

Promouvoir la formation professionnelle

Mongi Boughzala

Les pays du Sud de la Méditerranée sont face à une urgence, celle qui consiste à développer et à mettre à niveau effectivement leur système de formation

Le système d'éducation et de formation demeure peu articulé et déconnecté des besoins des entreprises et des impératifs de l'employabilité des jeunes

La valorisation de la formation professionnelle et du statut du diplômé passe par la mise à niveau progressive de l'économie et de l'amélioration des conditions de travail

Le défi de l'emploi et de l'inclusion des jeunes dans la vie économique et sociale est important pour tous les pays de la région et il est inséparable de celui du développement des compétences et de la croissance inclusive, pour les jeunes et tout le long de la vie. Le chômage des jeunes persiste depuis plusieurs décennies dans la plupart des pays du Sud de la Méditerranée. Il tend à toucher de plus en plus les jeunes les plus éduqués, notamment les diplômés de l'enseignement supérieur, les femmes et les jeunes résidant dans certaines régions du pays pour qui le taux de chômage atteint le double du taux moyen. En Algérie et au Maroc, par exemple, environ un jeune sur quatre est en situation de chômage ; en Tunisie, un jeune sur trois. Pour certaines catégories (les femmes, les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur...), le taux de chômage peut atteindre les 50 %. Le chômage des diplômés est particulièrement préoccupant, mais il y a deux fois plus de chômeurs non-diplômés.

C'est un chômage structurel qui résulte d'une multitude de facteurs relevant à la fois de l'offre et de la demande de travail. Il résulte en particulier de l'évolution rapide de la population active et du nombre des diplômés des établissements universitaires. Il résulte aussi des insuffi-

sances incontestables au niveau de la qualité et de la structure de formation et d'éducation et de la faiblesse au niveau de la création d'emplois, notamment pour la main d'œuvre qualifiée. Il n'y a pas assez de création d'emplois et les emplois créés sont souvent (entre la moitié et les deux tiers) informels et non-conformes aux aspirations des jeunes. Ce sont des emplois mal payés, précaires et ne bénéficiant d'aucune ou de peu de protection sociale. En conséquence, les jeunes qui les acceptent sont souvent peu satisfaits et n'ont pas la possibilité d'améliorer leurs compétences. Ils vont par conséquent continuer à attendre leur chance d'accéder à un emploi formel et décent.

Que faire pour concilier la croissance et l'amélioration de la productivité avec la création d'emplois décents pour les jeunes ? La réponse est complexe et dépend d'un grand nombre de facteurs, dont le facteur humain et le développement des capacités humaines.

De grands efforts d'investissements dans le système d'éducation et de formation, y compris l'enseignement supérieur et la formation professionnelle, ont été réalisés dans tous les pays du Sud de la Méditerranée. En moyenne autour de 20 % du budget de l'État est alloué à l'éducation et à la formation. D'importants progrès

en ont résulté mais plus en termes quantitatifs que qualitatifs. En conséquence, malgré l'abondance de main d'œuvre qualifiée (de diplômés), ces pays connaissent des pénuries au niveau des qualifications nécessaires au développement et demandées par les entreprises. Il y a un problème de qualité de la formation générale et spécialisée à tous les niveaux du système éducatif (primaire, secondaire et supérieur) et, plus particulièrement, de la formation professionnelle. Parmi les conditions nécessaires à la résolution du problème de l'emploi des jeunes, il y a donc lieu de restructurer le système de formation et d'éducation et, plus particulièrement, de promouvoir la formation professionnelle.

Plusieurs sondages auprès des entreprises ont révélé qu'elles éprouvent assez souvent des difficultés à trouver les personnes possédant les compétences recherchées. C'est-à-dire que le chômage coexiste avec des difficultés de recrutement et l'existence de postes vacants. Dans de telles conditions, quand il y a des pénuries de qualifications bien identifiées, la formation professionnelle devient un remède efficace pour le chômage.

La formation professionnelle, initiale et continue, est importante d'une manière plus générale pour le développement des entreprises.

Participation à l'enseignement professionnel dans des pays méditerranéens en comparaison avec d'autres pays européens et asiatiques

Pays	Effectifs des élèves du second cycle secondaire		Taux de scolarisation de l'enseignement professionnel (En % du total des effectifs)
	Tous les programmes	Enseignement technique et professionnel	
Algérie	1 198 601	193 692	9
Égypte	3 684 955	2 355 481	48
Liban	148 821	39 773	18
Maroc	610 135	77 755	4
Tunisie	524 037	15 855	4
Turquie	3 314 812	1 261 077	29
Chine	28 471 353	11 298 031	17
Japon	4 244 886	1 047 720	15
Allemagne	2 781 860	1 729 839	59
Danemark	222 003	118 328	54

Source : UNESCO Institut de Statistique UNIVOC « Participation aux programmes formels d'enseignement et de formation technique et professionnel au niveau mondial : étude statistique préliminaire » 2009

Comme elle l'est pour les actifs, jeunes et moins jeunes, car elle les aide à progresser dans un métier ou pour trouver un emploi. Elle leur permet d'acquérir de nouvelles compétences et d'améliorer leur employabilité. La formation professionnelle est un moyen essentiel pour s'adapter aux changements, et ce pour les employeurs et les employés. En effet, elle permet aux employés d'acquérir des compétences professionnelles nécessaires pour développer leurs capacités d'adaptation et pour accéder à des emplois plus productifs et plus rémunérateurs. La formation professionnelle continue est un moyen qui sert aux entreprises et aux employés pour anticiper les changements de situation et pour se préparer aux emplois d'avenir. Elle sert à entretenir et à adapter les compétences individuelles tout le long de la vie.

Il est par conséquent fondamental de veiller à ce que la formation professionnelle puisse répondre à la demande de qualification et prendre en compte l'évolution des métiers et des connaissances. Comme il est impossible de prévoir avec certitude les métiers d'avenir et la demande future de qualification, il est important que tous les actifs puissent acquérir, à travers l'éducation et la formation professionnelle, la capacité d'adaptation et d'apprentissage.

La double finalité de la formation professionnelle est donc de favoriser l'évolution professionnelle des salariés et la compétitivité des entreprises afin qu'ils puissent s'adapter et rester performants.

Pour être efficace, la formation nécessite d'une coopération entre tous les acteurs et la volonté de répondre concomitamment aux besoins des individus et des entreprises. Plusieurs pays (Égypte, Jordanie, Maroc, Tunisie...) ont tenté de réformer leurs systèmes de formation professionnelle dans ce sens. Ils ont essayé de les réorganiser et de les orienter vers la satisfaction de la demande de compétences exprimée par les entreprises et d'élaborer des curricula selon leurs besoins en compétences et en tenant compte de l'évolution probable de ces besoins. Pour cela, ils ont adopté l'approche par compétence et le principe du partenariat avec les entreprises. Celles-ci interviennent au niveau de la conception des curricula et au niveau de la formation dans le cadre de formation en alternance. Certains pays ont aussi essayé d'adopter un système de certification des qualifications et une démarche qualité dans leur dispositif de formation. Ils ont de même pris des mesures en vue d'adapter le modèle de gouvernance des établissements de formation professionnelle au modèle de pilotage en fonction de la de-

mande. En principe, assez d'autonomie devait être attribuée à ces établissements pour qu'ils puissent faire preuve de réactivité.

Ainsi, ces pays semblent reconnaître que la formation professionnelle est indispensable pour la montée en gamme de l'économie et que cela exige le passage d'une gestion centralisée à une gestion axée sur la participation des acteurs aux résultats et le renforcement du partenariat entre les établissements de formation et les représentants des entreprises qui relèvent de leurs spécialités.

Les tentatives de réformes ont certes produit des effets positifs et donné lieu à une amélioration des performances de certains établissements de formation professionnelle, mais dans l'ensemble il y a de sérieux problèmes de mise en œuvre des réformes et la réalité demeure assez différente du schéma recherché.

Les composantes du système d'éducation et de formation demeurent peu articulées et la formation plutôt déconnectée des besoins des entreprises et des impératifs de l'employabilité des jeunes. La formation professionnelle demeure le parent pauvre du système de formation et d'éducation et continue à n'attirer que les jeunes qui ont échoué dans le système d'éducation générale et donc ceux qui ont la formation de

base la plus faible, alors que, théoriquement, le succès de la formation professionnelle suppose qu'elle soit fondée sur le libre choix des jeunes. L'adhésion libre des jeunes à la formation professionnelle est un prérequis de toute éducation de qualité, en particulier pour la mise en place de normes de qualité dans le dispositif de formation professionnelle. Or, les jeunes qui poursuivent avec succès des études au niveau de base puis au niveau de l'enseignement secondaire ne songent pas à s'orienter vers la formation professionnelle à moins qu'elle soit intégrée à l'enseignement supérieur universitaire (comme c'est le cas pour les études d'ingénieurs). Le système d'éducation et de formation est en réalité toujours composé de deux grands segments cloisonnés. La formation professionnelle est le segment qui demeure presque e marge.

La persistance de cette attitude négative à l'égard de l'enseignement professionnel n'est pourtant, en un sens, pas si irrationnelle de la part des jeunes et de leurs parents. Leur comportement est en effet déterminé par les perspectives d'emploi, les conditions de travail et les rémunérations auxquelles les jeunes diplômés de la formation professionnelle peuvent s'attendre. Des progrès ont été réalisés de ce point de vue, au moins pour certaines spécialités (variables selon la structure économique du pays) mais pour une bonne partie des diplômés de la formation professionnelle d'abord, ils ont rarement la possibilité de bénéficier d'une formation continue ou d'accéder éventuellement à des études supérieures, et ils sont condamnés à travailler dans des conditions de travail et de rémunération peu attractives, voire informelles. La valorisation de la formation professionnelle et du statut du diplômé passe donc par la mise à niveau progressive de l'économie et de l'amélioration de ces conditions de travail.

Dans la pratique, ce qui domine c'est encore l'absence d'un véritable partenariat entre les établissements de formation et les entreprises et la

faible implication des employeurs dans l'ingénierie de la formation. L'ingénierie et la planification de la formation sont en effet des processus très complexes non encore maîtrisés. Le but est d'intéresser tous les acteurs, en premier lieu au niveau des établissements de formation, à agir en fonction de la demande de qualifications et en vue d'assurer la meilleure qualité et adéquations possibles de la formation fournie. Cela suppose la mise en place d'un système de qualité et de motivation (à travers un système d'incitations) approprié et d'outils d'analyse et de projection des compétences. La prévision des métiers d'avenir est pourtant fondamentale dans le monde actuel caractérisé par la rapidité de l'évolution technologique.

Il n'est pas aisé d'amener les entreprises à participer à ce processus ou au moins à révéler d'une manière précise et standardisée leurs besoins en formation, sans parler de la difficulté de projeter les besoins à long terme en qualifications. C'est un défi pour tous les pays du monde, y compris ceux du Nord de la Méditerranée, mais ceux-ci ont beaucoup plus de progrès à faire. Ils sont encore au début du chemin.

Par ailleurs, la réactivité des établissements de formation professionnelle n'est pas suffisante ; elle doit aller de pair avec la réactivité des composantes du système éducatif responsables de la préparation des élèves qui vont être accueillis par ces établissements. La réactivité des établissements de formation professionnelle risque d'être limitée pendant longtemps par la rareté des professionnels capables de transmettre leur savoir aux jeunes, que ce soit sur les lieux de l'entreprise ou en salles de classes. Tant que le tissu économique sera peu riche et que les technologies adoptées demeureront peu intensives en savoir, les professionnels expérimentés et de haut niveau seront rares. La solution à ce problème est de former des formateurs en s'appuyant sur des sources alternatives de savoir-faire (formation à l'étranger et recours à des formateurs

étrangers, exploitation de résultats de la R&D...).

En attendant, la formation tout au long de la vie reste peu développée et les dispositifs existants pour la gérer ne couvrent qu'une faible partie des employés et des entreprises.

L'idéal est de ne plus séparer de manière si étanche la formation générale traditionnelle de la formation professionnelle et d'intégrer la dimension professionnelle dans toute formation, car tous ceux qui poursuivent des études sont a priori concernés par l'accès à des études supérieures. Quoi qu'il en soit, les pays du Sud de la Méditerranée sont face à une urgence, celle qui consiste à développer et à mettre à niveau effectivement leur système de formation professionnelle. À présent, ce système n'absorbe qu'une minorité de jeunes, moins de 10 % des effectifs de l'enseignement secondaire et supérieur alors que ce pourcentage dépasse souvent la moitié dans les pays plus avancés.

Des réformes profondes au niveau des institutions et des règles qui régissent le système sont à opérer afin de le rendre bien plus attractif et mieux adapté aux besoins du développement économique. Des changements au niveau de l'attitude et du comportement des individus et des entreprises sont à réaliser. De grands investissements demeurent donc nécessaires. Tout cela pourrait et devrait être planifié sur un horizon raisonnable. ■