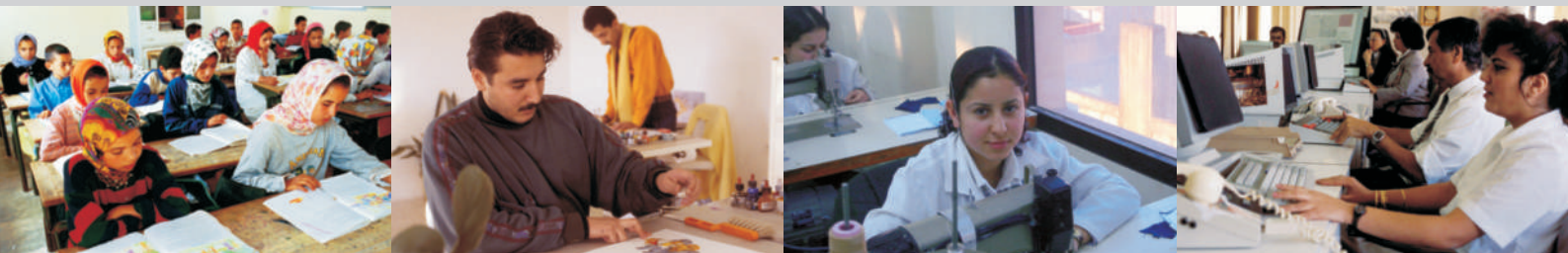




Notes méthodologiques



Fonction observatoire régionale Une première analyse méditerranéenne de l'éducation et de la formation pour l'emploi

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 MÉDITERRANÉENS 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 régionale
Une première analyse
méditerranéenne de l'éducation
et de la formation pour l'emploi

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

Christine Guégnard avec la contribution d'Oriol Homs, de Jean-Claude Lanzalavi et de Claude Sauvageot, ainsi que celle de Borhène Chakroun et de Jens Johansen (ETF)

*Fondation européenne pour la formation
2009*

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://europa.eu>).

© Fondation européenne pour la formation, 2009.

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Printed in Italy

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	5
1. LES OBSERVATOIRES DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI DE LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE	7
1.1 Introduction au concept de fonction observatoire	7
1.2 Les initiatives dans la région méditerranéenne	10
1.3 Le réseau de la fonction observatoire MEDA-ETE	11
1.4 Scénarios futurs d'évolution de la fonction observatoire	15
2. DIX PAYS, UNE RÉGION	19
2.1 Du souffle de la jeunesse...	20
2.2 ... aux particularités de l'éducation et de la formation professionnelle	21
2.3 Entre avancées et résistances pour l'emploi des femmes	22
2.4 Des risques de chômage différenciés	25
3. QUESTIONS DE MÉTHODOLOGIE ET PERSPECTIVES	29
3.1 Questions de méthodologie	29
3.2 Progrès réalisés grâce à la composante « indicateurs » du projet MEDA-ETE	32
3.3 Incidence de la fonction observatoire sur les politiques nationales	34
3.4 Propositions et perspectives	37
4. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	41
4.1 Quelques points à consolider	41
4.2 Quelques pistes pour avancer	42
ANNEXE : LA JORDANIE	45
ACRONYMES	51

INTRODUCTION

Cette note méthodologique présente l'ensemble des résultats des travaux engagés dans le cadre du projet MEDA-ETE (Éducation et formation pour l'emploi) pour la mise en place d'un observatoire Euromed sur l'enseignement technique et la formation professionnelle (ETFP) et le marché de travail. À ce titre, elle constitue donc un cadre de référence commun nécessaire à l'ensemble des partenaires euro-méditerranéens.

La note clôture ainsi la série de notes méthodologiques lancée par le projet pour répondre aux attentes de l'ensemble des partenaires, exprimées par les ministres des Affaires étrangères lors de la réunion de Valence en 2002 et confirmées par les représentants des pays partenaires durant la phase de préparation du projet. Ceux-ci avaient notamment mis l'accent sur la nécessité de disposer d'outils permettant d'éclairer la prise de décisions concernant les systèmes d'ETFP et le marché de l'emploi aux niveaux national et régional.

La fonction observatoire euro-méditerranéenne part du constat que l'échelon régional ne peut être pertinent que s'il existe un dispositif similaire au niveau national et que l'interaction entre les deux niveaux se décline tant en amont (définition des priorités thématiques et standardisation des instruments de collecte) qu'en aval (traitement et diffusion de l'information et aide à la prise de décisions). Par conséquent, la démarche initiée comporte trois volets complémentaires.

- Au niveau régional, une banque de données couvre l'ensemble des indicateurs identifiés par les partenaires euro-méditerranéens et retrace les grandes tendances à ce niveau.
- Chaque pays dispose désormais d'un réseau national et certains pays (Égypte, Jordanie et Syrie) d'une fonction observatoire formation-emploi qui fournit les données nationales, contribue à l'analyse et apporte les informations nécessaires à la prise de décisions au niveau national.
- La préparation des notes méthodologiques et des rapports, et les activités engagées par le réseau (ateliers de travail, voyages d'études, sessions de formation, etc.) permettent aux différentes parties d'associer les capacités d'expertise régionale et internationale et de mener en commun des travaux d'analyse sur la formation et l'emploi. Elles constituent également un lieu d'appropriation des résultats des analyses effectuées.

La série de notes méthodologiques¹ réalisées dans le cadre du projet MEDA-ETE a donc permis de développer un cadre conceptuel et opérationnel pour la mise en place d'une fonction observatoire et pour le développement d'indicateurs sur les systèmes éducatifs et de l'emploi. Dès le début du projet, l'accent a été mis sur la nécessité d'assurer une consultation large des experts et spécialistes euro-méditerranéens sur des

1 La série a couvert les thématiques suivantes : (i) Manuel de développement d'indicateurs sur l'enseignement technique et la formation professionnelle ; (ii) Indicateurs pour la gouvernance des systèmes de formation professionnelle ; (iii) Analyse des données fournies par les pays ; et (iv) Fonction observatoire Euromed – Objectifs, résultats, instruments et évolution.

FONCTION OBSERVATOIRE RÉGIONALE – UNE PREMIÈRE ANALYSE MÉDITERRANÉENNE DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION POUR L'EMPLOI

indicateurs accessibles et concertés à même d'éclairer les choix en matière de politiques d'éducation et d'emploi. Les représentants nationaux ont choisi les thématiques suivantes : accès et équité ; investissement dans l'éducation et la formation ; et implication des partenaires sociaux dans la gouvernance des systèmes d'éducation et de formation.

Sur la base des thématiques sélectionnées, une batterie d'indicateurs a été identifiée et développée. Un outil standardisé de collecte de données a été créé et mis à la disposition des pays partenaires. En parallèle, un effort considérable d'identification des programmes d'éducation et de formation a permis de mieux comprendre les systèmes d'éducation et de formation et les spécificités de chacun des pays partenaires.

Ces ressources ont permis de réaliser une collecte de données harmonisées auprès des différents pays de la région. Les informations recueillies ont contribué fortement à alimenter l'analyse développée dans la présente note méthodologique. Ce document montre que les dispositifs de collecte et de traitement de l'information dans les différents pays sont loin d'être parfaits : les questions de méthodologie, la disponibilité des données, la qualité des informations, l'évolution institutionnelle, et parfois la faiblesse des possibilités d'analyse, tous ces facteurs révèlent que ce champ demeure complexe et que les objectifs ambitieux de disposer d'indicateurs comparatifs pour les dix pays et territoires est à construire sur la durée.

Il est important de noter que les analyses menées dans le cadre de cette note méthodologique sont basées sur des données fournies en 2008 et reflètent sans doute les problèmes rencontrés lors de la deuxième phase de collecte de données. La situation a nettement évolué depuis, et nous disposons à présent d'une banque de données beaucoup plus riche en informations par pays et au niveau régional global.

Cette note présente une « cartographie » des données disponibles et harmonisées et montre, en particulier, les limites et les faiblesses des dispositifs actuels au niveau national et leurs répercussions au niveau régional. Ce projet mérite d'être approfondi par un débat avec les partenaires quant à la situation actuelle dans les différents pays et au niveau régional en général à travers plusieurs questions. Comment favoriser la prise de décisions à partir des thématiques retenues et appréhender leur pertinence par rapport aux développements des systèmes éducatifs et du marché de travail ? Comment faire évoluer le dispositif mis en place dans le cadre du projet MEDA-ETE au regard (ou en tenant compte) des orientations politiques fixées par l'Union européenne pour la Méditerranée, et notamment lors de la conférence des ministres de l'Emploi et du Travail tenue à Marrakech en novembre 2008 ?

Cette évolution pourrait, d'une part, favoriser l'inscription de l'observatoire Euromed dans un cadre politique plus précis en termes d'objectifs fixés par la déclaration des ministres Euromed de l'Emploi et du Travail et, d'autre part, permettre la convergence des deux terrains – national et régional – d'analyse. Cette perspective contribuera à la cohérence des travaux de l'observatoire et apportera des éléments de réflexion à chacun des niveaux de la prise de décisions.

1. LES OBSERVATOIRES DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI DE LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

En Europe, le développement de la fonction observatoire suppose un point de repère comme instrument pour l'amélioration de l'efficacité des systèmes éducatifs. Au fur et à mesure que l'on progresse dans la société de la connaissance, la conscience de l'importance de disposer de mécanismes d'information efficaces pour soutenir la prise de décisions se consolide également. Aujourd'hui, la fonction observatoire constitue une fonction avancée, nécessaire pour une conception systémique de la formation et de l'emploi.

1.1 Introduction au concept de fonction observatoire

L'intégration du partenariat euro-méditerranéen dans la nouvelle politique européenne de voisinage a élargi le cadre d'action et suscité de nouveaux objectifs et de nouveaux instruments d'action, par le biais des plans d'action et des nouveaux instruments financiers. Lors du sommet de Barcelone de 2005, un programme de travail sur cinq ans a été établi, destiné à promouvoir une coopération régionale plus étroite ; les plans d'action signés à ce jour incluent des propositions qui appuient les réformes des pays méditerranéens, et plus particulièrement celles relatives aux systèmes de formation et d'emploi.

Plus récemment, suite à la mise en place du nouveau cadre politique de partenariat euro-méditerranéen – l'Union pour la Méditerranée – les décideurs politiques ont renforcé l'intérêt pour le capital humain. En effet, la Déclaration commune du sommet de Paris pour la Méditerranée, réuni le 13 juillet 2008, a souligné l'importance de la formation professionnelle dans la région en ces termes : « Une attention particulière devrait être accordée à l'amélioration de la qualité et à l'adéquation entre la formation professionnelle et les besoins du marché du travail. » Par ailleurs, la première conférence euro-méditerranéenne des ministres de l'Emploi et du Travail, organisée à Marrakech les 9 et 10 novembre 2008, s'inscrit dans le droit fil des discussions intervenues lors du sommet de Paris, dont la déclaration finale souligne « l'urgente nécessité de relever les défis liés à l'emploi, aux investissements dans le capital humain et au travail décent pour tous dans la région ». Les chefs d'État se sont prononcés en faveur d'un cadre d'action qui contribuerait à l'intégration d'une véritable dimension sociale dans le projet euro-méditerranéen. Ils ont souligné la nécessité d'une meilleure adéquation entre les besoins actuels et futurs des marchés de l'emploi et le développement des compétences nécessaires, notamment du fait de l'amélioration de l'enseignement et de la formation professionnelle, liée à des réformes aux niveaux national et régional concernant les qualifications et les compétences, et ils ont attiré l'attention sur les avantages de la coopération mise en place dans le cadre d'Euromed.

FONCTION OBSERVATOIRE RÉGIONALE – UNE PREMIÈRE ANALYSE MÉDITERRANÉENNE DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION POUR L'EMPLOI

Pour les pays et territoires de la région méditerranéenne², les systèmes de formation et d'emploi constituent l'une des pièces fondamentales d'une collaboration méditerranéenne plus étroite. Le besoin d'intégrer dans une plus large mesure leurs économies dans les flux économiques mondiaux exige une réorientation profonde des économies de la zone, ceci impliquant d'en renforcer la compétitivité grâce à des ressources humaines dotées de plus grandes capacités d'innovation, de compétitivité et d'entrepreneuriat. Cependant, malgré la croissance de l'emploi dans la plupart des pays au cours des dernières décennies, cette poussée est insuffisante, tant quantitativement que qualitativement, pour répondre à l'augmentation de la demande d'emploi de la population jeune. Cela est dû aux tensions démographiques et aux investissements importants dans l'éducation réalisés au cours des décennies précédentes, et explique en partie pourquoi les niveaux du chômage, du sous-emploi, voire même de l'émigration sont toujours supérieurs à ce qui serait souhaitable.

Dans ce contexte, les systèmes de formation se trouvent confrontés à un grand dilemme. Ils doivent, d'une part, contribuer à la formation et à la préparation pour l'emploi de contingents importants de jeunes sortant du système éducatif, afin d'améliorer les compétences des ressources humaines requises par les réformes économiques en cours visant l'internationalisation des économies. Les pays doivent en même temps recycler la main-d'œuvre adulte afin d'adapter leurs compétences aux nouvelles exigences productives. Or ils se trouvent, d'autre part, en présence d'un moindre rythme de création d'emplois que celui escompté, notamment dans les secteurs qui devraient recourir aux compétences des nouveaux professionnels que le système productif réclame.

Ce déséquilibre entre les différents rythmes éducatifs et économiques entraîne de fortes tensions auxquelles les systèmes de formation sont soumis et requiert de prendre des décisions difficiles ; les risques peuvent être évités si l'on fait preuve de beaucoup d'efficacité et de transparence dans la gestion. C'est dans ce contexte que l'amélioration de l'efficacité et de l'efficience des systèmes de formation et d'emploi devient une priorité majeure qui suppose une contribution fondamentale aux objectifs concordés lors du processus de Barcelone.

C'est dans ce cadre qu'il faut situer la collaboration existante relative à la fonction observatoire des systèmes de formation et d'emploi dans la région. Les nouveaux besoins ont aussi conduit à de nouvelles conceptions en ce qui concerne les observatoires. Depuis les premiers observatoires des années 60 jusqu'aux observatoires plus récents, il existe une longue évolution dans la recherche d'informations plus utiles à la prise de décisions.

Partant de l'expérience européenne on peut classifier l'évolution de la fonction observatoire en trois types de génération³ : informelle, institutionnelle et en réseau. La dernière génération d'observatoires élargit le concept d'observatoire en le définissant davantage comme une fonction d'un système que comme un simple producteur d'informations.

2 Dans le cadre de cette publication, le terme « méditerranéen » se rapporte aux dix partenaires méditerranéens – Algérie, Égypte, Israël, Jordanie, Liban, Maroc, Syrie, le Territoire palestinien occupé, Tunisie et Turquie – qui font partie du partenariat euro-méditerranéen.

3 Homs, O., Fondation européenne pour la formation, 'Structures and mechanisms for information and needs forecast on training, qualification and employment (the Observatory Function)', ETF, Turin, 2001 (non publié).

1. LES OBSERVATOIRES DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI DE LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

Dans le cadre de la formation et de l'emploi, on entend aujourd'hui par fonction observatoire, un réseau de production et de distribution d'informations pertinentes pour la prise de décisions par les principaux acteurs du système de formation et d'emploi, visant à générer une connaissance systématique et prévisionnelle des systèmes de formation et d'emploi et de ses évolutions de façon à établir une base pour la prise de décisions en coopération entre les acteurs impliqués. Les principales caractéristiques ou concepts clés de cette nouvelle fonction observatoire sont repris ci-dessous.

- *Réseaux d'acteurs.* L'implication de tous les acteurs, fournisseurs et usagers de l'information, est une condition nécessaire ; organisés en réseau à double sens pour la circulation de l'information, ils recueillent et offrent l'information disponible.
- *Institutionnalisation.* La légitimité et la reconnaissance consensuelles de la qualité et de la pertinence de l'information mise à la disposition du réseau constituent des éléments clés pour l'intégration de l'information à la prise de décisions. La formalisation institutionnelle du mode d'organisation de la fonction observatoire fournit la légitimité nécessaire et crée les canaux formels de circulation de l'information en garantissant la durabilité au fil du temps. Les formes d'institutionnalisation varient considérablement selon les circonstances. Dans certains cas, il s'agit d'organismes publics ou privés régulés par la loi et dans lesquels participent les partenaires sociaux ; ou de consortiums regroupant divers organismes publics ou privés ; dans d'autres cas, il s'agit de la coordination en réseau de différentes entités ; ou bien d'associations. La forme varie selon l'instance, voire la personnalité, politique qui prend l'initiative, la tradition institutionnelle et juridique du pays, et la place de l'observatoire.
- *Intégration de la relation formation-emploi.* Si, à l'origine, la plupart des pays européens ont créé des observatoires séparant emploi et formation, les experts reconnaissent à présent qu'il s'agissait d'une erreur qu'il convient de corriger. Aujourd'hui on ne conçoit la formation qu'intrinsèquement intégrée au marché du travail, comme l'un de ses éléments constitutif, et également mise au service des besoins de formation continue tout au long de la vie des personnes.
- *Permanence et continuité.* La fonction observatoire acquiert tout son sens si elle maintient une continuité et une permanence dans le temps et si elle est capable d'anticiper les changements et de suivre les évolutions des systèmes de formation et d'emploi.
- *Orientation prioritaire sur les besoins de la prise de décisions.* Les nouveaux observatoires créés au cours de ces dernières années partagent l'orientation directe visant à fournir toute information utile à la prise de décisions des acteurs impliqués dans un domaine déterminé. Ils vont ainsi au-delà des conceptions autocentrées et académiques de la production d'informations pour elles-mêmes.
- *Transparence de l'information.* La conception en réseau et orientée vers la prise de décisions demande d'assurer la transparence de l'information à tous les niveaux, depuis la collecte des données jusqu'à la diffusion finale des différents produits élaborés. Sans cette transparence, la légitimité et la confiance dans le réseau s'estompent rapidement.
- *Précision et rigueur dans le traitement de l'information.* L'expérience accumulée dans le traitement de l'information permet d'assurer des traitements de plus en plus rigoureux et précis, basés sur des capacités élevées et sur le professionnalisme des techniciens intervenant dans le processus.

FONCTION OBSERVATOIRE RÉGIONALE – UNE PREMIÈRE ANALYSE MÉDITERRANÉENNE DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION POUR L'EMPLOI

- *Analyse et réflexion à partir des informations.* Accompagner le réseau dans l'analyse et dans l'interprétation des informations produites devient une priorité de plus en plus importante. L'Observatoire portugais de l'emploi et de la formation professionnelle en fournit un bon exemple : il accorde une place de choix à la discussion entre tous ses participants sur l'interprétation des données face à l'observation directe des principaux problèmes apparus dans les diagnostics réalisés à cet effet.

Au cours de ces dernières années, au regard de la conception de la troisième génération d'observatoires mais aussi dans une perspective plus classique, de nombreux observatoires ont été mis sur pied en Europe. Leurs caractéristiques principales sont les suivantes :

- la spécialisation thématique (observatoires du troisième secteur, du changement, de l'innovation, etc.) ;
- les différents niveaux d'études (observatoires européens, nationaux, régionaux, locaux, sectoriels, etc.) ;
- l'utilisation de la technologie web et Internet pour diffuser les activités et les produits ;
- l'orientation plus pratique afin de faciliter la prise de décisions ;
- l'organisation participative et pluri-institutionnelle impliquant tout un éventail d'institutions publiques et privées ;
- l'incorporation d'activités de *think tank* (cellule de réflexion) lançant des initiatives d'animation du réseau de partenaires impliqués dans la thématique abordée.

Les observatoires sont devenus, en quelque sorte, une méthodologie de travail visant à créer des noyaux de connaissance dans la perspective de la société du savoir.

1.2 Les initiatives dans la région méditerranéenne

C'est dans ce contexte que l'ETF, qui a acquis une large expérience dans la création d'observatoires de la formation et de l'emploi dans les pays candidats à l'adhésion à l'Union européenne, encourage le développement, dans la région méditerranéenne, de la fonction observatoire axée sur les systèmes de formation et d'emploi.

Cette ligne de travail a abouti au programme MEDA-ETE financé par l'Union européenne et mis en œuvre par l'ETF. Le projet vise à fournir un appui technique aux partenaires méditerranéens dans la conception et la mise en œuvre de politiques en matière d'enseignement technique et de formation professionnelle contribuant à la promotion de l'emploi dans le cadre d'une approche régionale. La sous-composante 2.1, dans le cadre du réseau Euromed d'ETFP pour l'emploi, prévoit un programme spécifique d'appui à la fonction observatoire Euromed.

Le réseau est déjà en plein fonctionnement, avec des réunions et des activités régulières réunissant des représentants de tous les pays et territoires de la zone : Turquie, Syrie, Liban, Israël, le Territoire palestinien occupé, Jordanie, Égypte, Algérie, Tunisie et Maroc. Ce programme constitue une réelle avancée puisqu'il donne une nouvelle perspective régionale aux actions nationales d'appui à la fonction observatoire. En fait, cette perspective renforce les actions nationales en y soulevant un intérêt pour la standardisation et la comparaison internationale des informations et des produits élaborés

1. LES OBSERVATOIRES DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI DE LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

au niveau national. De plus, cette perspective offre une vision comparative très utile pour situer et pour interpréter les données nationales. Les deux programmes – l'appui à la fonction observatoire au niveau national et le réseau MEDA-ETE – constituent deux piliers d'une même stratégie consistant à développer la capacité de réflexion à partir d'informations systématiques sur les systèmes d'emploi et de formation dans la région.

Dans le même cadre, il faut aussi noter une initiative d'Eurostat (l'Office statistique de l'Union européenne), financée par l'Union européenne et visant à renforcer les systèmes statistiques, à produire des statistiques de meilleure qualité et à garantir une meilleure visibilité des activités et produits statistiques dans les pays méditerranéens, par le biais du programme MEDSTAT II (2006-08). Ce programme, dans lequel sont impliqués neuf pays de la région, intervient dans différents domaines, entre autres la production de statistiques sociales (MED-SOC). Ses objectifs consistent à assister les pays méditerranéens pour améliorer leur capacité à long terme de produire et de diffuser des données statistiques à jour, fiables, pertinentes, en harmonie avec les normes internationales et européennes, et dans les délais imposés. Les domaines d'intervention sont : l'enseignement et la formation professionnels, l'emploi et les salaires, les conditions de vie et la pauvreté.

Les programmes de l'ETF et de MEDA-ETE, tout comme ceux d'Eurostat, présentent un degré élevé de complémentarité et fournissent un cadre institutionnel adéquat pour le développement de la fonction observatoire dans la région.

Outre les programmes de l'ETF, et en collaboration avec ceux-ci, on peut citer également les projets financés par l'Union européenne dans certains pays, projets destinés à appuyer les réformes des systèmes éducatifs et du marché du travail. Y sont inclus des programmes de création et d'appui d'observatoires centrés sur la formation et l'emploi, et des initiatives des agences de coopération d'autres pays européens (France et Allemagne) et du Canada, ainsi que d'autres institutions internationales comme la Banque mondiale et l'Organisation internationale du travail (OIT). Les efforts convergeant par des voies différentes vers la zone permettent, dans l'ensemble, de prévoir pour les années à venir un fort développement de la fonction observatoire dans les pays et territoires de la région ainsi que leur impact visant à un meilleur fonctionnement des systèmes de formation et de l'emploi.

1.3 Le réseau de la fonction observatoire MEDA-ETE

La valeur la plus importante de ce réseau tient à deux caractéristiques.

- *La collaboration entre trois types d'institutions nationales*, à savoir les responsables de l'emploi (en général les ministères du travail), les responsables de l'éducation et de la formation professionnelle et les responsables des agences nationales de statistiques. En réalité, le projet a essayé de créer un réseau (régional) des réseaux (nationaux).
- *La collaboration régionale de dix pays et territoires* présentant une grande variété de situations et de problématiques constitue un enjeu et un défi du plus grand intérêt. L'échange d'expériences, les bénéfices du travail en commun et la richesse des réflexions partagées donnent une perspective pouvant être fort intéressante pour d'autres régions dans le cadre de la politique européenne de voisinage.

FONCTION OBSERVATOIRE RÉGIONALE – UNE PREMIÈRE ANALYSE MÉDITERRANÉENNE DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION POUR L'EMPLOI

Au cours de ses deux premières années de fonctionnement, le réseau a créé un consensus axé sur une première batterie de 27 indicateurs définis en commun et classés en quatre grandes dimensions : le contexte, l'investissement, l'accès et l'équité, et la participation des partenaires sociaux. Par la suite, leur nombre a été réduit à 22 indicateurs avec un point supplémentaire ajouté relatif à l'implication des partenaires sociaux quant à l'anticipation des besoins en qualifications. Pour chaque dimension, des indicateurs ont été définis et retenus, tout en tenant compte des critères de référence internationaux (Eurostat notamment) afin d'en assurer la comparabilité internationale.

Focaliser le travail du réseau sur la production d'indicateurs communs a permis de détecter et d'affronter les difficultés qui se présentent généralement dans un tel exercice ; cela a également permis de renforcer et de consolider la dynamique de travail du réseau. Le travail du réseau a mis en évidence une série d'éléments qui alimenteront la réflexion dans différents domaines.

La formalisation de l'institutionnalisation du réseau au niveau national

Les pays ayant le plus progressé dans ce sens sont ceux qui offrent les résultats les plus positifs dans la mise en place de la fonction observatoire. Ce processus comporte cependant nombre de difficultés car il doit s'inscrire dans l'agenda politique et institutionnel de chaque pays. Il est clair que les progrès atteints en Jordanie sont dus directement à la décision politique d'élaborer un plan national des statistiques sur la formation et l'emploi, ce qui a constitué un cadre parfait pour la mise en œuvre de la fonction observatoire. D'autres pays travaillent dans ce sens, mais là où le réseau est plus informel, l'urgence de la gestion du quotidien provoque des retards et des blocages et ralentit le rythme, ce qui peut compromettre la consolidation des travaux réalisés. Il convient toutefois de considérer l'institutionnalisation du réseau au niveau national comme un processus devant s'adapter aux différentes situations de chaque pays, loin d'un modèle unique et standard. L'expérience montre néanmoins la contribution positive d'une institutionnalisation formelle visant à atteindre les objectifs recherchés.

La conciliation des priorités des approches de la formation et de l'emploi

Outre les difficultés des rapports entre institutions, les priorités, les approches et les méthodologies de travail, considérées sous l'angle de l'emploi ou de la formation, sont différentes et exigent bien des efforts conjoints afin d'aboutir à des priorités unifiées. C'est pourquoi dans les premières phases, il s'agit de rendre compatibles les besoins des deux parties, d'additionner les priorités au lieu de les intégrer, et de chercher à satisfaire les deux types de demande. La conception et la reformulation d'instruments de base de codification ou de recueil d'informations (enquêtes, systèmes de codification d'occupations ou d'activités économiques, élaboration de catalogues d'offre de formation, etc.) peuvent être autant d'éléments pour constituer un terrain commun de collaboration.

La difficulté d'incorporer de nouveaux instruments de production de l'information

L'un des constats du travail du réseau se réfère aux lacunes de l'information permettant de construire de nombreux indicateurs jugés essentiels pour la prise de décisions. Cela est souvent dû au fait que, jusqu'à présent, les systèmes d'information étaient beaucoup plus centrés sur la production purement statistique que sur la prise de décisions. Dans bien des cas cela implique de reformuler certains instruments de

1. LES OBSERVATOIRES DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI DE LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

production de l'information (introduction de nouvelles questions dans les questionnaires, réélaboration des programmes de codification et de traitement de l'information, etc.), supposant des décisions de nature politique ou budgétaire et l'adéquation des ressources. Ce n'est pas toujours facile et requiert, pour le moins, du temps. De fait, la mise en place de la fonction observatoire implique que des ressources humaines et budgétaires adéquates soient disponibles pour atteindre les objectifs.

Un changement culturel quant à la production, l'utilisation et la diffusion de l'information

Il s'agit sans doute de la tâche la plus importante que le réseau ait à affronter, voire le pilier de la réussite : convaincre des avantages d'une vision différente sur les systèmes d'information, systèmes entendus comme mécanismes nécessaires à la bonne gestion publique. Cela suppose rigueur, transparence et participation des acteurs impliqués comme condition *sine qua non* visant à atteindre une légitimité et une reconnaissance suffisantes sans lesquelles l'information ne peut contribuer à l'amélioration de l'efficacité et de l'efficience des systèmes de formation et d'emploi.

Les difficultés techniques pour le recueil et l'adéquation des données dans un contexte d'économies informelles

Les travaux du réseau ont mis en évidence l'importance du manque de formalité dans l'organisation économique des pays et territoires de la région et ses conséquences sur le recueil des informations nécessaires, voire la pertinence de certaines informations dans ces contextes ; par exemple, en ce qui concerne le concept et l'interprétation des indicateurs basés sur les taux d'activité, d'emploi et de chômage. Il conviendra de traiter cette problématique de manière spécifique dans les futurs travaux du réseau.

Les difficultés techniques pour la comparabilité des données au niveau régional

Pour atteindre l'objectif consistant à produire des données comparables au niveau régional, des pas et des progrès supplémentaires doivent encore être effectués, même s'ils le sont de façon progressive. Quoiqu'il en soit, il faudra suivre une approche d'amont en aval, c'est-à-dire partir d'une compréhension de la signification des données nationales pour progresser vers une formulation homogène ou comparable des indicateurs régionaux. Les données recueillies jusqu'à présent constituent le point de départ permettant d'avancer vers des objectifs plus ambitieux.

Nous disposons déjà des trois premiers recueils de données nationales pour les 22 indicateurs ayant donné lieu à un consensus et d'un essai d'analyse comparative de ces données. Le chapitre 2 présente une analyse basée sur le deuxième recueil de données. Les données du troisième recueil sont en phase de validation alors même que cette note méthodologique est en cours de rédaction.

En outre, comme nous l'avons mentionné plus haut, la promotion et l'appui à la mise en œuvre de la fonction observatoire dans la région méditerranéenne va au-delà du programme MEDA-ETE, avec des interventions dans plusieurs pays et des actions et projets spécifiques. Si le programme MEDA-ETE agit au niveau régional, il existe également d'autres interventions qui soutiennent le développement de la fonction observatoire au niveau national. Ces deux approches sont complémentaires et se

FONCTION OBSERVATOIRE RÉGIONALE – UNE PREMIÈRE ANALYSE MÉDITERRANÉENNE DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION POUR L'EMPLOI

soutiennent réciproquement. Cela implique qu'il sera difficile de progresser au niveau régional si l'on ne s'appuie pas sur des capacités nationales d'observation, développées et solides. Mais, en même temps, la dimension régionale enrichit elle aussi la fonction observatoire nationale en lui donnant une perspective comparative qui aide à situer et à interpréter les données nationales.

Dans six pays de la région – Jordanie, Égypte, Syrie, Maroc, Algérie et le Territoire palestinien occupé – des actions d'appui à la fonction observatoire ont été menées à bien. Outre les initiatives nationales appuyées par l'ETF, il existe d'autres activités pouvant être intégrées à une perspective de développement de la fonction observatoire dans le cadre de la formation et de l'emploi dans d'autres pays comme la Turquie, la Tunisie et Israël.

Une vue d'ensemble de la situation des pays de la région permet d'affirmer que dans presque tous ces pays, des activités sont en cours, visant à améliorer la capacité de production d'informations pertinentes sur l'emploi et sur la formation professionnelle. En outre, dans de nombreux pays, les progrès sont visibles en ce qui concerne la constitution de réseaux de collaboration entre producteurs et usagers de l'information impliqués dans des processus d'amélioration.

Si l'on établit un certain parcours pour chaque phase de l'établissement et de la mise en œuvre de la fonction observatoire dans un pays donné, nous pouvons identifier trois phases qui ne s'excluent pas mutuellement.

- Une première phase constitutive de création de réseau en collaboration avec les principaux partenaires et de définition d'un plan de travail. La Jordanie, l'Égypte, la Syrie, le Maroc et, de façon informelle, Israël et la Turquie en sont à cette phase.
- Une deuxième phase de mise en marche d'élaboration de produits ou de construction d'instruments visant à améliorer la qualité des informations existantes. La Jordanie, le Maroc et la Turquie sont également parvenus à ce stade.
- Une troisième phase où les pays ont réussi à formaliser et à institutionnaliser un mécanisme de coordination de la fonction observatoire grâce à des instruments budgétaires, législatifs, de ressources humaines et techniques suffisants pour consolider la mise en œuvre de la fonction observatoire dans le pays. La Jordanie est le pays le plus avancé sur cette voie.

Enfin, on pourrait envisager une quatrième phase où la consolidation de la fonction observatoire serait axée sur la diffusion et sur l'impact des activités d'observation sur la prise de décisions. Cette phase pourrait constituer l'objectif à atteindre dans les années à venir pour les pays ayant déjà progressé au cours des années précédentes.

Comme nous pouvons le constater, l'une des premières conclusions est que la fonction observatoire dans la zone méditerranéenne se trouve aujourd'hui à mi-chemin d'une première phase se caractérisant par la constitution de réseaux nationaux de la part des principaux acteurs impliqués. Des activités y sont en cours pour produire des informations essentiellement de base, mais elles impliquent toutefois un apprentissage important en termes d'amélioration des processus et de travail de collaboration entre institutions.

1. LES OBSERVATOIRES DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI DE LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

L'institutionnalisation des réseaux générés en Jordanie pour actualiser les instruments de codification comparables internationalement, ou bien les produits sectoriels mis sur pied au Maroc, ou encore le degré de complémentarité et d'intégration des processus de réforme lancés en Algérie et en Turquie, voilà autant d'exemples de bonnes pratiques qui servent de références et d'expériences à valoriser, disséminer et échanger dans les pays de la région.

Une seconde conclusion s'impose, à savoir la variété des modèles et des situations dans le processus de construction et de développement de la fonction observatoire dans la région. Ainsi, au sein d'un schéma général et en supposant un consensus quant à la caractérisation de la fonction observatoire, on constate cependant des modes de fonctionnement, des rythmes et des évolutions différents. Chaque pays se doit de décider quel est le chemin le plus adéquat, en fonction de son contexte national, pour implanter la fonction observatoire.

1.4 Scénarios futurs d'évolution de la fonction observatoire

Une analyse générale des résultats actuels des activités réalisées pour appuyer la mise en place de la fonction observatoire aux niveaux national et régional indique qu'il faudrait renforcer l'approche conjointe et globale des deux processus.

Selon les résultats de la première phase de mise en place de la fonction observatoire au niveau national, il semble qu'il faudrait faire converger ces résultats pour mieux les intégrer au réseau régional mis sur pied dans le cadre de MEDA-ETE. En fait, le réseau régional devrait être composé des représentants des réseaux nationaux existants, outre ceux en voie de constitution. La convergence de ces deux processus – national et régional – renforcerait les résultats de chacun d'eux et en faciliterait la durabilité future. À cette convergence de processus il faudrait aussi ajouter les initiatives directes des différents projets que l'Union européenne développe sur les mêmes thèmes et dans les mêmes pays.

Dans cette perspective, quelques recommandations à court terme peuvent être proposées.

- *Consolider les avancées* (ou les pas en avant) réalisées par chaque pays, tout en prenant soin de faciliter l'expression des intérêts et des besoins en termes de développement de la fonction observatoire dans les pays de la région, de façon à ce que les acteurs nationaux soient davantage impliqués. Les principaux acteurs de chaque pays devraient être, selon leurs besoins et leurs priorités, les premiers bénéficiaires de la mise en place de la fonction observatoire. Il convient donc de concevoir l'institutionnalisation nécessaire de la fonction observatoire comme un processus adoptant des formes différentes dans chaque pays et pour lequel les progrès sont plus importants que la forme définitive. Dans les pays les plus avancés (Turquie, Syrie, Jordanie, Israël et Égypte), il faudrait donc concentrer tous les efforts pour appuyer la continuité des réseaux existants et en consolider la légitimation avec des formes institutionnelles adéquates. La reconnaissance formelle de la fonction observatoire et son intégration à des stratégies nationales d'amélioration des systèmes d'information devraient constituer l'un des objectifs prioritaires à court terme.

FONCTION OBSERVATOIRE RÉGIONALE – UNE PREMIÈRE ANALYSE MÉDITERRANÉENNE DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION POUR L'EMPLOI

- *Promouvoir la production d'informations et d'analyses* impliquant la constitution de réseaux (même partiels) d'acteurs et l'orientation pratique vers la prise de décisions, de façon à répondre ainsi aux besoins des acteurs de chaque pays, même s'il n'existe encore qu'une vision globale des systèmes de formation et d'emploi. Cela amènera sûrement, d'une manière pédagogique, à prendre conscience du concept de fonction observatoire. N'oublions pas que nous n'en sommes encore qu'à la phase où il s'agit de convaincre de l'utilité de cette optique.
- *Encourager l'échange d'expériences et la collaboration entre les pays de la région* grâce à l'organisation d'ateliers méthodologiques ou thématiques sur les expériences les plus intéressantes de la région, de façon à offrir une perspective de coopération entre semblables, présentée par les membres du réseau régional. C'est pourquoi la traduction, la publication et la diffusion des produits nationaux existants peuvent s'avérer très utiles dans ce sens (les travaux de la Jordanie et du Maroc peuvent en constituer un point de départ).
- *Améliorer la capacité institutionnelle des réseaux et institutions existants* par un appui scientifique ou technique ; c'est avec l'intervention d'experts externes que cette expérience a démontré son utilité et qu'elle peut supposer une aide importante à l'avenir. Des ateliers spécialisés au niveau national ou avec la participation de plusieurs pays, des sessions de formation, des visites d'études, des échanges entre les centres de différents pays de la région ou encore des partenariats avec des centres et des institutions européens pour réaliser certains produits d'information, voilà donc des exemples à appliquer. On pourrait également envisager la création d'un master ou d'un cours annuel euro-méditerranéen de formation de haut niveau pour les techniciens des entités productrices d'information.
- *Progresser vers une conception plus intégrée de la formation et de l'emploi* en améliorant les instruments de recueil d'information de base et leur comparabilité régionale et internationale. Une fois les étapes précédentes consolidées, cela supposerait un bond en avant. Grâce à l'expérience accumulée et à une meilleure connaissance des obstacles entravant le progrès, il faudrait arriver à un consensus sur des propositions concrètes de la part de chaque pays et renouveler les engagements avec les autorités de ces pays afin de progresser dans ce sens. Des soutiens convaincants devront être apportés pour en faciliter l'exécution. Par exemple, la promotion d'études régionales sur des thèmes décidés unanimement (le secteur informel, les secteurs prioritaires, la jeunesse, le travail au féminin, etc.) pourrait stimuler les progrès vers une vision plus intégrée de la formation et de l'emploi.

Ces propositions à court terme se basent sur trois conditions : (i) une meilleure coordination, dans la région, de toutes les initiatives européennes ayant des objectifs semblables de renforcement et d'intégration des capacités de production d'informations dans la prise de décisions pour la formation et l'emploi ; (ii) une plus forte implication des gouvernements des pays de la région pour l'établissement de plans d'amélioration de leurs systèmes d'information et de prise de décisions ; et (iii) les deux exigences précédentes requièrent l'offre de plus grands stimulants afin d'atteindre ces objectifs.

Pour pouvoir remplir facilement ces trois conditions, les initiatives suivantes devraient être mises en œuvre : la coordination des différents bailleurs de fonds, notamment les acteurs européens, intervenant dans la promotion et la mise en place de la fonction observatoire ; l'élaboration d'un plan de travail, décidé par consensus avec

1. LES OBSERVATOIRES DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI DE LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

chaque pays, présentant des priorités claires et un calendrier précis de façon à aller plus loin dans le développement de la fonction observatoire des systèmes de formation et d'emploi. Ces plans de travail pourraient donner lieu à des protocoles d'action, concordés par chaque partie, et les activités prévues au niveau régional devraient y être incorporées. La partie européenne devrait impliquer un appui institutionnel, financier, technique et de formation suffisant pour assurer, grâce aux cofinancements correspondants, le respect des objectifs établis dans les protocoles signés pour chaque pays.

Si ces mesures sont les plus urgentes à court terme, le scénario vers lequel ces efforts sont orientés devrait être éclairci à moyen terme. Les scénarios à moyen terme peuvent être construits à partir de cinq axes ou dimensions.

- *Qualité.* Cet axe est centré sur la qualité, la fiabilité et la rigueur des informations sur les systèmes de formation et d'emploi. Accorder la priorité à cet axe signifierait concentrer tous les efforts sur l'amélioration de la qualité des systèmes d'information de chaque pays grâce à l'appui de ressources techniques et de formation.
- *Intégration.* Cet axe met en avant l'élargissement progressif du cadre des dispositifs d'observation existants, afin de progresser vers une vision intégrée des problèmes de la formation et de l'emploi. Pour cette phase, le premier pas devrait consister à couvrir tout le secteur de la formation, non seulement la formation qui dépend d'un seul ministère mais aussi la formation relevant d'autres organismes, qu'ils soient publics ou privés, et non seulement la formation initiale mais également la formation continue.
- *Participation.* Cet axe vise à promouvoir la conception d'un réseau entre tous les partenaires impliqués dans les systèmes de formation et d'emploi, et qui irait au-delà de la conception des observatoires en tant qu'organismes isolés. La création de mécanismes de coordination et l'élaboration de programmes de travail conjoints peuvent en constituer les premiers pas encourageants.
- *Incorporation à la prise de décisions.* Cet axe implique qu'il faut travailler pour incorporer l'analyse des informations produites comme base de la prise de décisions. Cela suppose aussi qu'il faut développer des activités pour accompagner les principaux acteurs dans leur prise de décisions.
- *Axe régional.* Cette dimension se réfère au passage d'une optique nationale à une optique régionale, ce qui faciliterait la comparaison et le renforcement mutuel et permettrait d'envisager un engagement partagé pour réaliser des systèmes de formation et d'emploi de plus en plus perfectionnés.

Ces cinq axes couvrent tout l'éventail des éléments dont il faut tenir compte lors de la conception d'une stratégie à moyen terme pour le développement de la fonction observatoire. Ils représentent les différentes options à évaluer et soulèvent quelques questions. Est-il possible de progresser sur tous les axes en même temps ? Les difficultés résultant d'une approche sur tous les axes au même moment peuvent-elles entraver le développement de la fonction observatoire ? Peut-on aller plus loin sur un axe sans compromettre les possibilités de progression sur les autres ? L'expérience actuelle démontre que dans certains pays, envisager la progression sur tous les axes en même temps s'est avéré très positif. Toutefois, d'autres pays connaissent des difficultés qui freinent la progression globale alors que des améliorations partielles seraient sans doute possibles. Il convient donc d'évaluer les stratégies à suivre cas par cas et pays par pays.

FONCTION OBSERVATOIRE RÉGIONALE – UNE PREMIÈRE ANALYSE MÉDITERRANÉENNE DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION POUR L'EMPLOI

La stratégie centrée sur la qualité et sur la production d'informations et de produits utiles devrait-elle être prioritaire ou devrait-on, au contraire, privilégier le processus et la conception globale de façon à générer une dynamique ayant un impact majeur sur les systèmes de formation et d'emploi, selon la ligne du projet MEDA-ETE ? Les deux stratégies sont valables, mais leur équilibre mutuel les renforcerait sans doute toutes deux. Cela signifie qu'il faudrait mettre en priorité l'élaboration de produits spécifiques aux niveaux national et régional, à condition, bien sûr, qu'elle vise la nouvelle conception de la fonction observatoire, sans pour autant subordonner nécessairement l'une à l'autre.

Jusqu'à quel point le développement du niveau régional peut-il exercer une influence positive sur la motivation pour le changement au niveau national ? L'expérience européenne démontre que la pression au niveau européen a entraîné des processus d'amélioration au niveau national. Serait-il donc adéquat d'accélérer le programme au niveau régional pour stimuler une plus forte implication au niveau national ? Jusqu'où peut-on aller ? Serait-il possible d'envisager, par exemple, un ou plusieurs modules régionaux, et régionalement homogènes, des principaux instruments de recueil d'information, comme l'enquête sur les ménages, par exemple ? Ou faudrait-il plutôt envisager la création d'une unité régionale stable partagée par plusieurs pays et visant à produire et à analyser des informations sur les systèmes de formation et d'emploi dans la région ?

Quoiqu'il en soit, il semble nécessaire de renforcer l'implication des représentants de chaque pays du réseau MEDA-ETE de façon à rendre le bénéfice de leur participation au réseau suffisamment tangible pour qu'ils puissent devenir les principaux défenseurs du programme et de ses objectifs. Pour ce faire, il serait intéressant de progresser à court terme grâce à des activités présentant un intérêt professionnel indéniable pour la plupart des participants au réseau – par exemple, des visites d'études, des séminaires thématiques de haut niveau, un cours donné en collaboration avec une université européenne sur des aspects techniques d'ordre statistique ou analytique des systèmes pour la formation et l'emploi, des échanges de techniciens avec des centres européens de recherche, Eurostat ou l'ETF, et la publication de textes intéressants.

Cela suppose la consolidation de l'espace MEDA-ETE comme lieu privilégié de collaboration entre les pays et territoires de la région et de création de complicités aboutissant à une plus grande confiance entre les institutions et les acteurs des deux côtés de la Méditerranée impliqués dans l'un des cadres les plus intéressants pour les rapports entre les deux parties. Le succès permettrait de poser des jalons pour la consolidation de la fonction observatoire à long terme dans la région. Cela pourrait se concrétiser par l'institutionnalisation d'un réseau de coopération entre les pays de la région qui se consacrerait au développement des connaissances mutuelles sur les systèmes de formation et d'emploi au niveau régional, ainsi qu'à l'appui aux fonctions observatoire dans chaque pays. Outre les institutions officielles de chaque pays, d'autres acteurs pourraient aussi s'intégrer à ce réseau comme, par exemple, les universités, les partenaires sociaux et les entités actives dans la production d'informations et, surtout, des représentants des systèmes de formation et d'emploi de chaque pays.

2. DIX PAYS, UNE RÉGION

Les comparaisons entre pays occupent aujourd'hui une place de plus en plus importante dans les débats sur l'éducation. L'intérêt de mieux rendre compte de la réalité de chaque pays et de leur diversité, de connaître les avancées et les limites propres à chaque État, d'évaluer et de confronter avec d'autres pays est primordial pour la région méditerranéenne. L'ETFP joue un rôle clé en dotant les personnes des qualifications et des compétences essentielles au développement d'un pays, voire de la région. Les débats sur l'ETFP doivent en tout premier lieu s'appuyer sur des données objectives acceptées par tous. Par la suite, l'analyse comparative permettra de faciliter les débats en fournissant des éléments de réflexion sur la jeunesse, l'activité des femmes, les écarts entre les pays, etc. Ainsi, on pourra mieux appréhender et traiter davantage en profondeur les problèmes réels qui se posent dans chaque contrée.

Le projet MEDA-ETE initié par la Fondation européenne pour la formation (ETF) présentait un double objectif : analyser l'ETFP dans les dix pays et territoires de la région méditerranéenne sur la base d'indicateurs synthétiques, et approfondir la connaissance de la relation entre la formation et l'emploi au niveau de chaque pays et de la région. Ce chapitre présente le bilan de cette expérience menée sur plusieurs années, en privilégiant les analyses comparatives effectuées par les partenaires de ce projet sur la base des données statistiques fournies par les institutions ou les observatoires des dix pays impliqués.

Les multiples facettes de la région méditerranéenne constituent le cœur de ce chapitre. L'analyse comparative souligne les principales tendances régionales, met en évidence les particularités nationales, repère les atouts et faiblesses de la région et des pays, afin d'élaborer des pistes d'actions par la suite. Ainsi, le changement notable du niveau d'éducation de la population active de la région au cours des dernières années (et des années à venir) annonce des tensions sur le marché du travail, autour d'une qualification duale avec de grands écarts entre les niveaux extrêmes et entre les générations. Mais surtout, le chômage frappe davantage les jeunes. La faible croissance économique et l'afflux régulier, chaque année, d'un grand nombre de jeunes sur le marché du travail contribuent à expliquer ces difficultés. La jeunesse de cette région, unique au monde, constitue à la fois sa force et sa faiblesse.

Cependant, afin d'effectuer cette comparaison régionale, il faut connaître avant tout chacun des pays qui composent la région méditerranéenne. Une analyse par pays a dès lors été réalisée, discutée et amendée avec les experts nationaux au cours d'un séminaire en novembre 2008. La synthèse relative à la Jordanie est présentée en annexe, à titre d'illustration. L'étude du contexte économique et éducatif en Jordanie révèle des spécificités intéressantes en matière d'investissement dans l'éducation et la formation, d'accès et d'équité dans l'ETFP, d'implication des partenaires sociaux et d'anticipation des besoins en qualifications. L'analyse du marché du travail met en lumière une segmentation selon le genre et le diplôme. La Jordanie se caractérise également par les taux d'activité les plus bas parmi les dix pays, tant pour les femmes que pour les hommes.

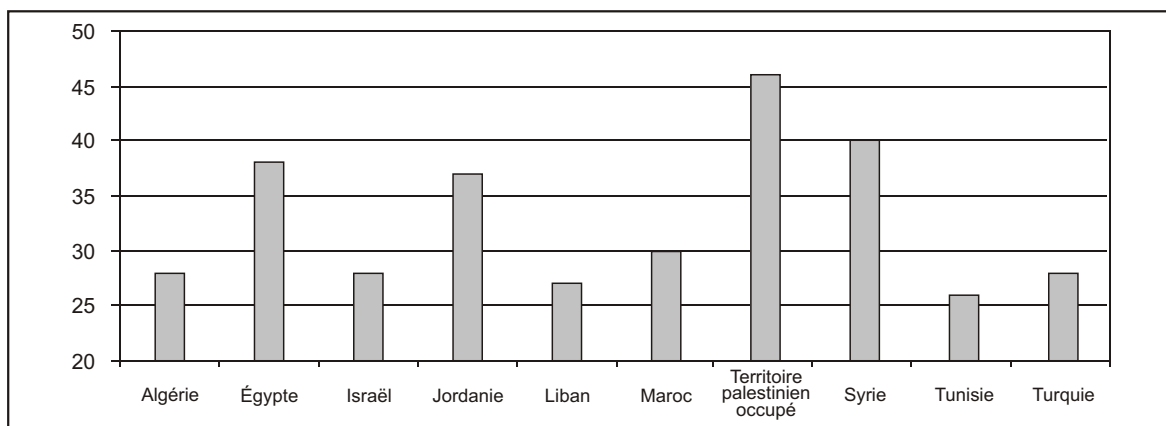
La région méditerranéenne, une région aux réalités multiples

La région méditerranéenne est marquée par la jeunesse de sa population et doit s'attendre à l'arrivée de générations nombreuses sur le marché du travail et à un taux de croissance de la population active parmi les plus élevés du monde. Dans un contexte d'incertitudes et de conflits dans quelques États, l'éducation demeure une préoccupation prioritaire et les pays y consacrent en moyenne 5 % de leur produit intérieur brut (PIB). Deux autres caractéristiques régionales sont le risque élevé de chômage pour les jeunes et la faiblesse des taux d'activité et d'emploi de la population féminine. Malgré la conquête des formations et des diplômes par les femmes, les secteurs d'activité restent marqués par une représentation traditionnelle et sexuée des métiers. Quelques pays offrent cependant davantage d'opportunités aux femmes. Au final, il existe de nombreuses similitudes et convergences, qui côtoient des situations éducatives et économiques spécifiques à chaque État.

2.1 Du souffle de la jeunesse...

Une première singularité de la région est que près d'un habitant sur trois dans les dix pays et territoires a moins de 15 ans. En effet, ils représentent 26 % de la population en Tunisie et près de la moitié de la population dans le Territoire palestinien occupé. La région se divise ainsi en deux groupes principaux, le Maroc se situant sur la médiane de 30 %. Le premier groupe (Algérie, Israël, Liban, Tunisie et Turquie) compte moins de 30 % de jeunes âgés de moins de 15 ans alors que le second groupe (Égypte, Jordanie et Syrie) présente un taux proche de 40 %.

Figure 1 : Population âgée de moins de 15 ans (en %)



Source : MEDA-EET ; voir base de données sur www.meda-ete.net pour plus de détails

Le nombre d'enfants par femme dans la région en 2006 était compris entre 1,9 au Liban ou en Tunisie et 3,6 en Syrie, à l'exception du Territoire palestinien occupé qui présentait l'indice le plus élevé (4,6). Ces chiffres étaient bien inférieurs à ceux de 1980, soulignant ainsi la phase de transition démographique caractérisant ces États. De plus, cette évolution s'est accompagnée d'un mouvement de la population vers des zones urbaines déjà surpeuplées. Pour autant, la pauvreté demeure une réalité pour de nombreux habitants de la région, notamment dans le Territoire palestinien occupé.

Le PIB par habitant est relativement bas comparativement à l'Europe, à l'exception d'Israël qui se trouve bien loin devant la Turquie et le Liban. L'éducation demeure une

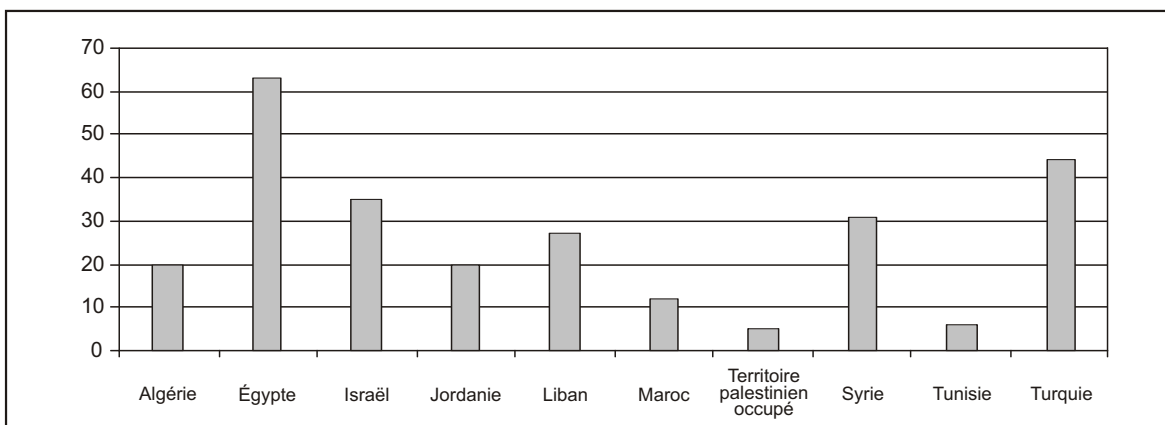
préoccupation majeure et les pays y consacrent en moyenne de 4 % (Jordanie et Syrie) à 7 % (Israël et Tunisie) de leur PIB.

2.2 ... aux particularités de l'éducation et de la formation professionnelle

La question de la place de l'ETFP se pose avec acuité dans un contexte de globalisation économique et technologique. Du fait du développement et de l'amélioration continue des systèmes d'éducation, ces pays ont réduit de manière significative l'analphabétisme, le décrochage scolaire, et parfois les différences de scolarisation entre filles et garçons. L'indicateur d'accès à la formation, du primaire au supérieur, montre que le Liban, la Jordanie, l'Égypte et la Tunisie ont réalisé des performances particulièrement élevées comparées au Maroc, les autres pays se positionnant au milieu. Tous les pays ont institué un enseignement de base obligatoire de neuf à dix ans, sauf le Liban. En Jordanie, en Tunisie et au Liban, le nombre d'étudiantes inscrites dans l'enseignement supérieur dépasse très largement celui des étudiants. Les pays et territoires de la région méditerranéenne se trouvent confrontés à des défis particuliers. Ainsi, l'Égypte et le Maroc, avec une éducation primaire universelle et un écart réduit entre les sexes à tous les niveaux d'éducation, sont confrontés à un taux d'alphabétisme relativement faible. L'Algérie et la Syrie connaissent des taux d'abandon élevés, notamment dans l'enseignement secondaire et professionnel, alors que le Maroc, la Turquie et le Territoire palestinien occupé enregistrent un décrochage scolaire précoce.

L'ETFP accueille en général des jeunes qui ont terminé avec succès le cycle de l'enseignement obligatoire, âgés de 15 ou 16 ans selon le type de formation. Le Liban fait figure d'exception avec un accès aux sections professionnelles dès l'âge de 12 ans. Si le taux de participation à l'ETFP dans les écoles secondaires (CITE 3) était en moyenne de 30 % en 2004, plus de 60 % des élèves suivent un enseignement professionnel en Égypte, 44 % en Turquie, près de 20 % en Algérie et en Jordanie, contre moins de 7 % dans le Territoire palestinien occupé et en Tunisie. Le manque de prestige de la filière professionnelle n'est pas spécifique à la région méditerranéenne. Beaucoup de jeunes la suivent contre leur gré, suite à de mauvais résultats scolaires, et une fois qu'ils intègrent les sections professionnelles et techniques, très peu d'entre eux ont la possibilité de poursuivre leurs études dans l'enseignement supérieur.

Figure 2 : Participation à l'ETFP secondaire (en %)



Source : MEDA-ETE ; voir base de données sur www.meda-ete.net pour plus de détails

FONCTION OBSERVATOIRE RÉGIONALE – UNE PREMIÈRE ANALYSE MÉDITERRANÉENNE DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION POUR L'EMPLOI

L'ETFP a connu une hausse soutenue du nombre d'élèves et d'étudiants dans de nombreux pays, y compris en Tunisie, en Égypte, au Maroc et en Turquie, alors qu'il enregistrait une baisse nette en Israël et en Jordanie. La présence de la population féminine dans ces sections varie de 22 % à 46 % des effectifs selon le pays et le type de filière. Pour l'Algérie, la Turquie et peut-être aussi le Maroc et la Tunisie, les dispositifs d'apprentissage représentent une part importante du système éducatif. À l'opposé, la formation professionnelle et l'apprentissage ne constituent qu'une composante relativement faible de l'éducation au Liban, en Syrie et dans le Territoire palestinien occupé. La plupart des programmes d'ETFP semblent axés sur des professions artisanales traditionnelles et le travail manuel. Des exceptions apparaissent cependant : l'Égypte offre des formations dans les domaines des affaires et du commerce, la Syrie dans les télécommunications et les soins infirmiers, et l'Algérie dans les secteurs des services et de bureau. Alors que le tourisme est un secteur stratégique et dynamique pour tous les pays de la région, les jeunes filles n'investissent pas souvent ce domaine de formation.

Autre particularité régionale, le rôle de l'État est central dans la gouvernance et dans la gestion du système d'ETFP. La centralisation, la multiplicité des ministères (pas moins de 15 en Syrie et plus de 20 en Égypte) et la parcellisation des établissements sur les territoires caractérisent la formation professionnelle. Seul le Liban se distingue par des inscriptions dans les établissements privés supérieures à celles dans les établissements publics. En général, le manque de coordination entre les ministères impliqués dans l'ETFP et la faible participation des partenaires sociaux et autres acteurs clés réduisent d'autant l'efficacité des politiques gouvernementales. Les divers ministères élaborent chacun de leur côté leurs programmes, leurs statistiques, leurs systèmes de gestion et leurs enquêtes de suivi des bénéficiaires de l'ETFP.

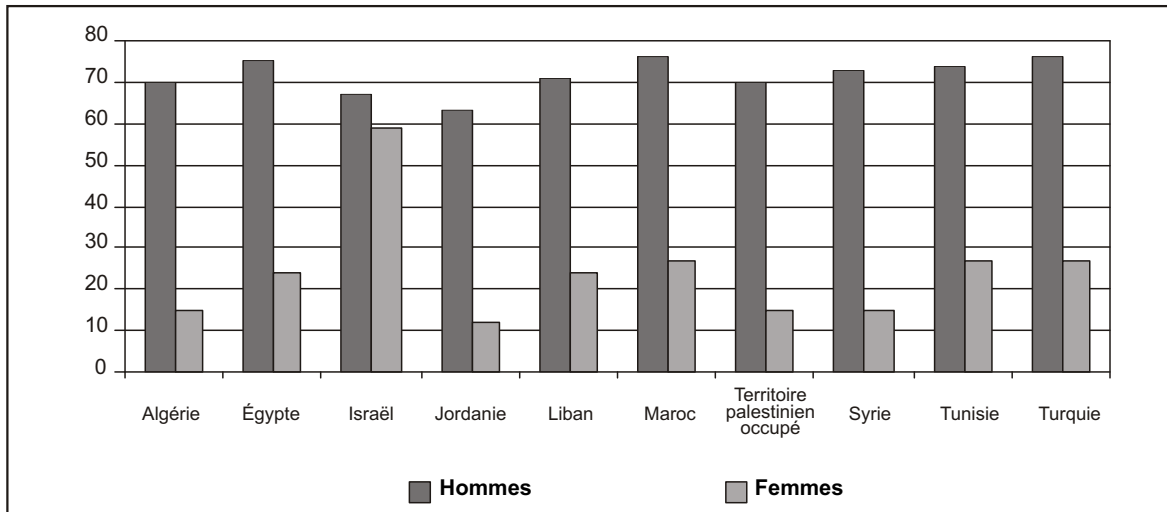
Cependant, des structures de coopération existent parfois, comme en Algérie, au Maroc, en Tunisie et en Égypte, qui accordent un rôle (souvent trop modeste) aux représentants des employeurs et des salariés, leur permettant de donner leurs avis sur le système de formation ou de contribuer à sa gestion (cf. l'initiative Mubarak-Kohl en Égypte). En Jordanie, les chambres d'industrie et de commerce sont présentes dans diverses instances. Au Maroc, une approche sectorielle par le biais de l'analyse des compétences est en cours, afin d'identifier les besoins du monde professionnel. Quelquefois les employeurs participent à la rénovation de certains diplômes professionnels, comme en Jordanie, au Liban, en Tunisie et en Turquie. Seule la Tunisie a amorcé un réel processus de décentralisation accordant aux établissements de formation une autonomie plus grande (le conseil d'établissement est présidé par un professionnel) et une réforme des programmes en utilisant une approche par compétences et en impliquant des représentants du monde de l'industrie.

2.3 Entre avancées et résistances pour l'emploi des femmes

Une autre singularité de la région est la faible participation féminine à l'économie, même si l'on assiste à une lente avancée dans tous ces pays : seulement 23 % des femmes contre 70 % des hommes. Israël se distingue avec un taux d'emploi féminin proche de la moyenne européenne (59 %), alors que la Jordanie se particularise avec seulement une femme sur dix dans la vie active. Cette lente avancée féminine sur le

marché du travail a toutefois un prix : le chômage, le sous-emploi, la concentration dans un petit nombre de métiers et de secteurs d'activité et l'accès limité aux professions de haut niveau. Certes, les femmes réalisent de meilleurs parcours scolaires, mais elles se positionnent moins bien sur le marché du travail régional. Certains pays leur offrent pourtant davantage d'opportunités.

Figure 3 : Taux d'activité des femmes et des hommes (en %)



Source : MEDA-ETE ; voir base de données sur www.meda-ete.net pour plus de détails

Au Liban, par exemple, à l'instar des autres pays de la région, le taux d'activité distingue la population féminine (24 % en 2007) de la population masculine (71 %). Cependant, les femmes actives occupées sont nettement plus diplômées que les hommes : la moitié d'entre elles possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur, alors que plus du tiers des hommes n'ont que le niveau primaire. Près de 27 % des femmes occupent des postes de cadres supérieurs ou des professions intellectuelles supérieures, notamment dans l'éducation, contre 21 % des hommes. Les hommes se répartissent davantage dans diverses professions, un tiers d'entre eux comme artisans ou ouvriers qualifiés.

La formation différenciée entre filles et garçons les conduit vers des métiers et des espaces professionnels distincts. Ainsi en Jordanie, 48 % des femmes occupent des postes de professionnels contre 17 % des hommes, et un quart des femmes exercent des professions intermédiaires (infirmières, assistantes, techniciennes) contre 9 % des hommes. Quelque 33 % des hommes sont ouvriers qualifiés ou sont employés dans le commerce et la réparation automobile, et le tiers d'entre eux occupent des postes non qualifiés.

La population active israélienne est hautement qualifiée, avec 45 % de celle-ci ayant une formation de l'enseignement supérieur. Plus de 50 % des femmes ont ce niveau, distançant largement les hommes (39 %). Cependant, seulement 15 % des femmes exercent des fonctions de professionnels (ingénieures, cadres supérieurs, professeurs, etc.) contre 14 % des hommes.

Le taux d'activité régional proche de 50 % masque des différences selon les pays et varie de 38 % en Jordanie à 63 % en Israël. Ces écarts reflètent des disparités dans les

FONCTION OBSERVATOIRE RÉGIONALE – UNE PREMIÈRE ANALYSE MÉDITERRANÉENNE DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION POUR L'EMPLOI

profils culturels et sociaux, mais surtout un clivage entre les hommes (de 63 % en Jordanie à plus de 75 % en Égypte, au Maroc et en Turquie) et les femmes (de 12 % en Jordanie à 59 % en Israël). Cette segmentation se reflète dans les taux d'emploi – près de 60 % des hommes (de 53 % dans le Territoire palestinien occupé à 71 % en Égypte) et seulement 21 % des femmes (de 9 % en Jordanie à 53 % en Israël). Résultat des usages sociaux et coutumes traditionnelles qui laissent plus ou moins de place aux femmes sur le marché du travail, quatre pays se distinguent par des taux d'emploi des femmes inférieurs à 13 % : l'Algérie, la Jordanie, le Territoire palestinien occupé et la Syrie. Il est important de noter que les taux d'activité et d'emploi des femmes augmentent avec leur niveau de formation, avec des différences marquées selon le niveau d'études. Ainsi, l'embauche de diplômées de l'enseignement supérieur est nettement plus élevée que celle de titulaires d'un diplôme du secondaire. Chez les hommes, l'écart apparaît surtout entre les sortants du secondaire et ceux de l'école primaire.

Autre constat, la répartition sectorielle de la main-d'œuvre a évolué dans le même sens dans presque tous les États au cours des dernières décennies. Le commerce et les services se sont développés, alors que l'agriculture et le bâtiment, mais aussi le secteur public, ont diminué. Deux groupes de pays se distinguent cependant : au Maroc et en Turquie, suivis de l'Égypte, l'agriculture occupe toujours une place très importante, alors qu'au Liban, en Jordanie et en Israël, les services sont prépondérants. Hormis ces trois pays, l'agriculture recrute près de 20 % de la main-d'œuvre dans la région, atteignant 45 % au Maroc. L'industrie et le bâtiment occupent une place plus ou moins similaire à celle occupée dans l'Union européenne. Les services sont de moindre importance qu'en Europe, avec moins de 50 % des actifs dans la plupart des pays, à l'exception du Liban et d'Israël proches de 70 %. Dans toute la région, sauf au Liban, le secteur public est prépondérant et demeure le premier employeur. Les conditions de travail, de salaire et de retraite y afférentes continuent d'attirer un nombre toujours plus élevé de candidatures, notamment des jeunes femmes diplômées du secondaire et du supérieur.

En revanche, on observe un déséquilibre plus ou moins accentué dans la distribution des activités économiques selon le genre dans les divers pays, illustrant des caractéristiques nationales très différentes. Dans l'ensemble, les hommes sont présents dans tous les secteurs ; ils occupent la plus grande part des postes dans l'industrie alors que la présence des femmes prédomine dans les services. Ces dernières sont peu formées aux métiers industriels et le contenu des professions de services s'apparente à leurs activités traditionnelles (éducation, soins, etc.).

Par exemple, deux secteurs dominent l'économie égyptienne, à savoir l'agriculture et les services. Les femmes se partagent entre le secteur agricole (46 % des emplois féminins) où elles sont plus nombreuses que les hommes, et les services (47 % des emplois féminins contre 46 % des emplois masculins). Près de 21 % d'entre elles occupent des postes de professionnels contre 11 % des hommes, et 46 % d'entre elles sont employées ouvrières agricoles contre 27 % des hommes.

En Tunisie, la distribution sectorielle de l'emploi présente quelques singularités. Le taux de féminisation de l'industrie est de 42 %, et les femmes âgées de moins de 25 ans y sont plus nombreuses que les hommes. Par contre, le pourcentage des femmes dans les services n'atteint que 25 %. Le niveau d'éducation par secteur révèle des différences importantes. Les deux tiers des illettrés sont dans l'agriculture et le bâtiment, et à l'opposé, 83 % des actifs dans les services sont diplômés de l'enseignement supérieur.

Les trois quarts des employés dans l'agriculture et près de 90 % des femmes sont illettrés ou n'ont reçu qu'une éducation primaire.

En Syrie, la population féminine est concentrée dans l'agriculture (un tiers) et les services (un tiers), contrairement à la population masculine dispersée dans l'ensemble des secteurs. La moitié des jeunes filles âgées de moins de 25 ans se trouvent dans l'agriculture. Près de 40 % des femmes actives travaillent comme professionnelles et techniciennes contre 10 % des hommes. Le tiers d'entre elles sont employées ou ouvrières dans l'agriculture (contre 17 % des hommes), alors que 44 % des hommes occupent des métiers d'ouvriers dans l'industrie.

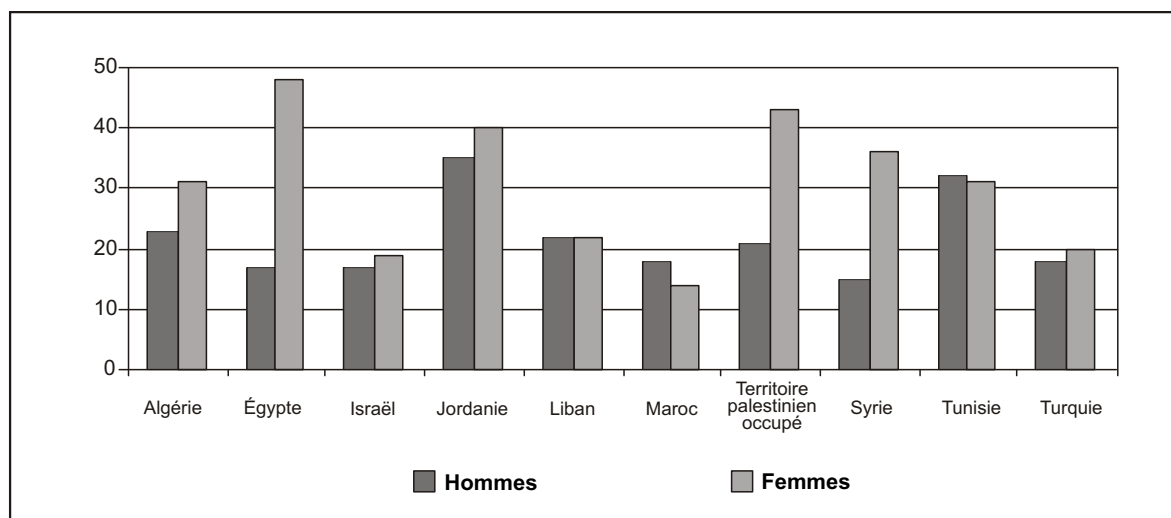
L'éducation a un impact significatif sur les possibilités d'emploi de haut niveau, notamment pour la population féminine. La situation des femmes sur le marché du travail est en grande partie déterminée par la ségrégation qui existe dans tous les pays de la région méditerranéenne et d'Europe. Les emplois occupés par les femmes sont répartis de manière nettement moins égale entre les secteurs et de plus, les domaines où travaillent les femmes sont distincts de ceux où se concentrent les hommes.

2.4 Des risques de chômage différenciés

La faible croissance économique et l'afflux régulier d'un grand nombre de jeunes sur le marché du travail chaque année contribuent à expliquer le chômage élevé parmi les jeunes dans la région méditerranéenne, révélateur également du manque d'emplois stables. Un secteur informel important existe également dans tous ces pays. En effet, le travail informel occupe une partie substantielle de la population – de 40 % à 60 % de l'emploi non agricole selon les territoires. La demande en main-d'œuvre est en général insuffisante, résultat de la faiblesse de la croissance économique, de l'importance du secteur public en tant qu'employeur (de 30 % à 60 % des emplois) et de la prépondérance des micro-, petites et moyennes entreprises informelles. Si l'éducation a un impact significatif sur les possibilités d'embauche, être jeune et être une femme représentent néanmoins une double source de difficultés sur le marché du travail régional.

Le chômage, à hauteur de 12 % dans la région, constitue un véritable problème auquel de nombreux pays doivent faire face ; dans certains pays il affecte parfois de manière disproportionnée les individus dotés de niveaux éducatifs plus élevés. Ainsi, les femmes diplômées de l'enseignement supérieur connaissent le chômage : un tiers d'entre elles dans le Territoire palestinien occupé et près de 27 % en Égypte, en Jordanie et en Tunisie, contre 6 % en Israël et seulement 2 % au Maroc. Tous ces pays enregistrent un taux de chômage supérieur à celui de l'Europe qui oscille de 9 % environ dans cinq pays (Égypte, Israël, Liban, Syrie et Turquie) à 14 % en Jordanie et en Tunisie, pour atteindre 24 % dans le Territoire palestinien occupé. Cette fluctuation du chômage trouve son origine dans les différences économiques et culturelles et surtout dans la variation des taux parmi les femmes (de 9 % en Israël à 25 % en Jordanie). Les femmes sont davantage exposées au chômage que les hommes. Pourtant, quatre pays – Israël, Liban, Maroc et Turquie – se distinguent par un chômage relativement faible et généralement peu de différence entre les sexes quel que soit l'âge de la population. Sur ce point, le Maroc se détache avec un risque de chômage des jeunes femmes nettement plus faible que celui des jeunes gens (14 % contre 18 %).

Figure 4 : Taux de chômage des jeunes (en %)



Source : MEDA-ETE ; voir base de données sur www.meda-ete.net pour plus de détails

Le chômage frappe particulièrement les jeunes. Avec une moyenne régionale de 25 %, le taux de chômage fluctue de 17 % au Maroc à 36 % en Jordanie et dans le Territoire palestinien occupé. La différence est plus accentuée du côté des jeunes femmes (14 % au Maroc, 48 % en Égypte) que pour les jeunes gens (17 % en Égypte et en Israël, 35 % en Jordanie). La Jordanie et le Territoire palestinien occupé sont caractérisés par des difficultés sur le marché du travail tant pour les jeunes que pour les femmes. L'Égypte se singularise par le plus fort écart du chômage selon le sexe, notamment pour les jeunes (31 points).

Taux d'activité, emploi et chômage dans la région méditerranéenne (en %)

Pays (année)	Activité			Emploi			Chômage		
	T	H	F	T	H	F	T	H	F
Algérie (2007)	44	72	15	38	63	12	14	13	18
Égypte (2007)	50	75	24	46	71	20	9	6	19
Israël (2006)	63	67	59	58	62	53	9	8	9
Jordanie (2006)	38	63	12	32	56	9	14	12	25
Liban (2007)	47	71	24	36	56	16	9	9	10
Maroc (2007)	54	81	29	49	73	26	10	10	10
Syrie (2005)	46	76	15	43	71	12	8	6	20
Territoire palestinien occupé (2006)	43	70	15	33	53	12	24	24	21
Tunisie (2007)	50	74	27	43	64	23	14	13	18
Turquie (2006)	51	76	27	46	68	24	10	10	11

Sources : MEDA-ETE et Eurostat

2. DIX PAYS, UNE RÉGION

Au final, le changement notable du niveau d'éducation de la population active de la région méditerranéenne au cours des dernières années (et des années à venir) annonce des tensions sur le marché du travail, autour d'une qualification duale avec de grands écarts entre les niveaux extrêmes et entre les générations. Les jeunes connaissent davantage le chômage et le sous-emploi que les adultes dans la région et ils sont beaucoup plus présents dans le secteur informel. Compte tenu des difficultés rencontrées par les jeunes sur ces marchés du travail, seul un ensemble de politiques et de programmes élaborés dans le cadre d'une stratégie nationale couvrant l'offre et la demande peuvent permettre de leur assurer un emploi. Cependant, la place de l'économie informelle dans ces pays masque des fragilités structurelles et peut cacher des niches d'emplois intéressants à développer. Si à court terme, les emplois informels peuvent paraître favorables en conférant de la flexibilité au marché et une plus grande réactivité à la demande, ils s'avèrent coûteux à long terme. De plus, dans des territoires où l'empreinte sociale et les jalons culturels et religieux demeurent plus ou moins présents, certaines formes d'inégalités entre les femmes et les hommes demandent de nouvelles politiques et initiatives de la part des acteurs politiques, des pouvoirs publics et des employeurs locaux. Bien que des améliorations soient constatées pour les femmes de la région, les progrès sont disparates selon les pays. Ces disparités demeurent une question préoccupante si l'on entend valoriser pleinement le potentiel de la région.

3. QUESTIONS DE MÉTHODOLOGIE ET PERSPECTIVES

Avant toute tentative de comparaison, la première étape essentielle consiste à définir et à collecter des données et des indicateurs comparables. Ce chapitre souligne toute la complexité de l'expérience ainsi que les atouts et les limites du projet MEDA-ETE, véritable défi. En fait, l'ETFP se singularise par des formes, des durées et des modalités d'accès différentes qui reflètent les spécificités de chaque pays, notamment pour l'apprentissage, d'où la difficulté d'effectuer une analyse comparative. Par ailleurs, les pays n'ont pas toujours la même définition ou compréhension, le même champ statistique ou le même mode de calcul pour un indicateur précis. De plus, certaines données manquent pour appréhender réellement les spécificités de la région, comme le chômage urbain-rural, le travail informel et l'insertion des diplômés de la formation professionnelle. Ce chapitre s'intéresse dans un premier temps aux questions de méthodologie et expose par la suite les avancées réalisées grâce au projet.

Il faut faire vivre les statistiques et les indicateurs sur le système éducatif et l'emploi tant au plan régional que national. Le projet MEDA-ETE constitue un véritable défi qui s'inscrit dans un processus de longue durée. Il est essentiel que dans chaque pays se développe un projet national sur la construction d'indicateurs concernant la relation éducation-emploi, avec l'appui de décideurs et d'acteurs nationaux ; le chef d'orchestre pourrait en être l'observatoire de l'emploi et de la formation s'il existe, ou un groupe de travail en réseau mené avec l'institut national de la statistique et les partenaires des domaines de la formation et de l'emploi, avec en filigrane l'appui de l'ETF. La seconde partie de ce chapitre porte sur l'incidence de l'observation sur les politiques nationales et présente des propositions et des perspectives en vue d'améliorer, voire de poursuivre, un tel projet régional.

3.1 Questions de méthodologie

Les directives techniques définissant chaque indicateur choisi et son mode de calcul ont été expliquées à tous les pays. En réalité, très peu de pays de la région ont pu fournir la totalité des 22 indicateurs retenus dans le format explicitement requis. Dès lors, l'équipe de l'ETF chargée de l'analyse s'est trouvée confrontée à des problèmes de comparabilité de certaines données.

Qualité et choix des indicateurs

Les caractéristiques d'un bon indicateur peuvent être définies comme suit⁴ :

- 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.

Comme mentionné dans l'introduction, c'est à travers une étroite consultation avec les pays partenaires que les indicateurs utilisés dans le cadre du projet ont été retenus. Les membres du réseau se sont accordés pour définir trois domaines d'information : accès et équité, investissement dans l'éducation et implication des partenaires sociaux dans le pilotage et la gestion des systèmes d'ETFP (en tenant compte des besoins en matière de formation). De plus, un groupe d'indicateurs de contexte a été considéré même si la priorité des travaux du réseau est restée celle d'analyser les trois domaines étudiés.

Absence ou insuffisance de données

Les problèmes de comparaison entre certaines données demeurent.

- Les dates des données diffèrent, allant de 2005 (Syrie) à 2007 selon les pays.
- Les indicateurs ne sont pas tous complets. Par exemple, les taux d'emploi et de chômage des jeunes en Jordanie et en Syrie sont calculés sur deux tranches d'âge et non sur la tranche des 15-24 ans.
- Parfois les indicateurs sont calculés par les pays avec leur propre nomenclature nationale, par exemple pour les professions des hommes et des femmes ou les secteurs d'activité des entreprises.
- Il en est de même pour les dépenses totales d'éducation souvent exprimées par les pays dans leur monnaie locale.
- Sans nul doute, les données relatives au PIB doivent être calculées par MEDSTAT, car les pays ont des difficultés à les élaborer en euros à prix courant. Cet indicateur relatif au PIB illustre bien les difficultés rencontrées pour toutes les données à collecter dans le cadre du projet MEDA-ETE.

D'autres indicateurs sont à inclure après discussion et validation dans chaque pays :

- un indicateur de chômage de longue durée (afin de mieux cerner les difficultés) ;
- un indicateur de chômage rural/urbain (certains pays de la région le calculent) ;
- des données sur le secteur public, important dans cette région (et pourquoi pas sur les candidats/places pour les emplois du secteur public, comme en Jordanie et en Syrie) ;

4 Voir Sauvageot, C., Fondation européenne pour la formation, *Notes méthodologiques – Fonction observatoire Euromed : Manuel de développement d'indicateurs sur l'enseignement technique et la formation professionnelle*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2007.

3. QUESTIONS DE MÉTHODOLOGIE ET PERSPECTIVES

- des données sur le secteur informel qui est fortement présent (et qui sont à vérifier) ;
- des indicateurs sur les taux d'insertion et de suivi des jeunes formés.

Il est intéressant d'évaluer les diplômés professionnels en étudiant l'insertion professionnelle des jeunes quittant le système éducatif avec ces diplômes. Ces enquêtes peuvent être conduites quelques mois après la sortie du système éducatif et une ou plusieurs années après la fin des études professionnelles initiales. Pour pouvoir comparer, il faut que dès le départ ces enquêtes soient menées à partir d'une même méthodologie, avec les mêmes indicateurs (taux d'emploi, taux de chômage, etc. – une piste à suivre pour l'ETF dans le futur).

L'objectif de disposer d'un cadre comparatif régional est sans doute loin d'être une tâche facile, notamment vu son caractère pilote dans une région où les définitions, les outils et les dispositifs de collecte ne sont pas stabilisés. À titre d'exemple, les concepts d'ETFP et d'apprentissage ne sont pas uniformes au niveau régional, voire même au niveau national. Un constat important réside dans la difficulté d'une réelle connaissance de l'ETFP dans chacun des pays. À cet effet, des efforts considérables ont été investis dans la clarification des concepts et définitions et tous les membres du réseau s'accordent pour dire que les définitions sont loin d'être stabilisées.

À cet égard, la troisième collecte de données montre certaines améliorations dans la comparabilité des données. Malgré ces progrès, cependant, les données sur les dépenses en ETFP sont toujours mal définies et il faudra encore travailler au niveau national pour avoir une vision globale et cohérente de ces dépenses, bien que les comparaisons internationales et notamment régionales soient souvent utiles en la matière. Enfin, les informations concernant l'implication des partenaires sociaux restent limitées. Il existe toutefois de nombreuses informations qualitatives, et parfois quantitatives, sur le rôle joué par les partenaires sociaux et surtout sur leur implication dans la définition des besoins en compétences et dans l'observation des mutations des métiers et des qualifications dans les différents pays.

Pour l'ensemble des indicateurs, chaque pays a présenté ses données selon des critères de présentation différents et, le plus souvent, les pays n'ont pas suivi le canevas proposé. Cette situation n'aide pas à comprendre les données. Il faudrait insister sur l'importance de se servir des canevas proposés afin de faciliter la présentation homogène des informations. Néanmoins, il est important de rappeler que le travail effectué pour la préparation de ce rapport est basé sur les résultats de la deuxième collecte de données. La troisième collecte de données réalisée fin 2008/début 2009 est nettement plus complète tant en termes de couverture des indicateurs par pays qu'en termes de qualité des données disponibles.

Pour ce qui est des indicateurs de contexte, on peut aboutir rapidement aux indicateurs relatifs au PIB et aux taux d'emploi et de chômage après vérification du bon usage des définitions. Pour les autres indicateurs de contexte, il est nécessaire pour l'instant de mieux définir ce que l'on attend et de retravailler avec les pays. La coordination avec le projet MEDSTAT est, rappelons-le, essentielle.

Pour ce qui est des indicateurs d'investissement, d'accès et d'équité, on dispose, pour quatre ou cinq pays, de renseignements suffisants pour élaborer une première analyse des données. Pour les autres pays, il s'agit de vérifier à nouveau la disponibilité

des données. Dans certains cas, on peut supposer qu'il faudrait simplement disposer d'un peu plus de temps pour élaborer les indicateurs.

Pour la plupart des pays pour lesquels on dispose de données, il s'agit de vérifier sur place les concepts et les formules de calcul pour permettre une analyse correcte des indicateurs. Les premiers résultats obtenus seront de grande valeur pour chacun de ces pays ainsi que pour l'ensemble de la région puisqu'ils pourront servir de référence.

Pour les indicateurs d'équité et d'investissement, il sera nécessaire de mieux préciser les définitions et les règles de calcul, en particulier pour les indicateurs financiers et les indicateurs qui se réfèrent aux différents niveaux et programmes d'ETFP.

Sur ces sujets, avant de tenter d'initier une comparaison régionale, il convient d'aller plus loin au niveau de chaque pays pour vérifier l'élaboration correcte de chaque indicateur.

Pour les autres indicateurs, une voie à suivre pourrait consister à donner la priorité à un nombre réduit d'indicateurs plus faciles à calculer, et à réserver aux autres indicateurs un travail plus approfondi dans une deuxième phase, après avoir vérifié cependant l'existence ou la faisabilité des instruments nécessaires à l'obtention des informations manquantes. Pour ce petit nombre d'indicateurs, il s'agit de travailler tout spécialement sur la définition du domaine de l'ETFP dans chaque cas et sur les critères de la classification internationale type de l'éducation (CITE) des différents programmes. La résolution de ces deux difficultés aurait une forte répercussion sur un premier groupe d'informations très intéressantes sur l'ETFP dans la région.

3.2 Progrès réalisés grâce à la composante « indicateurs » du projet MEDA-ETE

Il est important d'explicitier les points positifs et les progrès réalisés par la composante « indicateurs » du projet MEDA-ETE.

En parallèle, un effort considérable d'identification des programmes d'éducation et de formation a permis de mieux comprendre les systèmes d'éducation et de formation et les spécificités de chacun des pays partenaires. Ces « cartographies » partagées et validées par les membres du réseau sont désormais disponibles sur le site web du projet MEDA-ETE et seront diffusées au-delà du cercle restreint des membres des réseaux de MEDA-ETE.

Malgré les difficultés rencontrées, les pays se sont efforcés de collecter les informations demandées, et il faut les encourager à poursuivre l'exercice. En résumé, même si les résultats sont encore loin d'être satisfaisants, c'est la première fois que l'on dispose d'un nombre de données et d'indicateurs aussi important au niveau régional. La plupart des annuaires statistiques internationaux recueillant des informations sur l'ETFP contiennent un nombre réduit d'indicateurs et dans bien des cas, même avec ce petit nombre, les cases sont vides. Dans le présent projet, le nombre important d'indicateurs que l'on vise à obtenir justifie un processus de maturité et de travail en commun de longue durée qu'il convient d'envisager dans une perspective à moyen terme, de façon à évoluer et à accumuler de l'expérience et de l'expertise.

3. QUESTIONS DE MÉTHODOLOGIE ET PERSPECTIVES

Comme cela a été souligné à plusieurs reprises, l'expérience internationale montre que la construction d'indicateurs comparables est un processus long, et dans le cadre du projet MEDA-ETE, nous sommes au tout début du processus. À titre d'exemple, cette phase a duré plusieurs années pour les indicateurs des systèmes d'enseignement (INES) de l'OCDE. Elle a mobilisé de très nombreux experts et plusieurs études de cas. On peut d'ailleurs dire que dans certains domaines, le travail n'est pas encore achevé alors qu'il a démarré en 1990.

De plus, dans le domaine de l'ETFP, les indicateurs de comparaison internationale ne sont pas toujours de grande qualité. Des efforts importants ont été faits par Eurostat, avec le soutien du Cedefop. Il reste cependant encore beaucoup de chemin à parcourir dans ce domaine comme l'ont révélé les discussions qui se sont tenues dans l'atelier portant sur les indicateurs pour l'enseignement et la formation professionnels lors de la conférence de Paris sur les indicateurs de comparaison internationale (13-14 novembre 2008).

Dès le départ du projet, la question des données disponibles pour calculer des indicateurs a été soulevée. Cette disponibilité reste un des problèmes majeurs pour les années à venir et pour les projets futurs.

Toutefois, il faut garder en mémoire que ce qui est difficile pour les pays de l'Union européenne et de l'OCDE l'est tout autant pour les pays et territoires de la région méditerranéenne. Il est donc très important de souligner plusieurs points très positifs qui ressortent du bilan de la composante « indicateurs » du projet MEDA-ETE.

Une première réussite a été la création d'un réseau permettant de coordonner les travaux dans les différents pays. Sur un sujet aussi complexe que l'ETFP, cela nécessite la mobilisation de plusieurs institutions : institut national de statistique, ministère en charge de l'éducation nationale, ministère du travail, ministère ou secrétariat d'État à la formation professionnelle. Les institutions en charge de l'ETFP ont été identifiées ainsi que les sources de données qu'elles pouvaient mobiliser.

La première production visible de ce réseau a été l'élaboration d'une première liste d'indicateurs choisis par l'ensemble des pays pour rendre compte des développements de l'enseignement et de la formation professionnelle dans tous les pays et territoires de la région méditerranéenne. Outre l'accord de tous les pays sur une liste d'indicateurs communs, cela signifiait de manière implicite que les pays acceptaient de se comparer sur ces indicateurs, ce qui n'allait pas de soi.

La mise en œuvre de cette liste d'indicateurs a nécessité un important renforcement des capacités dans les différents pays pour leur permettre de calculer des indicateurs comparables. De nombreux séminaires et des visites d'experts de l'ETF ont soutenu ce développement.

Les visites d'experts et les discussions lors des divers séminaires ont sensibilisé les différents acteurs à la nécessité de travailler avec d'autres institutions nationales afin de donner un panorama complet des activités d'un pays. Afin d'y parvenir, il s'agissait en effet de rassembler les informations provenant de différentes institutions n'ayant pas nécessairement l'habitude de travailler ensemble. Certes, chacune des institutions dressaient des bilans partiels sur la partie de l'ETFP dont elle avait la charge mais aucun bilan global n'était réalisé.

FONCTION OBSERVATOIRE RÉGIONALE – UNE PREMIÈRE ANALYSE MÉDITERRANÉENNE DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION POUR L'EMPLOI

Un autre apport très important a été la fourniture à MEDSTAT d'une liste d'indicateurs sur l'ETFP. En effet, dans le projet MEDSTAT, l'ETFP semblait constituer un domaine très complexe et difficile à cerner. Grâce aux travaux du projet MEDA-ETE, MEDSTAT a pu bénéficier de réflexions sur les indicateurs nécessaires pour suivre l'ETFP et les inclure dans le projet.

Élaborer des indicateurs de comparaison internationale implique le développement d'une véritable culture de la comparaison internationale. MEDA-ETE a permis de provoquer une forte sensibilisation et de développer des compétences en comparaison internationale. Cela s'est traduit par une meilleure connaissance des classifications internationales puisqu'il était indispensable de les utiliser pour pouvoir établir ces comparaisons. Il s'est également avéré nécessaire d'harmoniser les concepts utilisés dans l'ETFP (l'apprentissage, par exemple) et les procédures d'enquête utilisées notamment dans les enquêtes sur les forces de travail. Il reste encore beaucoup à faire pour que l'application des normes internationales aux conditions et aux réalités nationales soit entièrement satisfaisante mais le projet MEDA-ETE a donné une impulsion indispensable à l'initiative.

Les premiers résultats obtenus en particulier sur les indicateurs de contexte ont permis de démontrer l'utilité de faire des comparaisons et d'échanger des points de vue sur ces sujets. Il faut souligner que c'est une première dans ce domaine, à saluer en tant que telle : la première fois que l'on dispose d'un ensemble aussi important et cohérent d'indicateurs et de données sur l'ETFP dans la région méditerranéenne. De plus, les discussions générées par la présentation des résultats lors du séminaire de Paris (3-5 novembre 2008) ont été fort intéressantes et fructueuses pour l'ensemble des participants. Cette présentation a grandement profité de l'expérience des experts internationaux, tant au niveau du contenu que dans la manière de faire vivre ces comparaisons. Tout cela s'est avéré particulièrement positif.

Les difficultés méthodologiques et conceptuelles qui sont apparues ont permis de rendre très claire la nécessité de disposer d'outils de collecte homogènes. Le lien avec MEDSTAT est, de ce point de vue, vital. Il sera nécessaire, cependant, d'appuyer l'initiative par davantage d'expertise. Il faut souligner que quelques pays ont décidé de s'entraider et de se faire bénéficier les uns les autres de leur propre expertise.

Enfin, les travaux ont une fois de plus démontré l'importance de développer un projet national pour soutenir un projet international de comparaison. La fonction observatoire doit exister dans chaque pays pour que le panorama de l'ETFP soit complet, pour que les données soient fiables et pour que le système soit pérenne.

3.3 Incidence de la fonction observatoire sur les politiques nationales

Observer c'est avant tout constater et expliquer, à partir de données statistiques et d'indicateurs, des phénomènes et des mécanismes socioéconomiques et/ou institutionnels. L'observation est nécessaire mais non suffisante. Elle doit servir de base à l'analyse. Déstructurer ce qui est apparent pour structurer ce qui est. Il s'agit de comprendre avant d'agir.

3. QUESTIONS DE MÉTHODOLOGIE ET PERSPECTIVES

Les analyses de l'ETFP de dix pays et territoires de la région méditerranéenne – Syrie, Jordanie, Liban, le Territoire palestinien occupé, Israël, Égypte, Tunisie, Algérie, Maroc et Turquie – ont procédé de la démarche déstructuration-restructuration à partir d'une méthode descriptive.

Les données, les informations et les indicateurs produits sont utiles pour comprendre et pour décrire l'environnement de l'ETFP. Les éléments sont regroupés par thème pour permettre d'en saisir le sens, de les utiliser dans la perspective d'améliorer le système défini et d'élaborer des règles de fonctionnement. La démonstration statistique est complétée par un raisonnement logique. Ainsi est-il possible à partir d'une observation – dans le cas présent la pression démographique – de recommander et de proposer une série d'actions pour améliorer les politiques sociales, en l'occurrence, les politiques de formation et d'emploi, et les instruments permettant de les conduire et d'en évaluer les performances.

Pour chaque pays une fiche à structure identique a été élaborée (voir l'exemple de la Jordanie en annexe) : une synthèse, le contexte, l'investissement, l'accès et l'équité, l'implication des partenaires sociaux et l'anticipation des besoins en qualifications. Chaque partie est traitée à l'aide d'indicateurs fournis par des services institutionnels nationaux en application d'un canevas construit conjointement par les experts de l'ETF et les responsables des services concernés.

La méthode adoptée et adaptée, malgré certaines insuffisances de données statistiques, permet d'analyser le domaine de l'ETFP selon trois dimensions : (i) les indicateurs socioéconomiques utiles à la compréhension de l'environnement et de la gestion de l'ETFP ; (ii) le rôle de l'État ; et (iii) l'attractivité de la formation et de l'emploi.

Environnement et gestion de l'ETFP

Les fluctuations démographiques (part et poids des jeunes de moins de 15 ans et des jeunes de moins de 30 ans et taux de fécondité) et économiques (part du PIB consacrée à l'éducation et PIB par habitant) conduisent à s'intéresser aux caractéristiques des populations bénéficiaires de la croissance économique en termes de taux d'emploi et d'activité, et des populations les plus sensibles au chômage, à savoir les jeunes et les femmes.

La poursuite de l'urbanisation des populations et le degré de pauvreté sont directement liés à ces évolutions. L'accès à la formation et à l'emploi est discriminant selon l'âge et le genre. Les observations réalisées conduisent à s'interroger quant à l'impact du diplôme sur l'accès à l'emploi et sur la réduction de la pauvreté. Les indicateurs de performance –alphabétisation, accès à l'éducation et à la formation et taux d'abandon par cycle – sont à rapprocher des taux d'emploi et d'activité par âge et par genre.

La comparaison de ces indicateurs permet de décrire l'environnement et la gestion de l'ETFP et appellent à s'intéresser aux relations entre l'ETFP et les activités socioéconomiques. La répartition sectorielle en cinq branches – commerce et services, bâtiment, agriculture, administration publique et industrie – est à rapprocher du statut de l'emploi (salarie ou non salarie) et de la forme de l'activité (formelle ou informelle). L'ETFP lui-même s'étudie selon qu'il relève du secteur public en tant que service public ou du secteur privé, produit par le marché.

FONCTION OBSERVATOIRE RÉGIONALE – UNE PREMIÈRE ANALYSE MÉDITERRANÉENNE DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION POUR L'EMPLOI

La fonction observatoire découle de ces approches – d'un système d'information qui traduit l'observation d'une activité ayant une fonction de diagnostic, à un système d'aide à la prise de décisions qui associe les fonctions d'évaluation et de prévision nécessaires à l'anticipation des besoins en qualifications.

Les dispositifs d'ETFP, reposant soit sur l'approche par compétence soit sur l'approche sectorielle et conjuguant parfois les deux, intègrent petit à petit l'approche territoriale, rapprochant l'offre de la demande et étudiant les phénomènes de mobilité humaine et économique. La fonction observatoire est appelée à évoluer, d'une démarche statique d'observation des stocks à une démarche dynamique d'observation des flux.

Ainsi des mesures de politiques sociales et économiques peuvent être décidées, notamment pour favoriser la mixité et la parité des emplois. Cette réflexion conduit à s'intéresser à deux aspects : le rôle de l'État et l'attractivité des formations et des emplois.

Rôle de l'État

Le rôle de l'État se caractérise par son degré de centralisation ou de décentralisation. Cela revient à s'interroger sur le mode d'organisation administrative. La structure hiérarchique est prédominante dans l'administration publique où le fonctionnaire assure un service public ; elle est moindre dans l'administration privée où la notion de résultat guide l'activité.

Cette observation entraîne une réflexion sur les formes managériales de l'ETFP. Le constat d'insuffisance, voire d'absence, de coordination entre les institutions gérant les dispositifs, de concertation entre les différents acteurs et de coopération incite à étudier de plus près le fonctionnement administratif et les procédures de prise de décisions.

L'efficacité et l'efficience des politiques publiques implique de posséder des outils d'analyse pour établir le dialogue avec les partenaires sociaux sans craindre le jugement et la personnalisation de la critique (ou de l'observation). Les fonctions d'évaluation et de prospective des observatoires doivent servir à réduire les dysfonctionnements constatés et à améliorer les compétences des personnes impliquées dans les dispositifs.

Certains États ont déjà commencé à établir des observatoires de l'emploi ou de la formation, des fonctions d'observatoire, des structures de coopération et des conseils supérieurs afin d'observer la relation entre la formation et l'emploi. Mais on constate deux difficultés.

- *Reconnaissance de et adhésion à la démarche des autres acteurs socioéconomiques et institutionnels.* La question récurrente de savoir comment rendre le système de la formation professionnelle sensible aux besoins du marché du travail.
- *Financement des activités de production des informations stratégiques,* notamment les fonctions d'analyse et de communication. La question récurrente est de savoir quels sont les bénéficiaires de l'information – les membres du gouvernement, les administrations, les acteurs socioéconomiques ou les usagers de l'ETFP.

La gestion de l'information semble constituer un enjeu majeur pour impliquer les partenaires sociaux et anticiper les besoins en qualifications. Il semble nécessaire

3. QUESTIONS DE MÉTHODOLOGIE ET PERSPECTIVES

d'enseigner aux acteurs du système de la formation professionnelle à lire l'information pour permettre le dialogue et la mise en œuvre des mesures de politique active de lutte contre le chômage et la pauvreté et des politiques incitatives de création d'emplois.

Attractivité des formations et des emplois

Les analyses par pays montrent que l'impact de la formation ne suffit pas pour enrayer le chômage, lutter contre les discriminations sociales et satisfaire la demande des employeurs. La formation est nécessaire mais non suffisante.

La formation générale se révèle plus attractive que la formation professionnelle et technique. Il est donc recommandé d'étudier la relation entre la formation et l'insertion, non seulement en mesurant le taux d'occupation mais en décrivant également les conditions de travail et de rémunération et les avantages sociaux. Cette approche ne s'applique pas seulement aux emplois structurés mais elle permet de faire évoluer les emplois informels vers les emplois formels.

L'attractivité ne se limite pas à l'étude des phénomènes sociaux, elle inclut l'étude des phénomènes sociologiques ou sociétaux. L'attraction qu'exerce la ville sur les populations rurales repose essentiellement sur l'espoir d'une vie meilleure.

3.4 Propositions et perspectives

Il faut faire vivre les statistiques et les indicateurs sur le système éducatif et le marché du travail au plan régional comme au plan national. La publication d'un rapport ou d'une analyse d'indicateurs peut être un bon moyen de communication et de valorisation. Une volonté politique est requise, dès lors, pour la réaliser, tant au niveau de chaque pays que de la région. Sans nul doute, ce projet a permis de susciter des débats et un début réflexion sur l'analyse des indicateurs concernant la formation et l'emploi. Dans la plupart de ces pays, recueillir et calculer les indicateurs choisis a constitué un travail long et fastidieux. À cet égard, nous saluons le travail remarquable des personnes et services impliqués dans le projet et les encourageons à continuer sur leur lancée. Il ne s'agit pas de publier une première étude régionale et des synthèses réalisées pour les dix pays et territoires et de s'arrêter après autant d'efforts et d'investissements.

Le projet MEDA-ETE a constitué un véritable défi mais n'a-t-on pas mis la charrue avant les bœufs – élaboré des indicateurs régionaux avant d'avoir obtenu des indicateurs nationaux et réalisé une analyse dans chacun des pays impliqués dans le projet sans une véritable demande, sans une véritable concertation et sans un appui méthodologique avéré ? Il aurait peut-être été plus judicieux de travailler avec les services de ces pays et les observatoires de l'emploi et de la formation existants, afin de créer en premier lieu des indicateurs nationaux, et par la suite des indicateurs régionaux. À l'instar de la Jordanie, leader dans ce domaine, qui a effectué des choix préalables d'indicateurs et a réalisé des rapports sur ces divers indicateurs grâce à un groupe de travail opérant en réseau, mené par le Centre national pour le développement des ressources humaines (National Centre for Human Resources Development – NCHRD) avec le support d'un responsable de l'ETF.

Il faut s'inscrire dans un processus de longue durée. L'essentiel est de développer, dans chaque pays, un projet national sur la construction et l'analyse d'indicateurs

FONCTION OBSERVATOIRE RÉGIONALE – UNE PREMIÈRE ANALYSE MÉDITERRANÉENNE DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION POUR L'EMPLOI

concernant la relation éducation-emploi, avec l'appui de décideurs et d'acteurs nationaux dont le chef d'orchestre pourrait être l'observatoire de l'emploi et de la formation, s'il existe, ou un groupe de travail en réseau mené par l'institut national de la statistique et les partenaires de la formation et de l'emploi. Il est également possible de se lancer dans une analyse et une comparaison régionale sur un secteur donné (hôtellerie-tourisme, bâtiment, etc.) permettant de confronter les synthèses de formation et d'emploi avec les professionnels de divers pays, de cibler les atouts et les limites de la formation professionnelle et de cerner les attentes des entreprises, avec des rencontres ou séminaires nationaux et un séminaire régional en vue de disséminer les résultats et d'augmenter la visibilité dans la région.

Dans chaque pays, il paraît nécessaire de fournir un véritable appui méthodologique allant de la définition des concepts, du choix des indicateurs et de la qualité des données à l'analyse et aux recommandations en passant par l'utilisation des nomenclatures internationales. Tout le travail effectué ces dernières années, les atouts et les limites, les réussites et les failles, peuvent et doivent servir de base de réflexion dans chaque pays, avec l'appui de l'ETF. Les objectifs sont les suivants : (i) développer des outils d'analyse et de diagnostic au niveau des pays, puis de la région ; (ii) valoriser les informations disponibles dispersées dans les différents services ; et (iii) inciter les services des pays à travailler ensemble tout en maintenant le réseau d'experts et les observatoires, sous l'impulsion de l'ETF.

Enfin, en tant que propositions pour l'ETF, il faut poursuivre le travail sur les indicateurs en impliquant davantage les experts des pays (quels indicateurs garder, jeter, ajouter, etc.), afin d'identifier les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces. De plus, il serait intéressant de faire des suggestions, notamment quant aux perspectives d'avenir et à l'insertion des jeunes, avec les apports techniques et scientifiques et le soutien des experts de l'ETF. Des indicateurs d'observation et de prospective de la relation formation-emploi – tels que la connaissance des entreprises ou secteurs d'activité qui accueillent les jeunes issus du système éducatif, les femmes diplômées, etc. – peuvent constituer des outils importants de dialogue entre les acteurs du système éducatif et des entreprises. Ces travaux doivent être conduits à la fois en constat et en prospective, même si l'on connaît par ailleurs les limites des exercices prospectifs. Les enquêtes d'insertion des personnes formées sont essentielles pour analyser la relation formation-emploi, pour apprécier le niveau d'adéquation entre les diplômés et l'évolution de la demande sur le marché du travail et pour anticiper les besoins futurs en rendant plus réactive l'offre de formation professionnelle. Ces deux pistes d'actions sont d'autant plus importantes vu que le contexte économique et la situation démographique indiquent une très forte probabilité de tension liée à l'arrivée de nombreux jeunes sur le marché du travail dans chaque pays de la région méditerranéenne.

À court et à moyen termes, il est possible de présenter quelques recommandations :

- consolidation des progrès réalisés en ce qui concerne les indicateurs et leur analyse aux plans nationaux et régional, notamment pour une conception de la relation éducation-emploi ;
- développement de l'information en vue de la prise de décisions en répondant aux besoins et questions des acteurs de chaque territoire et en publiant ;
- échange d'expériences et collaboration au niveau régional par le biais d'ateliers méthodologiques et diffusion au plan régional des travaux menés dans les pays précurseurs (site Internet, séminaires, etc.) ;

3. QUESTIONS DE MÉTHODOLOGIE ET PERSPECTIVES

- développement des capacités institutionnelles par le biais de ressources d'experts externes, de partenariats, de visites d'études et de séminaires.

En bref, le projet MEDA-ETE a contribué à comparer les données disponibles, à créer un réseau, à coordonner des travaux et à mobiliser des institutions. Les résultats obtenus peuvent être résumés comme suit :

- identification des institutions,
- identification des sources de données,
- élaboration de listes d'indicateurs de développement de l'ETFP,
- renforcement des capacités,
- développement du travail collaboratif,
- harmonisation des concepts.

Ces résultats doivent être complétés par des actions visant le développement des compétences des personnes impliquées sur les aspects suivants :

- normalisation des concepts,
- cohérence des procédés de collecte et de traitement des données et échanges d'informations,
- transfert des méthodes d'expertise et d'analyse,
- inclusion et intégration des projets nationaux dans le projet méditerranéen.

L'analyse des fiches pays montre une carence de l'implication des partenaires sociaux et de l'anticipation des besoins en qualifications. Ce constat résulte directement de la gestion de l'environnement de l'ETFP. Peu de pays ont mis en place des modes opératoires de concertation et de coopération avec les partenaires sociaux, et quand ceux-ci existent la fréquence des réunions traduit une difficulté de dialogue. Peu de pays réalisent des études prospectives sur les besoins en compétences du marché de travail.

À l'avenir, il est souhaitable que ces modes opératoires existent et que les études soient réalisées, ces mesures étant appelées à soutenir la prise de décisions.

La mutation d'une fonction observatoire statique à une fonction de prospection dynamique facilitera l'insertion des jeunes dans les entreprises, favorisera l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et impulsera la transition du travail informel au secteur privé formel.

4. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Cette note méthodologique donne une vision précise des résultats obtenus et des défis auxquels les pays sont confrontés. Elle montre également les points forts et les limites du dispositif actuel et propose un scénario pour son évolution.

La note souligne que l'observatoire Euromed doit servir un objectif et une ambition politique régionale. Il a été mentionné que le processus de l'Union pour la Méditerranée accorde une grande importance au capital humain et aux liens entre la formation et l'emploi. L'évolution des travaux de l'observatoire doit donc s'inscrire dans ce cadre politique nouveau.

Sur le plan politique cette évolution pourrait, d'une part, favoriser l'inscription de l'observatoire Euromed dans un cadre politique plus précis – celui des objectifs fixés par la déclaration des ministres Euromed de l'Emploi et du Travail – et d'autre part, concrétiser la mise en convergence des deux niveaux d'analyse (national et régional). Cela conférerait de la cohérence aux travaux de l'observatoire et apporterait des éléments de réflexion à chacun des niveaux de la prise de décisions.

Dans ce cadre politique, l'évolution du dispositif sur le plan technique doit s'orienter vers la consolidation des travaux réalisés et des outils développés tout en identifiant les programmes et les initiatives de renforcement des capacités au niveau national. Ces deux axes sont développés plus en détail dans les paragraphes qui suivent.

4.1 Quelques points à consolider

Le travail réalisé à ce stade a permis une plus grande comparabilité des statistiques nationales sur l'éducation et la formation notamment au niveau des thèmes retenus par les pays partenaires. Ce travail a favorisé également une plus grande association des développements aux niveaux régional et national. L'éclairage régional a ainsi permis de rapporter l'évolution des systèmes de formation et des marchés de l'emploi au niveau national aux tendances régionales.

Malgré l'ampleur des efforts consentis, il faut signaler qu'un grand nombre de données ont été directement extraites, par les experts, des rapports ou des publications des pays. Cela signifie que la remontée des données – notamment lors des deux premières collectes – via l'outil fourni par l'ETF, n'a pas suffisamment bien fonctionné, les institutions en charge de cette remontée n'ayant pas fourni toutes les données disponibles. Il s'avère donc important non seulement que les pays répondent à travers un outil standard de collecte mais il est également qu'ils recherchent toutes les données disponibles, quelle que soit l'institution qui les a produites. Il faut rappeler que les pays ont demandé l'outil standard mais qu'ils ne l'ont que très partiellement utilisé, ce qui complique et ralentit considérablement le travail de l'ETF et des experts. Il est clair que la fonction observatoire n'a pas correctement fonctionné dans tous les pays. Sans une

institution ou un groupe qui assure la coordination des différents services, on ne peut espérer obtenir une collecte de données exhaustives basées sur les éléments les plus récents.

Beaucoup de progrès restent à faire en matière de collecte des données au niveau national et comme de travail nécessaire pour les rendre comparables. Il faut encore travailler dans chacun des pays pour atteindre l'utilisation systématique des classifications et des définitions internationales : CITE, CITP, ETFP, apprentissage, activité, emploi et chômage en particulier.

Dans la collecte de données, il est souhaitable que les pays développent leurs systèmes d'information sur l'ETFP. Ce n'est pas une situation propre à la région méditerranéenne. Les pays de l'Union européenne doivent également le faire même s'ils sont plus avancés sur certains points grâce aux enquêtes auprès des individus (enquêtes sur la force de travail, par exemple, que plusieurs pays de la région méditerranéenne maîtrisent). Il faut en tous cas développer les modules ou les questions spécifiques à l'ETFP. Il convient également de faire des progrès sur les données financières.

4.2 Quelques pistes pour avancer

Il est nécessaire de continuer pendant plusieurs années d'accompagner les pays dans la construction de l'ensemble des indicateurs : aide méthodologique concernant les concepts, les définitions, la mise en place d'outils de collecte appropriés et l'utilisation de nomenclatures internationales.

Dans le présent projet, les résultats obtenus en général, et plus spécifiquement le nombre important d'indicateurs que l'on vise à obtenir, justifient un processus de maturité et de travail en commun qui sera long et qu'il convient d'envisager dans une perspective à moyen terme, permettant d'évoluer et d'accumuler de l'expérience et de l'expertise.

Pour les indicateurs – hormis les indicateurs de contexte – une voie à suivre pourrait consister à accorder la priorité à un nombre réduit d'indicateurs plus faciles à calculer, et à considérer les autres indicateurs requérant un travail plus approfondi dans une deuxième phase, après avoir vérifié cependant l'existence ou la faisabilité des instruments requis pour obtenir les informations manquantes. La fin de cette première phase de travail régional est aussi un bon moment pour rediscuter la liste des indicateurs. Existe-t-il d'autres indicateurs qui soient plus pertinents maintenant ? Le monde et l'environnement économique ont beaucoup changé ces dernières années, et davantage encore ces derniers mois, et il est donc souhaitable, voire nécessaire, de discuter les domaines d'intérêt commun dans la région.

Si l'option retenue est de limiter les travaux futurs à un nombre réduit d'indicateurs, il faudra travailler tout spécialement sur la définition du domaine de l'ETFP dans chaque cas et sur les critères de classification CITE des différents programmes. La résolution de ces deux difficultés aurait une répercussion notable sur un premier groupe d'informations relatives à l'ETFP très intéressantes dans la région.

Il faut relancer les projets de fonction observatoire ou des dispositifs similaires dans tous les pays. Comme on l'a souvent répété, il ne sera pas possible de faire aboutir un projet international de comparaison sans l'existence d'un projet national porté par la

4. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

fonction observatoire. C'est vrai pour l'ETFP comme pour tous les autres domaines. Il est indispensable que cette fonction observatoire se développe et soit renforcée dans les pays. Elle peut prendre différentes formes mais elle doit disposer d'une forte légitimité et de moyens appropriés.

Il est indispensable d'accompagner les pays dans leurs analyses des indicateurs, en insistant sur l'importance de la qualité de l'analyse pour les décideurs politiques et sur la dimension « comparaison régionale et internationale ».

Il est intéressant de stimuler l'aide et la coopération entre pays. Tel pays plus avancé sur tel domaine peut fournir de l'aide à un autre pays, l'inverse pouvant se passer dans un autre domaine. On se souviendra du soutien remarquable que la Jordanie a apporté au développement de la fonction observatoire en Syrie.

À plusieurs reprises dans ce document, nous avons souligné la nature ambitieuse de ce projet et la durée prévisible pour son accomplissement, en faisant référence à des projets de même nature concernant des pays généralement mieux outillés que les pays de la région méditerranéenne. Il convient donc de raisonner en termes de processus long, requérant des efforts continus sur une période de temps importante tant dans de la part des pays que des institutions qui les soutiennent et les accompagnent, mais dont l'importance est grande pour le développement de la région. Mais c'est aussi un défi essentiel à relever étant donné l'importance de l'ETFP, et le jeu en vaut la chandelle.

ANNEXE : LA JORDANIE

Au cours des 30 dernières années, la Jordanie a consenti des efforts considérables pour le développement des ressources humaines, dans un contexte relativement stable face aux turbulences économiques et politiques de la région méditerranéenne. Sans ressources naturelles importantes, ce pays se fonde sur le capital humain et a réduit de manière significative l'analphabétisme et le décrochage scolaire grâce à l'amélioration continue des systèmes d'éducation. Cependant, près des deux tiers de la population présentent un niveau d'éducation en dessous du secondaire. En 2006, l'ETFP a accueilli plus de 56 800 élèves et étudiants, dont la moitié étaient des jeunes filles. Le taux de chômage, qui demeure figé autour de 14 %, constitue un véritable problème auquel le pays doit faire face. Si l'éducation a un impact significatif sur les possibilités d'emploi, le fait d'être jeune et d'être une femme représente néanmoins une double source de difficultés sur un marché du travail où le secteur public est prépondérant et le secteur informel présent. Les femmes investissent un nombre très restreint de formations et d'emplois très féminisés. Trois priorités stratégiques appellent l'action : (i) faciliter l'insertion professionnelle des jeunes dans les entreprises ; (ii) favoriser l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ; et (iii) impulser la transition du travail informel au secteur privé formel, notamment par le développement de formations professionnelles diversifiées et adaptées aux besoins du marché du travail local et national, voire régional.

Contexte

Un tiers de la population est constituée d'élèves ou d'étudiants. En 2007 près de 5,7 millions de personnes vivaient en Jordanie, 37 % d'entre elles étant âgées de moins de 15 ans. Le nombre d'enfants par femme (3,5) place ce pays dans les premiers rangs de la région méditerranéenne, avec la Syrie. Dans un pays essentiellement rural, près de 82 % de la population vit maintenant en milieu urbain. Si les femmes constituent 48 % de la population, leur taux d'activité n'excède cependant pas 12 % depuis de nombreuses années, bien qu'elles soient en moyenne plus diplômées que les hommes. En fait, la Jordanie se distingue des pays de la région par les plus faibles taux d'activité, tant des femmes que des hommes (64 %).

L'analyse du marché du travail en Jordanie révèle des caractéristiques intéressantes. En premier lieu, le faible taux d'activité économique (38 %) est dû à la structure de la population, au nombre élevé d'étudiants et à la faible participation des femmes sur le marché du travail, probablement pour des raisons sociales et culturelles. Les taux d'activité et d'emploi augmentent avec l'élévation du niveau de formation de la population. Ainsi, un écart important apparaît pour les hommes entre les diplômés en dessous du secondaire et au-dessus (diplôme intermédiaire, licence et plus), leur taux d'activité passant de 55 % à 86 % et leur taux d'emploi évoluant d'autant. Le clivage est nettement plus marqué du côté des femmes : si très peu d'entre elles accèdent au marché du travail sans diplôme (5 %), deux tiers des diplômées de l'enseignement supérieur souhaitent travailler alors que leur taux d'emploi est de 45 %. Le marché du

FONCTION OBSERVATOIRE RÉGIONALE – UNE PREMIÈRE ANALYSE MÉDITERRANÉENNE DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION POUR L'EMPLOI

travail jordanien est clairement segmenté selon le genre et le diplôme obtenu. Les jeunes de moins de 25 ans ont un taux d'activité faible comparé aux autres pays de la région.

En second lieu, un déséquilibre apparaît dans la distribution des activités économiques selon le genre. Au cours des dernières décennies, le commerce et les services se sont développés alors que l'agriculture et le bâtiment, mais aussi le secteur public, ont diminué. En 2007, seule l'éducation constituait un secteur mixte, avec 50 % de femmes, en contraste avec tous les autres secteurs caractérisés par la présence dominante des hommes.

Troisièmement, les micro-, petites et moyennes entreprises sont prépondérantes : ainsi les entreprises de moins de cinq salariés représentent plus de 40 % de l'emploi privé en dehors de l'agriculture. Enfin, à l'instar des autres pays de la région, le travail informel occupe une part substantielle de la main-d'œuvre – de 200 000 à 650 000 personnes⁵.

Le secteur public reste le premier employeur et regroupe toujours la moitié des femmes contre un tiers des hommes. Il continue d'attirer un nombre important de candidatures – notamment de jeunes femmes diplômées du supérieur – excédant le nombre de postes offerts. Les deux tiers des demandes sont féminines, alors que les postes sont pourvus à parité des genres (selon le Civil Service Bureau). Ainsi en 2007, plus de 178 850 candidats se sont présentés pour 11 200 postes. La population féminine et leur famille semblent préférer ces emplois, probablement pour la stabilité, la sécurité, les horaires et les conditions de travail. Les dépenses de l'État, décroissantes au fil des ans, avoisinent maintenant les 40 % du PIB. Le PIB était évalué à 1 873 euros par habitant en 2006 (1 805 dinars jordaniens).

À l'image des autres pays de la région, la formation différenciée entre filles et garçons les conduit vers des métiers et des espaces professionnels distincts. Ainsi, en 2007, 48 % des femmes occupaient des postes de managers et de professionnels (professeures, cadres, etc.) contre 17 % des hommes et le quart des femmes exerçaient des professions intermédiaires (infirmières, assistantes, techniciennes, etc.) contre 9 % des hommes. Quelque 33 % des hommes sont ouvriers qualifiés ou employés dans le secteur du commerce ou de la réparation automobile, et le tiers ont des emplois non qualifiés. L'éducation a un impact significatif sur les possibilités d'emploi de haut niveau, notamment pour la population féminine.

Mais surtout, le chômage frappe davantage les jeunes. La Jordanie rejoint les pays de la région : la faible croissance économique et l'afflux régulier d'un grand nombre de jeunes sur le marché du travail chaque année contribuent à expliquer ces difficultés. En 2006 le taux de chômage des moins de 25 ans atteignait 36 %, alors que la moyenne était de 14 %. Le risque de chômage pour les femmes est nettement plus élevé, deux fois celui des hommes : une femme active sur quatre cherche un emploi. Ces chômeuses possèdent un niveau de qualification supérieur à celui des hommes. Les personnes sans formation ou qualification représentent plus de la moitié des chômeurs. De plus, les hommes sont moins touchés par le chômage de longue durée : 12 % des hommes, contre 22 % des femmes, sont sans emploi depuis plus d'un an.

5 Haan, H.C. et Mryyan, N., 'Skills acquisition for the informal micro-enterprise sector in Jordan', projet de rapport, Banque mondiale/ETF, 2003.

Investissement dans l'éducation et la formation

L'analyse de l'offre de formations professionnelles et techniques en Jordanie souligne des spécificités selon le type d'éducation. Le système d'ETFP est divisé en trois sous-ensembles : (i) l'enseignement secondaire professionnel relevant du ministère de l'Éducation (24 850 élèves en 2006) ; (ii) les formations par alternance et l'apprentissage de la Corporation de la formation professionnelle (Vocational Training Corporation – VTC) dépendant du ministère du Travail (6 280 jeunes) ; et (iii) les formations techniques supérieures courtes sous l'égide de l'Al-Balqa Applied University (25 740 étudiants).

Le nombre d'enseignants dans l'ETFP a augmenté ces dernières années pour atteindre un effectif proche de 5 100 en 2006, une part non négligeable d'entre eux ayant moins de cinq ans d'ancienneté (plus de 36 %). Avec plus de 68 % de diplômés du supérieur (au moins la licence), les qualifications des professeurs du ministère de l'Éducation sont plus élevées que celles des enseignants des centres de la VTC où les professeurs, qui enseignent tant la théorie que la pratique, possèdent le plus souvent un certificat professionnel (43 %), alors que le tiers d'entre eux n'ont qu'un niveau d'études secondaires. Du côté des universités, les enseignants se caractérisent par de hauts niveaux de qualification : 70 % possèdent au moins la licence et 26 % ont un doctorat. Les femmes représentent la moitié des professeurs dans l'éducation professionnelle secondaire, 17 % dans les centres de la VTC (en augmentation), et se stabilisent autour de 24 % dans les formations techniques.

Accès et équité dans l'enseignement professionnel et technique

En Jordanie, à l'issue de l'enseignement obligatoire (dix ans d'études, soit vers l'âge de 16 ans), près de 16 % des élèves sont orientés vers les filières professionnelles relevant du ministère de l'Éducation et 6 % vers les formations alternées des centres de la VTC. Alors que les jeunes de ces centres ne poursuivent pas leurs études, plus du quart des diplômés des écoles relevant du ministère de l'Éducation continuent leurs études et quelques-uns accèdent à l'université. Moins de la moitié des élèves des filières professionnelles de l'Éducation nationale réussissent l'examen qui leur donne accès à l'enseignement supérieur, et moins de 4 % obtiennent le *Tawjihi* pour entrer à l'université. Les stagiaires des centres de formation professionnelle ont un taux élevé d'achèvement des études proche de 84 %, dû à de faibles taux de sortie et de redoublement. Le taux de sortie des apprentis était proche de 6 % en 2006. Près de 60 % des étudiants de la formation technique réussissent l'examen final du premier coup.

Le nombre d'élèves et d'étudiants en formation professionnelle diminue et avoisine les 56 870. Le ministère de l'Éducation, avec quelque 231 écoles, offre un enseignement secondaire professionnel réparti sur l'ensemble du territoire pour 24 850 jeunes. Ce nombre représente près de 44 % des inscrits en ETPF. Les 6 280 stagiaires formés par alternance dans les 47 établissements de la VTC représentent 11 % des effectifs en formation professionnelle. Les formations techniques supérieures, avec 25 740 étudiants, accueillent 45 % des jeunes scolarisés. Globalement, le taux d'encadrement est proche de 15 élèves par enseignant pour l'enseignement professionnel (18 élèves par professeur dans l'enseignement général) pour le niveau CITE 3.

FONCTION OBSERVATOIRE RÉGIONALE – UNE PREMIÈRE ANALYSE MÉDITERRANÉENNE DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION POUR L'EMPLOI

La part des jeunes scolarisés dans l'ETFP était de 14 % en 2006 (contre 21 % en 2001). Cette baisse est due en partie à un glissement des programmes du commerce vers l'enseignement secondaire général (qui touche 5 000 élèves), mais surtout au choix des jeunes et des familles préférant d'autres formations générales, plus prestigieuses à leurs yeux. À l'opposé, l'apprentissage a augmenté ses effectifs depuis 2003, du fait du développement de ses centres et de l'exemption des honoraires de formation. Une augmentation des effectifs concerne pourtant nettement les formations paramédicales et technologiques pour les collèges dépendant de l'Al-Balqa Applied University, la technologie de l'information (avec une parité des effectifs) et les services aux personnes pour l'apprentissage. Le taux brut de scolarisation dans l'ETFP par rapport à la population jeune de référence a baissé ces dernières années ; il est extrêmement bas pour l'apprentissage (seulement 1 %) en comparaison des autres formations professionnelles (8.5 %), et toujours plus faible pour les jeunes filles. Beaucoup d'élèves se trouvent en section professionnelle contre leur gré.

La participation féminine change considérablement selon le type de formation. Si plus de 60 % des étudiants techniciens sont des femmes, elles représentent deux tiers des effectifs dans l'éducation professionnelle secondaire. Du côté de l'apprentissage, leur nombre a augmenté pour atteindre 28 % des effectifs en 2006, grâce à la création de 12 centres répartis sur l'ensemble du pays et à une offre relativement diversifiée, comme les technologies de l'information, les services aux personnes et le secrétariat. Mais chaque formation connaît une forte dominante soit féminine soit masculine ; très peu sont mixtes. Alors que le tourisme commence à devenir un secteur stratégique pour la Jordanie, les jeunes filles n'investissent toujours pas ce domaine.

Une formation complémentaire continue pour des personnes âgées de 18 à 36 ans, conçue comme un programme d'appui aux chômeurs, est organisée par la VTC. Depuis 2006, près de 6 600 personnes ont déjà participé à ce programme ; 2 200 ont obtenu un diplôme et 1 400 ont été embauchées dans l'entreprise formatrice.

Implication des partenaires sociaux et anticipation des besoins en compétences

Le rôle de l'État est central dans la gouvernance et la gestion du système d'ETFP. Pourtant, les chambres d'industrie et de commerce sont représentées dans la VTC. Ainsi la VTC est gérée par un conseil d'administration tripartite, présidé par le ministre du Travail, et inclut des représentants des pouvoirs publics, des employeurs, des syndicats et associations de professionnels. De récentes propositions visent à donner aux partenaires sociaux un rôle décisionnel plus important. Un conseil de l'ETFP a été créé en 2001 (E-TVET Council) réunissant des responsables gouvernementaux, des employeurs et des syndicats, qui veille à la coordination des trois acteurs principaux – ministère de l'Éducation, VTC et Al-Balqa Applied University – qui élaborent chacun de leur côté leurs programmes, leurs statistiques, leurs enquêtes de suivi et leur système de gestion. Pour réviser les programmes de formation professionnelle, le ministère de l'Éducation a eu recours à des comités composés de représentants des entreprises et d'autres experts. De même, la VTC a créé des comités sectoriels afin d'adapter le contenu des formations aux besoins du marché du travail (750 modules ont été élaborés).

Par ailleurs, le ministère de l'Éducation a mené des études et des enquêtes de suivi des jeunes formés afin d'anticiper les besoins en qualifications. Sur le marché du travail

jordanien, le projet ERfKE (Education Reform for Knowledge Economy, phases I et II) a pour objet d'augmenter la participation des professionnels et d'accroître les compétences des enseignants. L'Al-Balqa Applied University a également changé ses programmes (de 125 à 66) suite aux délibérations de conseils consultatifs dont les deux tiers des membres étaient des représentants des entreprises. Cependant, il s'est avéré difficile de soutenir l'attention du monde de l'entreprise dans l'élaboration des programmes et d'impliquer les petites et moyennes entreprises.

Un effort a été réalisé en Jordanie pour mieux appréhender l'efficacité des organismes de l'ETFP : le Centre national pour le développement des ressources humaines a publié plusieurs analyses sur divers aspects de l'ETFP, l'Al-Balqa Applied University a adopté un ensemble d'indicateurs clefs de contrôle, de nombreuses études de suivi ont été menées sur diverses cohortes et populations formées par le ministère de l'Éducation et la VTC, mais selon des approches et méthodologies propres⁶.

Cette synthèse a été réalisée par Christine Guégnard en novembre 2008, avec la participation d'Abeer El-Kiswani, d'Adel Abedalrahim et d'Ahmad Al-Henawi, à partir de statistiques collectées par l'ETF (MEDA-ETE) et par Eurostat (MEDSTAT), et de documents préparés par l'observatoire de Jordanie (Human Resources Information and Knowledge System), le Centre national pour le développement des ressources humaines (NCHRD, Al-Manar) et l'ETF. En particulier :

- Fondation européenne pour la formation, *Structures et mécanismes pour l'information et la prévision des besoins en formation, qualification et emploi – La fonction observatoire en Égypte, au Liban, en Jordanie et en Syrie*, ETF, Turin, 2003.
- Fondation européenne pour la formation et Centre national pour le développement des ressources humaines, *Unemployment in Jordan*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2005.
- Fondation européenne pour la formation et Centre national pour le développement des ressources humaines, 'Report on analysis of quantitative TVET indicators in Jordan 2001-2006', ETF et NCHRD, 2008.
- Fondation européenne pour la formation et Banque mondiale, 'Skills acquisition for the informal micro-enterprise sector in Jordan', ETF et Banque mondiale, 2003.
- Fondation européenne pour la formation et Banque mondiale, *La réforme de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels au Moyen-Orient et en Afrique du Nord – Expériences et défis*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2006.
- Sweet, R., Fondation européenne pour la formation, *Analyses comparatives – Programmes de formation en milieu professionnel pour les jeunes de la région méditerranéenne*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2009.
- Vocational Training Corporation, 'Summary report Tracing and evaluation of graduates from VTC's programs for the craftsman level for the year 1999-2000', VTC, Amman, 2002.
- Vocational Training Corporation, 'Summary report Tracing and evaluation of graduates from VTC's programs for the limited skills level for the year 2001', VTC, Amman, 2003.

6 Les résultats de suivi des stagiaires sont partiellement fructueux, plus de la moitié des diplômés étant encore sans emploi au moment des enquêtes. Pour les formations d'artisan, le taux d'emploi est meilleur, proche de 62 % (Vocational Training Corporation, 2003).

ACRONYMES

CITE	Classification internationale type de l'éducation
CITP	Classification internationale type des professions
ETE	Éducation et formation pour l'emploi (Education and Training for Employment)
ETF	Fondation européenne pour la formation (European Training Foundation)
ETFP	enseignement technique et formation professionnelle
INES	Indicateurs des systèmes d'enseignement (Indicators of Education Systems)
NCHRD	Centre national pour le développement des ressources humaines (National Centre for Human Resources Development)
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
PIB	produit intérieur brut
UE	Union européenne
VTC	Corporation de la formation professionnelle (Vocational Training Corporation)

COMMENT VOUS PROCURER LES PUBLICATIONS DE L'UNION EUROPÉENNE?

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

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



Ce projet est financé par
l'Union européenne

