



Notes méthodologiques

Fonction observatoire Euromed La formation continue: son histoire, sa place aujourd'hui dans l'Union européenne et dans la région MEDA et ses outils de mesure

Document de travail

EDUCATION ET FORMATION POUR L'EMPLOI (ETE) EST UNE INITIATIVE FINANCEE PAR L'UNION EUROPEENNE ET MISE EN ŒUVRE PAR LA FONDATION EUROPEENNE POUR LA FORMATION (ETF). SON OBJECTIF EST DE SOUTENIR LES PARTENAIRES MEDA DANS LA CONCEPTION ET LA MISE EN ŒUVRE DE POLITIQUES D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE (ETFP) APPROPRIÉES, A MEME DE CONTRIBUER A LA PROMOTION DE L'EMPLOI PAR LE BIAIS D'UNE APPROCHE REGIONALE.

CONTACTEZ-NOUS

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

Notes méthodologiques

Fonction observatoire Euromed La formation continue: son histoire, sa place aujourd'hui dans l'Union européenne et dans la région MEDA et ses outils de mesure

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

*Claude Sauvageot, Oriol Homs
Fondation européenne pour la formation
2009*

TABLE DES MATIERES

PRÉFACE	5
PARTIE 1 : ANALYSE DE LA SITUATION EN EUROPE.....	7
1. DE L'ECOLE POUR TOUS A LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	7
2. PLACE DE LA FORMATION CONTINUE TOUT AU LONG DE LA VIE	8
Le Partenariat	9
L'Analyse des besoins	9
L'investissement	9
Le Développement de l'accès à la formation formelle et informelle	9
La Culture de l'apprentissage	9
L'Évaluation	9
3. LES OUTILS MIS EN PLACE POUR SUIVRE LE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION CONTINUE	9
3.1 Les principales enquêtes statistiques.....	9
1) Les enquêtes UOE	9
2) Les enquêtes sur les forces de travail (Labour Force Survey : LFS)	10
3) Les enquêtes CVTS (Continuing Vocational Training Survey)	10
4) L'enquête sur la formation des adultes (AES : Adult Education Survey) de 2006.....	10
5) Autres enquêtes, dispositifs ou bases de données contenant des informations sur la formation continue.	11
6) Remarques sur le champ couvert par ces différentes enquêtes.....	11
4. EXEMPLES DE RESULTATS TIRES DES DIFFERENTES ENQUETES.....	14
Quelques exemples de résultats tirés de l'enquête sur la formation professionnelle continue CVTS 3	14
5. EXEMPLES DE RESULTATS TIRES DE L'ENQUETE SUR LA FORMATION CONTINUE DES ADULTES (AES : ADULT EDUCATION SURVEY)	17
6. CONCLUSION	21
PARTIE 2 - LES PAYS DE LA REGION MEDA FACE A LA FORMATION CONTINUE .23	
1. INTRODUCTION.....	23
2. LA REGION MEDA BRULE LES ETAPES	23
3. UNE EDUCATION GENERALE A PEINE COMPLETEE	23
4. UN FAIBLE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	24
5. UNE POPULATION AYANT UN BAS NIVEAU D'EDUCATION EN CROISSANCE RAPIDE	25
6. QUELS BESOINS DE FORMATION CONTINUE?	25
7. LA FORMATION CONTINUE UNE REALITE NAISSANTE	27
8. OPPORTUNITES POUR LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	28
9. INDICATEURS POUR MESURER LES PROGRES	29
9. CONCLUSIONS.....	31

PRÉFACE

Cette note méthodologique constitue un document de travail pour le réseau Méditerranéen : Fonction Observatoire. Dans la première partie, cette note présente un panorama de la formation continue au sein de l'Union européenne, son histoire, le rôle important qui lui est accordé aujourd'hui, ainsi que les outils statistiques mis en œuvre pour assurer le suivi de son développement. Dans sa deuxième partie, la note se tourne vers la région Méditerranée et essaye d'esquisser l'état des lieux de la formation continue dans les pays concernés et de cerner les problèmes et défis auxquels les systèmes font face.

L'objectif principal de cette note est d'informer les décideurs méditerranéens à propos des outils et des indicateurs développés dans le contexte européen et d'analyser leur pertinence pour observer et analyser les systèmes en place. Ainsi, les outils généraux mis en place en Europe pour assurer le développement de la formation continue seront analysés en insistant sur les dispositifs permettant de disposer d'indicateurs de suivi, d'évaluation et de pilotage. Des exemples de résultats sur la formation continue obtenus à partir des différents outils compléteront cette présentation.

La note sert aussi comme document de travail pour définir un cadre commun d'analyse des systèmes de formation continue dans les pays concernés par le projet MEDA-ETE. Une telle démarche suppose la mise en œuvre d'outils d'analyse et d'anticipation construits de manière concertée entre les différents pays. Elle suppose également une connaissance approfondie des politiques nationales en matière de formation continue et une cartographie des outils et statistiques disponibles. Tels étaient les objectifs assignés au réseau Fonction Observatoire.

La présente note se veut avant tout méthodologique. Elle a pour but de permettre à tous les partenaires du projet MEDA-ETE de comprendre les modalités d'observation et d'analyse des systèmes de formation continue. Elle définit les préoccupations du réseau Fonction Observatoire et propose une réflexion qui est comme précisé auparavant constitue un élément des travaux de ses membres. Elle s'inscrit pleinement dans le cadre de la dynamique des travaux de ce réseau.

PARTIE 1 : ANALYSE DE LA SITUATION EN EUROPE

1. DE L'ECOLE POUR TOUS A LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Le concept de formation tout au long de la vie est un concept assez récent. Il a été mentionné pour la première fois en Europe en 1995 dans le Livre Blanc de la Commission européenne « Enseigner et apprendre, vers la société cognitive ». Ce concept a été le fruit d'un développement long et répond à de nouvelles problématiques apparues avec la société moderne.

En effet, et vers la fin du XIX ème siècle l'objectif des pays développés était de permettre l'accès de tous à l'enseignement primaire, objectif qui a été atteint mais avec des réussites diverses. Au début de la seconde moitié du XXème siècle, le concept d'éducation permanente s'est considérablement diffusé, accompagné de son pendant : la formation permanente. Il était profondément ancré dans la volonté de démocratisation de l'accès au savoir pour toutes les catégories sociales. Le savoir était ici souvent perçu comme un outil de promotion sociale.

De nombreux textes de lois pris dans de nombreux pays viennent montrer l'importance accordée à cette formation permanente, celles de 1971 en France en sont un exemple.

Cependant au milieu des années 70 avec l'irruption du chômage s'est développé le concept de formation continue avec un sous-ensemble très important qui était la formation professionnelle continue. Cette fois, il s'agissait de faire face aux problèmes de changement ou de restructuration dans les modes de production et il fallait que les personnes puissent s'adapter à ces évolutions. D'une optique 'individuelle' on est passé à une optique davantage 'collective'.

Dans les années 1980, le chômage persistant et s'étendant, notamment pour les jeunes d'un faible niveau de formation, beaucoup d'actions ont été ciblées sur ces jeunes dans une vision de leur permettre d'accéder à un emploi. Cet accès était rendu difficile par leur faible niveau de formation et l'évolution de l'offre d'emploi qui exigeait plus de qualifications comparé aux périodes précédentes.

Au niveau européen, le Conseil européen des chefs de gouvernement de l'Union européenne réuni à Lisbonne en mars 2000 décide de faire de la formation tout au long de la vie une composante clé de l'objectif stratégique de l'Union européenne pour la décennie 2000-2010.

Plusieurs éléments sont mentionnés pour justifier l'importance donnée à la formation tout au long de la vie. Principalement, l'éducation et la formation tout au long de la vie doivent être des instruments de la cohésion sociale, de la citoyenneté active, de l'épanouissement personnel et professionnel, de l'adaptabilité et de l'employabilité.

Comme on peut le constater, ces éléments tentent de concilier les approches 'individuelles' d'épanouissement, de citoyenneté active avec les approches plus collectives de cohésion sociale, d'adaptabilité et d'employabilité.

A la suite du Conseil de Lisbonne, la Commission européenne a lancé un débat dans les États membres de l'Union européenne et dans les pays de l'Espace économique européen sur une stratégie globale pour développer l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Chaque pays devait définir sa propre stratégie de mise en œuvre de cette stratégie globale. Une communication de novembre 2001 suivie par une résolution du Conseil de l'éducation de juin 2002 officialise la prise en compte du concept d'éducation et de formation tout au long de la vie plus large que la seule notion de formation tout au long de la vie. C'est ce concept qui devient le principe directeur de la politique européenne en matière d'éducation et de formation.

2. PLACE DE LA FORMATION CONTINUE TOUT AU LONG DE LA VIE

Aux termes de cette résolution de 2002, l'éducation et la formation tout au long de la vie couvre d'une part la vie entière d'un individu « depuis la période préscolaire jusqu'après l'âge de la retraite », mais doit prendre en compte aussi tout ce qui comporte une composante 'éducation' ou 'formation' « y compris l'éventail complet de l'éducation et de la formation formelles, non formelles et informelles ». Ces derniers termes d'ailleurs n'étaient pas très définis. Des éclaircissements opérationnels ont été proposés par Eurostat, mais non encore adoptés officiellement. En outre, il faut entendre par éducation et formation tout au long de la vie « toutes les activités d'apprentissage menées au cours de la vie dans le but d'améliorer ses connaissances, ses qualifications et ses compétences, que ce soit dans une perspective personnelle, citoyenne, sociale ou en vue d'un emploi. » Enfin, les principes applicables dans ce contexte devraient être les suivants : « reconnaître que l'individu est le sujet de l'apprentissage, insister sur l'importance d'une véritable égalité des chances et assurer la qualité de l'apprentissage ».

Comme la formation continue n'est qu'une composante de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, elle comprend toutes les formations qui sont faites en dehors de la formation initiale. Dans ce cadre, la formation continue s'applique au même champ (formations formelles, non formelles et informelles) et doit respecter les mêmes principes comme l'égalité d'accès et la qualité de l'apprentissage.

Quelles sont les défis et les priorités de la formation continue tels qu'ils ressortent des analyses faites en ce sens au sein de l'UE ?

Deux principaux défis se posent à la formation continue. Le premier porte sur le niveau de formation des jeunes car malgré des avancées enregistrées, le nombre de jeunes arrêtant leur scolarité au niveau du 1er cycle du secondaire (14,8% en 2007) reste encore trop élevé par rapport à l'objectif de 10% fixé en 2010. Le second est relatif au faible niveau de qualification des adultes : 78 millions d'Européens en âge de travailler (25-64 ans) ont un faible niveau de qualification avec une faible participation à des activités de formation, l'offre étant particulièrement limitée pour les travailleurs seniors. Un autre sujet majeur de préoccupation est la faible participation à la formation des salariés des petites et moyennes entreprises qui constituent l'épine dorsale de l'économie et sont les principales créatrices d'emploi.

En termes de priorités, on peut en énoncer cinq :

- L'accès pour tous aux possibilités d'éducation et de formation tout au long de la vie, y compris les personnes les plus défavorisées et les migrants ;
- L'acquisition ou la mise à jour des compétences de base : technologies de l'information, langues étrangères, culture technologique, compétences sociales, esprit d'entreprise ;
- Le recrutement et la formation des enseignants et des formateurs ;
- La validation et la reconnaissance réelles des qualifications formelles ainsi que des acquis non formels et informels ;
- L'accès à une information et une orientation de qualité.

Pour l'Union européenne, chaque pays doit faire en sorte que l'évolution de la formation continue, et plus largement de la formation professionnelle, est à mettre en relation avec le concept européen d'éducation et de formation tout au long de la vie. En effet, en cohérence avec les orientations européennes, chaque État membre doit développer et mettre en œuvre des stratégies globales et cohérentes d'éducation et de formation tout au long de la vie. Il le fait avec tous les acteurs concernés en particulier les partenaires sociaux, la société civile et les autorités locales et régionales, et en mobilisant tout le potentiel de financement, public et privé.

Les éléments clés pour les stratégies nationales de développement de la formation continue sont les suivants :

Le Partenariat

Tous les acteurs concernés doivent coopérer afin que les stratégies soient efficaces "sur le terrain". Il faut donc développer des partenariats, non seulement entre les niveaux de décision (national, régional et local) mais aussi entre les pouvoirs publics et les fournisseurs de services éducatifs (écoles, universités, etc.), les entreprises et les partenaires sociaux, les associations locales, les services d'orientation professionnelle, les centres de recherche, etc.

L'Analyse des besoins

L'analyse détaillée des besoins d'éducation et d'apprentissage doit se faire dans le contexte de la société de la connaissance et par rapport aux évolutions prévisibles des marchés de l'emploi. Cette analyse doit inclure les besoins spécifiques des groupes n'ayant pas reçu de formation ou d'éducation depuis longtemps et les besoins de formations des enseignants et des formateurs.

L'investissement

Les États doivent définir les financements appropriés et en assurer une répartition efficace et transparente. Ils doivent encourager l'accroissement substantiel de l'investissement public et privé dans l'apprentissage.

Le Développement de l'accès à la formation formelle et informelle

Les offres de formation doivent être plus accessibles et plus visibles. De nouvelles offres doivent aussi être créées dans des centres de formation mais aussi dans les entreprises en aménageant les rythmes de travail. Des efforts spécifiques doivent être faits pour différents groupes comme les minorités ethniques, les personnes handicapées ou le monde rural. Le rôle des services d'information et d'orientation doit être mieux reconnu et développé. Il faut que le secteur formel d'éducation et de formation reconnaisse et valorise l'apprentissage non formel et informel.

La Culture de l'apprentissage

Il faut inciter les personnes les plus réticentes à reprendre une formation. Il s'agit de créer une culture de l'apprentissage et de la formation, c'est-à-dire de rendre évident pour chacun qu'apprendre à tout âge est indispensable.

L'Évaluation

Les États doivent développer la qualité des dispositifs et évaluer les progrès accomplis au moyen d'indicateurs.

3. LES OUTILS MIS EN PLACE POUR SUIVRE LE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION CONTINUE

Compte tenu de l'importance accordée à l'éducation et à la formation tout au long de la vie en général et à la formation continue en particulier, il était indispensable que l'Union européenne se dote d'outils de pilotage, de suivi et d'évaluation de son action dans ce domaine. C'est ce qu'elle a fait notamment depuis 1995. Ces outils peuvent être adaptés et développés dans d'autres régions du monde et notamment dans la région Meda. Ils sont présentés dans ce qui suit.

3.1 Les principales enquêtes statistiques

1) Les enquêtes UOE

Elles collectent des données sur la formation initiale et notamment sur l'enseignement professionnel, mais ne fournissent pas de données sur la formation continue.

2) Les enquêtes sur les forces de travail (Labour Force Survey : LFS)

Elles sont menées tous les ans dans tous les pays de l'union européenne, réalisées chaque trimestre pour faciliter un meilleur suivi de l'emploi et du chômage.

Elles comportent un volet 'formation' qui permet de détecter les jeunes qui viennent de sortir du système éducatif et connaître ainsi leur insertion dans la vie active mais qui permet également de savoir si les personnes ont suivi une formation.

De nombreux travaux et de nombreuses discussions sont en cours pour améliorer les informations collectées dans ces enquêtes, notamment concernant la période de référence utilisée, qui est actuellement de quatre semaines. Cette durée a l'avantage de ne pas nécessiter de grands efforts de mémoire et permet de saisir des formations de courte durée qui auraient été sans doute oubliées avec une période de référence plus longue. Mais elle sous-estime de façon très importante la participation à la formation continue. Pour améliorer la qualité des informations, des modules ad hoc ont été ajoutés comprenant davantage de questions et permettant d'avoir plus d'information sur le contenu des formations, leur durée et le cadre de leur déroulement. Comme le module 2006 a été particulièrement important, un grand nombre de pays l'ont traité comme une enquête à part spécifiquement dédiée à la formation des adultes (AES voir plus loin).

3) Les enquêtes CVTS (Continuing Vocational Training Survey)

Elles traitent des activités de formation professionnelle partiellement ou entièrement financées par les entreprises au profit du personnel qu'elles emploient sur la base d'un contrat de travail. Ces enquêtes sont conçues et coordonnées par Eurostat depuis 1994 et se déroulent tous les cinq ou six ans. Une première a eu lieu en 1994, une seconde en 1999 et une troisième en 2005.

Le champ couvert porte sur les activités de formation professionnelle continue organisées (la formation sur le tas est exclue) dont l'objectif premier est l'acquisition de nouvelles compétences ou le développement et l'amélioration de compétences existantes.

Elle permet de connaître par taille d'entreprise et par secteur le taux de participation des employés à des activités de formation continue selon différentes pratiques de formation : cours ou stages, périodes organisées de formation en situation de travail, rotations sur poste de travail, échanges ou détachements, mises en doublon, formations organisées au travers des cercles d'apprentissage ou de qualité, participation à des conférences, séminaires, foires commerciales ou salons si le but explicite est d'apprendre et enfin, les périodes organisées d'autoformation.

4) L'enquête sur la formation des adultes (AES : Adult Education Survey) de 2006.

C'est une enquête auprès des individus qui fait suite au module spécifique utilisé en 2000 comme complément aux enquêtes sur la force de travail. Elle est représentative de l'ensemble des personnes âgées de 15 à 64 ans ayant terminé leurs études initiales et de celles âgées de 25 à 64 ans. Elle concerne donc tous les individus quelle que soit leur situation : salarié, demandeur d'emploi, indépendant ou inactif. Elle prend en compte toutes les formations, quelles aient un but professionnel ou non et leur mode de financement. Elle distingue 5 grands types de formation : contrats en alternance, cours et stages, conférences et séminaires, formation en situation de travail et autoformations.

C'est la source la plus complète sur la formation continue aujourd'hui disponible comprenant les variables suivantes :

- Participation à un enseignement ou une formation formels, non formels, informels (FED, NFE, INF) ;
- Non-participation et obstacles à la participation à la formation ;
- Participation à des activités FED, NFE et INF par domaine d'éducation et d'apprentissage ;
- Part de l'emploi lié à l'éducation non formelle ;

- Volume d'heures d'instruction en FED et NFE ;
- Financement des employeurs et coût des apprentissages pour FED et NFE ;
- Module sur les compétences en langues et en TIC de la population ;
- Module sur la participation aux activités sociales et culturelles de la population.

Des premiers ensembles de données ont été publiés pour les premiers 18 pays en novembre 2008. Les données restantes seront publiées progressivement après validation.

Toutes les données seront publiées avant fin 2009.

5) Autres enquêtes, dispositifs ou bases de données contenant des informations sur la formation continue.

- a) Les statistiques de l'Union Européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC); Il s'agit d'un instrument destiné à collecter des micro-données multidimensionnelles, transversales et longitudinales, actuelles et comparables, sur le revenu, la pauvreté, l'exclusion sociale et les conditions de vie, ainsi que des informations quoique limitées sur l'éducation et la formation.

Les informations sur l'exclusion sociale et les conditions de logement sont collectées au niveau des ménages tandis que les informations sur le travail, l'éducation et la santé sont obtenues auprès des personnes de 16 ans et plus. Le cœur de l'instrument, le revenu à un niveau très détaillé, est principalement collecté au niveau personnel, mais certaines composantes figurent dans la partie "ménages" de SILC.

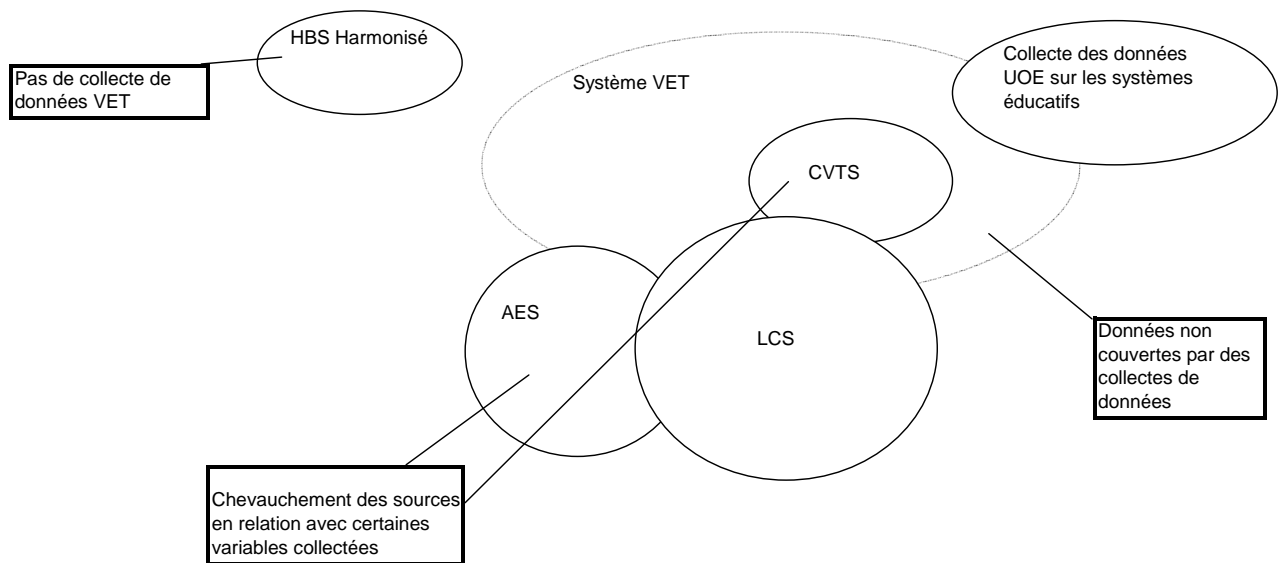
- b) Le système harmonisé européen de l'emploi du temps (HETUS : Harmonised European Time Use survey) ; finalisé en 2000, il est utilisé dans tous les pays de l'Union européenne pour faire des enquêtes sur l'utilisation du temps auprès des ménages, et comporte quelques informations sur l'éducation et la formation.
- c) L'enquête sur le coût du travail (Labour Cost Survey :LCS) permet d'avoir quelques indications sur le coût de la formation comme partie du coût du travail.
- d) La base de données LMP (Labour Market Policies) d'Eurostat vise à harmoniser les données nationales sur les mesures, les participants et leur devenir, les coûts de la politique de l'emploi. Elle fournit à ce titre des informations sur la partie formation des politiques d'emploi. Elle n'est cependant pas véritablement intégrée au système statistique européen.
- e) Le Système européen de statistiques intégrées de la protection sociale (SESPROS). Élaboré à la fin des années 1970 par Eurostat et des représentants des États membres de l'Union européenne, il collecte des informations sur la protection sociale dans les États membres de la Communauté, et comporte également quelques informations sur la formation.
- f) Les enquêtes sur le budget des ménages (EBM ou HBS Household Budget survey) permettent de connaître l'ensemble des dépenses des ménages, et recueillent aussi quelques informations sur les dépenses des ménages pour l'éducation et la formation mais rien de spécifique sur VET.

6) Remarques sur le champ couvert par ces différentes enquêtes

Si on essaie de se représenter les différentes composantes de VET et les enquêtes qui les couvrent, on constate que d'une part il existe des recouvrements entre plusieurs de ces

enquêtes et que d'autre part certains aspects ne sont couverts par aucune enquête. Ainsi les activités de formation qui ne présentent pas de caractères systématiques et organisés ne sont pas prises en compte.

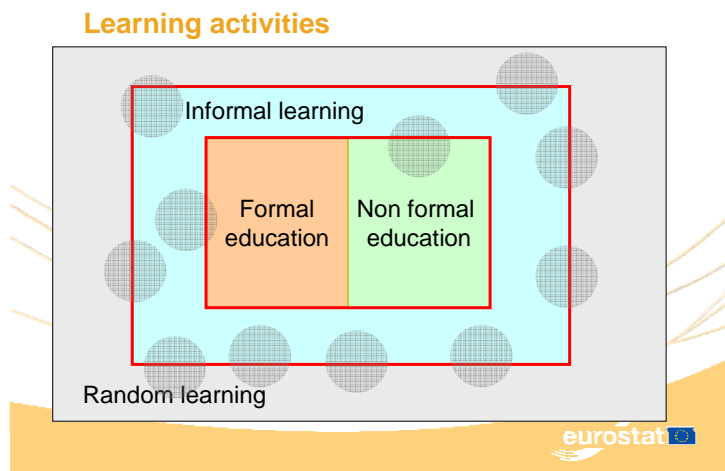
Diagramme du système VET et source des données



(Source : présentation de Katja Nestler et Alex Stimpson : conférence de Paris sur les indicateurs de l'enseignement et la formation professionnels. Novembre 2008)

Une autre façon de présenter le champ des enquêtes est proposé par Eurostat.

Graphique n°1 : Les différentes activités d'apprentissage



Source : AES- Eurostat. Présentation de Lene Mejer à la conférence de Paris sur les indicateurs d'enseignement et de formations professionnels. Novembre 2008)

Beaucoup d'enquêtes tentent de repérer les activités formelles et non formelles. L'enquête AES s'intéresse également aux activités informelles (voir ci-dessous).

A titre d'illustrations, voici quelques exemples de données collectées par ces différentes enquêtes.

Tableau 3 : Quelques exemples d'informations collectées dans les différentes enquêtes par type d'information.

Composant de la formation et de l'enseignement professionnels (FEP)	Sous-composante	Types d'information
Inputs	Caractéristiques des étudiants	Pays de naissance des étudiants, langue maternelle de l'étudiant ; Obstacle à la participation
	Caractéristiques des enseignants/stagiaires	Certifications, salaires des enseignants
	Caractéristiques des institutions d'éducation	Nombre de personnel par type ; nombre des nouveaux entrants; âge et sexe des stagiaires
	Ressources financières consacrées FEP	Dépenses financières consacrées à VET
	Caractéristiques des programmes/curricula	Durée moyenne des programmes en jours/heures
Processus	Allocation du temps pour les apprenants	Temps attribué à la FEP
		Participation à l'enseignement et à la formation professionnels
	Management	Orientation
	Méthodes d'enseignement/apprentissage	Formation en centre/entreprise
Résultats	Niveau d'apprentissage	Diplômés par âge et sexe ; abandons
	Effets sur l'équité	Nombre de diplômés par âge, sexe, lieu de formation, ...
Impact		Retour de la FEP(impact sur les salaires)
	Impacts sur les étudiants	Statut dans le marché du travail
	Impacts sur l'économie et le développement	Croissance ; pauvreté
	Impact sur la santé et la citoyenneté	Santé

(Source : présentation de Katja Nestler et Alex Stimpson : conférence de Paris sur les indicateurs de l'enseignement et la formation professionnels. Novembre 2008)

Remarques générales sur la mesure et l'utilisation des indicateurs

Le taux de participation à la formation continue est calculé à partir des enquêtes sur les forces de travail. La période de référence pour une participation à une activité de formation continue est de quatre semaines qui sous-estime très fortement la participation. Pour s'en rendre compte, il suffit de comparer les résultats obtenus avec les modules ad-hoc sur la formation continue des enquêtes de 2000 et avec l'enquête AES. La période de référence est dans ce cas d'une année. Le taux de participation moyen de l'Union européenne est alors supérieur à 30% alors qu'il n'est que de 9,7% avec l'enquête portant sur 4 semaines. Or, il est reconnu que les enquêtes spécifiques et l'AES sont de meilleure qualité.

Cette différence de mesure ne permet évidemment pas de se faire une idée exacte de l'atteinte de l'objectif fixé. Dans ce cas précisément, l'UE a défini en 2000 des objectifs pour 2010 dont l'un porte sur la participation des adultes à la formation tout au long de la vie avec comme objectif un taux de 12,5%. Le taux de participation à la formation continue constitue de ce fait une bonne mesure de l'atteinte de cet objectif. Comment s'explique donc cette différence ?

L'amélioration de la participation à la formation continue est un processus de long terme qui nécessite d'être mesuré sur de longues périodes (5ans), et c'est cette tendance que traduit l'enquête AES.

Il est donc très important de réfléchir aux indicateurs à utiliser et des enquêtes à mener pour collecter les informations nécessaires au calcul des indicateurs surtout lorsqu'il est question de statuer sur l'atteinte de tel ou tel objectif.

Un autre problème est lié à l'application des définitions sur activités formelles – non formelles – informelles dans des enquêtes auprès des ménages. Il faut une solide formation des enquêteurs pour saisir correctement les différences entre ces activités. Eurostat avec les pays membres travaillent beaucoup pour améliorer cette situation.

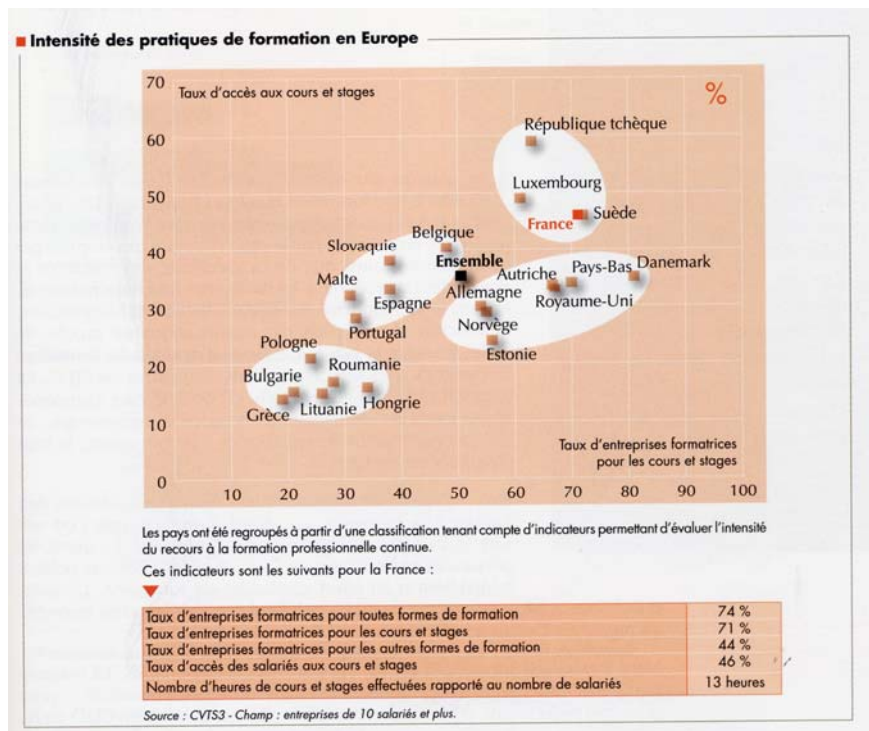
L'application des nomenclatures internationales comme la CITE ou la CTFP-88 pose également souvent des problèmes. Il est important que des spécialistes des domaines concernés soient associés au moment du codage de ces variables.

4. EXEMPLES DE RESULTATS TIRES DES DIFFERENTES ENQUETES

Quelques exemples de résultats tirés de l'enquête sur la formation professionnelle continue CVTS 3

Cette enquête (CVTS 3), rappelons-le, porte sur l'année 2005. L'enquête CVTS 2 porte sur l'année 1999.

Graphique n°3 : Taux d'accès aux cours et aux stages et taux d'entreprises formatrices pour les cours et les stages par pays.

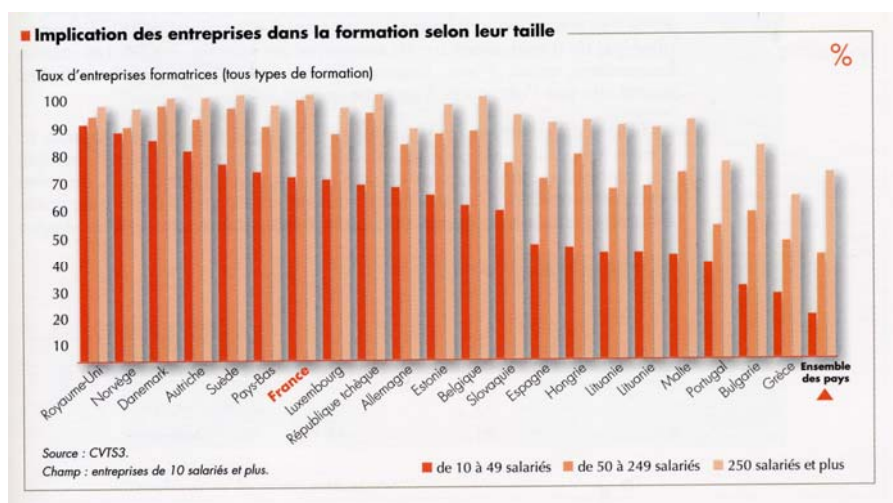


Source : Graphique tiré de la publication du Céreq (France) Quand la formation continue (1^{er} trimestre 2009)

On peut distinguer 4 groupes de pays sur ce graphique. La république tchèque, le Luxembourg, la Suède et la France sont les pays où les taux de participation des employés est le plus fort. En France, 74% des entreprises ont eu des salariés qui ont participé au moins à une forme de formation continue ; c'est 71% si on se limite aux cours et stages. Il y a donc une forte activité de formation continue pour les employés français, formations cependant de courte durée (28 heures).

Dans tous les pays d'Europe les taux d'entreprises formatrices sont plus forts pour les grandes entreprises. Excepté au Royaume-Uni et en Norvège, les écarts sont importants.

Graphique n°4 : Implication des entreprises dans la formation selon leur taille

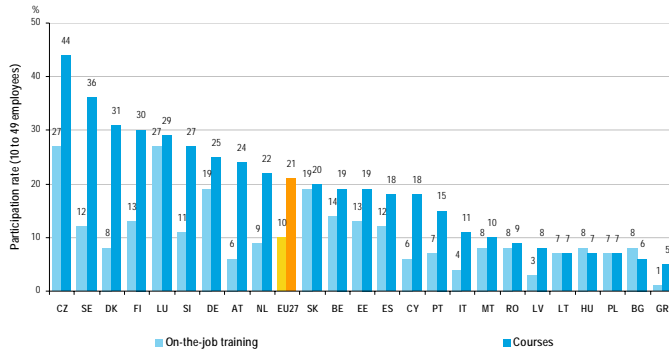


Source : Graphique tiré de la publication du Céreq (France) Quand la formation continue (1^{er} trimestre 2009)

Il faut cependant signaler que l'intensité de la formation dans les petites entreprises, prenant en compte les durées de formation, est aussi importante voire plus importante que dans les grandes entreprises.

Dans presque tous les pays d'Europe, le taux de participation à des cours était supérieur à celui pour les formations sur le tas.

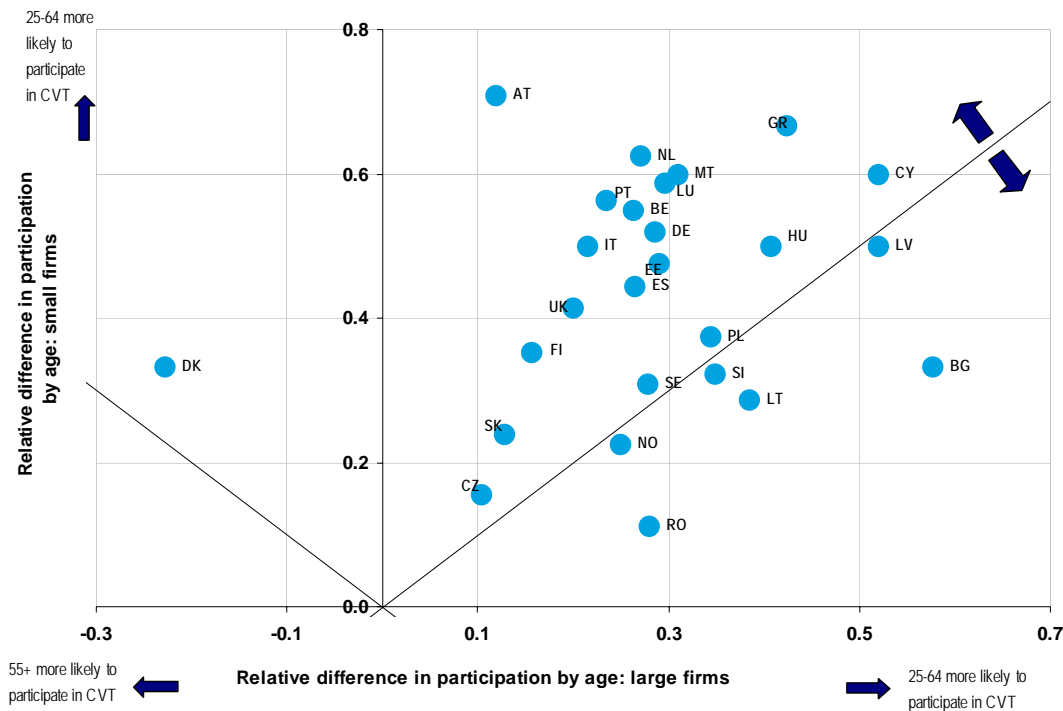
Graphique n°5 : Comparaison entre les taux de participation à des cours et ceux des formations sur le tas



Source: CVTS3, Eurostat. (Tiré de la présentation de Katja Nestler et Alex Stimpson : conférence de Paris sur les indicateurs de l'enseignement et la formation professionnels. Novembre 2008)

Les travailleurs âgés ont moins de chance de participer à des activités de formation continue. L'écart est particulièrement important dans les petites entreprises.

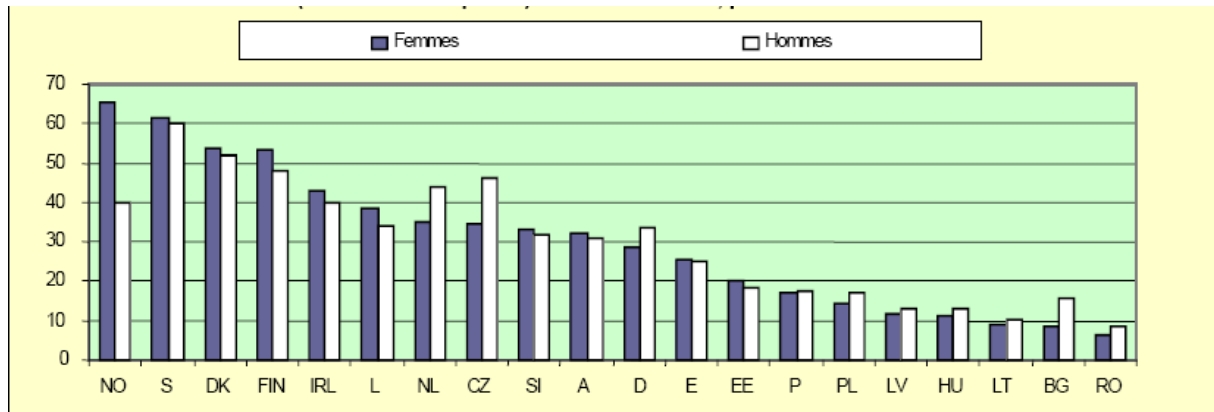
Graphique n°6 : Ecart entre les taux de participation des 25-64 ans et des 55 ans et + dans les petites et les grandes entreprises



Source: CVTS3, Eurostat. (Tiré de la présentation de Katja Nestler et Alex Stimpson : conférence de Paris sur les indicateurs de l'enseignement et la formation professionnels. Novembre 2008)

Dans l'enquête CVTS 2 faite en 1999, on pouvait constater que les écarts entre pays concernant l'accès à la formation financée par les employeurs selon le sexe étaient importants. Dans les pays scandinaves et en Norvège en particulier, les taux de participation des femmes étaient supérieurs à celui des hommes alors qu'en République tchèque et en Allemagne c'était l'inverse. Ce résultat était vrai pour toutes les tailles d'entreprises. Les écarts entre secteurs d'activité étaient également très importants. C'est dans le secteur financier que le taux de participation était le plus fort et dans les services collectifs, sociaux et personnel qu'il était le plus faible.

Graphique n°7 : Taux de participation selon le sexe en 1999.

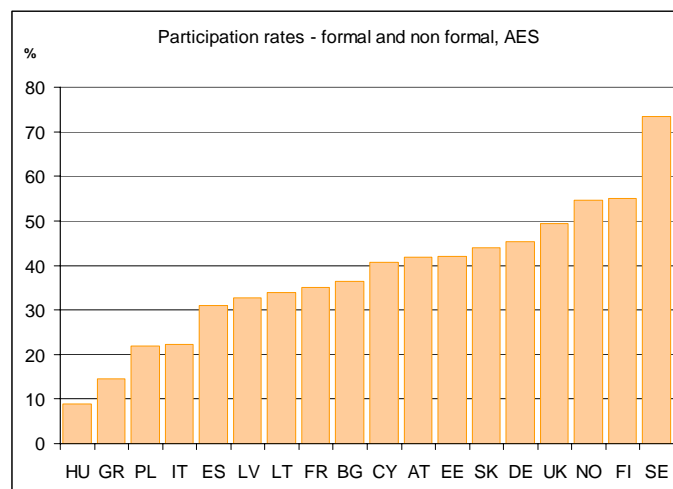


Source : Eurostat

5. EXEMPLES DE RESULTATS TIRES DE L'ENQUETE SUR LA FORMATION CONTINUE DES ADULTES (AES : ADULT EDUCATION SURVEY)

Cette enquête permet tout d'abord de calculer un taux de participation à la formation formelle et informelle.

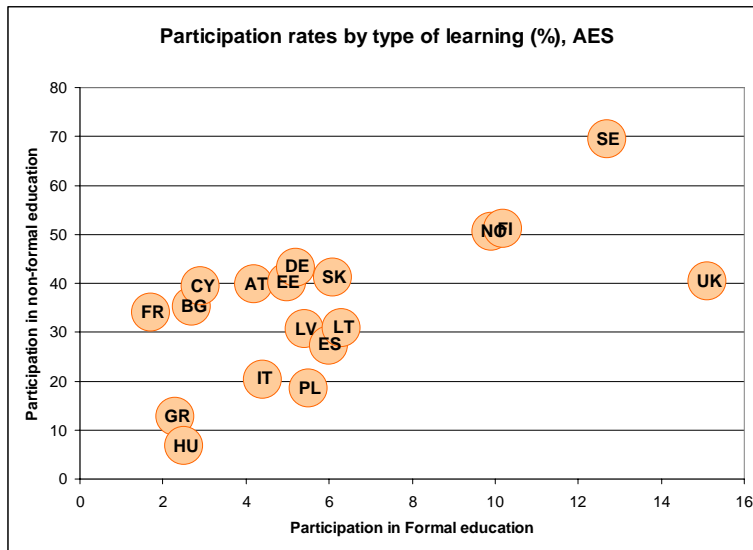
Graphique n°8 : Taux de participation à des formations formelles ou informelles



Source : AES- Eurostat. Présentation de Lene Mejer à la conférence de Paris sur les indicateurs d'enseignement et de formations professionnels. Novembre 2008)

Elle permet également de distinguer les activités formelles des activités non formelles.

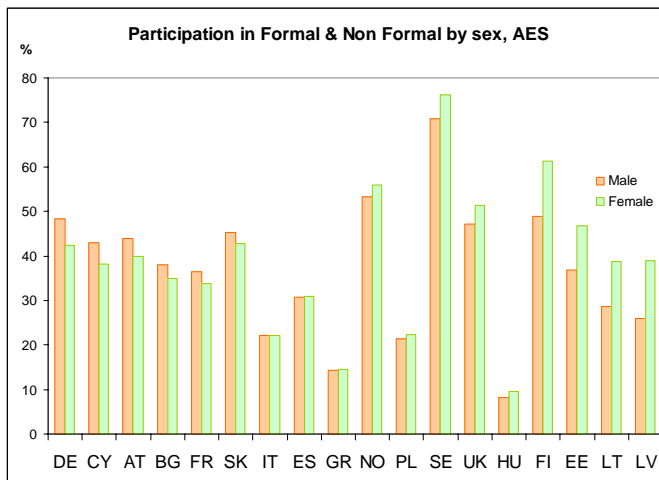
Graphique n°9 : taux de participation dans les formations formelles et dans les formations non formelles par pays.



Source : AES- Eurostat. Présentation de Lene Mejer à la conférence de Paris sur les indicateurs d'enseignement et de formations professionnels. Novembre 2008)

Elle permet également de connaître les taux de participation par sexe.

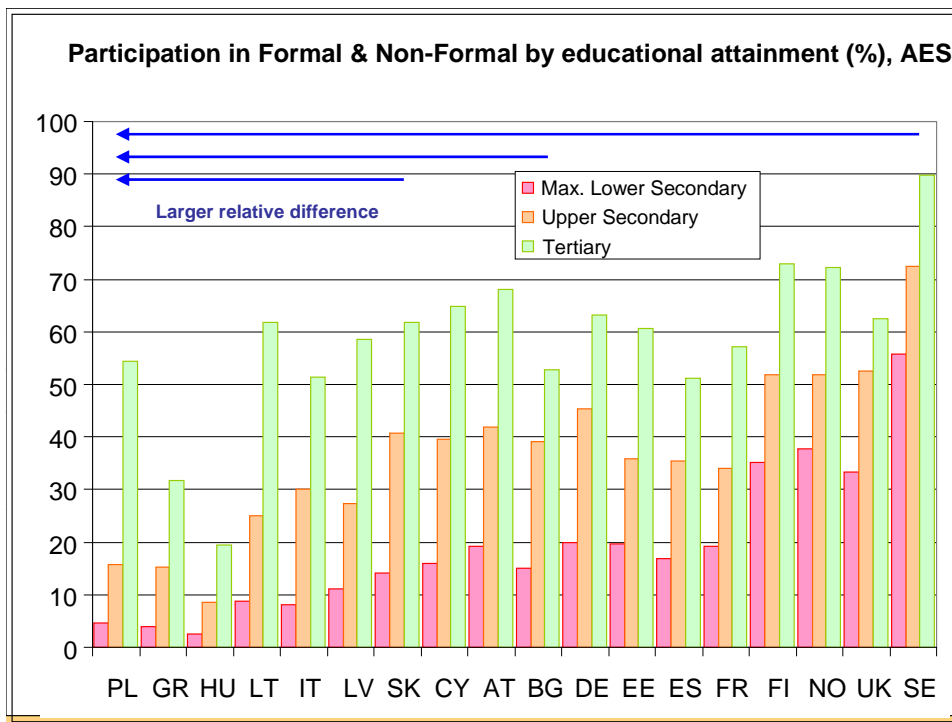
Graphique n°10 : Taux de participation à des formations formelles et non formelles par sexe.



Source : AES- Eurostat. Présentation de Lene Mejer à la conférence de Paris sur les indicateurs d'enseignement et de formations professionnels. Novembre 2008)

Ce sont les personnes les plus diplômées qui participent le plus à la formation.

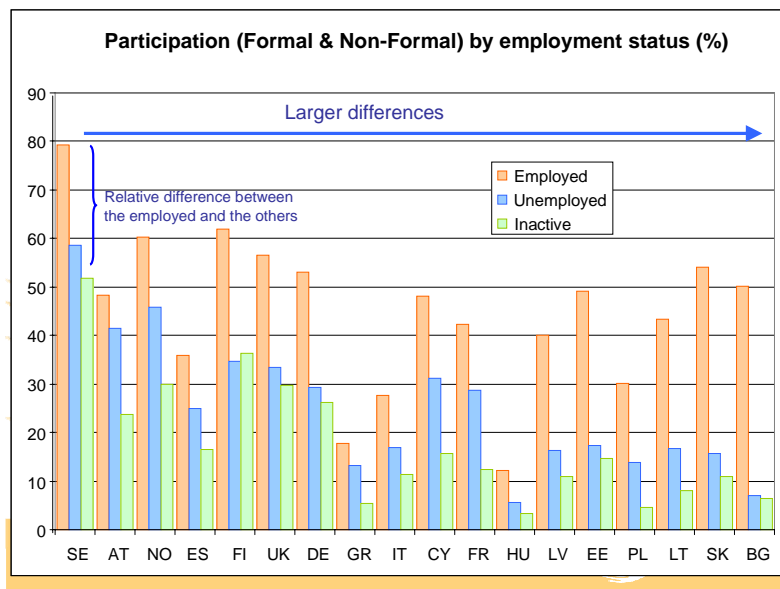
Graphique n° 11 : Taux de participation à des formations formelles et non formelles par niveau d'éducation.



Source: Eurostat. AES Source. Présentation de Lene Mejer à la conférence de Paris sur les indicateurs d'enseignement et de formations professionnels. Novembre 2008)

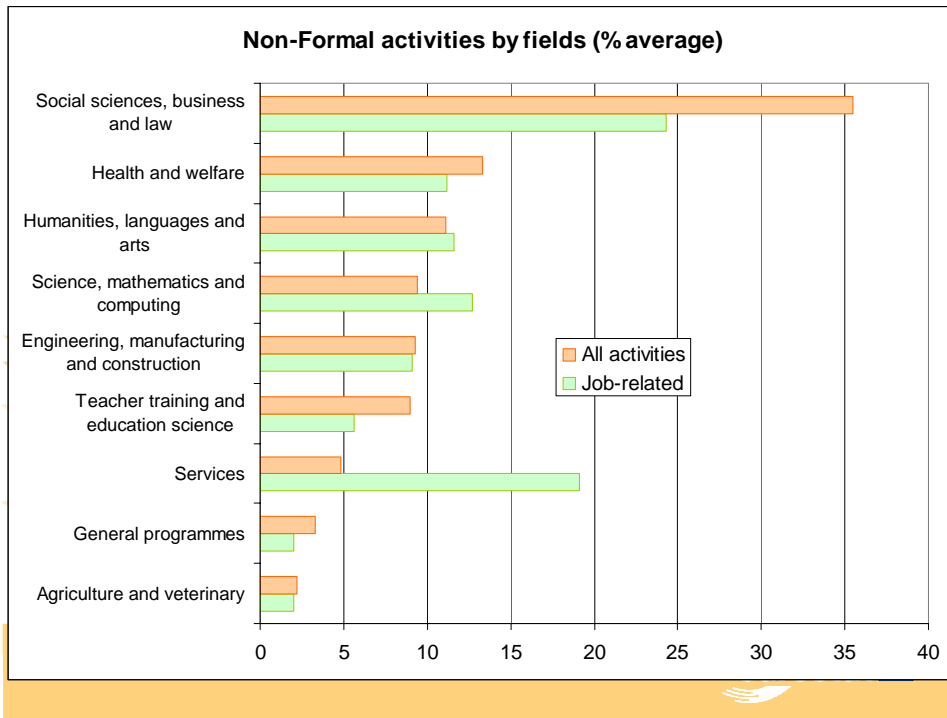
Les personnes en emploi participent davantage que les chômeurs ou les inactifs.

Graphique n°12 : Taux de participation à des formations formelles et non formelles par situation vis-à-vis de l'emploi



Source : AES- Eurostat. Présentation de Lene Mejer à la conférence de Paris sur les indicateurs d'enseignement et de formations professionnels. Novembre 2008). C'est dans le domaine social, des affaires et du droit que les actions sont les plus nombreuses.

Graphique n°13 : Activités non formelles par domaine



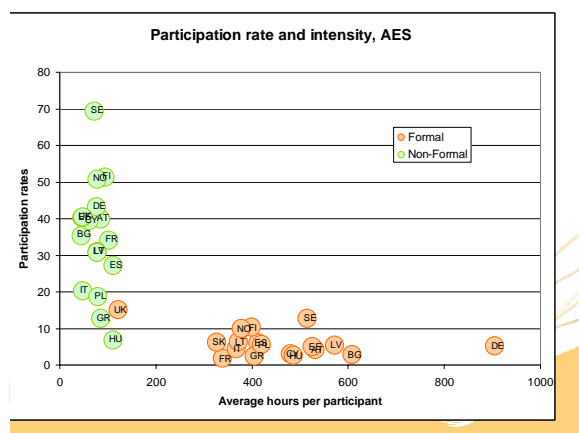
Source : AES- Eurostat. Présentation de Lene Mejer à la conférence de Paris sur les indicateurs d'enseignement et de formations professionnels. Novembre 2008)

On peut également citer quelques autres résultats intéressants :

- La principale raison pour se former est pour mieux occuper son emploi et pour aider à la carrière professionnelle.
- Le taux de participation décroît dans tous les pays avec l'âge. C'est moins marqué en Suède et en Finlande qu'en France, en Grèce, en Pologne ou en Hongrie.

Les durées moyennes par stagiaire sont également très différentes selon qu'il s'agit de formation formelle (faible taux de participation mais longue durée en particulier en Allemagne) et la formation non formelle avec un taux de participation plus fort mais des durées beaucoup plus courtes.

Graphique n°14 : Taux de participation et durée moyenne par participant.



Source : AES- Eurostat. Présentation de Lene Mejer à la conférence de Paris sur les indicateurs d'enseignement et de formations professionnels. Novembre 2008.

6. CONCLUSION

Au fil de cette première partie l'importance de la formation continue a été soulignée mais aussi la place essentielle qu'elle tient aujourd'hui dans les réflexions de l'Union européenne, les défis et les priorités qu'elle doit relever. Sur ces deux derniers points, la situation des autres régions du monde est assez proche de celle de l'Union européenne. Les défis à relever sont les mêmes. L'importance de la formation continue peut et doit être la même.

Dans le même temps, on a pu observer les difficultés à faire évoluer la participation à cette formation continue.

Pour suivre l'évolution de la formation continue, il est nécessaire de développer des mécanismes et des outils permettant de calculer des indicateurs et définir des benchmarks si besoin est.

La région Meda peut utiliser les outils déjà diffusés dans cette région pour les faire évoluer. Elle peut construire des modules ad-hoc pour les enquêtes sur les forces de travail, ou développer une enquête spécifique sur la formation des adultes, ou encore interroger les entreprises sur la formation donnée à leurs employés sont des idées à développer et à creuser en utilisant là encore l'expérience faite dans l'Union européenne au cours de ces dernières années.

Cela devrait permettre d'éviter les problèmes tels que ceux relatifs à la mauvaise définition d'un indicateur ou benchmark. Cela pourrait permettre aussi de compléter les indicateurs – benchmarks utilisés par des tableaux d'analyse détaillant différents éléments permettant de mieux analyser ces indicateurs - benchmarks. Ainsi, il est intéressant de distinguer les formations formelles, non formelles ou informelles dans la participation de adultes ou encore d'identifier dans les sorties précoces ceux qui ont repris une formation (continue).

Il est également très important d'augmenter les ressources compétentes dans le domaine des classifications internationales indispensable pour améliorer la comparabilité des données, un élément aussi valable au niveau de l'Union européenne que dans la région Meda.

Beaucoup d'efforts restent à faire pour développer la formation continue et dans le même temps les outils nécessaires à son évaluation et à son pilotage.

Mais qu'en est-il de la réalité de la formation continue dans la région MEDA et dans quelles mesures les outils statistiques développés par l'UE pourront être utilisés ou inspirer les pays de la rive sud de la Méditerranée. C'est l'objet de la deuxième partie de cette note.

PARTIE 2 - LES PAYS DE LA REGION MEDA FACE A LA FORMATION CONTINUE

1. INTRODUCTION

Nous avons expliqué dans la première partie l'évolution des systèmes d'éducation en Europe allant des concepts de l'école pour tous à la formation tout au long de la vie, depuis les dernières décennies du XIXe siècle jusqu'à la fin du XXe siècle. Nous allons analyser maintenant, dans cette deuxième partie, la même évolution dans les pays de la région Meda.

N'oublions pas, toutefois, que l'histoire est bien différente. Sur le plan conceptuel, nous pouvons affirmer que les pays de la région Meda partagent la même évolution, et qu'ils sont préoccupés eux aussi, au départ, par la diffusion de l'éducation initiale à toute la population et qu'ils ont également assimilé le besoin de transformer le système éducatif pour instaurer une offre ouverte et flexible d'éducation et de formation s'adressant à toute la population, à n'importe quelle étape de la vie. Cependant, ces pays n'ont pas connu les mêmes étapes dans leur situation économique, politique et sociétale et ils n'ont pas disposé non plus des ressources économiques nécessaires au financement de cette évolution. Alors qu'en Europe l'évolution a eu lieu pendant presque un siècle, dans les pays de la région Meda on constate une accélération et une superposition des étapes dans la deuxième moitié du XXe siècle.

2. LA REGION MEDA BRULE LES ETAPES

L'évolution en Europe a connu les transformations d'économies et de sociétés industrielles puissantes dès la fin du XIXe siècle, pour arriver ensuite, au milieu du XXe siècle, à des sociétés postindustrielles, et passer plus tard, fin du XXe siècle et début du XXIe siècle, à un développement des économies de la connaissance. L'évolution des concepts éducatifs est allée de pair avec l'adaptation des systèmes éducatifs aux nouveaux besoins exigés par les demandes de qualification de leurs économies ainsi que par la gestion démocratique de leurs sociétés. Les sociétés et les économies ont réclamé tout d'abord la généralisation de l'éducation de base pour toute la population et ensuite, la spécialisation professionnelle afin de soutenir la forte innovation technologique industrielle. Elles ont alors demandé la généralisation de l'enseignement secondaire accompagné d'une solide formation professionnelle afin de promouvoir une forte productivité et compétitivité de leurs économies dans le cadre de sociétés très complexes et très sophistiquées, sans pour cela oublier un fort développement de l'éducation supérieure afin de fournir les techniciens et les cadres supérieurs de ces sociétés du bien-être largement développées.

Néanmoins, dans les pays de la région Meda, ce n'est pas avant la seconde moitié du XXe siècle que culminent les processus de décolonisation mettant en marche une voie inégale de développement qui aboutira, vers les dernières décennies du XXe siècle, à une accélération de leurs économies aux revenus moyens. Il s'agissait pour certains pays de passer d'une économie planifiée à une économie de marché, et de passer de sociétés foncièrement agricoles et rurales à des sociétés de services et de bien-être en voie de consolidation. En très peu de temps, les pays de la région Meda ont mis sur pied toutes les phases, en superposant les besoins et sans disposer des moindres ressources pour y faire face. C'est pourquoi le résultat en est qu'il y existe de plus grands déséquilibres et une plus forte hétérogénéité des besoins, ceci ne faisant que rendre encore plus complexes les enjeux des systèmes éducatifs et de formation dans la région.

3. UNE EDUCATION GENERALE A PEINE COMPLETEE

Les pays de la zone MEDA ont beaucoup progressé dans les dernières décennies quant à la scolarisation des nouvelles générations, et ont atteint des taux nets de scolarisation dans l'éducation primaire de plus de 90% dans plusieurs pays (Tunisie, Algérie, Israël, Liban, Maroc, Turquie), et ont réduit les différences de scolarisation entre garçons et filles. Toutefois, les résultats de ce niveau éducatif sont encore loin d'être satisfaisants, et il existe

encore des taux d'échec de l'enseignement primaire pouvant atteindre entre 15-20%, voire 35%.

Taux de scolarisation dans la zone Meda

Pays	Taux d'achèvement du primaire (CITE 1)			Taux net de scolarisation (Cite 1)	Taux net de scolarisation total (Cite 2)
	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Tunisie (2006)	82,5	88,4	86,1	97,3	-
Algérie (2006)	88,3	87,1	87,7	96,5	73,2
Egypte (2005)	94,5	97,1	95,7	87,1	60,7
Israël (2006)	100,0	100,0	100,0	94,1	90,8
Palestine (2006)	99,6	99,4	99,5	74	89,7
Liban (2005)	76,2	88,2	80,9	95,9	60,5
Jordanie (2005)	-	-	97,3	-	-
Maroc (2004)	-	-	65,7	92	32

Source: Medstat

Aux niveaux de l'enseignement secondaire de base ou élémentaire, les taux de scolarisation sont plus réduits et sont de 60% ou 70% dans plusieurs pays. Cela revient à dire qu'il s'agit toujours d'un objectif à atteindre pour compléter la scolarisation totale des nouvelles générations quant aux niveaux de base éducatifs dans de nombreux pays de la zone. Ceci signifie que des collectifs importants de jeunes arrivent à l'âge adulte avec des niveaux d'éducation très bas, notamment pour les femmes et dans les zones rurales.

4. UN FAIBLE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle s'est développée dans tous les pays de la région. Cependant, elle constitue toujours le maillon faible du cadre des systèmes éducatifs. L'EFTP est ouvert en général aux jeunes ayant terminé avec succès le cycle de l'enseignement obligatoire, vers quinze ou seize ans, selon le type de formation. Le Liban fait figure d'exception avec une entrée vers des sections professionnelles dès l'âge de douze ans. Si le taux de participation à l'EFTP dans les écoles secondaires est en moyenne de 30 %, plus de 60 % des élèves suivent un enseignement professionnel en Egypte, 44 % en Turquie, près de 20 % en Algérie et en Jordanie, pour moins de 8 % en Cisjordanie/Gaza et en Tunisie.

L'enseignement technique et professionnel a connu dans de nombreux pays, en Tunisie, en Egypte, au Maroc et en Turquie, une hausse soutenue du nombre d'élèves et d'étudiants, alors qu'il enregistre une baisse remarquable en Israël et en Jordanie hors apprentissage. La présence de la population féminine dans ces sections varie de 22 % à 46 % des effectifs selon la contrée 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, en Cisjordanie/Gaza. La plupart des programmes semblent axés sur des professions artisanales traditionnelles, le travail manuel. Pourtant des exceptions apparaissent : l'Égypte offre des formations dans les domaines des affaires et du commerce, la Syrie dans les télécommunications et les soins infirmiers, 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 toujours ce domaine de formation¹.

La formation professionnelle dans la région doit faire face à un double enjeu : elle doit, d'une part, canaliser un flux important de générations de jeunes sortant des différents niveaux de l'éducation générale et, d'autre part, malgré une demande de plus en plus forte de qualification pour des économies en développement, notamment dans la dernière décennie,

¹ Voir Note Méthodologique n° 5. ETF

elle se montre toujours peu exigeante et freinée par le poids considérable des activités économiques informelles et traditionnelles, ceci faisant que la formation professionnelle soit moins attirante. Face à cette situation, les jeunes préfèrent poursuivre leurs études dans les niveaux supérieurs, même si la demande du marché du travail ne correspond pas au volume de diplômés de l'enseignement supérieur et que les taux de chômage de ce collectif sont importants.

Avec une intensité différente selon les pays, le résultat en est, de façon contradictoire, un manque de main-d'œuvre qualifiée et spécialisée dans les niveaux intermédiaires de qualification qui permettrait d'encourager la transformation de leurs modèles de production vers des économies plus ouvertes et plus compétitives.

5. UNE POPULATION AYANT UN BAS NIVEAU D'EDUCATION EN CROISSANCE RAPIDE

Dû aux déficits éducatifs de la région et au retard dans la généralisation complète de l'éducation de base et secondaire, les taux d'alphabétisation de la population adulte sont encore élevés dans certains pays, malgré les efforts réalisés récemment. Il faut notamment souligner l'importance de l'analphabétisme de la population féminine.

Taux d'alphabétisme adulte de la région MEDA

Pays	Taux d'alphabétisation des adultes		
	Hommes	Femmes	Total
Tunisie (2006)	85,3	68,1	76,6
Algérie (2006)	81,4	64,1	72,8
Egypte (2006)	--	--	70,7
Israël (2006)	98,4	96,2	97,2
Palestine (2006)	97,1	89,8	93,5
Liban (2005)	94,4	88,2	91,2
Jordanie (2006)	94,9	86,3	90,7
Maroc (2006)	67,1	41,2	53,9
Syrie (2006)	92,2	78,9	85,8

Source: Medstat

Cette situation est visible dans le niveau d'éducation de la population active de la région. En effet, il n'y a guère plus de 50% de la population possédant une éducation de base. Mis à part Israël, avec 86% de sa population active ayant un niveau minimum d'éducation secondaire du second cycle, la situation se rapproche plus de celle de la Tunisie par exemple, avec un pourcentage de 37% en 2007. N'oublions pas que dans ce pays le pourcentage de population active ayant un minimum d'éducation secondaire du second cycle a augmenté de sept points dans les sept dernières années (2000-2007).

6. QUELS BESOINS DE FORMATION CONTINUE?

La réalité de la situation de l'éducation générale, de la formation professionnelle, des niveaux d'éducation de la population en général et de la population active, mettent donc en relief les besoins d'éducation et de formation les plus importants dans les pays de la région MEDA.

Si l'on considère les besoins de formation continue ainsi que les déficits des niveaux d'apprentissage de la population et les lacunes dans l'actualisation des compétences professionnelles nécessaires à promouvoir la croissance économique et le développement social des pays, la situation des pays de la région MEDA présente plusieurs priorités:

- Compléter les niveaux de base d'alphabétisation et d'éducation primaire pour toute la population de façon à respecter ainsi les objectifs du millénaire, et insister tout spécialement sur la situation des femmes et de la population des zones périphériques et rurales. L'état de développement des pays de la région est maintenant incompatible avec le maintien de situations de carences éducatives si primordiales ; ceci impliquant inévitablement des inégalités et des tensions servant de barrières au développement et à la gestion des processus de transition sociale, économique et politique de cette région. Vu la situation actuelle des pays de cette région, il est vital que tous les individus puissent disposer des outils nécessaires au développement de leurs capacités d'apprentissage.
- Généraliser l'éducation secondaire du premier cycle pour toute la population en tant que minimum d'éducation générale, afin que les ressources humaines puissent contribuer, socialement et économiquement, au développement durable de leur société. Les exigences de l'urbanisation globale des pays de la région, le développement de leur démocratie et le degré de compétitivité de leur économie supposent déjà un niveau de complexité tel qu'ils réclament que toute la population ait, outre les outils de base d'apprentissage, un niveau de compréhension de l'environnement et de maîtrise des capacités cognitives suffisantes acquises dans les niveaux éducatifs équivalents à l'éducation secondaire du premier cycle. Sans ces niveaux, les pays de la zone pourront difficilement aborder les processus complexes de transition sociale et économique qu'ils encouragent. Cela constitue sans aucun doute l'enjeu principal en matière d'éducation permanente que les pays de la région devraient assumer.
- Développer la formation professionnelle de base pour fournir la main-d'œuvre qualifiée qu'exige l'amélioration de la compétitivité des économies en voie de développement. Les économies de la région présentent une situation fortement duale, oscillant d'une part entre des secteurs significatifs de l'économie informelle, avec des activités traditionnelles agricoles, artisanales, commerciales et de produits et de services qui fournissent une partie importante des besoins de base de la population, et, d'autre part, un secteur moderne ouvert aux investissements et à la compétitivité extérieure. Et au milieu, se situent des secteurs industriels et de services peu compétitifs en pleine restructuration. Ces deux extrémités du tissu productif présentent des besoins de qualification très différenciés ; ceci impliquant des difficultés pour orienter la formation professionnelle vers les besoins de la demande du marché du travail. La plupart de la population active présente un niveau de développement de ses compétences professionnelles inadapté aux exigences de l'aspect moderne et compétitif des économies de leur pays. Quant aux jeunes ayant un niveau de compétences plus élevé, ils éprouvent de grosses difficultés à entrer sur le marché du travail. Deux raisons expliquent ces difficultés : tout d'abord, parce que le marché du travail est occupé par une main-d'œuvre peu adaptée aux nouvelles situations, et ensuite, parce que les rythmes de croissance de la nouvelle économie manquent de l'intensité durable suffisante dans le temps pour absorber l'offre de jeunes mieux préparés. Ce paradoxe est l'un des grands enjeux de la formation continue dans les pays de la région: opter pour de nouvelles générations ayant une formation professionnelle de qualité, adaptée aux nouveaux besoins de l'économie compétitive, et améliorer les compétences professionnelles de la population active sur le marché du travail. Le premier enjeu est du ressort de la formation initiale, le deuxième correspond à la formation continue. Si la formation continue ne répond pas suffisamment à cet enjeu, l'option négative prédominera, option tendant à ne pas mettre à profit toute une génération adulte qui restera en marge de l'évolution et qui sera remplacée peu à peu par les nouvelles générations. Cependant cette option est plus lente, elle suppose des coûts sociaux très importants et elle implique des risques de tensions difficiles à gérer. La population adulte sur le marché du travail présente plusieurs types d'inadaptations de ses compétences professionnelles. D'une part, les niveaux techniques spécifiques des nouveaux processus de travail, fruit de l'application de nouvelles technologies et de nouveaux processus organisationnels de la production. D'autre part, son faible niveau éducatif qui freine ses capacités d'apprentissage et d'assimilation des

nouveaux contenus techniques et organisationnels. Et finalement, les compétences comportementales dans un contexte organisationnel ayant une plus forte compétitivité et une plus grande productivité. La formation continue devrait tenir compte de ces trois types de carences.

La situation particulière des différents pays de la région présente donc une spécificité propre des besoins de formation continue qui diffèrent des modèles des pays européens plus développés. Ces modèles sont plus centrés sur les exigences de compétitivité de leur économie, mais qui ont cependant une population active ayant des niveaux de formation de base leur permettant plus facilement leur recyclage et leur actualisation. Par contre, dans les pays de la région il faut affronter l'élévation des niveaux éducatifs de base pour rendre possible de construire, à partir de là, l'adaptation professionnelle aux nouvelles exigences techniques et productives de la partie compétitive de leur économie.

Chaque pays devra définir la combinaison d'éducation et de formation continue dont son contexte a besoin. Mais il devra promouvoir une formation professionnelle de qualité, orientée vers les besoins de la nouvelle économie, élever les niveaux éducatifs de toute la population en complétant les niveaux de base, et actualiser et recycler les compétences professionnelles de la population active. Voilà en résumé la trilogie des enjeux de l'éducation et de la formation continue dans la région.

7. LA FORMATION CONTINUE UNE REALITE NAISSANTE

La formation continue dans les pays de la région MEDA offre une situation très inégale et dispersée sur un large éventail de programmes et de mesures visant à l'amélioration des niveaux éducatifs et des compétences de la population.

Dans presque tous les pays de la région, il existe une offre de formation d'adultes visant fondamentalement à universaliser l'alphabétisation de la population adulte, mais cette offre est généralement dissociée des mécanismes de formation continue.

D'autre part, on a développé dans les dernières décennies des programmes et des systèmes de formation continue s'adressant surtout à la formation en entreprise des travailleurs en activité. Dans certains cas, des fonds spéciaux ont été créés pour financer ces programmes grâce à l'apport de primes à la formation payées par les entreprises, comme, par exemple, au Maroc, Jordanie et en Algérie.

Ces programmes et ces mécanismes ont supposé un pas en avant important en institutionnalisant des sous-systèmes de formation continue visant à générer une mentalité et des contextes appropriés de façon à ce que les entreprises et les travailleurs considèrent la formation comme un investissement nécessaire à actualiser les compétences professionnelles et à renforcer leur compétitivité. Les secteurs les plus dynamiques des entreprises de ces pays considèrent dorénavant la formation comme un instrument nécessaire à l'amélioration de leur compétitivité. Toutefois, ce type de mécanismes présente encore des difficultés pour leur consolidation, vu les caractéristiques du tissu productif des petites et moyennes entreprises présentant de hauts niveaux informels qui rendent difficile le recouvrement des taxes de formation. Il ne faut pas oublier non plus qu'il s'agit de mentalités peu habituées à la rigueur des obligations fiscales et qui ne sont pas préparées à investir dans des coûts de formation des ressources humaines dans les entreprises. Vu la faible régulation du contexte des relations professionnelles, les travailleurs ne voient pas non plus la rentabilité des efforts de formation.

L'étude pilote menée par l'ETF au Maroc sur la formation continue² souligne ces barrières pour le développement de la formation continue dans ce pays. Quoiqu'il en soit, les réformes faites au Maroc relatives aux mécanismes d'organisation et de financement de la formation continue, qui impliquent de façon plus active les organisations professionnelles sectorielles

² Castejon & Chakroun (Eds) (2008). Impact assessment studies and their implications for policy making. Turin, ETF.

par le biais des GIAC et qui régulent les contrats spéciaux de formation, offrent des résultats intéressants dont il faudra tenir compte dans la région.

Dans d'autres pays tels que l'Égypte, de la Turquie et de la Jordanie, des conseils ou des organes ont été créés et qui visent à impliquer tous les partenaires publics et privés – depuis les administrations jusqu'aux entreprises – dans les activités de formation. L'objectif est de mieux coordonner les actions existant déjà et d'orienter l'offre de formation vers les besoins réels du marché du travail. Ces pays offrent une conception intégrée de la formation initiale et de la formation continue.

Il existe aussi, dans la plupart des pays, des programmes visant à favoriser l'insertion au travail des jeunes et des chômeurs, programmes incorporant des activités de formation et aussi des programmes visant à promouvoir l'esprit de porteur de projets ; ces programmes pouvant entrer également dans les actions de formation et donc faire partie de la formation continue.

La nécessité de couvrir les besoins qui permettront aux secteurs économiques les plus dynamiques et les plus ouverts à la concurrence internationale de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée, ainsi que les efforts publics pour résoudre les besoins d'insertion au travail de pourcentages élevés de chômeurs, surtout de jeunes, sont donc les moteurs principaux pour l'implantation de programmes ou d'organismes visant à promouvoir la formation continue de la population active de la région.

8. OPPORTUNITES POUR LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

La perspective de la formation tout au long de la vie implique l'inclusion de la formation continue dans un cadre systémique de l'ensemble de l'éducation et de la formation, tant initiale que continue, formelle qu'informelle, depuis l'éducation primaire jusqu'à l'université. Il s'agit d'un chemin à longue portée visant à offrir à toute la population à tout moment de sa vie ainsi qu'à toutes les entreprises une offre de formation de qualité, adaptée à leurs intérêts et à leurs besoins. Cela implique donc un processus progressif de transformation des systèmes éducatifs classiques, basés encore essentiellement sur l'éducation et la formation initiales, à des systèmes flexibles et ouverts à la grande variété de besoins de formation des sociétés complexes du XXI^e siècle.

Pour ce faire, il faut évoluer progressivement et aller vers un nouveau rôle des centres éducatifs plus intégrés, ouverts sur l'environnement social et productif, ayant une offre très flexible et adaptée aux intérêts et à la disponibilité de temps de la population. Ils doivent disposer en outre de dotations et d'équipements actualisés et favorisés par les nouvelles technologies, étant à même d'offrir une formation en ligne et à distance, etc. A cette nouvelle conception des centres éducatifs correspond aussi un nouveau rôle des enseignants qui deviennent des entraîneurs de compétences et des accompagnateurs d'itinéraires d'apprentissages pour adultes, disposés à adapter les contenus des curriculums au développement des compétences que demandent les assistants à la formation.

Ces nouveaux concepts sur les contenus des curriculums, sur les centres et sur la fonction des enseignants doivent aller de pair avec de nouveaux instruments facilitant le bon fonctionnement des systèmes de formation tout au long de la vie. Nous pouvons citer à titre d'exemples les observatoires détectant les nouveaux besoins de formation, possédant des références et des catalogues de compétences permettant de classer et de définir les qualifications en vigueur sur le marché du travail et d'orienter les conceptions de formation visant à l'acquisition des compétences. Il s'agit aussi des mécanismes permettant d'accréditer l'expérience formelle et de certifier les apprentissages non formels et informels et des mécanismes de promotion de la qualité et de l'innovation afin d'assurer l'adaptation et l'évolution constante des systèmes éducatifs. En un mot, la perspective de la formation tout au long de la vie suppose tout un programme d'amélioration et d'adaptation des systèmes éducatifs et de formation entendus globalement comme les nouveaux besoins des sociétés et des économies contemporaines.

Mais chaque pays doit chercher sa voie pour parcourir ce long chemin en partant de l'évolution de ses institutions et des systèmes éducatifs en fonction des besoins qui apparaîtront sur leur marché du travail et dans leur tissu productif et en fonction aussi du développement de leurs processus sociaux et culturels de la gestion démocratique de leur société.

Dans une telle situation, il semble nécessaire de définir des priorités adaptées aux possibilités réelles des ressources de ces pays et à leurs possibilités de changement. Tel que nous l'avons commenté plus haut, les pays de la région MEDA se trouvent face à tous les aspects de l'évolution de l'éducation tout au long de la vie, ouverts tous en même temps, et superposant des étapes que d'autres pays ont suivies petit à petit ; et ils doivent donc faire face à une multitude d'enjeux très complexes.

Il faut que les pays de la région MEDA trouvent leurs propres voies de progression, adaptées à leurs besoins de façon à pouvoir consolider progressivement les bases sur lesquelles ils devront construire des systèmes éducatifs et de formation capables de développer les capacités d'apprentissage de leur population pour promouvoir le développement économique et social de leurs sociétés.

L'éducation et la formation tout au long de la vie peut constituer une stratégie adéquate pour que les systèmes éducatifs des pays de la région MEDA contribuent résolument à la transformation de leur économie informelle en secteurs puissants d'innovation et de changement, contribuent aussi à la modernisation de leur société, de plus en plus urbaine, de plus en plus cultivée et de plus en plus démocratique.

La formation tout au long de la vie permet d'impliquer toute la population dans cette tâche et de ne pas abandonner des générations entières qui n'ont pas eu les opportunités suffisantes d'apprentissage pour pouvoir suivre le rythme des changements et de l'évolution sociale, technologique et économique en plein essor aujourd'hui.

Combiner les besoins de toute la population et de tous les secteurs économiques aux exigences des secteurs stratégiques à la tête du processus d'ouverture et de compétitivité de leur économie, voilà sans aucun doute l'enjeu le plus difficile que doivent affronter les pays de la région afin de rendre gouvernable le processus de changement.

9. INDICATEURS POUR MESURER LES PROGRES

La faible entité de la formation continue dans la plupart des pays de la région ne permet pas encore de disposer d'informations statistiques suffisamment contrastées et comparables sur la portée et sur l'évolution de ces progrès. La mise sur pied de mécanismes d'information et la définition de toute une batterie d'indicateurs sur la formation continue supposeraient une progression importante permettant de rendre visibles les efforts réalisés actuellement dans la région et contribuerait indirectement à leur consolidation.

Tout d'abord, il conviendrait de mener un travail de délimitation conceptuelle pour définir clairement les limites de ce que chaque pays entend par formation continue, vu la dispersion actuelle et le manque d'institutionnalisation.

Deuxièmement, il faudrait s'attaquer à la définition de toute une batterie d'indicateurs qui permettraient le suivi systématique et régulier de l'évolution des activités de formation continue. En tenant compte des besoins de formation continue détectés dans la région, nous proposons, à titre d'exemple, certains indicateurs à définir.

- Taux d'alphabétisation des adultes défini comme le pourcentage des personnes âgées de 15 et plus qui peuvent lire et écrire et comprendre un texte simple relatif à leur vie quotidienne, par sexe et âge.
- Niveau d'éducation de la population active de 15 à 64 ans, désagrégé par sexe, par âge et par niveau CITE.

- Taux de la population active de 15 à 64 ans ayant un diplôme de formation professionnelle désagrégé par sexe, par âge et par niveau CITE
- Taux de participation de la population active de 15 à 64 à des activités d'éducation et de formation continue, désagrégé par sexe et âge.

Le consensus sur une batterie simple d'indicateurs de cette sorte permettrait d'avoir de meilleures informations sur le développement de la formation continue. Le principal problème qui se pose est le recueil des données disponibles, et qui sont aujourd'hui très dispersées dans plusieurs organismes et qui ne possèdent pas, d'autre part, une systématisation suffisante pour qu'elles puissent être utilisées pour une comparaison interrégionale.

Toutefois, plusieurs pays de la zone disposent d'enquêtes sur l'emploi s'adressant aux ménages et disposant d'échantillons assez grands et d'une méthodologie consolidée.

Au Maroc, la Direction des Statistiques élabore une Enquête Nationale sur l'Emploi à partir d'un vaste échantillon. En Tunisie, l'INS réalise une Enquête sur la population et l'emploi, enquête qui offre régulièrement des données sur le marché du travail. En Algérie, l'ONS élabore l'Enquête nationale sur la population et l'emploi d'où l'on peut extraire des informations pertinentes sur la population active et occupée. En Égypte, le CAPMAS réalise une enquête sur l'emploi s'adressant aux ménages. En Jordanie, le DOS mène une enquête sur l'emploi, basée sur des données du marché du travail. Au Liban, l'Administration centrale des Statistiques a réalisé auprès des ménages une enquête actualisée en 2007 pour connaître les conditions de vie de la population après la guerre. En Israël, le Bureau Central des Statistiques, élabore une enquête sur l'emploi à partir de beaucoup d'informations sur le marché du travail. En Palestine, le Bureau central des Statistiques réalise aussi une enquête sur l'emploi. La Turquie, dont les statistiques sont en voie d'homogénéisation européenne, dispose elle aussi de nombreuses données sur le marché du travail provenant de l'enquête sur l'emploi et s'adressant aux ménages.

Outre les enquêtes sur l'emploi dans presque tous les pays de la zone, les ministères de l'Éducation et de la Formation Professionnelle disposent de statistiques sur les activités et sur les programmes éducatifs et de formation. Il existe aussi dans certains pays des données sur le nombre de personnes participant aux activités de formation continue. C'est le cas, par exemple, de la Turquie. C'est aussi celui de l'Algérie, du Maroc ou de la Tunisie, même si elles sont parfois partielles et ne concernent que certains programmes de formation dans les entreprises.

Les rapports pour l'évaluation des programmes de formation présentent aussi un intérêt, comme c'est le cas du Maroc déjà mentionné.

L'existence d'enquêtes sur l'emploi, s'adressant aux ménages dans presque tous les pays, constitue une bonne base sur laquelle travailler. Ceci permettrait d'incorporer un module de formation qui recueillerait des données pour la construction des indicateurs du style de ceux que nous venons de mentionner. Même si les méthodologies de ces enquêtes ne sont pas strictement comparables, il faudrait trouver un cadre commun qui permettrait de les comparer. Le consensus entre les pays de la région sur un module de ces caractéristiques faciliterait énormément les possibilités d'analyses comparatives dans la région MEDA. Quoiqu'il en soit, l'application d'un module sur la formation apporterait plus de données pertinentes sur la situation de chaque pays.

Les travaux réalisés par l'ETF dans le cadre du programme MEDA-ETE ainsi que le programme MEDSTAT de l'agence statistique de l'Union Européenne Eurostat pour la construction d'indicateurs sur la formation professionnelle, constituent une avant-garde et une référence inestimable pour continuer à améliorer les instruments de recueil de données sur la formation professionnelle de la région MEDA.

9. CONCLUSIONS

Les sections précédentes ont permis d'identifier un certain nombre de défis auxquels font face les pays MEDA. Dans toute la région des efforts sont nécessaires pour développer la formation continue dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie. Ces efforts et ses politiques doivent être accompagnés par la mise en place d'outils d'observation, d'analyse et d'anticipations. La dernière section a permis de proposer une série d'indicateurs que les pays peuvent d'ores et déjà essayer de collecter à partir des outils et mécanismes en place.

Enfin, face à l'ampleur de la tâche, les membres du réseau Fonction Observatoire sont appelés tout d'abord à capitaliser l'expérience acquise dans le cadre du projet MEDA-ETE. Dans un deuxième temps, les pays sont invités à développer les mécanismes et outils nécessaires à la prise de décision dans le domaine de la formation continue. Il appartient désormais aux pays et aux membres du réseau de faire 'vivre' la réflexion et les résultats des travaux que le projet MEDA-ETE a initié.