ces âges et la population totale de ces mêmes âges. Cette explicitation est aussi nécessaire parce que le même indicateur peut souvent être calculé de diverses façons par des personnes différentes, ainsi les taux de scolarisation ou les taux d'accès... L'objectif est d'éviter ou plutôt de limiter les ambiguïtés. À ce stade, il est intéressant de préciser les ventilations souhaitées dans le calcul des indicateurs: âge, sexe, catégories diverses...

On peut imaginer une fiche type qui aurait le format suivant:

Fiche «indicateurs»	
Indicateur	
Finalité – lien avec les objectifs définis	
Définition précise	
Niveau	
Ventilation	
Mode de calcul	
Source	
Validité	
Fréquence	

FONCTION OBSERVATOIRE EUROMED: MANUEL DE DÉVELOPPEMENT D'INDICATEURS SUR L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Voici quelques exemples proches de cette fiche type:

Indicateur: Taux brut d'admission dans l'enseignement professionnel

- Finalité: mesurer l'augmentation de la capacité d'accueil dans l'enseignement professionnel.
- Niveau: national et régional.
- Ventilation: par sexe.
- Mode de calcul: effectif des nouveaux inscrits dans l'enseignement professionnel/population d'âge théorique d'entrée dans l'enseignement professionnel (exemple: 14 ans).
- Source: recensement annuel.
- Validité: ? (en effet la validité des données peut être incertaine).
- Fréquence: annuelle.

Indicateur: Taux brut de scolarisation dans l'enseignement professionnel

- Finalité: mesurer la capacité d'accueil dans l'enseignement professionnel.
- Niveau: national et régional.
- Ventilation: par sexe.
- Mode de calcul: effectif total de l'enseignement professionnel tous âges confondus/population du groupe d'âge théorique de l'enseignement professionnel (exemple: groupe d'âge = 14-16 ans).
- Source: recensement scolaire annuel.
- Fréquence: annuelle.

Indicateur: Taux net de scolarisation dans l'enseignement professionnel

- Finalité: mesurer l'intensité de la scolarisation dans l'enseignement professionnel.
- Niveau: national et régional.
- Ventilation: par sexe.
- Mode de calcul: effectif scolarisé d'un groupe d'âge dans l'enseignement professionnel/population de ce groupe d'âge.
- Source: recensement scolaire annuel.
- Fréquence: annuelle.

Indicateur: Taux de transition dans l'enseignement technique et professionnel

- Finalité: mesurer l'accès à l'enseignement technique et professionnel.
- Niveau: national et régional.
- Ventilation: par sexe.
- Mode de calcul: nombre d'admis en première année de l'enseignement technique et professionnel au cours d'une année scolaire donnée/nombre d'inscrits en dernière année par exemple de l'enseignement de base au cours de l'année précédente.
- Source: recensement scolaire annuel.
- Fréquence: annuelle.

Indicateur: Taux de diplômés de l'enseignement professionnel

- Finalité: mesurer la proportion d'une génération qui obtient un diplôme de l'enseignement professionnel.

4. PRINCIPALES ÉTAPES D'UN PROJET SUR LES INDICATEURS

- Niveau: national et régional.
- Ventilation: par sexe.
- Mode de calcul: nombre de diplômés de l'enseignement professionnel d'une année scolaire donnée d'âge théorique d'obtention du diplôme/population totale de cet âge.
- Source: recensement scolaire annuel.
- Fréquence: annuelle.

Il est utile que les services qui ont fourni les données indiquent leur validité. Cela permet au lecteur une appréciation plus exacte de l'information qui lui est fournie.

Il est important également de définir les termes que l'on utilise, aussi la présence d'un glossaire est-elle indispensable dans la publication finale. Quelques exemples de définition sont donnés ci-après. Cependant, il faut souligner que les glossaires peuvent être différents d'un pays à l'autre selon la manière dont les indicateurs sont interprétés. Pour les organisations internationales, il est bien évidemment souhaitable qu'elles utilisent les mêmes définitions. Ce souhait n'est cependant pas toujours réalisé, hélas.

On s'attachera, lors des phases de définition puis de mise en œuvre des indicateurs, de préciser les définitions nécessaires et spécifiques sous la forme d'un glossaire.

4.5 Vérification de la cohérence des résultats

Après le calcul des différents indicateurs, il est nécessaire de vérifier la cohérence des résultats obtenus. En effet, plusieurs sources d'informations ont été mobilisées. Tout statisticien connaît la difficulté d'une telle utilisation. Il faut par exemple vérifier si les taux de scolarisation nets ne dépassent pas 100%, qu'ils ne soient pas incohérents par rapport aux taux d'activité et que les dépenses d'éducation fournies par le ministère de l'Éducation nationale soient du même ordre de grandeur que celles fournies par le ministère des Finances ou l'institut national des statistiques. Ce travail est très important, car c'est lui qui assure la validité de l'ensemble. Il faut donc y consacrer le temps nécessaire.

Quelques exemples de problèmes: dans *Regards sur l'éducation* (publication de l'OCDE), si l'on ajoute les taux nets de scolarisation et les taux d'activité pour les enseignements post-primaires, on obtient pour plusieurs pays des taux supérieurs à 100%. Il s'agit là d'un problème de définition. En effet, les formations en alternance comme l'apprentissage sont comptées des deux côtés car les jeunes sont en formation mais ont en même temps un contrat de travail.

Des taux de scolarisation nets sont parfois également supérieurs à 100% lorsqu'il n'y a pas de cohérence entre les données démographiques et les données scolaires. Il arrive parfois qu'à l'intérieur d'un pays, en particulier dans la capitale, le taux net de scolarisation soit supérieur à 100% dans la mesure où les enfants venant des régions isolées ayant peu d'équipements scolaires soient scolarisés dans une région où la scolarisation est beaucoup plus développée. Dans un pays, par exemple, le taux net de scolarisation est supérieur à 100% dans le district occidental parce que les enfants venant des districts avoisinants y sont scolarisés.

FONCTION OBSERVATOIRE EUROMED: MANUEL DE DÉVELOPPEMENT D'INDICATEURS SUR L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Pour les données financières, on utilise souvent le budget voté car il s'agit de la donnée la plus facile à trouver. C'est également souvent la plus récente. Or elle peut être très différente du budget exécuté. Celui-ci n'est en général déterminé que très tardivement, avec un ou deux ans de décalage. Il faut souvent un travail spécifique pour éclaircir tous ces problèmes et construire des séries de données cohérentes. Si un tel travail existe, c'est évidemment très précieux. Si l'on ne peut parvenir à harmoniser toutes les données, on peut faire des estimations. Elles nécessitent de disposer d'éléments fiables sur plusieurs années qui les rendent possibles. L'autre solution est d'indiquer clairement les sources des données et d'expliquer pourquoi il existe des différences. N'oublions pas que ce document s'adresse à des non-statisticiens. Il ne faut donc pas utiliser la langue de bois mais rendre compréhensibles les concepts correspondant aux différentes données. Il est important de bien montrer qu'on ne peut pas dire tout et son contraire avec des statistiques. C'est l'enjeu de cette vérification de cohérence. Il ne faut pas rater ce but. C'est en jouant la transparence que l'on peut l'atteindre.

On peut répéter ici que la précision n'est pas une condition sine qua non. On peut suivre l'évolution du système éducatif et identifier les problèmes cruciaux (ce à quoi doit servir un document d'indicateurs) même si l'on ne dispose pas de données d'une très grande précision.

4.6 Analyse des différents indicateurs

C'est une partie essentielle pour la réussite du travail. En effet, l'analyse doit être accessible à tous les publics concernés par l'éducation. Cette partie demande donc d'être particulièrement travaillée. Présenter des informations de façon simple n'est pas facile, surtout pour un statisticien. Mais c'est dans la clarté du texte que se jugera la qualité du document. Même si les phénomènes exposés sont complexes, il faut arriver à les exposer simplement sans perdre en précision.

Lorsque le support de diffusion est un document sur papier, les documents sont souvent construits selon la même logique: chaque indicateur (ou groupe d'indicateurs) occupe une double page; celle-ci comprend une partie de texte complétée par quelques tableaux et des graphiques.

Le texte part d'une analyse générale de l'indicateur, et plus particulièrement de son évolution. On approfondit ensuite les résultats les plus récents. Puis on étudie une ou plusieurs ventilations de cet indicateur: par exemple par sexe, puis par région. Ce commentaire doit être sobre et précis, compréhensible par le non-spécialiste.

Trop de chiffres nuisent à la lisibilité d'un texte. Il ne faut donc pas surcharger l'analyse avec de trop nombreux chiffres, surtout si ces derniers figurent sur un tableau ou un graphique. Les tableaux et les graphiques doivent être choisis avec soin et fournir le maximum d'informations avec le minimum de données. En fonction des indicateurs, ils peuvent présenter une série chronologique, une ventilation de l'indicateur selon une catégorie et, si les données sont disponibles, une répartition par région. Pour les graphiques, on peut signaler les usages les plus répandus:

- utiliser des courbes pour présenter des séries chronologiques;
- utiliser des histogrammes pour présenter des ventilations d'un même indicateur par région ou par sexe;

4. PRINCIPALES ÉTAPES D'UN PROJET SUR LES INDICATEURS

- utiliser des représentations cartographiques pour mettre en évidence les diversités ou les disparités régionales.

Dans une diffusion de ce type, on ne peut pas systématiquement présenter données et graphiques sur toutes les données, faute de place. Le choix se fera donc en fonction de la précision nécessaire ou de la lisibilité la plus grande.

Si l'on observe une faible évolution pour un indicateur comme la part de l'éducation dans le PIB, on peut présenter un tableau avec la valeur précise qui varie légèrement mais est peu lisible sur un graphique. Au contraire, des taux d'accès qui ont beaucoup évolué sont plus visibles sur un graphique que dans un tableau.

Le principe ici est d'être souple et de chercher toujours la représentation la plus parlante pour le non-spécialiste.

On peut ajouter ici trois remarques, concernant respectivement l'analyse et le choix de l'indicateur, la présentation et la conception des graphiques, et finalement la période présentée.

4.6.1 Analyse et choix final de l'indicateur

Il peut arriver que l'analyse d'un phénomène conduise à modifier le choix d'un indicateur. Ainsi, on veut étudier l'évolution des disparités garçons-filles dans l'enseignement X dans un pays Y.

Les données de base sont les suivantes:

Année scolaire	Effectif total	Effectif garçons	Effectif filles	% filles	Taux brut de scol. garçons	Taux brut de scol. filles
1989/90	301 218	208 634	92 584	30,7	39,3	16,7
1990/91	346 907	237 456	109 351	31,5	44,5	19,7
1991/92	359 406	246 156	113 250	31,5	44,6	19,7
1992/93	421 869	289 092	133 777	31,7	51,1	22,8
1993/94	471 792	317 654	154 138	32,7	55,2	25,7

Si l'on observe le pourcentage de filles, on aboutit à la conclusion que les disparités ont diminué. Cependant, si l'on poursuit l'analyse, on se rend compte que l'écart entre les effectifs de garçons et les effectifs de filles ou l'écart entre les taux de scolarisation garçons-filles ont augmenté. Ainsi, on peut conclure que les disparités se sont accrues et, pour le montrer, il est préférable de choisir l'un des deux écarts plutôt que le pourcentage de filles. On peut encore examiner ce tableau sous un autre angle en calculant le rapport garçons/filles (ou l'inverse). Cette fois, on constate que le premier a légèrement diminué (2,25 en 1989/90 contre 2,06 en 1993/94). Ainsi, en termes relatifs, les effectifs de filles ont augmenté légèrement plus vite que les effectifs de garçons. On peut donc, à partir des mêmes données de base, déduire deux indicateurs qui donnent une impression

FONCTION OBSERVATOIRE EUROMED: MANUEL DE DÉVELOPPEMENT D'INDICATEURS SUR L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

différente, apparemment contradictoire de la même réalité. En fait, cette contradiction n'est qu'apparente. Les écarts absolus et cet accroissement relatif sont deux faces d'un même problème. Ils se complètent sans se contredire.

Dans tous les cas, on constate que le pourcentage de filles, pris tout seul, n'est pas un bon indicateur sur l'évolution des disparités.

Il faut donc être prudent dans le choix du calcul de l'indicateur. L'analyse peut ainsi jouer un rôle de redéfinition de l'indicateur. On ne soulignera jamais assez combien il est important d'avoir une analyse claire de ces questions. Il est donc très important de vérifier que l'indicateur choisi et son mode de calcul répondent bien à la question que doit traiter l'indicateur.

4.6.2 Choix du type de graphique et de la période présentée

Présentation graphique

La présentation d'un indicateur est également un élément important. En effet, selon le choix du type de graphique ou même de sa forme, on peut modifier la perception d'un lecteur non averti. Ainsi, en jouant sur la largeur et la longueur du graphique, sur son échelle, on peut accentuer ou diminuer la perception des évolutions ou des disparités. Il est donc important de représenter de façon pertinente le graphique afin de faciliter l'analyse visuelle.

Période présentée

Les ventilations ou la période présentées dans le graphique ont également un impact sur la présentation de l'indicateur.

Pour avoir une idée plus précise et une présentation plus complète des points traités dans les sections 4.6.1 et 4.6.2, on pourra se reporter à divers ouvrages sur les indicateurs : *Key indicators – educational indicators and policies* (ETF, 2003) et *Des indicateurs pour la planification de l'éducation – un guide pratique* (IIPE, 1997)².

En résumé, il faut insister sur plusieurs points.

- Le choix des graphiques est très important.
- Pour le texte, la terminologie doit être précise. Il faut «éduquer» le lecteur en utilisant toujours le terme juste. C'est très important pour la communication.
- Si un graphique est complexe, il faut l'accompagner d'une note de lecture pour en aider la compréhension.
- Si, sur un même phénomène, des données viennent de plusieurs sources et sont différentes, il est indispensable, pour la crédibilité du document, de le signaler et d'en indiquer la raison en termes simples.

De la qualité du travail effectué dans cette partie dépend la réussite de cette opération. Il faut donc y apporter le maximum de moyens tout en mobilisant toutes les compétences et en s'efforçant de réaliser des synthèses pertinentes et courtes. Ce sont les idées essentielles qu'il faut donner sans perdre les nuances liées à un système aussi complexe que le système éducatif. Il ne faut pas négliger le temps nécessaire pour ces rédactions. Il est tout à fait conséquent.

2 Cet ouvrage est disponible en français, en anglais, en espagnol et en arabe.

4. PRINCIPALES ÉTAPES D'UN PROJET SUR LES INDICATEURS

Le chef de projet sur les indicateurs doit jouer le rôle de rédacteur en chef. Il vérifie que le style de rédaction est homogène, surtout s'il existe plusieurs rédacteurs, ainsi que la cohérence d'ensemble des indicateurs présentés: années d'observation, présentation de tableaux et de graphiques. Il contrôle, par exemple, que l'on utilise partout les mêmes symboles dans les graphiques. Il est souhaitable qu'il dirige une équipe de statisticiens et/ou d'analystes qui rédigent le document après s'être réparti les indicateurs selon leurs compétences. Chaque rédacteur doit se sentir responsable de la qualité de son ou de ses indicateurs.

Son action est ici encore très importante. Vu l'ampleur de la tâche, le chef de projet peut se faire aider par une autre personne ayant une bonne expérience du travail de rédacteur en chef. Il doit donner une ligne rédactionnelle et harmoniser les styles et les façons de rédiger des différents rédacteurs. Une trop grande diversité n'est pas acceptable dans un travail de ce type.

Dans ce domaine particulièrement, des formations et des aides d'experts seront souvent nécessaires.

4.7 Utilisation des indicateurs: le souci de transparence

La diffusion d'un travail sur les indicateurs est la preuve de la volonté de transparence sur le fonctionnement de l'école ou de la formation professionnelle dans un pays ou voire même dans un but comparatif à un niveau régional. C'est pourquoi la décision d'une telle diffusion est politique. De ce fait, il est nécessaire d'obtenir le soutien et l'accord des autorités compétentes (ministre, secrétaire d'État, etc.). C'est lui qui doit valider le document final et, mieux, le préfacier.

Cela n'est pas toujours facile mais c'est fondamental. Il faut réussir à convaincre les décideurs politiques de la nécessité de publier largement ces informations et éviter, comme c'est arrivé parfois, que des documents de ce type ne restent dans des armoires (parfois plombées).

Il faut en effet qu'une fois publié ce document soit largement diffusé et alimente le débat sur l'école ou sur la formation professionnelle. Il doit donc être à la disposition de l'ensemble des acteurs privés et publics dans le domaine de la formation et de l'enseignement professionnels.

Le but est qu'il devienne l'ouvrage de référence dans les discussions politiques et les médias. C'est un objectif ambitieux mais c'est celui qu'il faut se fixer pour ce genre de projet.

Bien évidemment, le succès de cette opération ne sera réel que si la diffusion du travail sur les indicateurs accompagne ou suit une transformation de la manière dont sont prises les décisions: la culture de la donnée objective doit se répandre et se développer. Sans cette transformation, le document perdra de son intérêt et sans doute de son utilité. Par le passé, des documents de ce type sont apparus puis ont disparu, faute d'un réel impact. La parole est ici aux décideurs. Les producteurs du document doivent tout faire pour en montrer l'utilité et, comme il a déjà été dit plusieurs fois, le construire pour qu'il devienne «incontournable».

4.8 Mise à jour des indicateurs

Il ne s'agit pas de diffuser un travail sur les indicateurs une fois et de s'arrêter après ce bel effort. Pour être utile et utilisé, ce travail doit entrer dans les mœurs et pour cela une seule solution: le faire et le diffuser très régulièrement afin que les données les plus récentes soient toujours disponibles. Il faut donc organiser une production régulière des indicateurs. Cela a des conséquences sur l'organisation du travail et sur le recueil de données.

Les outils informatiques permettent d'effectuer les mises à jour des textes, des tableaux et des graphiques relativement facilement. Il faut pour cela organiser les données dans un tableur et conserver la même mise en page pour le document. Dès que de nouvelles données sont disponibles, les mises à jour doivent être effectuées. Évidemment, on peut envisager des procédures automatiques, mais elles peuvent parfois être plus lourdes à utiliser qu'une mise à jour manuelle. Il est donc nécessaire de bien analyser les procédures avant d'investir dans une mise à jour automatique. L'idéal est, bien sûr, de parvenir rapidement à une diffusion annuelle. Cela doit constituer l'objectif à atteindre.

Comme indiqué précédemment, le rédacteur en chef doit succéder au chef de projet. Pour que l'opération devienne une routine, elle doit s'accompagner d'une complète immersion dans les services concernés. Le rôle du rédacteur en chef demeure bien évidemment essentiel. C'est lui qui doit préserver la qualité, l'homogénéité du travail et éviter toutes les dérives, y compris celles liées au succès de la première diffusion: demandes de plus d'informations, de plus d'indicateurs, etc.

Il est également intéressant de fournir quelques comparaisons internationales dans un document national.

Pour un document par région, la principale difficulté est liée à la disponibilité des données, car souvent, pour les indicateurs financiers par exemple, on ne peut obtenir au niveau régional le même détail que celui utilisé au niveau national. En termes d'outils, il faut utiliser un logiciel de cartographie pour représenter visuellement de la façon la plus claire possible les diversités régionales.

Les travaux sur les indicateurs peuvent être également centrés sur les établissements scolaires ou des centres de formation professionnelle. Selon le même principe, ils doivent permettre de rendre compte de leur fonctionnement et de leurs résultats. Dans ce cas, chaque indicateur pour un établissement donné doit être accompagné de sa valeur régionale et nationale. Ces données servent de référence; elles sont très utiles à l'établissement pour se situer par rapport aux autres.

En résumant les différents paragraphes précédents, on peut conclure qu'il existe toujours deux étapes dans l'analyse des indicateurs, qui doivent être présentes et qui constituent le cœur de tout travail de ce type.

4.8.1 Analyse descriptive

L'analyse descriptive consiste à présenter et à décrire les distributions relatives aux standards officiels ou aux objectifs. L'analyse chronologique et celle des disparités (par région, par sexe, entre zones urbaines ou rurales,...) compléteront la comparaison des standards.

4. PRINCIPALES ÉTAPES D'UN PROJET SUR LES INDICATEURS

Cette analyse concernera, d'abord et avant tout, les taux d'admission à l'école ou dans l'enseignement professionnel et les taux de scolarisation aux différents niveaux et donc en particulier dans l'enseignement et la formation professionnels. Il est très important de disposer de taux nets qui seuls rendent compte de l'intensité de la scolarisation. Les taux bruts ne donnent qu'une indication des capacités d'accueil du système.

Quelques indicateurs de dépenses et de coûts sont également indispensables: part des dépenses d'éducation dans le budget de l'État ou dans le PIB, répartition des dépenses par type (fonctionnement, équipement), sources de financement.

En plus de ces indicateurs, pour l'enseignement et la formation professionnels, il est indispensable d'avoir des indicateurs sur l'ensemble des dépenses quelles que soient leurs sources, sur les activités, qu'elles concernent les jeunes ou les adultes, les formations formelles, informelles et non formelles, sur le niveau de formation et de compétence de la population, sur l'accès et les résultats aux différentes certifications professionnelles, sur l'insertion professionnelle des jeunes sortant des systèmes de formation.

4.8.2 Analyse causale

Le premier type d'analyse, mentionné plus haut, n'est pas suffisant. Il faut également chercher à comprendre, à expliquer et à introduire une causalité dans les relations qui existent avec les autres variables, mises en lumière par l'analyse descriptive. Le choix des indicateurs dépendra des objectifs choisis. On peut en citer trois qui doivent toujours être présents: la qualité, l'efficacité, et l'analyse des coûts par élève et par niveau.

1. Qualité de l'enseignement: nombre d'heures de cours, accueil des élèves (durée de la formation, nombre d'élèves par classe ou par enseignant, cantines, internats), qualification des enseignants, matériel didactique disponible.
2. Efficacité ou résultats: on utilisera les taux d'accès aux différents niveaux, les taux de redoublement et d'abandon et les taux de réussite aux examens. C'est ici que l'on introduira les résultats des évaluations d'élèves si de telles informations sont disponibles. Pour l'enseignement et la formation professionnels, la qualité de l'insertion selon la formation suivie ou la qualité de l'articulation entre le fonctionnement du système éducatif et les besoins de l'économie ou plus généralement de la société, l'évaluation de son impact sur le niveau de formation et de compétence de la population sont des éléments qu'il doit être idéalement possible d'analyser avec les indicateurs disponibles.
3. Analyse des coûts par élève et par niveau permettra de vérifier l'adéquation des dépenses aux objectifs: par exemple, la répartition entre enseignement fondamental et enseignement supérieur est-elle optimale? Même question sur la répartition entre enseignement général et professionnel.

Bien évidemment, la liste finale des indicateurs ne doit être fixée qu'après avoir vérifié la disponibilité des données nécessaires au calcul des indicateurs. Elle sera donc toujours un compromis entre le souhaitable et le possible. Il est probable que les travaux sur les indicateurs conduisent à introduire de nouvelles questions dans les enquêtes existantes ou même à faire de nouvelles enquêtes. Ainsi, sur l'enseignement et la formation professionnels, on a pu constater précédemment que les données manquaient

FONCTION OBSERVATOIRE EUROMED: MANUEL DE DÉVELOPPEMENT D'INDICATEURS SUR L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

très souvent pour pouvoir calculer des indicateurs pertinents. Il y a donc dans ce domaine plus particulièrement de gros efforts à fournir.

Le nombre d'indicateurs retenus ne doit pas dépasser la quarantaine, car au-delà le document perd de sa facilité d'utilisation. Comme déjà indiqué, il faut éviter la dérive qui consisterait à transformer le document prévu en un annuaire statistique bis. Il faut donc préserver la notion d'indicateur telle qu'elle a été définie plus haut.

5. ORGANISATION D'UN PROJET «INDICATEURS»

Les choix d'indicateurs doivent faire l'objet de discussions à un haut niveau de responsabilité entre tous ces services. Il est donc souvent très utile, pour ce travail sur les indicateurs, de constituer un groupe de pilotage composé des représentants de tous ces services. Il peut ainsi être formé de membres de différents ministères si, comme déjà mentionné ci-dessus, l'enseignement supérieur et la formation professionnelle sont à la charge d'autres ministères. Il s'agit bien de rendre compte de l'ensemble du système éducatif et non de la seule activité d'un ministère de l'Éducation.

Une fois les grandes orientations et les objectifs à mesurer définis par le groupe de pilotage, un groupe de travail constitué d'un petit nombre d'experts dirigé par le chef de projet doit alors réaliser concrètement le travail. Tous les aspects devront être traités.

En résumé, deux instances sont nécessaires: un groupe de pilotage du projet et un groupe de travail chargé de sa réalisation. C'est assez classique dans une conduite de projet mais indispensable. Les délais seront clairement définis avec un calendrier strict de fabrication des indicateurs pour le groupe de travail et un calendrier de validation politique pour le groupe de pilotage.

La durée totale entre le début du projet et la publication d'un premier numéro du document n'excédera pas 18 mois car, pour intéresser et mobiliser toutes les énergies, le délai de réalisation doit être court. Il faut donc s'organiser en conséquence.

Avec deux ou trois réunions du groupe de pilotage, il est nécessaire d'aboutir à une liste définitive d'indicateurs devant figurer dans la publication. Seuls des problèmes importants de disponibilité de données, non prévus, peuvent remettre en cause la liste validée par le groupe de pilotage.

Après cette validation, ce dernier interviendra à nouveau au moment de la discussion finale sur la production finale.

Pour la pérennisation de l'opération, il est indispensable que les services du (ou des) ministère(s) soient impliqués. Après la première édition, il faut préparer le numéro deux qui est primordial pour la réussite du projet. Si l'opération s'arrête après le premier numéro, l'objectif est raté. Comme ce sont les services réguliers qui fabriqueront le document à l'avenir, l'organisation du projet doit complètement les associer (cela a déjà été dit) puis rapidement disparaître pour se fondre dans les services. Bien entendu, il faut que subsiste le rédacteur en chef qui succédera au chef de projet.

6. EXEMPLES COMPLÉMENTAIRES SUR L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELS

6.1 Articulation entre formation et emploi, formations professionnelles et certifications professionnelles

Il est particulièrement important d'évaluer les diplômes de formation professionnelle en étudiant l'insertion professionnelle des jeunes quittant le système éducatif avec ces diplômes. On peut ainsi vérifier la pertinence de ce diplôme et la reconnaissance que lui accordent les milieux professionnels. Dans plusieurs pays d'Europe par exemple, les commissions chargées de la création ou de la modification des diplômes professionnels accordent une grande attention aux diverses enquêtes menées sur l'insertion professionnelle des jeunes. Différentes enquêtes sont conduites sur ce sujet correspondant à des périodes allant de sept mois à cinq ans après la sortie du système éducatif. Dans ce dernier cas, on peut également étudier, par le biais des enquêtes, toutes les trajectoires professionnelles suivies.

Les résultats de ces enquêtes et en particulier les divers indicateurs obtenus alimentent les discussions sur l'opportunité de changer le contenu des formations et donc du diplôme ou sur l'importance d'arrêter telle ou telle formation. Les indicateurs utilisés sont, par exemple, le temps d'accès à l'emploi, la durée totale en emploi, au chômage, le type d'emploi occupé (en lien ou non avec le diplôme), le statut de l'emploi (précaire ou stable), le salaire.

Pour la création d'un diplôme, tout en étudiant l'insertion des formations proches de celle en gestation, il faut mobiliser d'autres informations, notamment concernant les évolutions de l'emploi dans le secteur visé par la formation.

6.2 Gestion des ressources humaines et recrutement des jeunes

Ces travaux permettent également d'observer les comportements des entreprises au moment de l'embauche et de déceler les glissements de leurs demandes, ou les évolutions de l'emploi dans le secteur visé par la formation. Ainsi, on a pu observer que les emplois de secrétariat n'étaient plus confiés à des titulaires d'un premier diplôme de formation professionnelle mais à des jeunes plus qualifiés. Il est donc important d'arrêter ou de transformer ces formations de premier niveau. Dans certains secteurs industriels, on a pu aussi observer l'augmentation du niveau d'exigence des entreprises et là encore on a dû adapter les formations et les diplômes. Il est cependant important de vérifier que les comportements des entreprises ne soient pas liés à la conjoncture: un chômage important les conduit souvent à embaucher des personnels plus qualifiés car ils sont disponibles et pas nécessairement plus coûteux.

FONCTION OBSERVATOIRE EUROMED: MANUEL DE DÉVELOPPEMENT D'INDICATEURS SUR L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

On doit donc disposer d'informations plus générales sur la relation formation-emploi qui peuvent être obtenues à partir d'enquêtes sur la population active (enquêtes «emploi» – *labour force surveys*...).

Des indicateurs permettant de bien connaître les entreprises et les secteurs qui recrutent des jeunes sortant du système éducatif sont également très utiles: la part des jeunes sortis du système éducatif dans les recrutements des entreprises est un indicateur intéressant à connaître par secteur économique et par taille d'entreprise. Cela permet souvent de relativiser les grandes déclarations des uns et des autres. C'est donc un outil important du dialogue entre le système éducatif et les entreprises.

6.3 Relation formation-emploi au niveau macro-économique

À un niveau plus macro-économique, il est important de vérifier les grands équilibres entre les besoins de l'économie et le fonctionnement (et donc la «production») du système éducatif. S'il est clair qu'il ne peut y avoir d'adéquation parfaite entre ces deux éléments, il faut s'assurer que le décalage reste limité et n'entraînera pas de dysfonctionnements graves. Ces travaux doivent être conduits à la fois en constat et en prospective. C'est d'autant plus important lorsque la situation démographique indique une très forte probabilité de tension sur le marché du travail lié à de nombreux départs à la retraite. Des comparaisons fort utiles peuvent être faites entre des indicateurs sur les niveaux de formation requis par les besoins de l'économie et des indicateurs sur les niveaux observés ou prévus produits par le système de formation. De forts déséquilibres doivent conduire à des actions de remédiation qui doivent toucher aussi bien le système éducatif que la gestion des ressources humaines des entreprises. En effet, une politique de formation et de promotion interne aux entreprises peut utilement «soulager» le système éducatif dans une course effrénée à l'augmentation du niveau des formations.

On voit donc tout l'intérêt de disposer régulièrement d'observations et de bilans sur la relation formation-emploi et de travaux prospectifs, même si par ailleurs on doit reconnaître les limites des exercices prospectifs.

6.4 Formation tout au long de la vie et enseignement non formel

On a déjà noté l'importance de la formation en cours de vie active et de l'enseignement non formel. Il est donc indispensable de construire des indicateurs qui pourront mesurer l'importance des actions de ces formations ainsi que leur impact sur la carrière des personnes et sur le développement économique. Il est également très utile de connaître le développement des certifications obtenues. Le développement des formations et des certifications en cours de vie active est un enjeu très fort des années à venir après la formation initiale. De la même manière, l'enseignement non formel doit jouer un rôle très important dans le développement.

Comme déjà indiqué plus haut, on pourra se référer au manuel élaboré par l'UNESCO sur ce sujet: *NFE-MIS handbook: developing a sub-national non-formal education management information system* (UNESCO, 2005).

7. CONCLUSION: QUELQUES ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION

La formation professionnelle occupe une place très importante dans les stratégies de développement. Il est donc très important que les pays de la région MEDA se dotent d'un ensemble d'indicateurs sur la formation professionnelle. La démarche proposée dans cette note méthodologique liant le choix des indicateurs aux objectifs de la politique de formation professionnelle permet d'être en prise directe avec les attentes des décideurs politiques.

Pour créer une dynamique régionale sur ces questions, il est d'un grand intérêt d'essayer de construire un ensemble d'indicateurs comparables pour l'ensemble de la région MEDA. Mais pour cela, il est nécessaire de construire une collecte d'informations harmonisées sur le modèle des enquêtes sur la force de travail conduites par Eurostat et de rendre comparables les collectes d'information menées par les ministères formateurs.

Le projet MEDA-ETE doit donc établir des liens étroits et s'appuyer sur les enquêtes mises en place dans le cadre des projets MEDSTAT et MED-SOC.

Il faut cependant être conscient, comme il a été indiqué au chapitre 4, que la mise en place d'enquêtes harmonisées demande, si tout se passe bien, un an d'expérimentation et un an de réalisation-exploitation des résultats. Il faut donc que les projets statistiques démarrent au plus vite pour permettre au projet MEDA-ETE de bénéficier des résultats partiels tirés des expérimentations.

La définition et le choix des indicateurs doivent à l'inverse alimenter les réflexions sur le contenu des questionnaires harmonisés.

C'est par cette double démarche qu'il convient d'avancer. Elle est la seule manière de progresser sur ces sujets tout en gardant le sens des réalités statistiques. C'est bien parce que tout cela prend du temps qu'il faut démarrer au plus vite de façon coordonnée.

8. BIBLIOGRAPHIE

- ETF, *Key indicators – educational indicators and policies*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2003.
- Homs, O., ETF, *Notes méthodologiques – Fonction observatoire Euromed: indicateurs pour la gouvernance des systèmes de formation professionnelle*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2007.
- IIEP/UNESCO, *Des indicateurs pour la planification de l'éducation: un guide pratique*, Institut international de planification de l'éducation/Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture, Paris, 1997 (disponible en anglais, arabe, espagnol et français).
- Indicateurs de l'éducation*, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2006.
<http://www.meq.gouv.qc.ca/stat/indic06/indexa.htm>
- L'état de l'école*, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Paris, 2005.
<http://www.education.gouv.fr/stateval/etat/eetat15/eetat.htm>
- OCDE, *Regards sur l'éducation*, Organisation de coopération et de développement économiques, Paris, 2003.
- PNUD, *Sources for democratic governance indicators*, Programme des Nations unies pour le développement, New York, 2004.
<http://www.undp.org/oslocentre/docs04/Indicator%20Sources.pdf>
- PNUD/Commission européenne, *Governance indicators: a user's guide*, Centre de gouvernance du PNUD d'Oslo/Eurostat, 2004.
<http://www.undp.org/oslocentre/docs06/UserGuide.pdf>
- UNESCO, *Éducation pour tous – bilan à l'an 2000: document statistique*, Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture, 2000.
- UNESCO, *NFE-MIS handbook: developing a sub-national non-formal education management information system*, Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture, Paris, 2005.

FONDATION EUROPÉENNE POUR LA FORMATION
NOTES MÉTHODOLOGIQUES
FONCTION OBSERVATOIRE EUROMED:
MANUEL DE DÉVELOPPEMENT D'INDICATEURS
SUR L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Luxembourg: Office des publications officielles
des Communautés européennes

2007 – 54 pp. – 21.0 x 29.7 cm

ISBN 978-92-9157-528-2

VENTE ET ABONNEMENTS

Les publications payantes éditées par l'Office des publications sont disponibles auprès de ses bureaux de vente répartis partout dans le monde. Passez commande auprès d'un de ces bureaux, dont vous pouvez vous procurer la liste :

- en consultant le site internet de l'Office (<http://publications.europa.eu>),
- en la demandant par télécopie au (352) 29 29-42758.



Ce projet est financé par
l'Union européenne



TA-77-07-182-FR-C



Office des Publications

Publications.europa.eu

ISBN 978-92-9157-528-2



9 789291 575282