



*Comité économique et social européen*

**REX/506**

**Éducation et formation dans la région euro-méditerranéenne**

## **RAPPORT D'INFORMATION**

Section spécialisée «Relations extérieures»

**L'éducation et la formation professionnelle dans la région euro-méditerranéenne**

Rapporteure: **Cinzia DEL RIO**

Administrateur  
Date du document

Georges-Henry CARRARD  
27/03/2019

Décision de l'Assemblée 18/07/2019  
plénière:

Base juridique Article 31 du règlement intérieur  
Rapport d'information

Compétence Relations extérieures  
Adoption en section spécialisée 26/02/2019  
Adoption en session plénière 20/03/2019  
Session plénière N° 542  
Résultat du vote  
(pour/contre/abstentions) 77/0/0

## Introduction

Le Comité de suivi Euromed du CESE a décidé de prêter attention à la situation de l'éducation et de la formation professionnelle (EFP) dans la région euro-méditerranéenne, et de présenter une analyse préliminaire sur le sujet qui pourrait être utilisée pour approfondir le dialogue et l'échange interrégional lors de ses activités à venir.

Une analyse préliminaire a été présentée au cours de l'édition 2018 du sommet euro-méditerranéen des conseils économiques et sociaux et institutions similaires (tenue à Turin, les 17 et 18 décembre), visant à approfondir le dialogue et les échanges interrégionaux dans ses prochaines activités.

Le présent document (enrichi de plusieurs commentaires et recommandations émanant des participants au sommet) n'a pas pour objectif de fournir une description ou une évaluation exhaustive de la situation de l'éducation et de la formation professionnelle dans la région euro-méditerranéenne, ce qui a déjà été réalisé par d'autres institutions, en particulier la Fondation européenne pour la formation (ETF), des universitaires, des chercheurs et d'autres agences européennes et centres de recherche. L'objet de ce document est plutôt:

- de susciter une analyse commune et un débat afin d'approfondir les connaissances mutuelles et d'éviter la reproduction de stéréotypes qui pourraient entraver les discussions positives entre les représentants des travailleurs et la société civile dans la région euro-méditerranéenne;
- de souligner le rôle stratégique que peuvent jouer l'éducation et la formation professionnelle si elles sont accessibles à tous, assurées par des services publics de qualité, employant du personnel qualifié et correctement rémunéré et en lien étroit avec toutes les parties prenantes, les partenaires sociaux et l'ensemble de la population. Cela représente une contribution essentielle à la consolidation, dans cette région, de démocraties fortes, de sociétés présentant moins d'inégalités et des économies solides, qui pourraient rendre possible un partenariat euro-méditerranéen fructueux, dans le respect de la diversité et en reconnaissant la valeur des contributions de chaque pays;
- d'encourager les partenaires euro-méditerranéens à utiliser des outils communs et de bonnes pratiques afin de relever les défis auxquels ils sont confrontés en réalisant des progrès dans le domaine de l'EFP, notamment: la reconnaissance mutuelle des compétences et des capacités, l'amélioration de l'employabilité et du développement professionnel des travailleurs et du personnel de l'éducation et de la formation professionnelle, plus de possibilités de mobilité pour les éducateurs, les étudiants et les travailleurs, ainsi que la garantie que les femmes et les jeunes, y compris ceux qui sont originaires de zones rurales, aient accès à une éducation et une formation professionnelle de qualité, qui propose une orientation professionnelle et du conseil; et
- d'affirmer que l'investissement dans le domaine de l'éducation et de la formation professionnelle, axé (en priorité mais pas exclusivement) vers la jeunesse est l'un des meilleurs moyens de répondre aux défis en matière de chômage et de sous-emploi, qui constituent l'une des causes principales de l'augmentation des flux migratoires en provenance de ces pays, et de combler l'écart entre l'offre et la demande dans le monde du travail méditerranéen. Il s'agit d'un moyen efficace d'éviter les différences, les inégalités et les conflits, et d'œuvrer à un plan

d'investissement cohérent et ciblé dans des secteurs de production clés de cette région, afin d'encourager un codéveloppement durable de la région euro-méditerranéenne.

## 1. Conclusions et recommandations

- Le droit à une éducation inclusive et de qualité, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie est reconnu comme un élément fondamental du développement d'un pays; la consolidation d'un système d'EFP dans tous les pays euro-méditerranéens doit faire partie intégrante d'un projet visant à instaurer des démocraties et des économies solides, ainsi que des sociétés présentant moins d'inégalités.
- Investir dans le capital humain est indispensable au développement durable des États, mais également pour garantir la stabilité et la sécurité de la région euro-méditerranéenne. Les données montrent que les taux d'accès et de maintien dans l'enseignement et la formation sont très déséquilibrés dans cette région, les pourcentages de décrochage scolaire des enfants, principalement des filles, restant élevés dans certaines zones<sup>1</sup>.
- Les systèmes d'éducation et de formation professionnelle devraient être accessibles à tous, permettre à la population d'accéder à un solide socle de connaissances et de valeurs communes et être soutenus par une offre de services publics de qualité.
- Le faible taux d'activité dans la quasi-totalité des pays du sud de la Méditerranée est préoccupant, le taux moyen d'emploi informel atteignant 50 %; le taux de participation des femmes est d'environ 25 % et 30 % sont des «NEET» (jeunes âgés de 15 à 24 ans qui sont sans emploi, et ne suivent ni études ni formation).
- La formation professionnelle reste peu attrayante pour les jeunes dans plusieurs pays méditerranéens, soit parce que les conditions de travail sont très mauvaises, soit parce que les emplois sont mal rémunérés et sous-professionnalisés; une image négative de l'EFP persiste dans tous les pays en raison de l'absence d'investissements dans la qualité de celui-ci. La manière de rendre intéressants à la fois l'EFP en soi, et, partant, les possibilités d'emploi qui peuvent être créés, constitue un défi majeur. Il est fortement recommandé de renouveler et de mettre à jour les contenus ainsi que d'améliorer la coopération avec les partenaires sociaux dans l'objectif de mettre à jour l'EFP et d'établir un lien avec un monde du travail en mutation. Il est également important d'encourager les entreprises à ce qu'elles-mêmes apprennent en utilisant de manière plus efficace et plus positive l'apprentissage et en renforçant la coopération afin d'encourager la transition entre les écoles et le monde du travail et/ou les entreprises.
- L'éducation et la formation des jeunes constituent un défi majeur et représentent un solide instrument en vue de résister à la pression exercée par des groupes qui cherchent à mettre l'accent sur les différences et à encourager les divisions, et de prévenir la radicalisation.
- L'égalité des droits des femmes et des opportunités qui leur sont offertes devrait être garantie, étant donné qu'elle est une contribution essentielle au développement inclusif et à l'égalité d'accès au monde du travail.
- Les programmes d'apprentissage au sein des entreprises devraient être encouragés; les jeunes travailleurs et les apprentis devraient également faire un meilleur usage des programmes Erasmus Plus, qui devraient être rendus plus accessibles. Il est nécessaire de préparer les jeunes à utiliser

---

<sup>1</sup> Selon les rapports de l'Institut de statistiques de l'UNESCO.

- leurs compétences de manière transnationale et à être capables de travailler dans des environnements et des pays différents.
- Les institutions publiques devraient être chargées de veiller à la qualité de l’EFP ainsi qu’à son accessibilité, tout en reconnaissant et en validant l’apprentissage formel et non formel, et en les dotant de personnel qualifié et bien rémunéré.
  - On manque de données fiables, on constate une grande disparité entre les données et les conditions des niveaux nationaux et régionaux, et les données existantes ne sont pas systématiquement à jour. Ces données devraient servir à orienter des politiques et des programmes ciblés.
  - Les partenaires sociaux et les organisations de la société civile de chaque pays ont un rôle important à jouer dans l’analyse des besoins et dans la planification de programmes de formation ciblés, dans le cadre d’une stratégie nationale cohérente visant à éviter les inadéquations et à évaluer les politiques d’EFP.
  - L’Union européenne devrait contribuer à promouvoir et à garantir un système d’EFP de qualité dans les pays de la région euro-méditerranéenne, en encourageant les échanges avec les différentes parties prenantes, les réseaux de recherche, et en facilitant la diffusion des meilleures expériences et la mobilité des enseignants, des travailleurs, des étudiants et des chercheurs.
  - Le financement mis à la disposition de l’EFP est très faible dans plusieurs pays méditerranéens. En l’absence de financement stable, il est très difficile de planifier des systèmes d’EFP à long terme, ambitieux et durables. Il convient d’envisager et d’explorer des moyens nouveaux et innovants de financer ces programmes.
  - Une meilleure coordination et une collaboration avec d’autres donateurs internationaux pour développer la coopération sont nécessaires afin d’éviter les doubles emplois. Travailler sur les programmes nationaux concernant les systèmes d’EFP devrait devenir une pratique plus fréquente et plus courante.

## 2. Enjeux et perspectives

- 2.1 L’éducation et la formation sont d’une importance capitale pour l’avenir de l’Europe. C’est la raison pour laquelle l’Union européenne a choisi comme l’un des principes clés de son socle européen des droits sociaux «le droit à une éducation inclusive et de qualité, à la formation et à l’apprentissage tout au long de la vie». Comme le CESE l’a souligné dans plusieurs avis, rapports et déclarations, l’éducation (sous ses différentes formes) est un droit de l’homme et un bien public, qui doit être garanti et accessible à tous. Les données montrent que le décrochage scolaire reste relativement élevé dans certaines régions, en particulier chez les filles, non seulement pour des raisons culturelles, mais aussi du fait de l’absence d’infrastructures et de mécanismes de suivi. Le droit à l’éducation fondamentale pour tous doit être dûment mis en œuvre et contrôlé.
- 2.2 Le CESE a souligné que l’un des principaux objectifs de l’éducation est de fournir aux individus de solides bases de valeurs et de connaissances leur permettant de devenir des citoyens actifs et critiques au sein de leurs sociétés. Le CESE a également affirmé qu’une éducation et une formation professionnelle de qualité permettraient aux travailleurs (hommes et femmes) d’accéder plus facilement aux différentes activités et professions et de mieux les exercer, dans un monde du travail largement mondialisé qui évolue de manière radicale, et où l’avenir du travail fait l’objet de débats. Le CESE a déjà recommandé de travailler conjointement avec les partenaires sociaux à tous les niveaux appropriés et avec les organisations de la société civile, plus largement, afin de

développer des dispositions appropriées concernant les conditions de travail décentes et la protection requise pour tenir compte des nouvelles formes d'activité telles que le travail en ligne, l'économie de concert et l'économie du partage.

- 2.3 Le CESE a souligné que les droits économiques, les droits du travail et les droits sociaux sont des facteurs essentiels au développement économique et à une société démocratique. Ces droits comprennent la liberté d'entreprendre, la liberté d'association et d'action syndicale, les négociations collectives et la protection sociale. À cette fin, la mise en œuvre complète et le respect des normes internationales du travail de l'Organisation internationale du travail sont essentiels. Et l'éducation est un instrument fort et indispensable pour obtenir des résultats tangibles concernant ces droits. Ces valeurs et ces droits sont confrontés à une période difficile en ce qui concerne leur mise en œuvre dans certains pays européens et méditerranéens. Les organisations de la société civile des deux côtés de la mer Méditerranée, soutenues par l'Union européenne et les gouvernements nationaux, devraient bâtir des partenariats solides et pourraient apporter une contribution importante au projet Euromed en échangeant et en partageant leurs expériences et leurs connaissances sur ces questions, en vue de parvenir à une meilleure compréhension des besoins mutuels et de relever de nouveaux défis dans différents contextes.
- 2.4 L'investissement dans le capital humain est une question majeure pour le développement durable de ces pays et la stabilité et la sécurité régionales. Les pays méditerranéens connaissent une croissance rapide de leur population en âge de travailler. Près de 60 % de la population de cette région est aujourd'hui âgée de moins de 30 ans et les prévisions indiquent que le nombre de jeunes de moins de 15 ans pourrait augmenter de 18 % d'ici 2020. Environ 2,8 millions de jeunes arrivent sur le marché du travail chaque année dans cette région. Avec une moyenne de 30 % de chômeurs chez les jeunes et de 50 % chez les jeunes femmes, elle présente l'un des taux de chômage et de sous-emploi de la jeunesse les plus élevés au monde. Les estimations indiquent que, si le taux de chômage des jeunes était réduit de moitié, le PIB de la région pourrait augmenter de 25 milliards d'USD en 2018.
- 2.5 L'éducation et la formation professionnelle ont une importance stratégique qui devrait dépasser le seul objectif de produire des résultats d'ordre économique et contribuer à renforcer la cohésion sociale, à consolider des démocraties toujours plus fortes et ouvertes et à permettre l'exercice complet de la citoyenneté et l'appréciation et la reconnaissance positive de la diversité culturelle, afin de poursuivre la réalisation d'un projet euro-méditerranéen sur de bonnes bases économiques, sociales, culturelles et politiques: un projet qui pourrait contribuer à résister aux pressions exercées par des groupes qui, des deux côtés de la Méditerranée, cherchent à mettre l'accent sur les différences et à encourager la division, projet qui pourrait générer de la confiance et du respect mutuels. Dans une large mesure, l'acceptation et l'analyse positive d'un projet euro-méditerranéen commun par les habitants de la région dépendra de la réelle capacité à étendre les possibilités en matière d'éducation et de formation professionnelle car cela pourrait améliorer les conditions de vie et de travail et représenter une proposition tangible pour l'avenir du monde du travail en vue de promouvoir également l'esprit d'entreprise.

- 2.6 À de multiples occasions, le CESE a invité à déployer des efforts conjoints pour améliorer la qualité de l'enseignement primaire et secondaire et de l'enseignement supérieur, ainsi que celle de la formation professionnelle, au moyen d'un échange d'expériences en matière d'élaboration des programmes et d'innovation méthodologique. Par ailleurs, le CESE estime qu'il est essentiel de combler le fossé cognitif qui sépare les deux rives de la Méditerranée et, à cette fin, encourage la promotion des réseaux communs de connaissance et de recherche et favorise la transmission et la diffusion des meilleures expériences et des savoir-faire ainsi que la mobilité des enseignants, des étudiants, des travailleurs, des universitaires et des chercheurs tout en encourageant la traduction de leurs travaux dans les différentes langues.
- 2.7 Il convient de rappeler que suite au processus de Copenhague (2002), les ministres européens de l'éducation ont signé le communiqué de Bruges visant à accroître leur coopération, pendant la période de 2011 à 2020, afin de développer des systèmes d'EFP plus efficaces, plus attractifs et de meilleure qualité. Ils ont également reconnu l'importance d'assurer la participation pleine et entière des syndicats et des employés, des autorités responsables de l'enseignement et des organisations de la société civile dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques relatives à l'éducation et à la formation professionnelle aux niveaux national et régional. Cela représente un impératif qui nécessite de poursuivre les progrès et de dégager davantage de ressources. Ils ont affirmé que l'éducation et la formation professionnelle devraient être accessibles tout au long de la vie professionnelle des individus, leur apportant des connaissances et un enseignement qui leur permettraient de tenir à jour leurs capacités et compétences professionnelles. Tous ces aspects doivent et peuvent être intégrés dans des programmes communs au niveau méditerranéen.
- 2.8 L'égalité des droits et des chances des femmes est une contribution essentielle au développement inclusif et à la stabilité régionale. Les principaux champs d'action d'Euromed dans ce domaine devraient inclure l'éducation et la formation professionnelle, l'égalité de l'accès au monde du travail et de l'entrepreneuriat et l'égalité de l'accès aux postes de direction et de prise de décision.
- 2.9 Plusieurs pays de la région euro-méditerranéenne ont développé des systèmes d'éducation et de formation professionnelle. Cela leur a permis d'améliorer leurs taux d'emploi, en particulier parmi les jeunes, et de mieux faire face à la crise économique. Cependant, malgré des résultats et un certain nombre d'avantages satisfaisants, les systèmes d'éducation et de formation professionnelle n'ont pas toujours bénéficié de la reconnaissance, de la satisfaction et des ressources nécessaires dans cette région. Malheureusement, dans certains pays, les politiques économiques mises en place depuis le début de la crise économique et financière ont provoqué des coupes et ajustements budgétaires qui ont affecté les systèmes d'éducation et de formation professionnelle. La formation professionnelle reste peu attrayante pour les jeunes de plusieurs pays méditerranéens, soit parce que les conditions de travail sont très mauvaises, soit parce que les emplois sont mal rémunérés et sous-professionnalisés; une image négative de l'EFP persiste dans tous les pays en raison de l'absence d'investissements dans la qualité de celui-ci. La manière de rendre intéressants à la fois l'EFP en soi, et, partant, les possibilités d'emploi qui peuvent être créés, constitue un défi majeur. Il est vivement recommandé de créer des contenus nouveaux et plus actualisés, et d'analyser régulièrement les pénuries de spécialistes de l'enseignement professionnel dans des secteurs clés dans chaque pays, ainsi que d'améliorer la coopération avec

les partenaires sociaux dans l'objectif de mettre à jour l'EFP et d'établir un lien avec un monde du travail en mutation.

2.10 Il est aussi important de reconnaître que les systèmes d'éducation et de formation professionnelle en Europe et dans les pays méditerranéens sont très divers: l'enseignement et la formation professionnels initiaux peuvent débiter au cours de la phase d'enseignement obligatoire, ou après, peuvent être à plein temps dans des instituts, des écoles, des institutions et dans des entreprises. Ils peuvent être fondés sur des pratiques professionnelles avec un enseignement à temps partiel dans des écoles ou des institutions d'EFP. Il existe des pays qui combinent ces systèmes. Cependant, un système d'éducation et de formation professionnelle de bonne qualité, doté de ressources, d'infrastructures et de personnel formé et correctement rémunéré dépend d'un équilibre entre différents éléments:

- (a) l'enseignement général;
- (b) la formation professionnelle théorique;
- (c) la formation professionnelle pratique.

Ces aspects doivent former un système global, capable de construire les fondations d'une vie professionnelle réussie soutenue par l'apprentissage tout au long de la vie et de permettre une transition vers des études supérieures à ceux qui le souhaitent.

2.11 Les différents systèmes d'éducation et les traditions dans ce domaine, en Europe et dans la région méditerranéenne, nécessitent la mise en place de règles communes afin d'assurer la reconnaissance des qualifications et des compétences. Il est important de continuer à concevoir et à lancer des mécanismes pratiques et efficaces qui permettent aux individus d'être des membres actifs des sociétés dans lesquelles ils vivent, en leur fournissant des connaissances et des compétences dans différentes activités et professions. Les institutions publiques doivent être chargées de garantir la qualité de l'éducation et de la formation professionnelle, de contrôler leur mise en place, de reconnaître et de valider l'enseignement formel ou non et d'évaluer ses résultats avec la participation, entre autres, des partenaires sociaux, des institutions de l'enseignement et de leur personnel et de la société civile organisée.

Quelques exemples de l'état des lieux de l'EFP figurent à l'annexe I et illustrent davantage la diversité qui règne dans cette région. Il importe également de souligner que l'ETF fournit des analyses actualisées des systèmes d'EFP de l'ensemble de la région euro-méditerranéenne, qui constituent une référence fondamentale dans ce domaine.

2.12 Il est important d'évoquer la nécessité de lier la formation professionnelle à l'apprentissage et aux stages en entreprise. Les entreprises doivent jouer un rôle actif dans la formation et le recrutement des travailleurs. Les employeurs doivent participer activement et contribuer à l'analyse des besoins et à la planification de programmes de formation ciblés dans une stratégie nationale cohérente. Il existe un exemple en Jordanie où une entreprise pharmaceutique forme de jeunes travailleurs – avec l'aide d'une contribution publique – qui sont à terme recrutés par cette même entreprise.



- 2.13 Comme on le sait, aujourd'hui plus que par le passé, il n'est pas possible d'acquérir l'ensemble des compétences, connaissances et capacités nécessaires à la totalité d'une carrière professionnelle avant de commencer à travailler, en raison des évolutions rapides et fréquentes du monde du travail. Par conséquent, l'EFPP doit préparer à l'acquisition de compétences clés permettant aux individus d'accéder au marché du travail, en particulier l'entrepreneuriat<sup>2</sup> et les compétences numériques<sup>3</sup>, et les sensibiliser à la nécessité de continuer à améliorer et à réajuster leurs compétences et leurs connaissances tout au long de leur vie. Pour cela, les travailleurs et les employeurs dépendent en grande partie du degré de développement et des ressources disponibles des systèmes d'éducation et de formation professionnelle qui existent dans chaque pays. Les concours de langues étrangères devraient être l'une des priorités de l'éducation, pour permettre aux travailleurs (hommes et femmes) de s'intégrer avec succès sur les marchés du travail international et régional en constante évolution.
- 2.14 L'apprentissage et les stages représentent un outil précieux qui permet aux jeunes travailleurs (hommes et femmes) d'avoir accès aux réalités spécifiques et pratiques du monde du travail. Les échanges d'expériences dans la région euro-méditerranéenne peuvent être très positifs et faciliter l'intégration de la population sur le marché du travail avec de meilleures chances de réussites, sous réserve que certaines conditions soient établies et respectées, entre autres: une définition contractuelle claire des objectifs à atteindre, la durée, la rémunération allouée et la reconnaissance/certification obtenue à terme. Un exemple qu'il convient de mentionner, entre autres, est la «ligne d'activité mondiale» que l'entreprise italienne ENI a expliquée lors du sommet, qui vise à former des jeunes à être employés dans différents pays et à mettre en place un mécanisme positif de chaîne d'approvisionnement qui soit un multiplicateur de bonnes pratiques.
- 2.15 Les nouvelles technologies jouent un rôle important dans le développement d'initiatives innovantes en matière d'éducation et de formation professionnelle et représentent déjà un outil très utile dans de nombreux programmes européens pour le développement de la coopération. Elles seront encore plus importantes dans un avenir proche et devraient faire partie des propositions en faveur d'un programme de coopération euro-méditerranéenne. Les programmes de formation en ligne et l'e-learning sont un complément précieux de l'enseignement et de la formation professionnelle mais ne doivent pas être considérés comme pouvant se substituer aux cours en face-à-face, en contact direct avec des professionnels de l'éducation et de la formation professionnelle.
- 2.16 Une culture de l'autoévaluation institutionnelle doit faire partie intégrante des mesures et évaluations de la qualité d'un programme d'éducation et de formation professionnelle. L'Union européenne a mis en place des instruments tels que:
- le cadre européen des certifications (CEC) qui fait office d'outil de traduction pour rendre les qualifications nationales plus lisibles au niveau européen, promouvant la mobilité des travailleurs et des étudiants entre les pays et facilitant l'apprentissage tout au long de la vie;

---

<sup>2</sup> Le cadre des compétences entrepreneuriales (EntreComp)

<sup>3</sup> Le cadre des compétences numériques (DigComp 2.1)

- le système européen de crédits d'apprentissage pour l'éducation et la formation professionnelle (ECVT), qui a pour objectif de donner aux individus davantage de contrôle sur leurs expériences individuelles d'apprentissage et de les encourager à être mobiles dans différents pays et différents environnements d'apprentissage; et
  - le cadre européen d'assurance de la qualité pour l'éducation et la formation professionnelle, qui offre un système au niveau européen pour aider les États membres et les parties prenantes à documenter, développer, contrôler, évaluer et améliorer l'efficacité de leurs systèmes d'éducation et de formation professionnelle et leurs pratiques de gestion de la qualité.
- 2.17 C'est l'une des différences et asymétries à prendre en compte lors du développement d'initiatives communes, puisque plusieurs pays de la région méditerranéenne n'ont pas encore d'instruments similaires suffisamment développés. Sans essayer de transférer de façon mécanique des expériences très marquées par la réalité nationale, il est important de soutenir le développement de mécanismes appropriés et adaptés pour mesurer et évaluer la qualité des systèmes d'éducation et de formation professionnelle.
- 2.18 Un service public d'orientation de carrière bien développé, disposant de suffisamment de ressources et d'un personnel qualifié est un indicateur fort de la bonne performance d'un programme d'éducation et de formation professionnelle. L'information, le conseil, l'accompagnement, l'évaluation, le recueil de bonnes pratiques, la recherche d'initiatives innovantes ainsi que leur diffusion et leur promotion contribuent ensemble à l'obtention de meilleurs résultats. Tous les systèmes d'éducation et de formation professionnelle devraient comprendre un service public accessible en matière d'orientation et de développement professionnels. Ces services devraient promouvoir la parité entre les sexes, la cohésion sociale et la citoyenneté active, ainsi qu'un esprit de créativité et l'innovation; ils pourraient également comprendre l'entrepreneuriat en tant que choix de carrière. Il s'agit d'un autre domaine qui pourrait bénéficier de suggestions d'initiatives communes dans la région euro-méditerranéenne.
- 2.19 Un des éléments qui émerge de l'analyse des pratiques en matière d'emploi dans la formation professionnelle est le fait qu'en raison d'exigences matérielles et pour des raisons liées à l'éducation, à la santé et à la sécurité, le ratio entre les enseignants/formateurs et les étudiants devrait être plus bas que dans une salle de classe traditionnelle. Cela nécessite des investissements adéquats en matière d'infrastructures et de personnel qualifié et correctement rémunéré, avec des opportunités permanentes d'actualisation de leurs connaissances et leurs compétences.
- 2.20 Plusieurs pays de la région euro-méditerranéenne, qui souffre toujours de situations d'instabilité politique, de conflits armés et de crises économiques, sont confrontés à de réels défis car ils peinent à allouer suffisamment de ressources à leurs programmes de formation professionnelle qui, pourtant, leur permettraient de faire reculer les forts taux chômage et de sous-emploi et d'augmenter leur compétitivité.
- 2.21 Il existe une tendance croissante à fonder les programmes d'éducation sur une analyse économique des capacités et des compétences demandées sur le marché du travail et, trop souvent, à envisager ces besoins à court terme. Les prévisions peuvent négliger le contexte social et politique dans lequel les individus développent leur activité et le fait qu'ils sont de plus en plus forcés de changer de profession et d'emploi au cours de leur vie professionnelle et qu'ils doivent

parfois mettre à jour leurs qualifications et se réorienter tout en tenant compte de l'ensemble de leur carrière professionnelle. L'éducation et la formation professionnelle risquent de devenir de plus en plus centrées sur une vision à court terme de la situation du marché du travail, au lieu d'une stratégie à moyen terme capable d'anticiper les évolutions et de permettre aux individus de recevoir une éducation et une formation professionnelle de qualité, ce qui constitue la base de la formation tout au long de la vie et qui permet également aux entreprises et aux travailleurs (hommes et femmes) de faire face aux changements structurels qui ont lieu et qui se poursuivront dans le futur.

- 2.22 L'un des plus gros défis de nombreux pays de la région méditerranéenne est d'identifier les mécanismes de financement adéquats pour le développement de compétences et de systèmes d'éducation et de formation professionnelle durables. Étant donné le manque de ressources, il est essentiel de tenter de coordonner les aides et les programmes avec d'autres organisations donatrices internationales et de travailler conjointement sur des «programmes par pays».
- 2.23 Le CESE a exprimé en de nombreuses occasions sa position au sujet du phénomène migratoire auquel l'Europe – à l'instar d'autres continents – a été confrontée au cours de la dernière décennie<sup>4</sup>. Le CESE et les participants au sommet euro-méditerranéen de 2018 ont une nouvelle fois souligné leur inquiétude au sujet de l'absence d'un système européen commun reposant sur un «système solidaire et fiable» destiné aux demandeurs d'asile arrivant sur les côtes des pays européens.
- 2.24 Le CESE a souligné que l'Europe avait besoin de voies légales de migration de travailleurs en provenance des pays tiers afin de satisfaire aux besoins en matière de main-d'œuvre, de réduire la pression sur le système d'asile et de lutter efficacement contre la migration irrégulière. La stratégie en matière d'éducation et de formation professionnelle à destination de la région euro-méditerranéenne peut:
- a) contribuer à stabiliser les sociétés voisines, en réduisant le chômage des jeunes et en créant des possibilités de croissance économique; et
  - b) ouvrir des voies d'entrée légales vers les marchés européens du travail pour les jeunes qui pourraient avoir accès aux établissements de formation professionnelle entièrement ou cofinancés par l'Union européenne, et obtenir ainsi les compétences et qualifications nécessaires.

---

4

*Le CESE estime que la situation actuelle exige que l'Union européenne mette en place un véritable régime d'asile européen commun en s'appuyant sur des procédures harmonisées dans l'ensemble de l'UE. Ce régime devra notamment prévoir un statut uniforme d'asile et la reconnaissance mutuelle des décisions en matière d'asile, une responsabilité et des efforts partagés en ce qui concerne la relocalisation et la réinstallation, et une révision du règlement de Dublin. Il est nécessaire de disposer de systèmes solidaires et fiables en ce qui concerne la répartition de la charge, et surtout d'une clé de répartition permanente qui soit équitable et contraignante, afin de répartir les personnes en quête de protection entre tous les pays de l'UE. En outre, il convient de rechercher des solutions à long terme pour le cas où les arrivées massives de personnes se poursuivraient ou s'il s'en produisait de nouvelles à l'avenir. [...] La population européenne vieillit et doit faire face à une pénurie de main d'œuvre qualifiée, problèmes auxquels il peut être remédié grâce à la migration. Toutefois, l'Union européenne doit mettre en place une politique plus efficace en matière d'immigration. L'UE devrait élaborer une politique globale en matière de migration légale visant à accueillir les nouveaux-venus dans un cadre transparent, prévisible et juste. Dans le même temps, force est de reconnaître que l'immigration n'est pas la seule réponse aux pénuries de main-d'œuvre sur le marché du travail et aux défis démographiques, et que les États membres peuvent envisager d'autres solutions plus appropriées. Avis du CESE sur la «Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions : l'agenda européen en matière de migration», Journal officiel de l'Union européenne, 24/02/2016.*

### 3. Propositions d'action conjointe

- 3.1 Parmi les questions clés que les partenaires de la région euro-méditerranéenne doivent prendre en compte lors de la conception et de l'exécution d'actions conjointes, mentionnons entre autres:
- le contexte d'instabilité politique et économique qui pourrait entraver les programmes à moyen voire à long terme;
  - les faibles capacités, voire parfois le manque de possibilités politiques pour décider d'une stratégie nationale ou pour investir suffisamment de ressources dans l'éducation et plus particulièrement dans la formation professionnelle;
  - la nécessité de soutenir le développement de stratégies nationales pour l'éducation et la formation professionnelle avec l'implication des autorités, des partenaires sociaux et des organisations de la société civile, en commençant aux niveaux territorial et régional. Cela devrait représenter un objectif de développement de la coopération dans la région euro-méditerranéenne.
- 3.2 Étant donné que l'éducation et la formation professionnelle sont d'une importance capitale pour tous, jeunes et adultes, avec ou sans emploi, pour les femmes qui intègrent souvent le monde du travail avec plus de difficultés et d'obstacles ainsi que pour les groupes les plus vulnérables de la société, les migrants et les réfugiés, les minorités, les personnes avec différents niveaux de compétences, tous ces groupes sociaux sont très importants pour la coopération euro-méditerranéenne et devraient être pris en compte lors de la désignation d'initiatives et de propositions communes.
- 3.3 Afin de mieux coordonner les efforts de promotion et d'amélioration de l'éducation et de la formation professionnelle au niveau régional, il sera nécessaire d'augmenter la mise en réseau, la formation en ligne, la formation aux nouvelles technologies, l'apprentissage entre pairs et la coopération entre les prestataires (publics et privés) pour créer des opportunités de formation pour les jeunes diplômés, les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs migrants sans négliger la culture numérique.
- 3.4 L'égalité des droits et des opportunités des femmes est une contribution essentielle au développement inclusif et à la stabilité régionale; le développement de la coopération devrait examiner:
- l'augmentation et la facilitation du dialogue et des activités parmi les femmes dans la région euro-méditerranéenne (travailleurs et employeurs);
  - la promotion d'initiatives et de projets euro-méditerranéens pour généraliser l'égalité des sexes dans les activités d'éducation et de formation professionnelle, y compris la modification des programmes d'enseignement, des apprentissages et des stages dans les métiers «traditionnellement non féminins», entre autres;
  - la construction de réseaux régionaux, en se concentrant sur les questions liées à la question de l'égalité des sexes, qui font face aux défis régionaux et en veillant à la cohérence et la complémentarité;

- la promotion des échanges au niveau des entreprises avec des projets pilotes (par exemple, ENI).
- 3.5 Il est important d'envisager de soutenir le développement ou l'amélioration des cadres nationaux de certification (CNC): de les planifier ou de les moderniser, de mettre en place des règles de comparabilité et de promouvoir le travail en partenariat.
- 3.6 Un autre domaine qui pourrait bénéficier d'initiatives communes dans la région euro-méditerranéenne est le soutien de la mise en place de services publics accessibles concernant l'orientation et le développement professionnel. Ces services devraient promouvoir l'accès à une formation professionnelle de qualité en lien avec les réalités et les besoins du monde du travail et les questions liées à l'égalité des sexes, construire de la cohésion sociale et une citoyenneté active et augmenter l'esprit de créativité, d'innovation et d'entrepreneuriat.
- 3.7 La recherche active est un aspect important du développement de systèmes d'éducation et de formation professionnelle à jour et efficaces, capables de faire face aux défis actuels et futurs. La promotion d'un plus grand nombre de recherches communes, reliant les autorités chargées de l'enseignement, les universités, les centres de formation professionnelle, les partenaires sociaux et la société civile organisée peut permettre de faire un bond qualitatif important en matière de coopération euro-méditerranéenne. Cela est assez pertinent dans les pays méditerranéens où, très souvent, la réponse aux défis rencontrés par l'éducation et la formation professionnelle est grandement affectée par la situation politique, économique et sociale. Il est donc prudent de décider d'actions fondées sur des données spécifiques illustrant la réalité de ces pays et d'éviter d'appliquer à ces réalités différentes des tests, des mécanismes de mesure et des analyses très marqués par la réalité européenne.
- 3.8 En plus de l'Union européenne, un certain nombre d'organisations internationales et d'institutions de coopération publique nationale majeures travaillent dans la région méditerranéenne (ONU, UNICEF, FMI, Banque mondiale, OIT, entre autres). La coordination et le travail conjoint doivent être une priorité afin d'éviter toute duplication ou tout chevauchement sur le même sujet dans le cadre des programmes de coopération avec les systèmes d'éducation et de formation professionnelle existants, dotés d'objectifs communs et d'une stratégie définie impliquant toutes les parties prenantes.
- 3.9 Dans ce cadre, le CESE encourage la Commission à proposer la mise en place, en coordination avec l'Organisation internationale du travail, d'une «stratégie de programme par pays» associant les autres donateurs internationaux actifs dans la région euro-méditerranéenne, qui définisse les activités et les principes, les lignes directrices générales et les différentes approches.
- 3.10 L'avenir du travail est un sujet essentiel qui doit se voir accorder une place primordiale dans le débat politique et dans le dialogue social sur l'éducation et la formation professionnelle. Des bouleversements de grande envergure sont en train de redéfinir la manière dont le travail est effectué. Le résultat est que ces changements, qui pourraient ouvrir de nouvelles opportunités permettant de transformer les innovations en nouveaux emplois, créent également une imprévisibilité importante pour les travailleurs comme pour les entreprises. Les initiatives, les propositions et les projets dans la région euro-méditerranéenne devraient tendre vers une

perspective d'évolution et encourager l'innovation, l'entrepreneuriat et la recherche pour faire face aux défis futurs et promouvoir les initiatives de codéveloppement dans cette région.

Bruxelles, le 20 mars 2019

Luca JAHIER  
Président du Comité économique et social européen

\*

\* \*

NB: l'annexe au présent document figure ci-après.

## APPENDIX 1

A few examples of the EVT situation in Mediterranean countries, according to reports from the World Bank, UNESCO and the European Training Foundation (ETF)

- a) **Morocco** began a process of critical reflection on its EVT system in 2011. This process culminated in 2014 with the adoption of the Vision for Education 2030: basic education should be guaranteed to all, especially to young girls. Then in 2015 the National Strategy for Vocational Training 2021 was approved, which is being implemented. The new vision emphasises inclusion for all, throughout life. At the heart of the strategy are the links with the economic sector and the participation of the social partners. Greater emphasis is placed on internal efficiency (quality, governance and funding) and social inclusion. Synergies with general and higher education are part of the strategy. The programmes for the implementation of the strategy seek to strengthen cooperation with all stakeholders, but their involvement is very weak and occasional. The great challenge is the availability of human and financial resources to achieve these objectives. Unemployment, especially youth unemployment, is at the centre of the public debate. Although the unemployment rate has recently stabilised (9.5% in April 2018, according to the IMF), first-time job seekers and the long-term unemployed remain vulnerable, reflecting deficits between training and employment. In addition, the rate of activity has been reduced and young people between the ages of 15 and 24 are less involved in the job market. Despite their access to education and training, women's participation in work is still very low, due to the number of women who do not work and the slow development of equality in school enrolment. The proportion of young people who do not study or work is 27.9% on average but amounts to 45.1% among women and 72% of housewives. At the same time, the development of a national qualifications framework (NQF) continues with a significant result achieved in 2016: at the first official meeting of the NQF national commission its structure and the programme for the continuation of the technical work were approved.
- b) Education and vocational training (EVT) play a very important role in **Egypt**. It covers around 50% of secondary students, and is perceived by most stakeholders and policy makers as one of the best tools for addressing unemployment/underemployment. The increasing importance of EVT has been confirmed in recent years by its inclusion in the new Constitution, the (as of yet unsuccessful) attempt to create a specific ministry, and the financial investment by the Egyptian government in reform initiatives (e.g. EUR 67 million was allocated by the European Union, supported by EVT-Reform Programme II, with around EUR 12 million released in 2016). The "paradox" of the "educated unemployment" which has been recognised for a decade as a typical feature of the Egyptian world of work, persists. This indicates a clear need to revise curricula and to better adapt the EVT system to the reality of the world of work. It also implies a need to review the national economic model, which is probably not able to generate enough high-quality jobs that require highly qualified workers.
- Employment in Egypt is facing several challenges. The country is undergoing an economic crisis that has affected employment opportunities at all levels. In 2015, the tourism industry was very affected when an attack killed 200 holidaymakers, shortly after the take-off of a Russian airliner at a Red Sea resort in Sharm-el-Sheikh. Now it is slowly recovering, but many enterprises were closed, and a great number of jobs were lost.

The number of jobs available in the private sector has decreased. The fiscal crisis has seen the government reduce the recruitment of employees into the public sector. National projects have been used to mitigate unemployment, but these cannot be considered a long-term solution.

In June 2018, the Egyptian government raised the wages of approximately five million public sector employees by 10-15% and their pensions by 15% ahead of fuel price hikes and the corresponding increase in transportation tariffs and electricity prices. But poverty rates in Egypt have soared since a USD 12 billion loan deal signed with the IMF in late 2016, intended to quickly cut Egypt's budget deficit by reducing government spending. Poverty rates in 2018 reached as high as 60% in some Egyptian regions, according to the World Bank.<sup>5</sup>

EVT is expected to play a major role in fighting unemployment in Egypt. However, its limited relevance to labour market needs partially prevents it from doing so. Mechanisms to identify the needs of the labour market and to develop relevant qualifications exist in a variety of forms. An example is the National Skills Standards Programme (NSSP), which is run by the Industrial Training Council. However, such mechanisms and tools are often not extended to the overall TVET sector.

- c) According to ILO reports, since 2007 **Lebanon** has been at a relative political standstill, and this has contributed to the lack of improvement in the EVT system and a lack of labour reforms. In addition, the conflict in neighbouring Syria has exacerbated pre-existing political divisions in Lebanon and created increasing reluctance among Lebanese political players to compromise on sensitive issues. Moreover, the country has also experienced reductions in the numbers of available job opportunities, the quality of job types offered, and general salary levels. Such factors have curtailed the expectations of a considerable portion of Lebanese young people, and thus paved the way for increased emigration among those seeking better opportunities outside the country, leading to a real "brain drain". The lack of official updated data makes it difficult to analyse the Lebanese socio-economic situation. No national census has been conducted since 1932 due to political sensitivity over the size of religious communities, which is the basis of the political system. Regarding the national education and vocational training (EVT) vision and strategy, the Lebanese government set out an action plan back in 2012, based on four core objectives:

- to examine and update curricula;
- to review the academic and administrative structure;
- to develop human resources; and
- to strengthen partnerships with the private sector.

Since the last Torino Process round in 2014, there has been no adjustment to the plan. This is mainly due to the country's prevailing situation of insecurity and political instability, which has increased the poverty and vulnerability of the population and hindered economic growth. These factors have put more pressure on the Lebanese government to shift its development priorities and focus or decide on short-term interventions to address the current situation and concentrate its efforts on reducing the impact on the country's social and economic sectors.

---

<sup>5</sup> "The World Bank in Egypt" April 2018, [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)



- d) **Algeria**, which inherited 40 vocational training centres for adults (CFPA) after independence, was able to considerably develop infrastructural capabilities for 1 900 training institutions in 2017 including 715 that are private. The overall teaching capacity in place is close to 80% in residential training. The number of trainees in training in the public sector has reached more than 720 000 and 28 000 in the private sector: women represent nearly 40% of these staff.

It is important to say that the offer has been improved in terms of quality, thanks to partnership agreements signed in preparation for the implementation of the five-year development plan 2015-2019. These conventions deal with inherent areas, particularly, economic diversification and food security. However, a few points highlighted, inherent to the situation of young people, illustrate more margins for improvement where there is yet to be investment in the training of human capital:

- Demographic pressure (15-29 years) is highly sensitive in Algeria, as in most southern Mediterranean countries. This imposes the need for solutions in terms of education and professional and social integration.
- Access to education is almost universal for children from 6 to 15 years, but difficulties related to school failure and drop-out rates are still recurring.
- Algeria shares with the rest of the southern Mediterranean countries the characteristic of a low activity rate. Indeed, on average, less than one in two, aged 15 and up, is active in this region, whereas this rate is close to 60% in the countries of the EU and 65% at the global level. This low level of activity is specially related to women where it is less than 20%, against an average of 52% at the global level.

- e) **Jordan**: EVT policies and provision in Jordan involve various levels of government, multiple ministries, the private sector and a wide range of stakeholders. Aligning these interests demands effective coordinating structures of governance, a policy framework that incentivises cooperation, and strong leadership. The current governance arrangements in the EVT system do not enable that, since they are rather fragmented and allow for little cooperation.

Equipping people with the right skills for current and future needs requires a structured labour market information system that can inform the various stakeholders about these needs. Also needed are well qualified teachers and a rigorous quality assurance mechanism that supports the entire qualifications system. Very few of these requirements are currently being met in Jordan.

To address most of these issues, in September 2016 the government adopted the National Strategy for Human Resources Development 2016–2025.

A key feature of the employment and technical and vocational education and training ecosystem in Jordan is the perpetuation of policies and strategy design together with limited implementation. To date, and prior to the approval of the new human resources development (HRD) strategy, there have been several coexisting strategies that have had an impact on EVT.

The most important strategy is the Jordanian vision for 2025, that charts a path for the future and determines the integrated economic and social framework that will govern the economic and social policies based on providing opportunities for all. Its basic principles include promoting the rule of law and equal opportunities; increasing participatory policy making; achieving fiscal sustainability; and strengthening institutions. Jordan 2025 identifies a set of goals to which Jordan aspires. It sets out how these can be achieved through certain procedures and policies that will be adopted at sector level according to a flexible timetable that takes into account global and regional developments and responses to such developments.

The second strategy is the National Employment Strategy 2011–2020. It precedes Jordan 2025. It focuses on employment generation: improving standards of living for Jordanians through increased employment, wages, and benefits, and productivity improvements. It promotes, among other things, the gradual replacement of foreign workers with (skilled) Jordanians, gives more attention to structural unemployment and focuses on the upgrading of the TVET system.

---