

AVANCEES ET EVOLUTION DES PRIORITES EN MATIERE D'EMPLOI ET DE TRAVAIL

Clause de non-responsabilité

Ce rapport a été préparé par l'ETF.

Le contenu de ce rapport relève de la seule responsabilité de la Fondation européenne pour la formation (ETF) et ne reflète pas nécessairement les points de vue des institutions de l'Union européenne.

© Fondation européenne pour la formation, 2022

PRÉFACE

Le présent document est un rapport transnational: il rassemble les renseignements collectés auprès des États membres de l'Union pour la Méditerranée (UpM) qui se sont portés volontaires pour fournir un aperçu de la situation, des tendances et des progrès concernant les quatre priorités de la déclaration ministérielle de l'UpM sur l'emploi et le travail, adoptée en 2019, à Cascais (Portugal). Il se veut concis et présente les principaux résultats de l'exercice de suivi.

Ce rapport n'entend pas offrir une analyse approfondie de l'état de l'art sur chacune des priorités ministérielles. Il vise davantage à fournir une observation des tendances, en se fondant sur des questions et des domaines d'intérêt spécifiques répertoriés conjointement par les États membres de l'UpM (ci-après les «ÉM de l'UpM») participant à la Plateforme régionale sur l'emploi et le travail de l'UpM (ci-après la «PLET de l'UpM») et approuvés ultérieurement par les hauts fonctionnaires. Ce processus de suivi a pour but de favoriser une culture du suivi et de l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes et, à terme, d'améliorer l'efficacité de la conception et de la mise en œuvre des politiques. Il convient également de noter que la participation au processus de suivi est libre et volontaire, ainsi que le stipule la déclaration ministérielle de l'UpM. En conséquence, par l'intermédiaire de consultations avec tous les ÉM de l'UpM représentés au sein de la PLET de l'UpM, un certain nombre de pays ont fait part de leur intérêt à participer à ce processus, en désignant des points focaux spéciaux pour suivre le processus de mise en œuvre et préparer les outils de suivi et de rapport avec le soutien de la Fondation européenne pour la formation (ETF). La participation d'autres ÉM de l'UpM reste ouverte.

Le processus étant participatif, toutes ses étapes ont été étudiées et approuvées avec les pays (volontaires et non volontaires), notamment son approche, son cadre de suivi, ses indicateurs, ses outils et le format de ses rapports.

Le processus de suivi a été officiellement lancé le 31 mai 2021, lors d'un événement parallèle à la PLET de l'UpM. À cette occasion, la matrice de suivi ainsi qu'un calendrier de mise en œuvre ont été présentés et approuvés. Les versions définitives des lignes directrices et des modèles de rapport ont été partagées avec les points focaux nationaux au début du mois de juin 2021. Des séances d'accompagnement, bilatérales et en groupe, virtuelles et en présentiel, ont été régulièrement organisées.

Parallèlement, un outil de suivi en ligne a été mis au point afin de stocker et de visualiser les informations et les tendances recueillies, tant sur le plan thématique (priorités ou piliers de la déclaration) que géographique (par ÉM de l'UpM). Le processus est coordonné et dirigé par un groupe de travail, dont les membres sont le Secrétariat de l'UpM, la Commission européenne, la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion (DG EMPL) et la Fondation européenne pour la formation (ETF). Le Secrétariat de l'UpM dirige et coordonne l'ensemble du processus avec la DG EMPL. L'ETF apporte des ressources et des conseils techniques et coordonne les travaux techniques. L'ETF a bénéficié du soutien de l'Association euro-méditerranéenne des économistes (EMEA) pour recueillir les informations, encadrer et développer l'outil de suivi et préparer une note d'information. L'outil de suivi est disponible en suivant le lien suivant:

<https://research.euromed-economists.org/ufm-4mdel-overall-introduction/#>

Ce rapport présente les informations obtenues par l'intermédiaire des personnes de contact nationales issues des ÉM de l'UpM qui se sont portées volontaires pour participer à ce processus de suivi pilote. Les données ont été recueillies en 2021. La collecte et la communication des données ne visent pas à analyser les progrès politiques ou les tendances d'évolution dans les différents piliers de suivi, ni à évaluer les performances des pays dans les domaines retenus des priorités de la déclaration ministérielle. Le rapport se propose de présenter les informations et les données recueillies et mises à disposition dans le seul but de l'exercice de suivi pilote et à recenser les bonnes pratiques et les priorités d'action spécifiques. Le présent rapport sera présenté à l'occasion de la 5^e conférence ministérielle sur l'emploi et le travail de l'UpM en mai 2022.

SOMMAIRE

PRÉFACE	3
---------	---

SOMMAIRE	4
----------	---

INTRODUCTION	5
Objectifs du suivi	5

1. CONTEXTE ET PRESENTATION DES PROBLEMATIQUES DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL	6
--	---

2. AVANCEES POLITIQUES DANS LES QUATRE PRIORITES MINISTERIELLES DE L'UPM	11
Pilier 1 - des emplois plus nombreux et de meilleure qualité: Création d'emplois et entrepreneuriat	11
Pilier 2 - Travailler ensemble pour de meilleurs résultats: Mobiliser les parties prenantes, instaurer des partenariats et des synergies	17
Pilier 3 - Rendre les marchés du travail plus inclusifs pour les travailleurs et pour les groupes potentiellement vulnérables	20
Pilier 4 - Se préparer au monde du travail: les compétences et l'employabilité dans un monde du travail en mutation	27

3. LES PRIORITES D'ACTION	31
---------------------------	----

4. CONCLUSION	33
---------------	----

ACRONYMES	34
-----------	----

RÉFÉRENCES	35
------------	----

Introduction

Objectifs du suivi

Ce processus a pour but de favoriser une culture du suivi et de l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes et, à terme, d'améliorer l'efficacité de la conception et de la mise en œuvre des politiques. Il repose sur une approche d'apprentissage politique et accompagne et facilite le partage et l'apprentissage collégial. Plus concrètement, la participation au processus de suivi a pour but de:

- Favoriser les échanges, l'apprentissage collégial ainsi que la mise en réseau et la coopération entre les parties prenantes des ÉM de l'UpM et les organisations internationales;
- Rechercher et rassembler des données et des statistiques ventilées fiables et travailler sur des indicateurs pertinents en encourageant leur harmonisation et leur partage;
- Contribuer à l'amélioration des capacités nationales de suivi des politiques liées au marché du travail, au suivi de l'effet sur le marché du travail des autres politiques et initiatives de coopération dans des domaines tels que la coopération industrielle, le commerce et l'investissement, l'économie bleue, la transition vers une économie circulaire et à faible émission de carbone, la migration, l'éducation et l'égalité entre les femmes et les hommes¹;
- Répertoire les sources de financement permettant d'encourager la diffusion des meilleures pratiques et l'intégration efficace du suivi de l'impact dans des actions visant l'emploi et le marché du travail, y compris les sources émanant du secteur privé ou des partenariats public/privé;
- Inciter les ÉM de l'UpM à partager régulièrement et volontairement avec le Secrétariat de l'UpM leurs rapports de suivi nationaux sur les principales tendances nationales dans le domaine de l'emploi et du travail. Cela pourrait être l'occasion de dresser la liste de programmes et initiatives opérationnels innovants et stratégiques qui contribueront aux efforts des pays; Promouvoir les chances pour le Secrétariat de l'UpM, la Commission européenne et les agences de l'UE concernées, notamment l'ETF, d'apporter une expertise pertinente à ces travaux et faciliter l'échange d'expériences, de bonnes pratiques, d'enseignements et d'approches innovantes aux niveaux national et international.

Ces objectifs ont été convenus par les ÉM de l'UpM dans le but de suivre les progrès et les évolutions politiques sur les 4 priorités de la déclaration ministérielle sur l'emploi et le travail 2019 de l'UpM.

La déclaration ministérielle a également signifié la nécessité de favoriser l'échange et le partage réguliers de pratiques, d'expériences et d'enseignements au travers d'une communauté de pratique (CoP). Les États membres de l'UpM participant au processus configurent déjà une plateforme sur laquelle les pays discutent et échangent au sujet des progrès et des défis respectifs liés aux priorités de la déclaration ministérielle, ainsi que de leur processus de suivi, dans l'esprit et selon l'approche d'une communauté de pratique.

Les résultats et les bonnes pratiques issus de ce suivi pilote pourraient être utiles à d'autres communautés de pratique, telles que la communauté de pratique de l'UpM sur l'emploi des jeunes dans la région sud-méditerranéenne qui sera lancée avec l'appui de la coopération au développement allemande à la suite de la déclaration ministérielle sur l'emploi et le travail de 2022.

Le rapport s'articule autour de trois axes principaux: le contexte socio-économique, les résultats du suivi par priorité (pilier) et les observations finales.

Le rapport porte sur les États membres volontaires de l'UpM (voir la liste complète au chapitre 2) et les résultats du suivi sont censés être spécifiques à ces pays. Sauf indication contraire, lorsque nous faisons référence aux «pays», ces derniers incluent les États membres volontaires de l'UpM; les pays de l'UpM du sud et de l'est de la Méditerranée renvoient à tous les ÉM de l'UpM de la rive sud et est de la Méditerranée; et les États membres de l'UE de l'UpM sont des pays membres de l'Union européenne.

¹ Tous ces domaines ne sont pas directement traités dans l'exercice de suivi

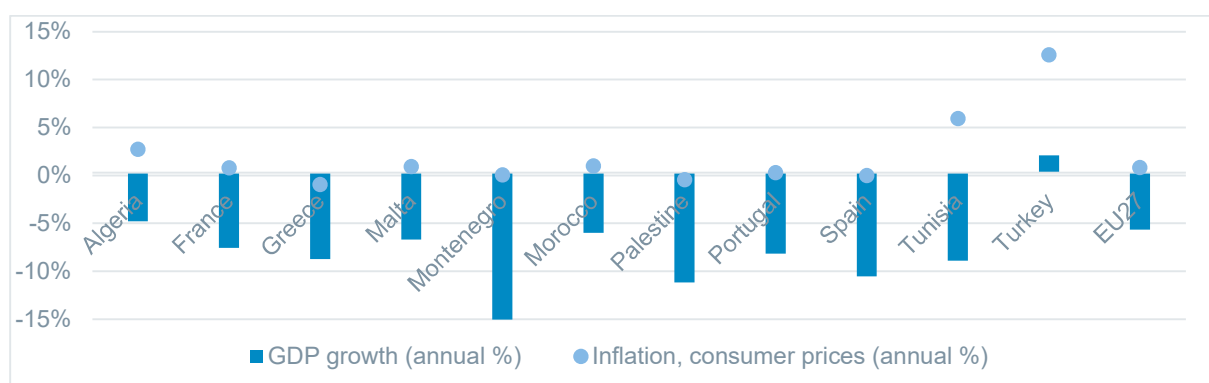
1. Contexte et présentation des problématiques de l'emploi et du travail

La présentation du contexte socio-économique qui suit fait principalement référence aux États membres de l'UpM du sud et de l'est de la Méditerranée, tandis que certaines données incluent également les tendances d'indicateurs contextuels essentiels pour les États membres de l'UE de l'UpM. L'analyse du contexte s'appuie sur des indicateurs contextuels clés ainsi que sur les derniers travaux de suivi et d'analyse de l'ETF.

Malgré les différences de développement socio-économique, de caractéristiques démographiques, de systèmes politiques et de répartition des richesses, les pays du sud et de l'est de la Méditerranée de l'UpM sont confrontés à des défis similaires que sont la croissance durable, l'emploi des jeunes et la transition démographique. La croissance inclusive et la création d'emplois décentes sont au cœur des réformes engagées par l'ensemble des pays. Cependant, les données laissent à penser qu'il reste encore beaucoup à faire dans la lutte contre les inégalités, l'inactivité et le chômage – notamment chez les femmes et les jeunes – pour assurer le développement durable et la prospérité de ces pays.

En règle générale, les pays du sud et de l'est de la Méditerranée de l'UpM sont des pays à revenu intermédiaire avec des contextes socio-économiques difficiles, marqués par une forte pression démographique (les jeunes représentant une part importante, bien que décroissante, de la population totale) et une croissance économique modeste, avec une très forte volatilité et d'importantes variations régionales (graphique n° 1). Les microentreprises et les PME représentent l'épine dorsale des économies: elles représentent plus de 90 à 95 % de toutes les entreprises en chiffres absolus (FMI, 2019) et sont pourvoyeuses de la plupart des emplois disponibles.

Graphique n° 1: croissance annuelle du PIB selon les prix à la consommation (2020)



Source: la Banque mondiale

Bien qu'elle ait entraîné une récession et des ralentissements économiques sans précédent dans les pays du monde entier, l'apparition de la pandémie de COVID-19 au début de l'année 2020 est venue accentuer les problématiques socio-économiques dans les pays du sud et de l'est de la Méditerranée.

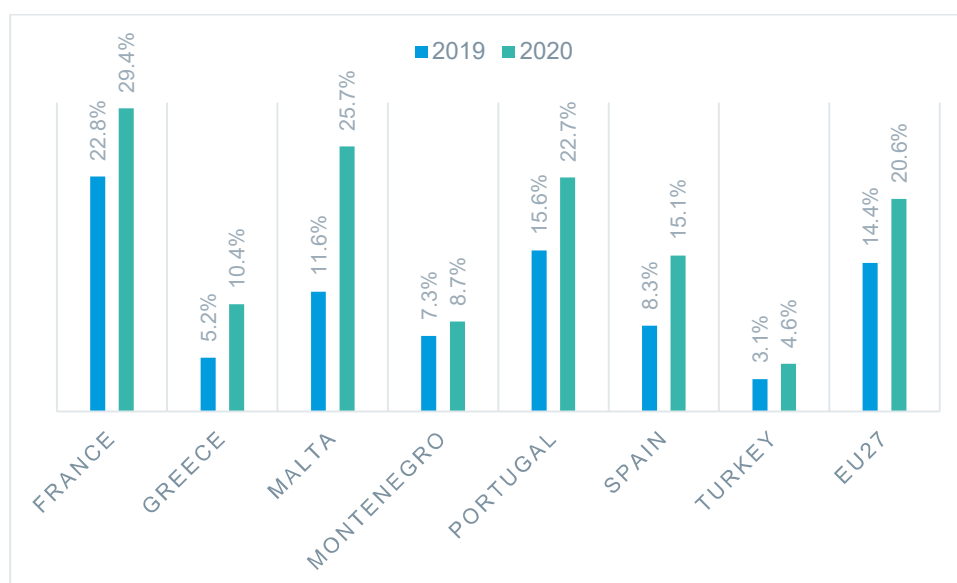
L'exercice de suivi n'a pas porté spécifiquement sur les conséquences de la COVID-19 ni sur la manière dont le monde du travail et de l'éducation a changé au lendemain de la pandémie. Néanmoins, les informations recueillies, et en particulier les indicateurs clés de l'économie et de l'emploi, témoignent d'une détérioration des conditions socio-économiques dans tous les EM de l'UpM volontaires (EM de l'UE inclus). S'agissant des pays du sud de la Méditerranée (qui se caractérisent par des défis socio-économiques et des processus de transition), la pandémie a frappé ces pays alors qu'ils se trouvaient dans des phases différentes de ces processus de réforme (ETF, 2021b).

Au début de la pandémie, la plupart des pays du monde ont adopté certaines mesures de prévention et de confinement pour freiner la propagation du virus. Du fait de la fermeture des frontières et des perturbations dans la chaîne d'approvisionnement, le commerce mondial s'est effondré. Dans le monde entier, les transferts de fonds ont considérablement diminué et le chômage a augmenté

quasiment partout, les jeunes et les femmes étant les plus touchés. En janvier 2021, environ 93 % des travailleurs dans le monde se trouvaient dans des pays imposant une certaine forme de fermeture des lieux de travail; en 2020, les heures de travail perdues étaient quatre fois plus importantes que durant la crise financière mondiale de 2009 (OIT, 2021). Qui plus est, en 2020, les pertes d'emploi ont concerné, en termes relatifs, davantage de femmes (5 %) que d'hommes, et davantage de jeunes travailleurs (8,7 %) que de travailleurs plus âgés. Dans le même temps, la décroissance économique, combinée à la baisse spectaculaire des recettes fiscales et à la nécessité de soutenir des politiques favorables au système de santé et à l'environnement socio-économique, a conduit les États à se surendetter.. Les jeunes et les enfants font partie des catégories qui pâtissent le plus de la pandémie, d'une part en raison des perturbations du marché du travail et, d'autre part, parce qu'ils ont perdu des possibilités d'apprentissage du fait de l'interruption et (dans certains cas) de la suspension des activités d'éducation et de formation. La désorganisation de l'emploi estimée en 2020 était impressionnante, et venait s'y ajouter la rareté de la couverture sociale et des filets de protection sociale. Les personnes travaillant dans des conditions précaires et dans le secteur informel ont été particulièrement touchées (extrait de l'EMEA, 2020).

De nombreuses professions ne pouvaient pas être exercées à domicile, ce qui a eu des répercussions supplémentaires sur l'emploi et les pertes économiques. Par ailleurs, conséquence directe de la pandémie: le travail à domicile a considérablement augmenté en 2020, ce qu'illustre le graphique n° 2 ci-dessous.

Graphique n° 2: travailleurs salariés travaillant à domicile en pourcentage de l'emploi total (15-64 ans)



Source: Eurostat

Note: pourcentage de travailleurs salariés travaillant parfois ou généralement à domicile.

La compétitivité mondiale, la capacité d'innovation, la maturité technologique et la diversification économique demeurent limitées dans la région du sud et de l'est de la Méditerranée, comme le montre le tableau 1.

Tableau 1: classement parmi les indices de compétitivité mondiale, mondial de l'innovation, de préparation numérique et de complexité économique (et variations par rapport aux éditions précédentes)

	Global Competitiveness Index 2019 [x/141]	Global Innovation Index 2020 [x/131]	Digital Readiness Index 2019 [x/141]	Economic Complexity Index 2019 [x/133]
Algeria	89 (+3)	121 (-8)	95	116 (+3)
France	15 (+2)	12 (+4)	23	19 (-1)
Greece	59 (-2)	43 (-3)	42	50 (+6)
Malta	38 (-2)	27 (+5)	27	/
Montenegro	73 (-2)	49 (+6)	53	/
Morocco	75 (=)	75 (+8)	86	89 (+3)
Portugal	34 (=)	31 (+4)	32	38 (-5)
Spain	23 (+3)	30 (-2)	26	32 (-1)
Tunisia	87 (=)	65 (=)	87	45 (=)
Turkey	61 (=)	51 (-2)	59	40 (=)

Source: FEM, Indice de compétitivité mondiale 4.0 2019; OMPI, Indice mondial de l'innovation 2020; Cisco, Préparation au numérique du pays 2019; Harvard Center for International Development, L'Atlas de la complexité économique 2019.

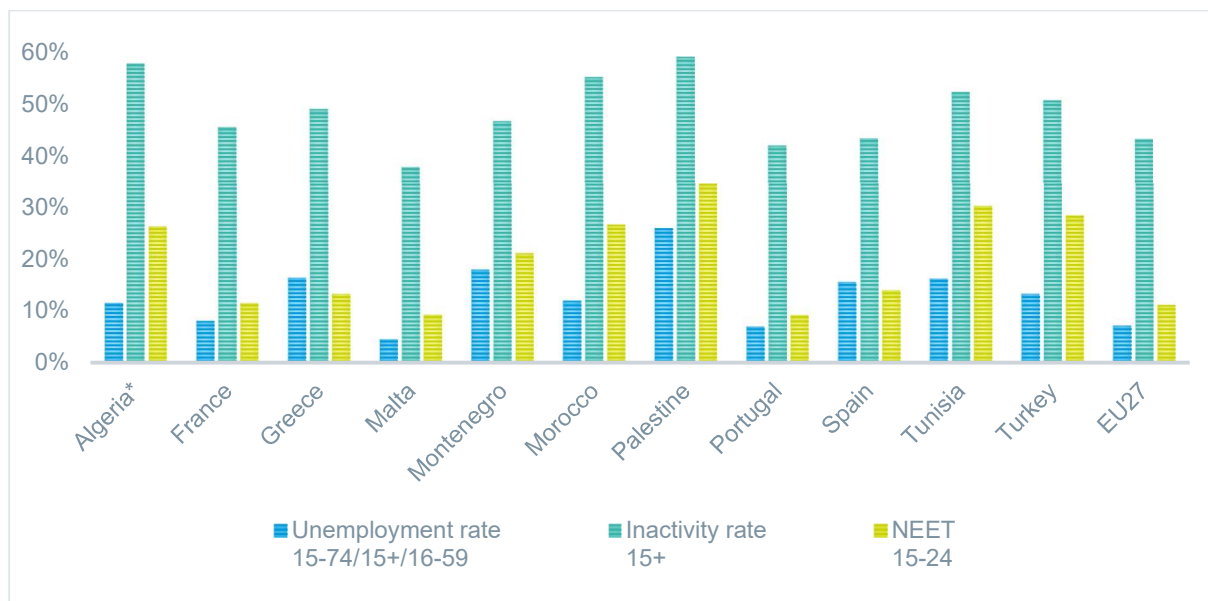
Note: aucune donnée n'est disponible pour la Palestine. Aucune donnée n'est disponible pour Malte et le Monténégro dans l'indice de complexité économique. Les chiffres entre parenthèses indiquent les variations survenues dans le classement par rapport aux éditions antérieures: 2018 pour l'indice de compétitivité mondiale [x/140], 2019 pour l'indice mondial de l'innovation [x/129], 2018 pour l'indice de complexité économique [x/133]. Par exemple, «89 (+3)» pour l'Algérie dans l'indice de compétitivité mondiale indique que l'Algérie est classée 89^e sur 141 en 2019 et qu'elle était classée 92^e sur 140 en 2018. L'édition précédente n'est pas disponible pour l'Indice de préparation au numérique.

Quoi qu'il en soit, des réformes politiques visant à exploiter les technologies de l'information et de la communication (TIC), à tirer parti de l'économie numérique et à stimuler le commerce national permettent d'observer certaines améliorations. Les pays du sud et de l'est de la Méditerranée de l'UpM ont rattrapé un retard considérable en termes d'adoption des TIC, et de nombreux pays disposent aujourd'hui d'infrastructures bien développées. Cependant, des investissements plus conséquents dans le capital humain demeurent nécessaires pour transformer ces pays en économies plus diversifiées, innovantes et créatives (Schwab, 2019). Le développement du capital humain² joue également un rôle essentiel, à tous les stades de la préparation au numérique, de l'écologisation et de la constitution d'une main-d'œuvre capable d'utiliser et de créer des technologies et de développer de nouvelles compétences dans les domaines émergents (Cisco, 2019 et ETF, 2021b).

En dépit de tous les efforts déployés par les États, le marché du travail dans la majorité des pays du sud et de l'est de la Méditerranée de l'UpM se caractérise encore par de faibles niveaux d'activité et d'emploi, du chômage structurel et un sous-emploi, en particulier chez les jeunes, par une participation limitée des femmes et un secteur informel important et croissant, par un niveau d'émigration relativement important en général, et qui touche tout particulièrement les personnes instruites (fuite des cerveaux), et par un afflux de réfugiés et de travailleurs étrangers. Cette situation (inactivité, chômage, migration et secteur informel) accroît le risque d'appauvrissement du capital humain. Si ce risque concerne tous les pays qui se sont portés volontaires pour participer au processus, son intensité varie selon les pays et les groupes de population, les plus exposés étant les jeunes, les femmes et les populations rurales.

² Voir également la publication de l'ETF consacrée au développement du capital humain dans le sud et l'est de la Méditerranée 2021 www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/policies-human-capital-development-southern-and-eastern

Graphique n° 3: taux de chômage, d'inactivité et de NEET, 2020

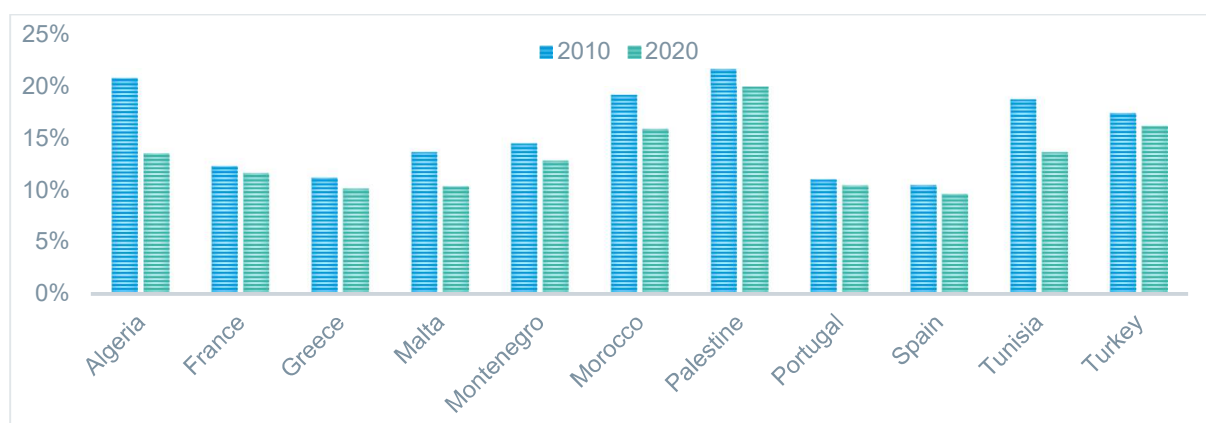


Source: KIESE de l'ETF et Eurostat

Note: *Les données relatives à l'Algérie se rapportent à 2019; le taux de chômage est évalué en fonction de la population active âgée de 15 ans et plus pour le Maroc, la Palestine et la Tunisie, de 16 à 59 ans pour l'Algérie, de 15 à 74 ans pour les autres pays et l'UE-27; le taux d'inactivité est évalué en fonction de la population totale âgée de 15 ans et plus; le taux de NEET est évalué en fonction de la population totale âgée de 15 à 24 ans; la définition de NEET diffère pour l'Algérie et inclut les «jeunes ne travaillant pas et ne suivant pas d'études»

Si la population jeune représente le principal potentiel de capital humain et un atout pour la prospérité socio-économique dans le sud et l'est de la Méditerranée, elle représente, dans le même temps, la principale problématique en termes de pression sur le marché du travail. On observe un contraste manifeste entre l'évolution de la population totale dans les pays du sud et de l'est de la Méditerranée de l'UpM et l'évolution de la population jeune de 15 à 24 ans. Comme le montre le graphique n° 4, tandis que la taille relative de la population jeune reste élevée (de 22 % en PS à 15 % au ME) par rapport à celle de l'UE-27 (5,2 %), tous les pays volontaires ont observé une diminution de la taille relative moyenne des populations jeunes au cours de la période 2010-2020. Cette diminution est assez importante dans les pays suivants: DZ, TN, MA et MT. Cela signifie que la population est, certes, encore jeune mais en déclin. Cela pourrait réduire la pression sur le marché du travail au fil du temps, en raison de la baisse du taux de natalité et du risque que des cohortes plus importantes de jeunes décident d'émigrer, ainsi que du risque de ne pas bénéficier du dividende démographique actuel (en raison du chômage élevé des jeunes) et du vieillissement de la population dans les décennies à venir.

Graphique n° 4: importance relative de la population jeune, en 2010 et 2020 (tranche d'âge 15-24 ans en % de la population totale)



Source: DAES de l'ONU, Perspectives de la population mondiale 2019

La mobilisation des parties prenantes et l'instauration de partenariats et de synergies avec le secteur privé pourraient constituer un instrument majeur pour relever la plupart des défis susmentionnés. Les partenariats public-privé (PPP) sont un moyen efficace de faire en sorte que les parties prenantes concernées travaillent ensemble dans différents domaines du marché du travail aux niveaux national, sectoriel ou local.

Le fait d'agir en partenariat permet également d'améliorer la pertinence des compétences pour le marché du travail, notamment en matière d'employabilité. La mise en place de partenariats efficaces entre des acteurs publics et privés à tous les niveaux, dans le cadre d'une vision renouvelée du dialogue social qui se soucie davantage des compétences, est certainement un moyen efficace de créer des systèmes d'anticipation et de développement des compétences efficaces qui favorisent la prospérité socio-économique.

Des partenariats bien pensés et structurés avec le secteur privé et la société civile pourraient s'avérer très efficaces pour optimiser le dialogue social, réduire les différentes inadéquations et les écarts avec les besoins du marché du travail et, en fin de compte, permettre la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité et améliorer l'insertion sur les marchés du travail.

2. Avancées politiques dans les quatre priorités ministérielles de l'UpM

Dans cette section, les résultats de l'exercice de suivi sont analysés et résumés par priorité de la déclaration ministérielle 2019 de l'UpM ainsi que par piliers de suivi respectifs et dimensions sélectionnées. Les résultats qui suivent ne concernent que les EM de l'UpM volontaires³ (Algérie-DZ⁴, Maroc-MA, Monténégro-ME, Palestine-PS, Tunisie-TN, Turquie-TR, France-FR, Grèce-EL, Malte-MT, Portugal-PT et Espagne-ES).

Chaque pilier et ses dimensions respectives peuvent avoir une couverture nationale différente, dans la mesure où tous les pays n'ont pas choisi de compléter tous les piliers et toutes les dimensions. Lorsque le rapport fait référence à des «pays», il renvoie aux ÉM de l'UpM qui ont participé au projet pilote et fourni des informations/données pertinentes.

Pilier 1 - des emplois plus nombreux et de meilleure qualité: Création d'emplois et entrepreneuriat

Dans l'ensemble, les informations recueillies pour ce pilier montrent un intérêt politique très élevé pour les secteurs et les mécanismes susceptibles de générer davantage d'emplois, ainsi que la volonté des pays de favoriser et d'encourager le travail décent. Les pays volontaires ont présenté de nombreux programmes et mesures politiques innovants dans les domaines de l'économie sociale, de l'entrepreneuriat et de l'économie informelle, susceptibles de constituer une bonne occasion de formation et de coopération bilatérales et régionales entre pairs, entre les deux rives de la Méditerranée et au sein de ces dernières.

Économie sociale⁵

L'économie sociale (ES) suscite de plus en plus d'intérêt dans les programmes politiques des pays en ce qu'elle apparaît comme un secteur potentiel de création d'emplois décents, d'intégration au marché du travail et de croissance économique inclusive et durable (voir également le plan d'action de l'UE sur l'ES ci-dessous dans la section consacrée aux bonnes pratiques). Si les définitions de l'ES varient d'un pays à l'autre, l'esprit reste le même et s'articule autour de la solidarité, de la coopération sociale et du bénéfice commun. L'économie sociale désigne traditionnellement l'ensemble des entreprises et organisations telles que les coopératives, les mutuelles, les associations, les fondations et les entreprises sociales, entre autres formes qui peuvent être propres à chaque pays. Ces dernières se retrouvent autour des valeurs de la primauté des personnes et de l'objectif social sur le capital, de la gouvernance démocratique, de la solidarité, et du réinvestissement de la plupart des bénéfices pour concrétiser des objectifs de développement durable⁶. Lorsqu'elle existe, la définition de l'ES dans les pays volontaires s'inscrit dans les grandes lignes de l'UE exposées ci-avant.

D'une manière ou d'une autre, tous les pays entreprennent des actions en matière d'ES. Nombre d'entre eux ont adopté des définitions et des cadres juridiques clairs, avec des mécanismes de soutien et de suivi et d'évaluation spécifiques (MA, TN, ES, EL, PT), ou sont en passe de le faire (EL).

³ Outre les 27 États membres de l'UE, 15 pays du sud et de l'est de la Méditerranée sont membres de l'UpM: Albanie, Algérie, Bosnie-Herzégovine, Égypte, Israël, Jordanie, Liban, Maroc, Mauritanie, Monaco, Monténégro, Palestine, Syrie (suspendue), Tunisie et Turquie.

⁴ En raison de certains retards dans la soumission des informations qualitatives relatives à l'Algérie, il n'a pas été possible de les insérer pour le moment dans le rapport. Seules les données quantitatives disponibles y figurent.

⁵ Le terme d'économie sociale désigne quatre grands types d'entités fournissant des biens et des services à leurs membres ou à la société dans son ensemble: les coopératives, les mutuelles, les associations (y compris les organisations caritatives) et les fondations.

⁶ [Social Economy Europe](#)

D'autres pays ne disposent pas d'une définition approuvée et officielle ni d'un cadre juridique, mais ont fait état d'un soutien financier aux jeunes entreprises de l'économie sociale (MN, PS, TR).

Les données et les statistiques relatives à l'ES sont plutôt rares et ne sont pas toujours disponibles. Le Maroc, l'Espagne et le Portugal ont mentionné la contribution de l'ES au PIB, à hauteur de 2 %, 10 %, et 3% (PT en 2016) respectivement. Ils ont également indiqué que le nombre d'emplois créés dans ce secteur correspondait à 100 000 emplois entre 2015 et 2018 (MA) et un total de 2 200 emplois en 2019 (ES) et environ 18.500 Emplois Plein Temps entre 2013 et 2016 (PT).

Les principaux éléments pris en considération dans les mesures politiques pour l'économie sociale couvrent i) l'augmentation et le renforcement des entreprises opérant dans ce secteur, ii) l'amélioration de leur compétitivité et la promotion de l'inclusion des groupes vulnérables sur le marché du travail, iii) le soutien à l'accès aux financements et à leur diversification (SP, MA, PT).

Outre le Maroc, l'Espagne et le Portugal, d'autres pays adoptent de nouveaux cadres législatifs pour renforcer l'entreprise sociale qui a des effets sur l'amélioration de la qualité de vie, l'inclusion sociale et la protection de l'environnement (MT par exemple). L'économie sociale est souvent considérée comme un secteur économique complémentaire permettant de favoriser la création d'emplois formels et l'intégration sur le marché du travail de profils professionnels spécifiques, sans viser uniquement des gains financiers et des profits, mais en répondant également à certains services et besoins sociaux des communautés, des territoires et des pays.

Si l'économie sociale est toujours présente dans les secteurs traditionnels tels que la santé, les services de soins à la personne, la finance, l'agriculture, etc., de nouveaux besoins en compétences font leur apparition, en lien avec les transitions numérique et écologique.

Encadré n° 1: quelques faits et chiffres sur l'économie sociale en Europe dans l'UE-28 (2014-2015)

L'économie sociale permet:

- plus de 13,6 millions d'emplois rémunérés dans l'UE-28, soit environ 6,3 % de la population active de l'UE-28;
- la part équivalente de la population active varie d'un pays à l'autre: 3,3 % en Grèce, 7,7 % en Espagne, 5 % au Portugal et 1,3 % à Malte;
- l'emploi d'une main-d'œuvre de plus de 19,1 millions de personnes, comprenant les personnes rémunérées et non rémunérées;
- plus de 232 millions de membres de coopératives, mutuelles et structures similaires;
- plus de 2,8 millions de structures et d'entreprises.

Source: «Recent evolutions of the Social Economy in the European Union», Comité économique et social européen, 2017, <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/recent-evolutions-social-economy-study>

Exemples de bonnes pratiques

- **MA, ES et PT:** plans d'action et vision stratégique pour renforcer les capacités des acteurs de l'ES et améliorer la gouvernance et le climat général des affaires, ainsi que le soutien financier direct et indirect aux jeunes entreprises de l'ES dans le but de préserver un équilibre entre ce soutien et la concurrence loyale. PT a également créé un compte satellite officiel.

- **Plan d'action de l'UE en faveur de l'économie sociale:** [La Commission présente un plan d'action visant à stimuler l'économie sociale et à créer des emplois - Emploi, affaires sociales et inclusion - Commission européenne \(europa.eu\)](#)

Programmes régionaux

- **Med Up!** Promouvoir l'entrepreneuriat social dans la région du sud de la Méditerranée - De 2018 à 2022, avec une contribution de l'UE de 5 millions d'euros. Mis en œuvre par un consortium dirigé par Oxfam en Égypte, en Jordanie, au Liban, au Maroc, en Palestine et en Tunisie. Principales lignes d'action: i) créer un environnement réglementaire et politique propice grâce au partage d'expériences au niveau de l'élaboration des politiques, ii) renforcer les capacités et mettre en réseau les activités des organisations de soutien aux entreprises et iii) apporter un soutien financier et technique aux entreprises sociales.
- Programme **Safir**: de 2020 à 2024, avec une contribution de l'UE de 6,25 millions d'euros. Mis en œuvre par un consortium dirigé par l'Institut français dans 9 pays d'Afrique du Nord et du Moyen-Orient. Une attention particulière est accordée aux jeunes. Trois piliers: i) apporter un soutien à plus de 1 000 jeunes porteurs de projets, ii) développer un réseau régional d'organisations soutenant l'entrepreneuriat social, et iii) accompagner la création d'espaces de dialogue entre les jeunes et les autorités gouvernementales.

Programmes d'entrepreneuriat

L'entrepreneuriat est reconnu dans tous les pays comme un amplificateur de la croissance économique. En effet, en introduisant des technologies, des produits et des services innovants, les entrepreneurs ont le potentiel de créer de nouvelles opportunités d'emploi à court et à long terme. Tous les pays indiquent avoir mis en place et appliquer des programmes financiers ou non financiers pour les jeunes entreprises ainsi que des programmes d'entrepreneuriat visant à soutenir ou à réintégrer les chômeurs. Certains pays ont rapporté l'existence d'un cadre juridique et institutionnel national pour les programmes d'entrepreneuriat (MA, PS, ES, MT, PT).

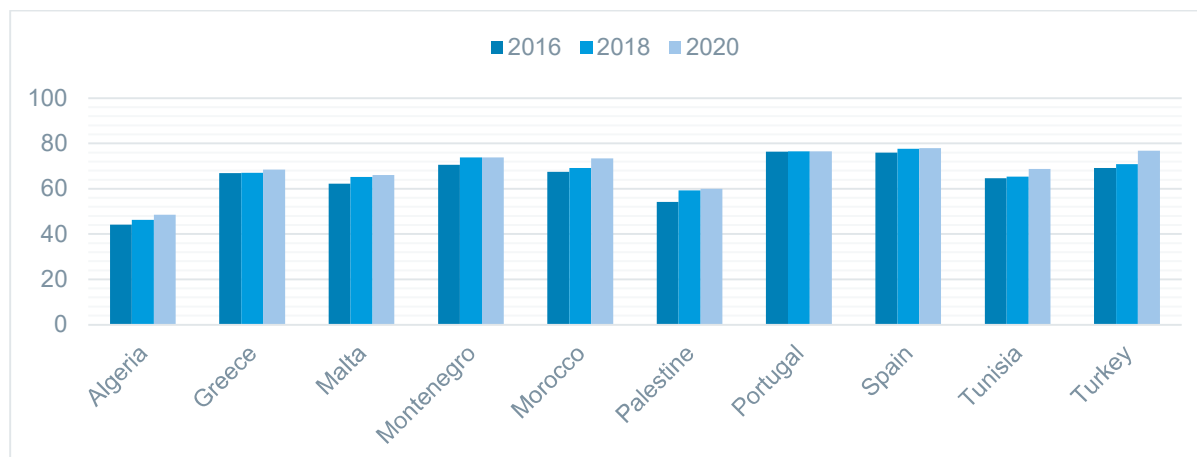
Si l'entrepreneuriat se rapporte aux nouvelles et aux jeunes entreprises, ses effets pourraient être plus importants encore, tandis que les systèmes éducatifs appellent à élever la culture entrepreneuriale, en favorisant la croissance des entreprises existantes par exemple. Les pays volontaires ont conscience du rôle clé de l'éducation et de la formation à l'entrepreneuriat dans la préparation des futurs entrepreneurs et dans l'influence sur les performances économiques en mettant sur le marché de nouveaux produits, méthodes et processus de production et en stimulant la productivité et la concurrence de manière plus générale⁷. Dans la plupart des pays, l'entrepreneuriat figure dans les programmes d'études de l'enseignement général, professionnel et supérieur (MN, MA, PS, TN, MT, ES, PT). L'entrepreneuriat n'est pas encore considéré dans tous les pays comme une compétence essentielle pour les étudiants. Tel est notamment le cas à MT ou en TR.

Les mesures politiques récemment introduites couvrent des domaines tels que la visibilité de l'écosystème des jeunes entreprises, afin d'attirer les talents et les capitaux et de mettre un terme à la fuite des cerveaux (ES), la hausse de l'emploi indépendant, le soutien aux MPME et au développement local (MA, MN, PT), l'introduction de l'entrepreneuriat dans les écoles et les collèges (MT) et l'apprentissage entrepreneurial tout au long de la vie (MN), la mise en place d'une Loi sur les jeunes entreprises destinée à soutenir les start-uppers qui lancent et développent leurs entreprises (TN).

Si tous les pays font état d'une forte implication du secteur privé dans les politiques et les plans d'action en matière d'entrepreneuriat, de manière plus ou moins structurée, tous ne mettent pas en place un système de suivi et d'évaluation régulier des programmes d'entrepreneuriat à l'échelon national (TN).

⁷ Voir également le cadre EntreComp de l'UE et le cadre EntreComp de l'UE en action, ainsi que OCDE, CE et ETF, 2019

Graphique n° 5: facilité à faire des affaires



Source: la Banque mondiale

Exemples de bonnes pratiques

- **ME**: stratégie et plan d'action pour l'apprentissage entrepreneurial tout au long de la vie afin de renforcer les compétences entrepreneuriales à tous les niveaux de l'éducation formelle et non formelle et d'accroître l'efficacité du système d'apprentissage entrepreneurial
- **ES**: mesures fiscales visant à promouvoir l'attraction de talents internationaux et à favoriser la création de pôles numériques

L'économie informelle

Le niveau élevé d'activité économique⁸ informelle est l'une des caractéristiques structurelles et persistantes des pays du sud et de l'est de la Méditerranée. Il est suggéré que, pour la plupart des jeunes, il est plus facile de trouver un emploi informel qu'un emploi formel en raison du nombre limité de possibilités d'emploi générées. Cela s'explique principalement par la structure de ces économies, qui sont dominées par les micro- et petites entreprises, le travail indépendant ou les professions traditionnelles associées dans l'agriculture. La majorité de ces activités se déroulent généralement, en tout ou partie, dans le secteur informel⁹.

Si l'économie informelle assure la subsistance de nombreuses personnes, elle a une incidence négative sur les individus (mauvaises conditions de travail, emplois de piètre qualité, absence de sécurité sociale, etc.) et sur les économies dans leur globalité (incidence négative sur le budget de l'État, fraude fiscale, concurrence déloyale, faible valeur ajoutée, faible productivité et faible création d'emplois, etc.)¹⁰. Diverses études suggèrent un lien étroit entre l'économie informelle, la pauvreté et l'exclusion sociale. On observe également une corrélation inverse entre niveau d'éducation et informalité, les personnes moins instruites étant davantage susceptibles de se retrouver à travailler dans le secteur informel (ETF, 2021). Qui plus est, la COVID-19 a fait office de signal d'alarme pour de nombreux pays, observant qu'il convenait de renforcer une protection sociale compromise par l'économie informelle.

⁸ L'OIT mesure l'emploi informel d'après la définition établie par la dix-septième Conférence internationale des statisticiens du travail: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087622.pdf

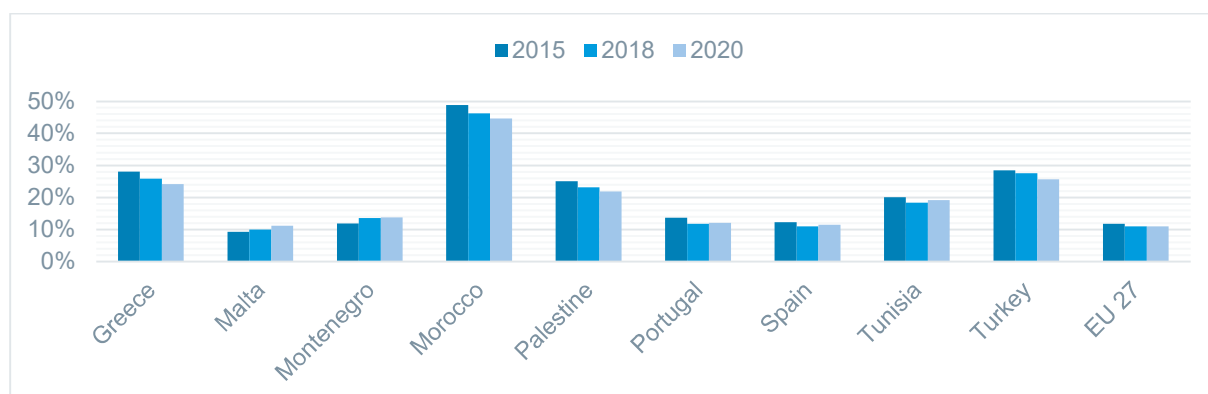
⁹ L'incidence de l'emploi vulnérable est définie comme le nombre de travailleurs pour compte propre et de travailleurs familiaux cotisants en pourcentage du nombre total de personnes employées. Les personnes occupant un emploi vulnérable sont plus susceptibles de connaître des modalités de travail informelles (OIT, 2018a).

¹⁰ Politiques de développement du capital humain: sud et est de la Méditerranée (ETF, 2021): www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/policies-human-capital-development-southern-and-eastern

En raison du manque attendu de données officielles en la matière, seuls quelques pays ont fourni des informations sur l'économie informelle (MN, TR, ES). Les mesures visant à lutter contre l'économie informelle diffèrent d'un pays à l'autre. Cela va de la lutte contre l'économie informelle en tant que principale forme de précarité et de dépréciation du travail aux fraudes au Trésor public et à la sécurité sociale (ES), en passant par la surveillance du travail non déclaré (MN) ou par le soutien à l'entrepreneuriat et à l'emploi formels pour réduire l'informalité (TR).

Il convient de souligner ici que les pays élaborent d'autres mesures politiques qui s'attaquent indirectement à l'économie informelle sans y être spécifiquement destinées à l'origine. Tel serait le cas des politiques de lutte contre la pauvreté, de réduction de la marginalisation des groupes vulnérables, de minimisation de la disparité entre les sexes et/ou des programmes d'amélioration des compétences et de reconversion professionnelle.

Graphique n° 6: incidence de l'emploi vulnérable 2015, 2018 et 2020



Source: KIESE de l'ETF et Eurostat

L'indicateur d'incidence de l'emploi vulnérable¹¹ pourrait constituer un supplétif acceptable en l'absence de toutes autres données quantitatives spécifiques à l'économie informelle. S'agissant de la moyenne de l'UE, on constate que l'incidence est élevée, bien qu'en baisse, au MA, en TR, en EL et en PS, tandis qu'elle est relativement faible mais en légère augmentation en TN, au PT, en ES et à MT.

Exemples de bonnes pratiques

- **ES:** lutte contre les fraudes à la sécurité sociale dans l'économie informelle
- **ME:** contrôle du travail non déclaré
- **TR:** soutien à l'entrepreneuriat et à l'emploi formels pour réduire l'économie informelle
- **ONU** (ODD 8 et 10) et engagement de l'OIT en faveur du développement durable et de la promotion de l'emploi et du travail décent, y compris à faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.
- **Union européenne:** projet régional SOLIFEM, qui cible quatre pays (Algérie, Égypte, Liban et Palestine) et a pour objectif de soutenir la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, par le biais du dialogue social tripartite SOLIFEM - SOLIFEM - Dialogue social pour la formalisation et l'employabilité dans le voisinage méridional (ilo.org)

¹¹ L'incidence de l'emploi vulnérable est exprimée par les travailleurs pour compte propre et les travailleurs familiaux cotisants en pourcentage du nombre total de personnes employées.

Synthèse et suggestions pour la priorité 1/le pilier 1

En examinant les résultats de l'exercice de suivi de ce pilier et les données connexes disponibles, nous pouvons conclure que les trois dimensions retenues pour le suivi de ce pilier (i. Économie sociale, ii. Programmes d'entrepreneuriat et iii. Économie informelle) sont effectivement essentielles pour favoriser la création d'emplois et générer des perspectives d'emplois décents. Globalement, les pays accordent de plus en plus d'attention aux réformes et aux évolutions dans ces domaines. Les suggestions d'amélioration pourraient porter sur les points non exclusifs suivants:

- Une **attention et un soutien politiques supplémentaires** pour améliorer le climat des affaires pour les MPME (micro, petites et moyennes entreprises) en tant que pourvoyeurs d'emplois fondamentaux. Plus particulièrement, l'accent peut être mis sur la promotion des coopératives et de l'économie sociale en tant que secteur clé pour la réactivation économique, l'employabilité et l'inclusion sociale.
- Des **incitations fiscales** pour la poursuite du développement du secteur de l'économie sociale comme moyen d'encourager l'intégration de groupes spécifiques (l'emploi des jeunes et des femmes et particulièrement les moins qualifiés).
- **L'économie informelle est un défi majeur et persistant** qu'il convient de relever aux fins d'organiser et d'améliorer la qualité du travail et d'étendre la protection de l'État à la main-d'œuvre informelle, notamment aux groupes les plus pauvres et les plus vulnérables. Cela pourrait être concrétisé au travers de la promotion de politiques axées sur le développement qui soutiennent les activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation, le développement des compétences, et qui encouragent la formalisation et la croissance des microentreprises et des PME, notamment via l'accès aux services financiers (ODD 8.3).
- **L'adoption de politiques fiscales et de protection sociale** qui privilégient la formalisation des emplois, fondées sur des pactes de dialogue social spécifiques, visant à réduire le nombre de travailleurs dans les relations de travail informelles et ciblant des secteurs particuliers (construction, agriculture, tourisme et hôtellerie notamment).
- **La nécessité de (re)former les jeunes et les adultes** de façon à ce qu'ils aient davantage l'esprit d'entreprise est l'un des problèmes communs mis en évidence pour ce pilier. L'esprit d'entreprise ne permet pas seulement de trouver un emploi mais aussi d'en créer d'autres. L'apprentissage de l'entrepreneuriat devrait être intégré en tant que compétence clé dans les systèmes éducatifs à tous les niveaux, de façon à développer davantage de solides compétences entrepreneuriales et de créer des liens avec le secteur privé.
- La **création de pôles de jeunes entreprises** (incubateurs) où les activités de formation combinées à des incitations commerciales (subventions aux jeunes entreprises) pourraient servir de stimulant à la création d'emplois formels et au développement de l'innovation. Cela comprendrait un soutien technique et financier intégré et diversifié pour favoriser l'intégration des jeunes entrepreneurs dans les réseaux économiques.
- **Le recueil de données pour améliorer l'anticipation des compétences ainsi que le suivi et l'évaluation** des résultats sur le marché du travail. Il y a lieu de réunir les conditions d'un système d'information sur le marché du travail (LMIS) fiable et bien articulé, qui offre aux acteurs les informations nécessaires pour revoir les politiques en général et pour combler les lacunes et les inadéquations des compétences, éclairer les services d'orientation professionnelle et adapter les PAMT à la demande de secteurs spécifiques, etc. Plus particulièrement, un flux permanent d'informations devrait être instauré pour informer les parties prenantes concernées des besoins en compétences émergents dans les différents secteurs économiques, notamment dans ceux qui présentent un potentiel de création d'emplois ou de croissance. Cela nécessite un degré élevé de coopération interinstitutionnelle entre le secteur privé, les offices statistiques, les services publics de l'emploi (SPE) et les ministères du travail, de l'éducation et de la formation, etc. Cette coopération permettrait en outre de mettre en exergue les «zones invisibles/grises» de la dynamique du marché du travail.

- **Renforcer la formation, la coopération bilatérales et régionales entre pairs ainsi que le réseautage** dans des domaines tels que: les stratégies et la réglementation de l'économie sociale, les programmes d'entrepreneuriat innovants, la réglementation du télétravail, la numérisation et la transformation du monde du travail, la lutte contre la fraude et la promotion de la création d'emplois décents, etc.

Pilier 2 - Travailler ensemble pour de meilleurs résultats: Mobiliser les parties prenantes, instaurer des partenariats et des synergies

Le dialogue social

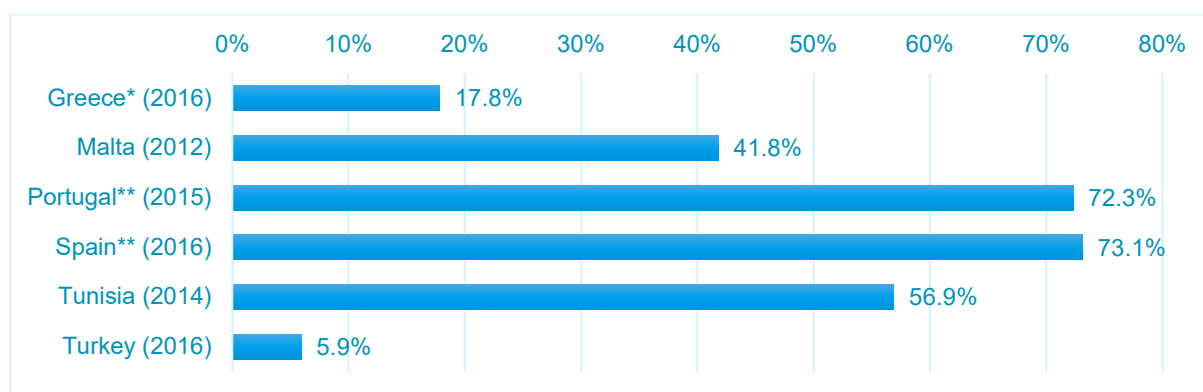
Le dialogue social peut promouvoir la cohésion économique et sociale dans le contexte de la bonne gouvernance et en tant que mécanisme clé pour la mise en œuvre des politiques. Il joue un rôle important en favorisant des relations de travail harmonieuses, des conditions de travail équitables et décentes, la création d'emplois, la croissance inclusive et la compétitivité.

Le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun (définition de l'OIT). Il peut prendre la forme d'un processus tripartite auquel le gouvernement participe officiellement ou de relations bipartites entre les syndicats et les organisations d'employeurs. Les processus de dialogue social peuvent être informels ou institutionnalisés ou associer ces deux caractéristiques. Il peut se dérouler aux niveaux national, régional ou au niveau de l'entreprise.

Tous les pays disposent d'un cadre pour les structures permanentes de dialogue social adopté par la loi. Dans certains cas, ce cadre a été mis en place récemment (TN 2018, ME 2007, TR 2003, MT 2002, PS 2000), tandis que dans d'autres, il est en place depuis plusieurs années (ES 1980, EL 1982, PT 1991, MA 1996). Tous les pays ont également signalé l'existence d'un cadre juridique pour l'association et les règles de négociation collective, au sein duquel les structures de dialogue social jouent un rôle fondamental dans la formulation des droits, des obligations et des règles. Toutefois, la majorité des pays n'ont pas mis en place de mécanismes spécifiques de dialogue social (MT, ME, MA, PS, TR), ni de système de suivi régulier, durant la pandémie, l'ES a instauré une commission tripartite spécifique ayant pour mission de suivre les mesures relatives au travail adoptées durant cette période, et le PT a présenté et discuté de ces mesures spécifiques avec les partenaires sociaux au sein du Conseil économique et social.

Dans cette dimension, seuls quelques pays ont fait état d'avancées, peut-être du fait de l'absence de mécanismes de suivi spécifiques au dialogue social. Les mesures de dialogue social rapportées couvrent l'amélioration des droits, obligations et responsabilités en matière d'emploi (ME, MA, ES), y compris l'implication des partenaires sociaux dans le suivi, la réactivation économique et les propositions de mesures liées à l'impact de la COVID-19 sur le marché du travail (ES, PT), les débats sur le salaire minimum (PS), l'avis du Conseil du dialogue social sur les projets de loi et les projets de décret relatifs à l'emploi, à l'EFP et à la protection sociale (TN).

Graphique n° 7: taux de couverture des négociations collectives (%) - dernière année disponible



Source: OIT

Note: *Hormis les accords négociés par des associations de personnes; **Ajusté pour le droit à la négociation collective

Le taux de couverture des négociations collectives traduit le nombre d'employés dont la rémunération et/ou les conditions d'emploi sont fixées par une ou plusieurs conventions collectives, en pourcentage du nombre total d'employés (OIT). Comme nous pouvons le constater dans le graphique n° 7, les données sont assez anciennes et ne sont pas disponibles pour tous les pays volontaires.

Les résultats concernant la dimension du dialogue social montrent que, malgré l'existence de cadres réglementaires, les décisions tripartites manquent toujours d'influence concrète sur l'élaboration des politiques dans la plupart des pays du sud et de l'est de la Méditerranée de l'UpM. Cela s'explique par l'absence de mécanismes spécifiques, notamment de réunions régulières et de procédures officielles. On s'attend à ce que les programmes SOLIFEM et SOLID II financés par l'UE fassent la lumière sur cet aspect et contribuent à améliorer la situation, dans la mesure où il s'agit d'un aspect démocratique et participatif essentiel à la gouvernance et à l'adoption des politiques du marché du travail.

Exemples de bonnes pratiques

- **ES:** commission tripartite assurant le suivi des mesures de travail adoptées durant la pandémie : "une nouvelle législation sur le télétravail et sur les travailleurs des plateformes numériques à travers un accord entre le gouvernement et les partenaires sociaux".
- **PT:** adoption du cadre réglementaire du télétravail par consensus tripartite
- **Projet SOLiD de dialogue social dans la région du sud de la Méditerranée de l'UE:** ce projet, actuellement dans sa deuxième phase, vise à instaurer un dialogue social inclusif et structuré dans le voisinage du sud et de l'est de la Méditerranée. Le projet SOLIFEM s'appuie également sur le dialogue social pour assurer la transition de l'économie informelle à l'économie formelle.

Les organisations de la société civile (OSC)

Si le rôle du gouvernement et des partenaires sociaux dans la gouvernance est généralement bien défini, le rôle des OSC et leur contribution à l'élaboration des politiques sont moins évidents, avec un rôle traditionnellement plus important dans la mise en œuvre des politiques. Les organisations de la société civile contribuent à de nombreux aspects de la vie socio-économique et, grâce à leur résilience, elles se sont adaptées de manière souple et opportune pendant la pandémie de COVID-19 pour continuer à proposer des services aux sociétés, pendant des périodes difficiles d'interruption des services essentiels. Les OSC sont actives dans le domaine du développement du capital humain, proposant un apprentissage non formel aux jeunes et aux adultes et en menant des recherches et des analyses dans les domaines du développement des compétences et de l'emploi (ETF, 2021d).

Tous les pays volontaires disposent d'un cadre juridique, adopté par la loi, pour la création et le développement des associations. De la même manière, concernant les cadres de dialogue social, on observe des variations entre les pays s'agissant du délai d'adoption. Dans la plupart des cas, le

règlement relève de la même loi régissant le dialogue social. Dans la plupart des pays, les conseils économiques et sociaux exercent une fonction consultative, par exemple sur la nouvelle législation ou les mesures politiques prévues, tant pour les partenaires sociaux que pour les OSC.

Tandis que certains pays présentent à la fois un mécanisme participatif pour consulter les organisations de la société civile et des programmes de soutien financier (MT, ME, PT, ES, MA), d'autres ont adopté des mécanismes participatifs pour consulter la société civile uniquement dans les processus formels liés aux politiques de l'emploi et du travail sans soutien financier (PS, TN). Les autres pays n'ont rapporté aucun de ces mécanismes.

Le nombre d'OSC a été communiqué par la plupart des pays, exprimé sous la forme du nombre total (PS, PT, MA, ME, MT); seul le PT a fourni quelques pourcentages par domaine d'intervention. Les OSC semblent être principalement actives dans le secteur des ménages, suivi par l'agriculture, l'industrie, la santé et les services publics. À titre indicatif, au Portugal, les associations altruistes représentent 92,9 % sur un total de 66 761 unités et les coopératives représentent le deuxième groupe présentant le plus grand poids relatif en termes de nombre d'unités, avec un total de 2 343.

Peu de pays ont fait état de mesures politiques en faveur des OSC (ES, MT et ME). Les mesures indiquées couvrent des domaines tels que la garantie de la participation des OSC aux politiques sociales, d'emploi, d'égalité et d'inclusion, ou l'adoption du mécanisme extraordinaire de chômage partiel et la réglementation du télétravail (ES), les processus officiels de consultation organisés pour impliquer les OSC aux niveaux national et régional, dans le développement de la nouvelle stratégie nationale en faveur de l'emploi (MT), le renforcement des capacités et la participation des OSC à la mise en œuvre des politiques publiques des OSC (ME).

Les pays volontaires ont mis en exergue certaines problématiques associées à l'implication des OSC dans le cycle politique. La consultation/participation officielle des OSC dans les processus d'élaboration des politiques est plutôt restreinte, ce qui nécessite la formalisation de règles et de procédures claires et leur mise en œuvre ultérieure, ainsi que des ressources financières dédiées aux opérations des OSC, garantissant leur rôle impartial et neutre, une gestion transparente et des pratiques de plaidoyer, ainsi qu'une reconnaissance et une acceptation accrues de leurs recommandations par l'administration publique en les associant aux processus décisionnels.

Exemples de bonnes pratiques

- **MT:** [National-Strategy-on-Volunteering-2019-2024-Report-2.pdf \(maltacvs.org\)](#)
- **UE** - soutien au voisinage méridional: renforcer les capacités des OSC et les soutenir financièrement et non financièrement pour promouvoir et défendre la responsabilité, l'État de droit, la liberté des médias, la fin de la violence à l'égard des femmes et le développement durable, entre autres droits de l'homme, [Feuille de route pour l'engagement envers la société civile, l'UE et le voisinage méridional \(meddialogue.eu\)](#)

Synthèse et suggestions pour la priorité 2

Si le cadre réglementaire du dialogue social peut varier d'un pays à l'autre, il est mis en place dans tous les pays et les données recueillies laissent entrevoir la volonté des pays de renforcer sa mise en œuvre concrète et opérationnelle et d'étendre son influence à l'ensemble du cycle politique, de l'élaboration au suivi et à la révision des politiques. Des mécanismes spécifiques devraient néanmoins être instaurés pour permettre une telle mise en œuvre élargie du dialogue social dans la pratique. Cela dit, les organisations et associations de la société civile suscitent un intérêt politique croissant en leur qualité d'acteurs incontournables de la gouvernance du marché du travail et des défis afférents. Or, par nature, les associations représentent une plateforme variée dont l'envergure, le champ d'application et les sujets traités diffèrent. Leur importance, notamment pour encourager le développement socio-économique des pays et y contribuer, n'est pas encore reconnue dans les pays volontaires.

Les suggestions d'amélioration pourraient porter sur les points non exclusifs suivants:

- Si le dialogue social est bien réglementé et officiellement reconnu comme un outil essentiel à l'élaboration des politiques, notamment lors de périodes difficiles telles que celles de la pandémie, on sait peu de choses sur sa mise en application et son efficacité. La **collecte régulière de données** sur la négociation collective, le droit d'association, la représentativité des partenaires sociaux et l'affiliation se révèle nécessaire pour pouvoir suivre et évaluer l'efficacité des dialogues sociaux et ainsi être en mesure de les réexaminer et de les améliorer.
- **Élaborer et mettre en œuvre des mécanismes pour rendre le dialogue social opérationnel**, tels que: des commissions tripartites sur les emplois et le travail aux niveaux sectoriel/territorial; des partenariats public-privé qui facilitent la transition vers l'emploi et sa durabilité; un cadre opérationnel qui reconnaît les résultats des OSC dans les domaines du développement du capital humain et de l'emploi. Ces mécanismes doivent intégrer des étapes au cours desquelles les parties font le point sur leurs enseignements, ainsi que sur les questions d'affiliation, de représentation sectorielle et territoriale, entre autres aspects pertinents de l'apprentissage organisationnel.
- **Coopérer pour échanger et faire le point sur des questions majeures**, telles que l'incidence du dialogue social sur la croissance et la productivité, la création d'emplois (ce qui inclut la taille du secteur informel), la qualité et l'efficacité des services publics, les partenariats public-privé, entre les pays et au sein de ces derniers. Cela devrait renforcer le rôle de suivi de l'organisation des partenaires sociaux et, le cas échéant, des OSC, pour ce qui concerne les avantages à long terme des politiques et du dialogue social en lui-même.
- **La reconnaissance, la liberté et le financement des associations** demeurent des défis majeurs dans la plupart des pays. Ces sujets doivent être abordés de toute urgence pour permettre leur contribution à la prospérité socio-économique.

Pilier 3 - Rendre les marchés du travail plus inclusifs pour les travailleurs et pour les groupes potentiellement vulnérables

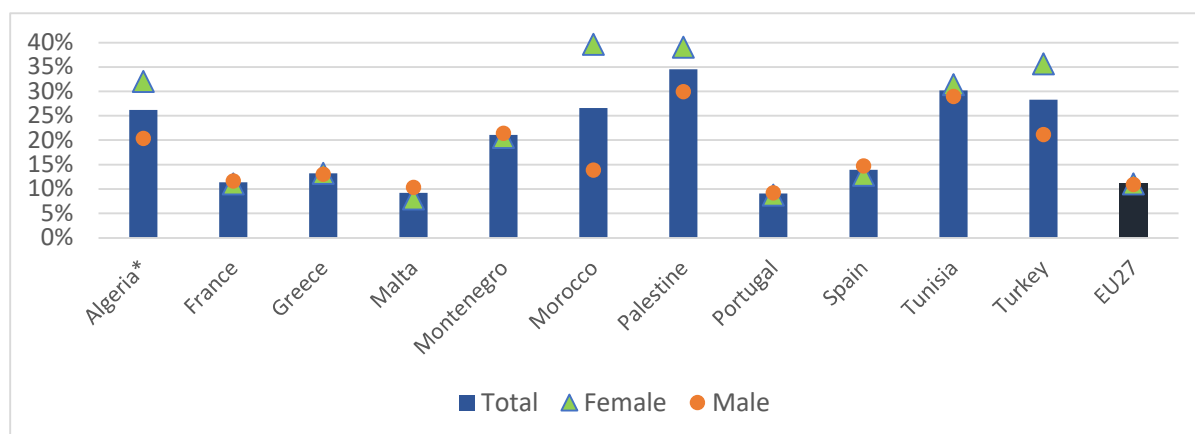
Participation des jeunes au marché du travail

La participation des jeunes au marché du travail est sans nul doute l'une des premières préoccupations des pays du sud et de l'est de la Méditerranée. En effet, tous les pays volontaires ont fait état de mesures politiques spécifiques visant à accroître l'employabilité des jeunes. Les États membres de l'UE et le ME ont mis en avant le rôle essentiel du Programme de garantie pour la jeunesse et de ses mesures comme moyen d'améliorer l'employabilité des jeunes, en particulier pour les NEET et autres groupes de jeunes vulnérables.

Les politiques mentionnées vont de la promotion de mesures de soutien à l'innovation dans des branches ou des secteurs spécifiques à la «Garantie pour la jeunesse plus»: programme 2021-2027 pour l'emploi décent des jeunes (ES, EL); introduction d'un programme de mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse reposant sur les principes du programme de garantie pour la jeunesse de l'UE, notamment sur un programme pour l'entrepreneuriat des jeunes (ME); réalisation du potentiel et des aspirations des jeunes tout en répondant à leurs besoins et préoccupations, ce qui inclut l'EFP et les programmes de formation sur le tas (MT, MA, TR); renforcement des mesures actives du marché du travail pour les jeunes afin d'améliorer l'alignement de l'éducation et de l'enseignement supérieur sur le marché du travail (PS); vision stratégique pour la jeunesse afin de créer un environnement approprié permettant leur participation active à la réalisation des objectifs de développement durable (TN); promotion de l'accomplissement du droit à un emploi décent et inclusif, d'un accès plus rapide et meilleur au premier emploi et de la lutte contre la précarité, assortie du programme de garantie pour la jeunesse (PT); proposer une solution à chaque jeune à travers le plan d'action « 1 jeune, 1 solution » qui mobilise tous les leviers : aide à l'embauche, formation, apprentissage, accompagnement et aide financière aux jeunes en difficulté (FR).

Certains pays de l'UE ont fait rapport d'une réglementation spécifique du télétravail: au bon vouloir à la fois de l'employeur et du travailleur par l'intermédiaire d'un accord signé (ES); couvrant le respect de la vie privée des employés, la protection des données ainsi que l'indemnisation des coûts encourus pendant le télétravail, le droit à la déconnexion, l'accord sur la disponibilité du télétravail, la sécurité et la santé au travail pendant le télétravail (MT, EL, PT); définition du champ d'application des postes de télétravail, motivation du refus du télétravail par l'employeur, paiement des frais professionnels, équipement et utilisation des outils numériques (FR).

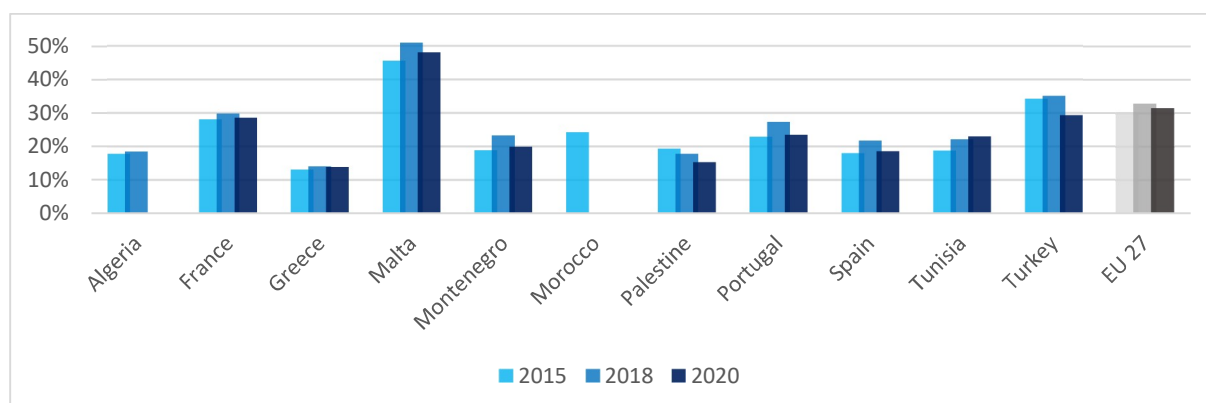
Graphique n° 8: taux de NEET par sexe, tranche des 15-24 ans, année 2020



Source: KIESE de l'ETF et Eurostat

Note: * pour l'Algérie, année 2019 et la définition diffère: «Jeunes ne travaillant pas et ne suivant pas d'études»

Graphique n° 9: taux de chômage des 15-24 ans



Source: KIESE de l'ETF et Eurostat

Les deux graphiques ci-dessus montrent que les taux de NEET sont très élevés de part et d'autre de la frontière, et plus particulièrement dans le sud et l'est de la Méditerranée, et que les taux d'emploi des jeunes restent assez faibles par rapport à la moyenne de l'UE, affichant même une tendance négative dans la plupart des pays¹².

Exemples de bonnes pratiques

- **MT - NEET Activation Scheme**[2.pdf](#)
- **Garantie pour la jeunesse de l'UE** (voir également l'encadré n° 2 ci-dessous)
- **Cadre de réglementation du télétravail ES, PT, MT, EL, FR**

¹² La tendance à la baisse de l'emploi des 15-24 ans n'est pas nécessairement inquiétante si elle s'explique par l'entrée en formation de plus de jeunes ou l'allongement des études.

- UE - ANNÉE EUROPÉENNE DE LA JEUNESSE 2022: <https://europa.eu/youth/year-of-youth>
- Initiative Team Europe pour l'emploi par le commerce et l'investissement dans le voisinage méridional: l'objectif est de mieux orienter les politiques et les instruments de promotion du commerce et de l'investissement européens au regard de leurs répercussions sur la création d'emplois décents. Trois composantes principales devraient être abordées: i) le commerce et l'investissement durables; ii) la formation professionnelle/les compétences techniques; iii) l'entrepreneuriat inclusif. L'initiative Team Europe devrait être présentée lors de la réunion ministérielle de l'UpM sur l'emploi et le travail en mai 2022.

Encadré n° 2: programme de garantie pour la jeunesse de l'UE

Le programme de garantie pour la jeunesse vise à assurer une transition en douceur de l'enseignement vers la vie active, à favoriser l'intégration sur le marché du travail et à faire en sorte qu'aucun jeune ne soit laissé sur le chemin. Ce programme devrait garantir que tous les jeunes de moins de 25 ans se voient proposer un emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement formel.

Tous les pays de l'UE se sont engagés à mettre en œuvre la garantie renforcée pour la jeunesse au travers d'une **recommandation du Conseil d'octobre 2020**. Cette recommandation se fonde sur une proposition de la Commission qui s'inscrit dans le [paquet Soutenir l'emploi des jeunes](#).

Il y a lieu de mentionner que les programmes de garantie pour la jeunesse requièrent des ressources et des fonds conséquents, d'où la nécessité d'une décision politique pour les mettre en œuvre.

La garantie pour la jeunesse constitue un programme phare pour les Balkans occidentaux et la Turquie, où la mise en œuvre de plans d'action pour la garantie pour la jeunesse est actuellement à l'étude avec le soutien de l'Union européenne (l'OIT et l'ETF fournissent un soutien et des conseils techniques).

Le voisinage méridional a également exprimé son intérêt à mieux connaître cet instrument au moyen d'actions de sensibilisation. La communication conjointe sur le partenariat renouvelé avec la Méditerranée encourage des initiatives qui s'inspirent de la garantie pour la jeunesse.

La participation des femmes au marché du travail

Si les femmes du sud et de l'est de la Méditerranée ont progressivement bénéficié d'un meilleur accès à l'éducation et à la formation, supérieur à celui des hommes dans certains cas, leur participation au marché du travail reste très limitée en raison du poids des responsabilités dans la sphère privée et en matière de soins ainsi que du travail non rémunéré qui pèse encore largement sur leur dos.

L'engagement à réunir les conditions d'une approche fondée sur l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes a été réitéré par les ministres de l'emploi et du travail de l'UpM lors de toutes les réunions ministérielles organisées jusqu'à présent. Cependant, les avancées sont limitées et, comme mentionné précédemment, la pandémie de COVID-19 a aggravé la situation des femmes vis-à-vis de leur intégration au marché du travail dans la plupart des pays de l'UE et des pays du sud et de l'est de la Méditerranée, dans la mesure où elles représentent l'un des groupes les plus touchés par le chômage et les changements sur le marché du travail. Il convient donc de renforcer l'attention portée à ce groupe de la population.

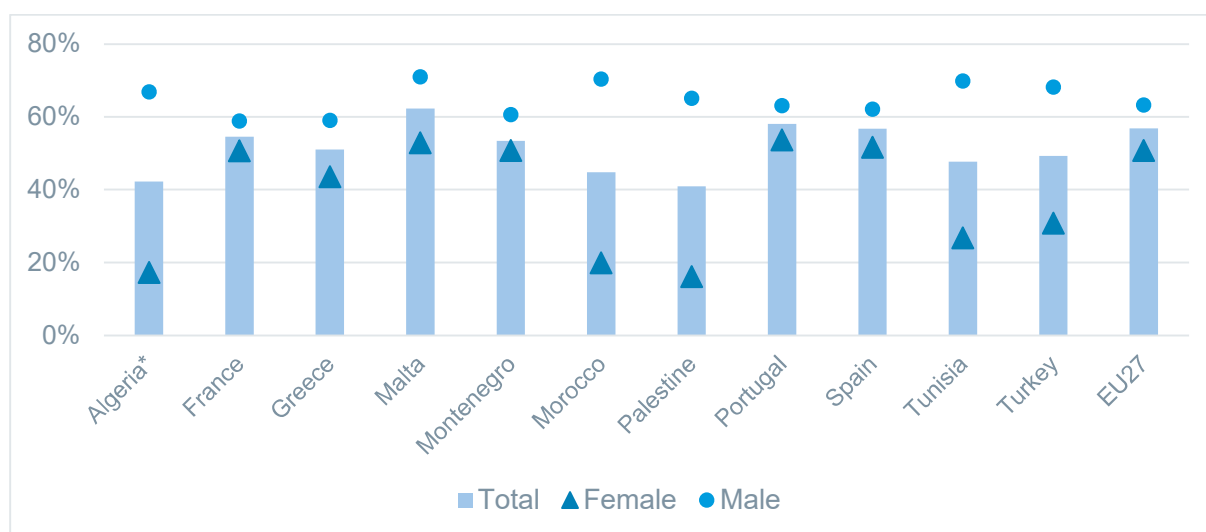
Tous les pays¹³ ont fait état de l'adoption, à des stades différents, d'une politique spécifique pour la participation des femmes au marché du travail. Pour certains pays, la politique est entièrement réglementée par la loi (MT, FR, EL, ES, PT et TR); pour d'autres, la politique est adoptée sans cadre réglementaire afin de permettre de concilier vie familiale et vie professionnelle (MA, ME et PS).

Des mesures et initiatives politiques intéressantes liées à l'amélioration de la participation des femmes au marché du travail ont été présentées. En 2017, la FR a adopté plusieurs politiques s'attaquant aux

¹³ Dans le cas de la Tunisie, cette information n'est pas communiquée.

disparités salariales entre les hommes et les femmes, à la violence et au harcèlement sexuels sur le lieu de travail et à la discrimination à l'embauche (l'égalité des sexes est un principe constitutionnel depuis 1946); tandis que MT a opté pour la loi sur l'égalité des hommes et des femmes et pour une politique en faveur de la conciliation de la vie familiale et professionnelle. MT a également fait mention du cadre juridique pour le congé de paternité, le droit à un congé en cas de recours à la procréation médicalement assistée, etc. Le MA, la PS et la TR ont décrit des initiatives et programmes visant à promouvoir la participation des femmes au marché du travail, à favoriser l'inscription à l'EFPP et à renforcer la perception de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le PT, dont la constitution consacre la «conciliation de l'activité professionnelle et de la vie familiale», a présenté un plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, qui s'inscrit dans une résolution plus large établissant la stratégie nationale en faveur de l'égalité et de la non-discrimination. En ES, toutes les entreprises de plus de cinquante travailleurs doivent avoir un plan d'égalité pour intégrer et appliquer le principe de transparence salariale.

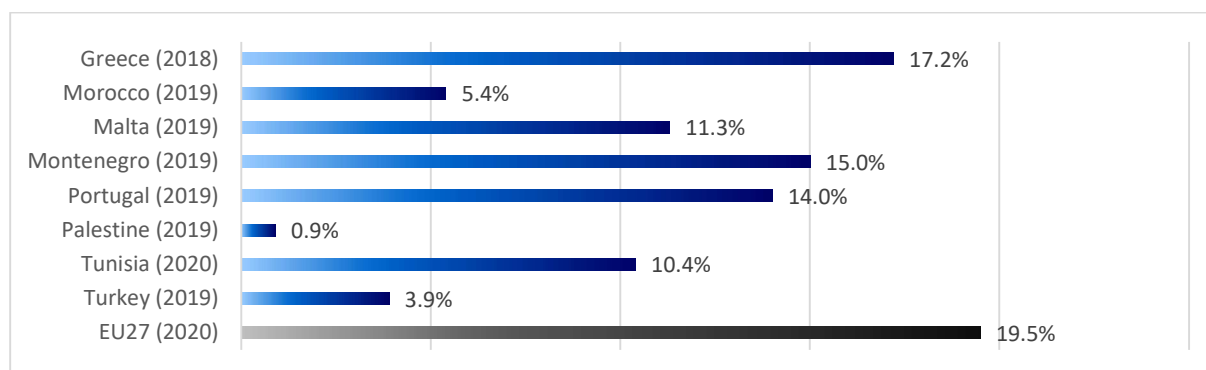
Graphique n° 10: taux d'activité par sexe (%), 15 ans et plus, année 2020



Source: KIESE de l'ETF et Eurostat
 Note: * pour l'Algérie, année 2019

Ce graphique est explicite s'agissant de l'ampleur des problématiques associées à l'inactivité des femmes dans le sud et l'est de la Méditerranée. De fait, il semble que le taux d'inactivité des femmes dans les pays du sud et de l'est de la Méditerranée (Maghreb et Machrek) soit l'un des plus élevés au monde. En moyenne, seule une femme sur quatre est active (ETF, 2021a). Cette situation s'explique par une multitude de raisons, telles que les normes sociales qui influencent les décisions des femmes et leurs occasions de s'engager dans l'éducation et le travail, la proportion élevée de femmes engagées dans des tâches familiales non rémunérées et d'autres activités de soins, ce qui limite leurs perspectives d'emploi et leur capacité de revenus, ainsi que la qualité et la disponibilité des transports publics, le faible nombre ou l'absence de structures d'accueil des jeunes enfants, la flexibilité limitée des conditions de travail, etc.

Graphique n° 11: pourcentage d'entreprises dont le dirigeant est une femme (dernière année disponible)



Source: la Banque mondiale

Si l'on considère les données présentées dans le graphique n° 5, une hausse positive des indicateurs de la pratique des affaires peut être observée dans l'ensemble des pays volontaires, tandis que l'écart entre les sexes au niveau de l'encadrement supérieur (graphique n° 11) reste élevé dans tous les pays, avec des pics plus faibles en PS, en TR et au MA. Cela témoigne de la difficulté pour les femmes d'accéder aux postes de direction, même si elles possèdent un niveau d'éducation supérieur ou égal.

Exemples de bonnes pratiques

- **FR:** Une obligation basée sur les résultats pour les entreprises d'atteindre l'égalité des sexes sur le lieu de travail (mesurée par l'indice d'égalité des sexes).
- **PT:** stratégie intégrée sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la non-discrimination
- **UE:** [Égalité hommes-femmes - Commission européenne](#) Promouvoir une indépendance économique égale pour les hommes et les femmes, améliorer la parité hommes-femmes dans la prise de décision, mettre fin aux violences sexistes et promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes au-delà de l'UE.

Participation des migrants au marché du travail

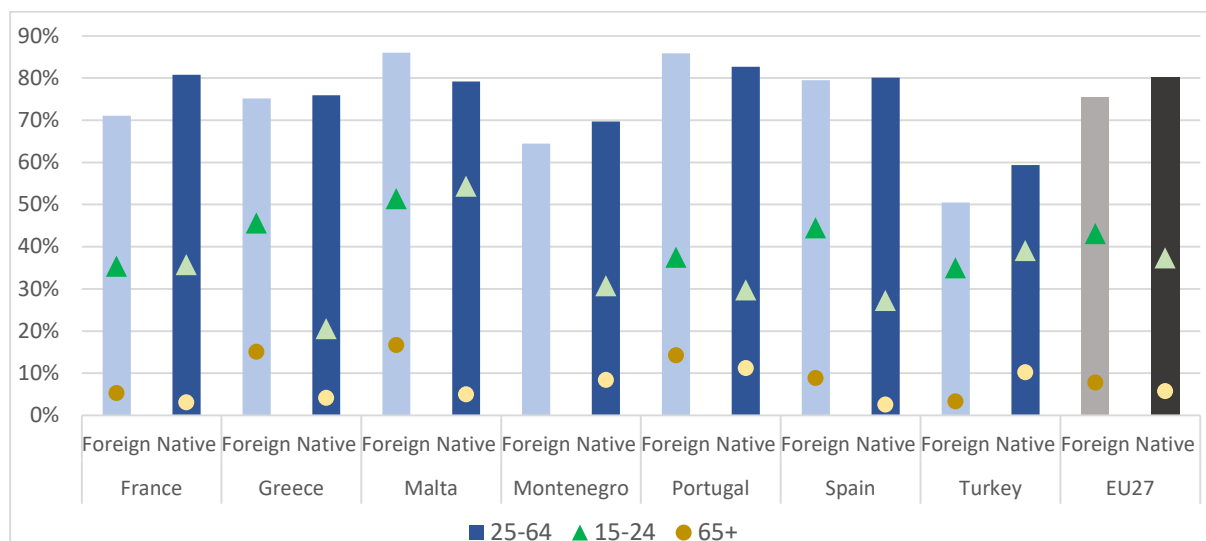
Les flux migratoires sont source à la fois de défis et d'opportunités pour les pays d'origine, de transit et de destination. Il est admis que les réponses coordonnées, le partenariat et la responsabilité partagée constituent les meilleures réponses pour optimiser ce phénomène croissant et lutter contre la migration irrégulière. Qui plus est, les interconnexions entre la migration, les marchés du travail et le développement des compétences s'avèrent essentielles pour optimiser les avantages pour tous et favoriser une migration circulaire réussie.

Des politiques nationales de migration sont élaborées dans la plupart des pays (EL, ME, MT, MA, TN, ES, FR, PT). Ces politiques regroupent des législations et des stratégies allant de la protection des migrants, la réintégration des rapatriés et l'accueil des demandeurs d'asile et des migrants en situation irrégulière (EL, ME, MT) à la promotion de l'emploi régulier pour les migrants en situation régulière et au renforcement de la gouvernance dans le domaine de la gestion des migrations et de la prévention de la migration irrégulière (MA, TN). D'autres pays, comme l'ES et le PT, ont adapté leur législation sur la migration afin de lutter contre la pandémie de COVID 19, pour prévenir l'irrégularité des travailleurs étrangers, des résidents, des étudiants ou pour trouver des travailleurs pour les secteurs de l'agriculture et de la santé; tandis que la politique de la FR avait pour but de mieux accueillir et intégrer les étrangers, de rendre le territoire national plus attractif pour les «talents» et de lutter contre l'immigration clandestine.

La plupart des pays disposent d'un programme national pour l'emploi destiné à soutenir les migrants (EL, MT, MA, PT, ES, FR), visant à accroître l'employabilité en prodiguant des services

d'orientation professionnelle, de perfectionnement et d'autres services de soutien professionnel (MT, MA, EL, ES); «passeport talents» accessible dans chaque préfecture (FR); plan d'action visant à faciliter le recrutement équitable et éthique et à préserver les conditions qui garantissent un travail décent, entre autres initiatives (PT).

Graphique n° 12: taux d'activité par lieu de naissance et tranche d'âge, année 2020



Source: Eurostat

Note: la distinction né à l'étranger/né dans le pays est définie par rapport au pays déclarant, ce qui inclut également l'agrégat de l'UE-27; absence de données pour le Monténégro: tranches d'âge 15-24 ans et 65 ans et plus pour les personnes nées à l'étranger.

Exemples de bonnes pratiques

- [THAMM - Pour une approche globale de la gouvernance de la migration et de la mobilité de main-d'œuvre en Afrique du Nord \(ilo.org\)](#): THAMM, une approche multilatérale qui pourrait être le début d'un nouveau paradigme - dans la lignée du concept de Partenariat destiné à attirer les talents:
- [Un nouveau pacte sur la migration et l'asile | Commission européenne \(europa.eu\)](#): renforcer la confiance au travers de procédures plus efficaces et trouver un nouvel équilibre entre responsabilité et solidarité.
- **PT** : Réseau des Bureaux d'Insertion Professionnelle des Immigrants. Structures d'aide à l'emploi, coopérant avec les centres locaux pour l'emploi, pour aider les migrants sans emploi à définir ou à développer leur parcours d'insertion ou de réinsertion sur le marché du travail.

Encadré n° 2: Travail par l'intermédiaire d'une plateforme dans l'UE

Le travail via une plateforme est une forme d'emploi dans laquelle des organisations ou des individus utilisent une plateforme en ligne pour accéder à d'autres organisations ou individus afin de résoudre des problèmes spécifiques ou de fournir des services spécifiques en échange d'une rémunération. Auparavant, Eurofound utilisait le terme de «travail participatif» pour rendre compte de l'effet des «clics» associé au concept à l'origine, mais le phénomène a évolué et englobe désormais de nombreux autres types de tâches. En conséquence, Eurofound a adopté le terme de «*platform work*» (travail via une plateforme) dans sa publication de 2018 [Employment and working conditions of selected types of platform work. Les principales caractéristiques du travail par l'intermédiaire d'une plateforme](#) sont les suivantes: i) le travail rémunéré s'articule autour de plateformes en ligne; ii) trois parties sont impliquées: la plateforme en ligne, le travailleur et le client; iii) le travail est sous-traité; iv) les emplois sont décomposés en tâches; et v) les services sont fournis à la demande.

Le travail via la plateforme peut être effectué en ligne ou sur site (en présentiel). Les tâches les plus courantes sont les suivantes:

des tâches professionnelles (par exemple, le développement de logiciels ou la conception graphique);

*le transport (par exemple, le transport de personnes ou la livraison de nourriture);
les tâches ménagères (par exemple, le nettoyage);
les micro-tâches (par exemple, le marquage des images sur les pages web).*

Dans le sud, le travail via une plateforme peut atténuer la ségrégation hommes-femmes sur le marché du travail si les femmes acquièrent les compétences nécessaires (par exemple, en informatique, en entrepreneuriat, en marketing, etc.). L'économie de la plateforme offre de nombreuses possibilités aux femmes, telles que la possibilité de travailler à domicile, un meilleur équilibre avec les obligations familiales, l'absence de transports complexes et dangereux, etc.

Synthèse et suggestions pour la priorité 3

Si la jeunesse est le principal atout de la région, elle est, dans le même temps, l'objet de nombreux défis. Malgré les efforts et les politiques et actions ambitieuses visant à relever les défis sérieux et persistants liés à la participation des jeunes et des femmes au marché du travail, la situation reste préoccupante dans les pays du sud et de l'est. Les suggestions d'amélioration pourraient porter sur les points non exclusifs suivants:

- **Des politiques socio-économiques, d'éducation et de formation et d'emploi globales et intégrées** doivent être adoptées pour solutionner les problématiques associées aux femmes et aux jeunes sur le marché du travail. La mise en œuvre de ces politiques devrait être contrôlée et évaluée aux fins de mesurer leur incidence et de les adapter si nécessaire.
- **Des mesures ciblées pour promouvoir l'employabilité des NEET** et d'autres groupes de jeunes vulnérables, dans le cadre des programmes de mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse des pays, notamment un suivi et une évaluation à intervalles réguliers. Les mesures devraient notamment se concentrer sur la prévention et l'identification des causes profondes des exclusions, mais aussi sur la réintégration de ceux qui ont quitté la vie active, dans l'éducation et la formation (apprentissage, perfectionnement et reconversion, etc.), ou directement sur le marché du travail.
- **Fournir des conseils pour naviguer au sein des possibilités de carrière et d'apprentissage et les gérer:** Sur des marchés du travail en rapide mutation, les individus ont besoin d'informations et de conseils pertinents, opportuns et facilement accessibles pour prendre des décisions éclairées sur leur carrière et leur parcours d'apprentissage. Pour cela, des systèmes de soutien à l'évolution de carrière doivent être disponibles et accessibles à tous.
- En plus de l'appui à l'information et à l'orientation, **l'apprentissage et la formation des jeunes** devraient être encouragés par le financement direct des jeunes ou le soutien aux entreprises pour promouvoir l'apprentissage, les fonds de formation, etc.
- Conception de mesures politiques concrètes pour promouvoir **l'accès des femmes à l'égalité de rémunération** et aux postes de direction dans le secteur privé et l'administration publique ainsi que **plans d'action concrets pour la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale** prévoyant des objectifs mesurables à adopter par les pays
- La **coopération avec les diasporas** ainsi que les mesures d'incitation et de réintégration des migrants de retour doivent faire l'objet d'une attention politique plus poussée aux fins d'une migration régulière et circulaire réussie et efficace. Cela passe par la reconnaissance des compétences et des qualifications des immigrants, des réfugiés et des migrants de retour.
- **La mobilité, sous ses diverses formes, ce qui inclut la migration, peut offrir des perspectives aux aspirations des jeunes**, notamment en termes de participation à la vie économique, politique et sociale, et aider les jeunes à devenir les moteurs du changement. Les solutions résident dans le marché du travail, élément essentiel à l'inclusion des jeunes, ainsi que dans le système éducatif qui doit non seulement permettre aux jeunes d'acquérir les compétences nécessaires à une meilleure intégration sur les marchés du travail, mais aussi de renforcer leurs capacités en tant que citoyens et d'améliorer leur ouverture sur la région, sur les autres et sur le monde (CMI, 2021)

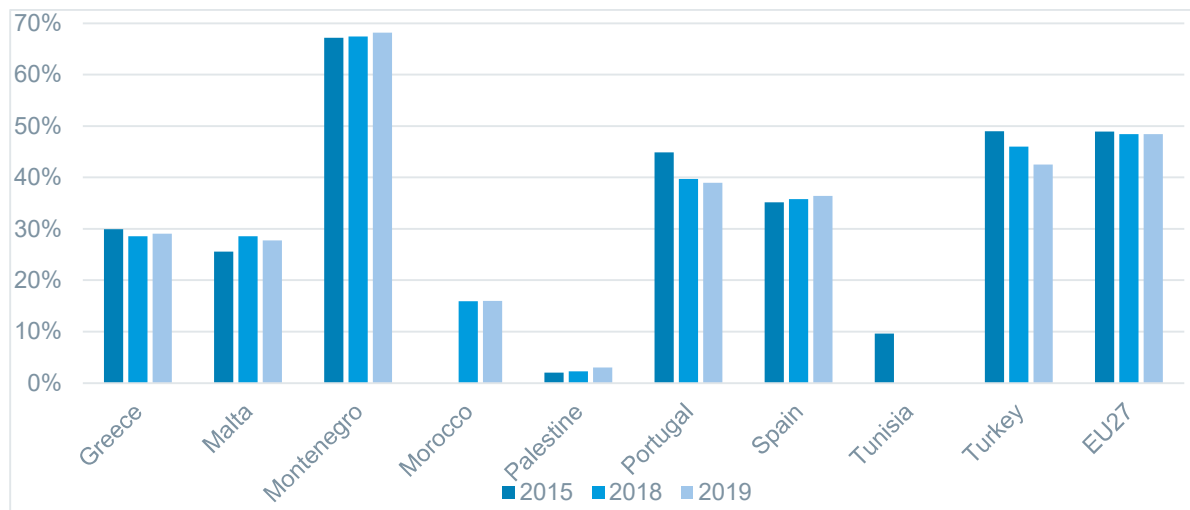
Pilier 4 - Se préparer au monde du travail: les compétences et l'employabilité dans un monde du travail en mutation

L'enseignement et la formation professionnels

La déclaration ministérielle de Cascais 2019 considère que le développement des compétences et, plus particulièrement, l'enseignement et la formation professionnels (EFP), est un élément fondamental à l'optimisation des résultats sur le marché du travail. Les politiques et actions ambitieuses des États membres de l'UpM dans ce domaine témoignent clairement de ce constat. Cependant, il ressort des éléments de preuve que les systèmes de compétences ne sont pas prêts pour la profonde transformation des sociétés, ni pour rapprocher l'apprentissage des personnes et lutter contre les inégalités croissantes. Ces systèmes reposent sur une offre standardisée, assortie d'une flexibilité limitée pour répondre aux besoins d'apprentissage de populations d'apprenants très diversifiées ou à l'évolution rapide des marchés du travail et des exigences sociales¹⁴.

Tous les pays disposent d'une politique spécifique en matière d'EFP, à l'exception de MT qui dispose d'une stratégie d'éducation 2014-2023 intégrant l'EFP. Les récentes mesures politiques rapportées sont très riches et diversifiées, et varient de la recherche d'un lien direct entre l'EFP dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie et les résultats sur le marché du travail, à l'élargissement de l'accès par l'apprentissage à distance, en passant par l'augmentation de la capacité des écoles d'EFP à accueillir davantage d'étudiants, l'augmentation de la participation des adultes à l'apprentissage tout au long de la vie, la promotion de l'apprentissage numérique et la validation des acquis (EL, ES, ME, MA, PT), le renforcement du soutien financier pour accroître l'employabilité par l'amélioration des compétences (TN), jusqu'à la réduction du taux de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation (PT)

Graphique n° 13: proportion d'étudiants suivant des programmes de formation professionnelle (en %) par rapport au nombre total d'étudiants de l'enseignement secondaire supérieur



Source: UNESCO et calculs de l'ETF sur la base de données Eurostat

Bien que les autorités nationales considèrent l'EFP comme une priorité nationale et que les politiques de développement des compétences soient ambitieuses et visent principalement les besoins du marché du travail, selon une récente analyse de l'ETF consacrée au développement du capital

¹⁴ Conférence ETF 2021, «Building lifelong learning systems: Skills for green and inclusive societies in the digital era»

humain dans les pays du sud et de l'est de la Méditerranée¹⁵, ce secteur est toujours confronté à des défis structurels en termes d'accès, de pertinence, de gouvernance et de financement.

Exemples de bonnes pratiques

- **ME**: apprentissage par le travail: apprentissage sur le lieu de travail
- **TR**: améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi grâce à l'amélioration des compétences
- **UE**: recommandation du Conseil de l'UE en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience, adoptée en novembre 2020 : [EUR-Lex - 32020H1202\(01\) - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

Anticiper les futures compétences

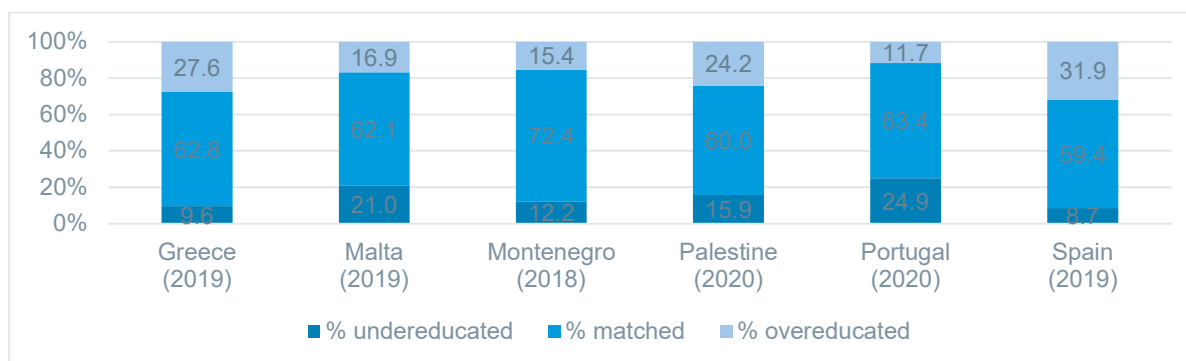
Les décideurs politiques, les employeurs, les salariés, les prestataires d'éducation et de formation et les étudiants ont tous besoin d'informations actualisées et précises sur la demande de compétences sur le marché du travail, ainsi que sur la manière dont celle-ci s'articule avec l'offre de compétences. Compte tenu de l'évolution rapide des marchés du travail, l'identification des besoins en compétences est devenue encore plus fondamentale pour remédier à l'inadéquation des compétences, à la pénurie de compétences et aux niveaux importants de chômage et de sous-emploi dans tous les pays, quel que soit leur niveau de développement économique. La notion d'inadéquation des compétences¹⁶ est assez complexe en raison de la diversité des types de compétences et des taxonomies, des approches et des sources de mesure ainsi que du manque de statistiques fiables.

Peu de pays disposent de mécanismes réguliers d'anticipation des compétences et de mise à jour systématique de l'offre de compétences. Seuls l'ES, le MA, le PT et la EL ont fait rapport de certaines initiatives et mesures politiques dans ce domaine. L'ES se distingue par un plan clair d'anticipation des compétences futures, corrélé à la révision ou à la conception de nouvelles qualifications professionnelles. S'appuyant sur des études sectorielles, le MA a également présenté un plan assez complet pour l'anticipation des compétences futures, qui vise à actualiser et à diversifier l'offre d'EFP ainsi qu'à soutenir les mécanismes de programmation et de gestion. Le PT mène des études sectorielles afin de réaliser un diagnostic, d'anticiper les besoins en compétences et de mettre à jour le catalogue national des certifications (CNC). La Grèce (EL) a fait état de l'initiative «Rebrain Greece», qui vise à améliorer ou à renouveler les compétences des chômeurs et à leur offrir une formation sur le tas dans des secteurs technologiquement avancés et en fonction des besoins des entreprises.

¹⁵ www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/policies-human-capital-development-southern-and-eastern

¹⁶ L'inadéquation des compétences peut être utilisée pour décrire l'inadéquation verticale (généralement mesurée en termes de suréducation, de sous-éducation, de surqualification et de sous-qualification), l'inadéquation horizontale (les domaines d'étude et de travail sont généralement comparés), les lacunes en matière de compétences (la mesure dans laquelle les travailleurs ne possèdent pas les compétences nécessaires pour exercer leur emploi actuel), les pénuries de compétences (généralement mesurées en termes de postes vacants non pourvus et difficiles à pourvoir) et l'obsolescence des compétences (les compétences peuvent devenir obsolètes en raison du vieillissement, de l'évolution technologique ou économique qui rend certaines compétences inutiles ou encore de la sous-utilisation des compétences).

Graphique n° 14: inadéquation verticale: employés par inadéquation de l'éducation (approche normative)

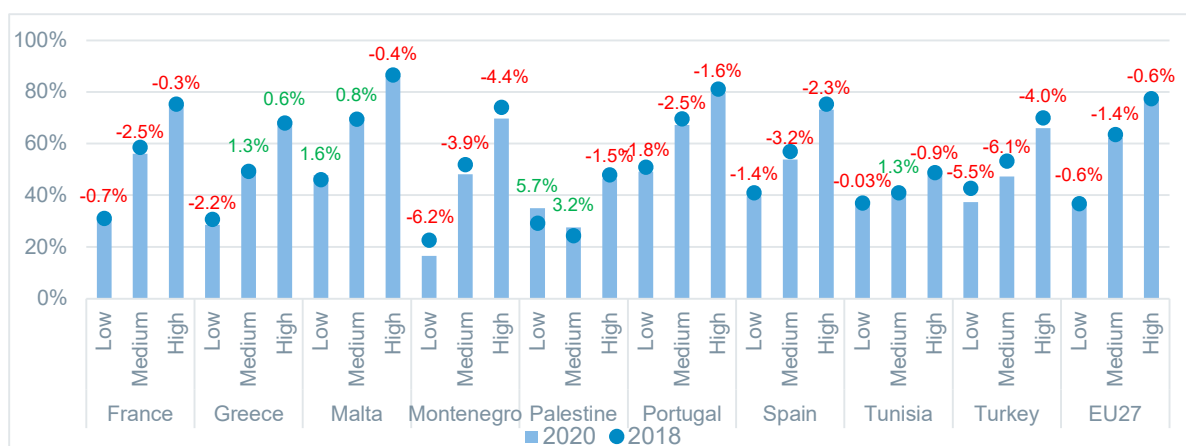


Source: calculs de l'ETF à partir de données de l'OIT

Note: l'«approche normative» de l'OIT consiste à comparer le niveau d'éducation réel et le niveau d'éducation attendu associé au groupe CITEP de la profession de la personne employée.

D'après des données qualitatives telles que des enquêtes auprès des employeurs et des études menées dans le sud et l'est de la Méditerranée, l'inadéquation des compétences et la pénurie de compétences sont conséquents et représentent l'une des principales raisons de l'appauvrissement du capital humain. Cependant, l'absence de statistiques fiables ne permet pas de mesurer précisément l'ampleur de ce phénomène et donc de définir les mesures appropriées pour y faire face.

Graphique n° 15: taux de chômage selon le niveau d'instruction – comparaison entre 2018 et 2020



Source: KIESE de l'ETF et Eurostat

Note: les étiquettes des données au-dessus des colonnes représentent la différence en points de pourcentage entre 2018 et 2020; tranche d'âge 15-74 ans pour tous les pays, sauf pour la Palestine et la Tunisie (15 ans et plus); faible: CITE 0-2; moyen: CITE 3-4; élevé: CITE 5-8 (à partir de la classification CITE 11), pour la Tunisie, «Faible» inclut également ceux qui «ne suivent pas d'études».

Exemples de bonnes pratiques

- **MA-ES:** analyse des besoins en compétences par secteur afin d'actualiser en permanence l'offre de compétences
- **TR:** répertoire des compétences: mettre en avant l'adéquation des compétences en créant une base de connaissances
- **Panorama européen des compétences:** outil en ligne offrant un accès central aux données, aux informations et aux renseignements sur les besoins en compétences dans les professions, les secteurs et les pays à court et moyen terme - [Skills intelligence | CEDEFOP \(europa.eu\)](#)

- **Plan de coopération sectorielle en matière de compétences** - mesures visant à satisfaire les besoins en compétences à court et moyen terme, dans le cadre d'une stratégie globale applicable à un secteur particulier - [Plan de coopération sectorielle en matière de compétences - Emploi, affaires sociales et inclusion - Commission européenne \(europa.eu\)](#)

Synthèse et suggestions pour la priorité 4

L'une des principales difficultés que rencontrent les systèmes de développement des compétences dans le sud et l'est de la Méditerranée concerne l'implication concrète et efficace des représentants du secteur privé dans leur cycle politique et la diversification de leur financement. Un lien plus fort entre le monde de l'enseignement et le monde du travail faciliterait l'anticipation, le développement et l'utilisation des compétences et renforcerait ainsi l'employabilité et l'emploi réel. En matière de financement, l'allocation globale par pays reste inférieure à la recommandation formulée dans le cadre de l'ODD4, notamment au moins 4 % du PIB et/ou 15 % des dépenses publiques consacrées au secteur de l'enseignement et de la formation¹⁷. Alors que les pays affirment que l'enseignement et la formation constituent un secteur prioritaire, les allocations budgétaires ont diminué au cours des deux dernières décennies, partout dans le monde, avec des effets négatifs tels que l'obsolescence des méthodes et des contenus d'apprentissage, le vieillissement des enseignants, l'inadéquation des infrastructures et des environnements d'apprentissage. La diversification des sources de financement suppose une approche coûts-avantages équitable sur le plan économique, afin que ceux qui bénéficient des politiques publiques y contribuent également.

Les suggestions d'amélioration pourraient porter sur les points non exclusifs suivants:

- **Les nouvelles technologies, les nouveaux modèles économiques, la numérisation**, les changements démographiques, le changement climatique, etc., nécessitent des réponses rapides et flexibles de la part des systèmes d'EFPP. Des partenariats solides avec le secteur privé aux niveaux national, sectoriel et territorial sont la garantie d'un système de développement des compétences souple et résilient, capable de s'adapter aux bouleversements que connaît la région et de transformer les menaces en opportunités. Ces dispositions en matière de gouvernance devraient être associées à des mécanismes réguliers de suivi et d'évaluation.
- **Instaurer une culture de l'apprentissage tout au long de la vie** pour multiplier les possibilités d'apprentissage et les résultats. Cela implique de reconnaître l'apprentissage en dehors des établissements d'enseignement, par exemple sur le lieu de travail, en ligne, dans les communautés (virtuelles), ou par le biais d'activités sociales ou de tout autre cadre informel. Les partenariats et les écosystèmes locaux sont essentiels pour atteindre tous les apprenants, y compris les groupes vulnérables.
- **Diversifier et soutenir les mécanismes financiers de l'EFPP** afin de répondre aux différents besoins et de garantir la viabilité budgétaire. Il est utile de revoir la préparation et l'allocation du budget actuel ainsi que son efficacité à fournir les compétences adéquates. Cela aurait pour but d'élaborer une méthode de calcul des coûts afin de garantir une planification et une exécution budgétaires précises ainsi que de diversifier les sources de financement et accroître la part des ressources non étatiques pour mettre en œuvre les stratégies relatives aux compétences et au marché du travail et pour mobiliser concrètement le secteur privé.
- **Mettre en place des mécanismes d'anticipation des compétences**, des LMIS et encourager la collecte et l'analyse régulières des données au niveau national et territorial. Cela inclut l'instauration de systèmes de gestion des informations, capables de fournir des renseignements utilisables et pertinents aux parties prenantes et aux décideurs politiques en s'appuyant sur de multiples sources de données, tant quantitatives que qualitatives. Une attention particulière devrait être accordée à certains secteurs spécifiques présentant un fort potentiel d'emploi ou de croissance.

¹⁷ [Message de M^{me} Audrey Azoulay, Directrice générale de l'UNESCO, à l'occasion de la Journée internationale de l'éducation, 24 janvier 2022 - Bibliothèque numérique de l'UNESCO](#)

3. Les priorités d'action

Le présent rapport met en lumière les tendances et les avancées réalisées concernant les quatre piliers de la déclaration ministérielle de l'UpM de 2019, piliers qui correspondaient à des domaines politiques prioritaires pour les ministres de l'emploi et du travail des pays du sud et de l'est de la Méditerranée au cours des quatre dernières années. Il est important de souligner les progrès significatifs réalisés dans les domaines de la création d'emplois et de l'entrepreneuriat ainsi que du développement des compétences et des perspectives d'emploi dans un monde du travail en mutation, tout en faisant face à la pandémie de COVID-19 et à ses répercussions socio-économiques et, dans une moindre mesure, dans les domaines du dialogue social et des marchés du travail inclusifs. Le recueil des bonnes pratiques témoigne de la diversité des solutions politiques mises en place pour faire face, à la fois, aux blocages qui persistent sur le marché du travail et à la tentative de saisir les nouvelles dynamiques du monde du travail, telles que la nécessité d'instaurer de nouvelles formes de travail à distance et des mesures de protection sociale pour les travailleurs licenciés, entre autres.

Même si les progrès sont visibles et si l'effort de mise en œuvre de réformes ambitieuses est une réalité dans de nombreux EM de l'UpM, un «appel à l'action» est réitéré à partir de 2022, une année considérée comme charnière après le cycle pandémique. Ce nouveau cycle de reprise socio-économique renforce la nécessité pour les gouvernements de se concentrer sur certaines priorités et de prendre les mesures nécessaires pour passer d'une situation de crise à une situation de reprise.

Les domaines nécessitant un regain d'attention sont les suivants:

- **Établir un environnement propice à la création d'emplois**, à la formalisation des emplois et à un travail décent pour tous, ce qui inclut des salaires équitables, des horaires de travail décents, une protection sociale, la sécurité et la santé au travail, en tant qu'éléments clés d'une croissance durable et inclusive:
 - incitations fiscales pour la poursuite du développement du secteur de l'économie sociale;
 - organisation de l'économie informelle, protection de sa main-d'œuvre et programmes de développement des compétences pour tous en tant qu'outil permettant d'accroître la productivité et d'encourager la transition vers l'économie formelle;
 - formation des jeunes et des adultes à un esprit d'entreprise plus aigu, renforcement des pôles de jeunes entreprises (incubateurs) et incitations commerciales (subventions aux jeunes entreprises) pour stimuler la création d'emplois, etc.;
 - offre de services de garde d'enfants de bonne qualité, protection appropriée contre le harcèlement sur le lieu de travail, réduction des inégalités hommes-femmes sur le lieu de travail, etc.
- **Favoriser un dialogue social et des partenariats fiables** avec le secteur privé et la société civile, capables d'encourager l'esprit d'entreprise, de renforcer la croissance des PME et de promouvoir les coopératives et les entreprises de l'économie sociale.
 - développer les capacités et les procédures pour une participation effective des partenaires sociaux aux mécanismes d'élaboration des politiques, de concertation sociale et de négociation collective;
 - renforcer les partenariats et les synergies entre le secteur public et le secteur privé afin de favoriser un écosystème de gouvernance du marché du travail multi-niveaux et multi-parties prenantes aux niveaux national, sectoriel et local.
- **Améliorer les services pour atteindre les NEET** (en utilisant des instruments tels que le programme de garantie pour la jeunesse de l'UE) afin d'améliorer l'employabilité des jeunes et de favoriser l'innovation et la numérisation pour la croissance économique, le travail décent et l'inclusion sociale.

- **Renforcer le pouvoir d'action des femmes** sur le plan économique et social, en réunissant les conditions pour qu'elles constituent des vecteurs actifs de la reprise économique à l'issue de la crise de la COVID-19, à chances égales, avec d'autres groupes vulnérables tels que les migrants, les groupes ethniques défavorisés ou les personnes handicapées ou des zones rurales etc.
- **Renforcer les SPE et les PAMT ciblées en mettant l'accent sur les parcours axés sur l'amélioration des compétences**¹⁸. Les politiques de formation semblent générer certains des effets les plus importants à long terme et s'avèrent être les plus efficaces des PAMT pour accroître l'emploi dans les pays à revenus modestes à intermédiaire, notamment lorsqu'elles sont combinées à des conseils (ETF, 2021e). La participation à une formation a non seulement un effet positif sur la probabilité de trouver un emploi, mais elle peut également favoriser la transition des travailleurs adultes vers le marché du travail en augmentant leur capacité à s'adapter à un environnement changeant et en leur permettant de prendre de meilleures décisions en matière de carrière¹⁹. Les mesures en faveur de l'emploi sont plus efficaces lorsqu'elles sont ciblées tout en restant adaptées aux populations vulnérables et associées à des parcours axés sur l'amélioration des compétences.
- **Renforcer les partenariats public-privé pour l'anticipation et le développement des compétences** afin de stimuler l'employabilité et de mieux relever les défis de la transition verte, du changement technologique et de la numérisation de l'économie dans la région, ainsi que de s'attaquer au problème important et persistant des pénuries et des inadéquations de compétences dans la région.
- **Intégrer la culture du suivi et de l'évaluation** des politiques de manière générale, et de celles liées aux résultats du marché du travail plus particulièrement. Pour ce faire, un recueil, une analyse et une diffusion fiables et transparents des données sont nécessaires et doivent permettre d'élaborer et de réviser les politiques sociales et du marché du travail selon une approche fondée sur des données scientifiquement validées.
- **Renforcer la formation et la coopération bilatérales et régionales entre pairs** au travers de communautés de pratiques et d'autres plateformes d'échanges. Cette coopération peut également favoriser l'intégration régionale tant attendue.

¹⁸ Les parcours axés sur l'amélioration des compétences visent à donner aux groupes cibles prioritaires la possibilité, en fonction de leurs besoins individuels, d'acquérir un ensemble plus vaste d'aptitudes, de connaissances et de compétences pertinentes pour le marché du travail et pour une participation active à la société

¹⁹ [Navigating difficult waters: learning for career and labour market transitions | CEDEFOP \(europa.eu\)](#)

4. Conclusion

Tandis que les défis économiques, sociaux et environnementaux sont de plus en plus complexes, une pression de plus en plus forte contraint les autorités nationales à toujours fournir plus et mieux avec moins de moyens. Le suivi et l'évaluation des politiques ont un rôle essentiel à jouer dans la conception, la mise en œuvre et l'application efficaces des politiques et des services publics.

Cette initiative pilote de l'UpM visant à suivre certains domaines clés du travail et de l'emploi montre que, malgré des données limitées, les pays sont en mesure d'assurer le suivi de la plupart de leurs politiques et de garantir ainsi que l'élaboration des politiques se fonde sur des preuves solides afin d'atteindre des objectifs clés à long terme.

Cet exercice de suivi révèle également la richesse des informations et des bonnes pratiques qui pourraient être partagées et utilisées par d'autres pays, favorisant ainsi la coopération nord-sud et sud-sud ainsi que la sensibilisation à l'intégration régionale. Il est vivement recommandé de mettre en place des communautés de pratiques et de renforcer le partage des connaissances.

En soi, le processus de suivi a été une occasion formidable et très appréciée de pouvoir échanger, apprendre sur les politiques et recenser les bonnes pratiques. Compte tenu de ce type de retours positifs de la part des pays volontaires, l'ETF, l'UpM et la DG EMPL recommandent vivement de poursuivre, et si nécessaire et possible, d'élargir la portée du cadre de suivi actuel et d'en faire un exercice régulier entre les différentes conférences ministérielles.

ACRONYMES

CoP	Communauté de pratique
DG EMPL	Direction générale de l'emploi et des affaires sociales
EFP	Enseignement et formation professionnels
ÉM de l'UpM	États membres de l'Union pour la Méditerranée
EMEA	Association euro-méditerranéenne des économistes
ETF	Fondation européenne pour la formation
PAMT	Politiques actives du marché du travail
PLET	Plateforme régionale sur l'emploi et le travail
UE	Union européenne
UpM	Union pour la Méditerranée

RÉFÉRENCES

Initiative d'Anna Lindh et de l'UpM, *Soutien au plaidoyer de 200 jeunes*, accessible à l'adresse suivante: [L'UpM et la Fondation Anna Lindh soutiennent le plaidoyer de 200 jeunes sur le futur de la région | EU Neighbours](#)

CEDEFOP, *Navigating difficult waters: learning for career and labour market transitions*, 2014, accessible à l'adresse suivante: [Navigating difficult waters: learning for career and labour market transitions | CEDEFOP \(europa.eu\)](#)

Centre pour l'intégration en Méditerranée, *Youth, actors for change - Rethinking Mobility*, 2021, accessible à l'adresse: [Youth, Actors for Change: Rethinking Mobility | CMI \(cmimarseille.org\)](#)

Commission européenne, *Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur un nouveau pacte sur la migration et l'asile*, COM(2020) 609 final, 23 septembre 2020, accessible à l'adresse: [resource.html \(europa.eu\)](#)

Commission européenne, *Partenariats destinés à attirer les talents, initiative dans le cadre du nouveau pacte sur la migration et l'asile*, juin 2021, accessible à l'adresse: [Partenariats destinés à attirer les talents](#).

Fondation européenne pour la formation (ETF), *Développement du capital humain dans le sud et l'est de la Méditerranée*, 2021a, accessible à l'adresse suivante: [Politiques de développement du capital humain: sud et est de la Méditerranée – Processus de Turin - Une évaluation de l'ETF | ETF \(europa.eu\)](#)

Fondation européenne pour la formation (ETF), *Les jeunes en transition au sud et à l'est de la Méditerranée: Identifier des profils et des caractéristiques pour exploiter le potentiel des jeunes*, 2021b, accessible à l'adresse suivante: [Les jeunes en transition au sud et à l'est de la Méditerranée: Identifier des profils et des caractéristiques pour exploiter le potentiel des jeunes | ETF \(europa.eu\)](#)

Fondation européenne pour la formation (ETF), *Fiches pays sur les compétences et la migration*, novembre 2021c, accessible à l'adresse suivante: [Skills and migration | ETF \(europa.eu\)](#)

Fondation européenne pour la formation (ETF), *Findings of the survey on Civil Society Organisations*, 2021d, accessible à l'adresse suivante: [Policy dialogue in vocational education: What role for civil society organisations? | ETF \(europa.eu\)](#)

Fondation européenne pour la formation (ETF), *Assessment of the effectiveness of active labour market policies in crisis and post crisis situations*, 2021e, accessible à l'adresse suivante: [almps_effectiveness.pdf \(europa.eu\)](#)

OCDE, Commission européenne, ETF, *Indice des politiques en faveur des PME: Moyen-Orient méditerranéen et Afrique du Nord 2018 – Évaluation intermédiaire des principales réformes en faveur des PME*, accessible à l'adresse suivante: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/sme-policy-index-mediterranean-middle-east-and-north-0>