



**« Séminaire Prospective Méditerranée 2030 »
Paris, 25-27 juin 2009**

LE DEVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN EN MEDITERRANEE: ENJEUX, TENDANCES, STRATEGIE

Dr. Frédéric Blanc, Directeur des Etudes - FEMISE - Institut de la Méditerranée

Sommaire



● **Le capital humain, une chance sous conditions**

1: La dimension quantitative

2: L'impératif de l'emploi

3: Des conditions initiales préoccupantes

4: Les migrations, bien que pouvant bénéficier aux deux rives, ne peuvent être un facteur d'ajustement sans concertation

● **Les quatre enjeux majeurs pour l'éducation/formation**

1: Favoriser une utilisation optimale de l'offre de travail

2: Faciliter la réponse à l'ouverture des économies

3: Implanter l'économie de la connaissance

4: Lutter contre l'exclusion et la pauvreté

● **Tendances et stratégie alternatives**



I. Le capital humain une chance **sous conditions**

1) La dimension quantitative

Trois facteurs de tensions sur l'emploi :

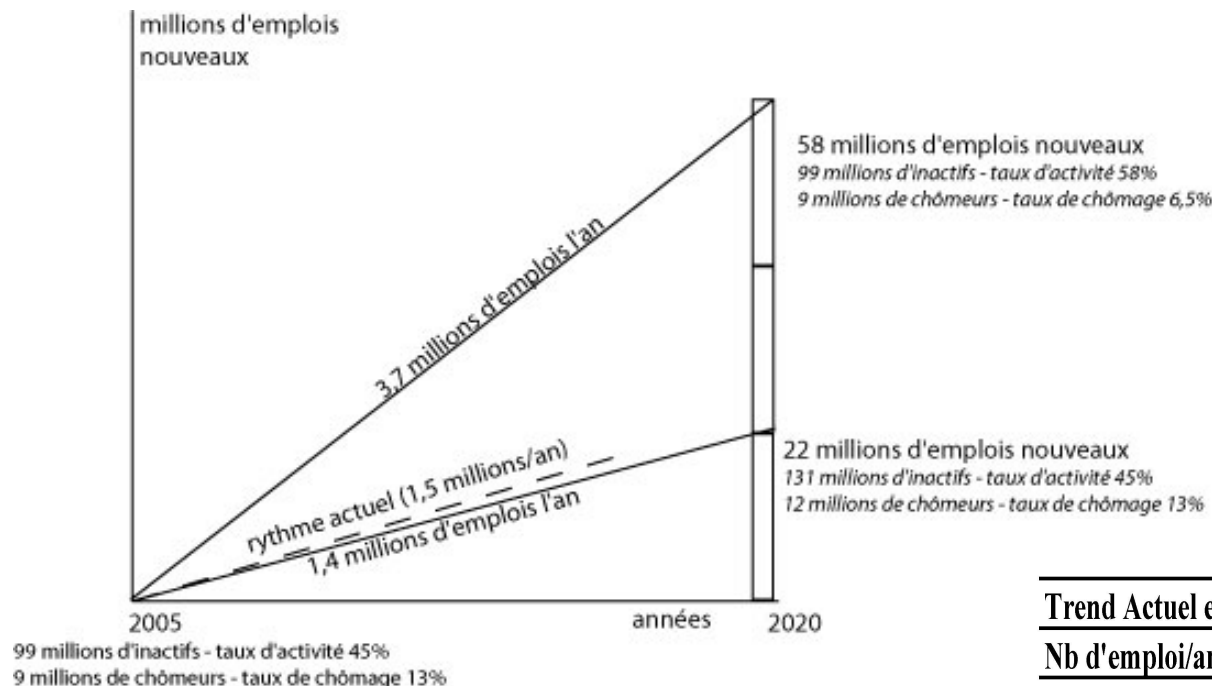
- un taux d'activité faible: une moitié de la population en âge de travailler non présente sur le marché du travail ;
- un taux de chômage régional élevé parmi les actifs ;
- une forte population de jeunes arrivant sur le marché du travail dans les 15 prochaines années.

2005	Total PM
Totale	260 410 199
dont moins de 15ans	82 061 599
Part des moins de 15 ans	32%
Population en âge de travailler (15 ans et +) [1]	178 348 600
Population active 2005** [2]	79 377 844
Emplois 2005	70 045 847
Taux d'activité [2]/ [1]	45%
Taux de chômage [4]/[2]	13%
Nb de non actifs [3]=[1]-[2]	98 970 756
Nb de Chômeurs [4]	9 331 997
Nb de non actifs et de chômeurs [3]+[4]	108 302 753



2) L'impératif de l'emploi dans les PM:

- Création de 22,5 millions d'emplois nouveaux pour maintenir taux d'activité et taux de chômage. Mais en 2020 131 millions de personnes sans activité et 12,3 millions de chômeurs.
- Création 58 millions d'emplois nouveaux pour maintenir le nombre de personnes sans activité à son niveau actuel de 100 millions et le nombre de chômeurs autour de 9 millions.



- Actuellement, le rythme est compatible avec le premier objectif,
- mais il doit plus que doubler pour le second.

	Total PM
Trend Actuel en nb d'emplois l'an	1 577 732
Nb d'emploi/an nécessaire pour maintenir les ratios	1 436 646
Nb d'emploi/an pour stabiliser le nb de non actifs	3 709 086



3) Des conditions initiales préoccupantes

- La relation Emploi-Croissance dans les PM : élasticités apparemment élevées, mais influencées par le poids de l'emploi public (notamment chez les diplômés).
- Un déficit quantitatif dans l'investissement domestique et étranger, doublé d'une orientation qualitative inefficace.
- Une trop faible productivité globale et lorsqu'elle existe peu pourvoyeuse d'emplois
- Un capital humain dont les progrès en matière d'éducation ne correspondent pas aux évolutions des besoins de l'économie (distorsion de statut en défaveur de l'emploi formel privé, faibles possibilités d'adaptabilité et d'accumulation de l'expérience, % important d'inactifs non scolarisés)
- Un secteur informel très important qui, s'il assure de facto une grande flexibilité, tend à accentuer les tendances constatées, à fragiliser la situation des employés et à amoindrir l'impact des réformes économiques.

4) Les migrations, bien que pouvant bénéficier aux deux rives, ne peuvent être un facteur d'ajustement sans concertation



- Des tendances démographiques nord et sud complémentaires.
- Une source de revenus qui équilibre les balances des paiements, mais d'usage peu productif. Une demande émanant des pays développés pour satisfaire leurs besoins pouvant accroître le brain-drain. Une asymétrie d'information qui entraîne une faible adéquation entre les besoins et les flux.
- Un contexte politique extrêmement sensible qui implique des avancées à pas comptés et de façon concertée.

II. Les quatre enjeux majeurs pour l'éducation/formation

1) Premier enjeu: mieux utiliser l'offre de travail

Rôle central de l'ETFP (Education technique et formation professionnelle) et de la Formation Continue

pour aller vers un nouveau régime de croissance

Nécessité de répondre à deux énigmes:

- Pourquoi on a seulement 10% des élèves dans les formations professionnelles alors qu'elles insèrent à 80% ?
- Pourquoi les pays les plus dynamiques en termes de productivité globale comme la Tunisie ont 30% de chômage des diplômés

Trois hypothèses :

- Un système de représentation à modifier
- Des difficultés institutionnelles lourdes
- Une action limitée à l'ETFP et non systémique= inopérante

Deuxième enjeu : s'adapter à l'ouverture des économies

● L'ouverture implique une capacité d'ajustement :

- Des réallocations sectorielles
- Des entrées/sorties d'entreprises
- Des compétences techniques et professionnelles pour bénéficier des entrées d'investissements directs (en particulier dans les qualifications de niveau intermédiaire)

L'ouverture implique de nouvelles compétences:

- ➤ Développement des services productifs
- Capacité au networking international
- Recherche de qualité/ normes etc.
- Nouveaux métiers

Impératif = avoir un système éducatif et de formation qui produise à la fois de la polyvalence et de la compétence pointue

Troisième enjeu: permettre la pénétration de l'économie de la connaissance

L'éducation / formation est au cœur du processus de mise en place d'une Knowledge Economy dont le régime de croissance est fondé sur l'innovation, l'apprentissage endogène ou d'origine externe, les économies d'échelle etc.

Jouent ici:

- La diffusion de la culture scientifique et technique à tous les niveaux
- Les choix disciplinaires des étudiants et le fonctionnement de l'orientation
- La diffusion de la formation professionnelle et de la formation tout au long de la vie
- La reconnaissance sociale des métiers de chercheurs et de techniciens

Choix d'orientation des étudiants

Table 10: Distribution of University Students by Field of Study in selected countries (percent, most recent year)

	Year	Education and Humanities	Social Sciences	Medicine	Scientific, Technical, and Engineering	Others
Algeria	2003	16.4	38.2	7.1	18.0	20.2
Egypt	1995	35.0	41.2	7.4	10.2	6.1
Jordan	2002	30.0	26.0	10.0	30.0	4.0
Lebanon	2003	21.2	38.8	8.5	25.7	5.8
Morocco	2003	27.6	47.8	3.9	18.3	2.3
Syria	1994	29.2	28.2	11.5	25.3	5.8
Tunisia	2002	22.0	27.0	7.0	31.0	13.0
WBG	2003	42.4	33.4	5.6	18.1	0.4
China	1994	22.8	9.4	8.9	46.8	12.1
Korea	2002	23.4	20.4	7.3	41.1	7.9
Malaysia	2002	20.0	27.0	4.0	40.0	11.2
Philippine	2002	20.0	31.0	9.0	24.0	16.0
Thailand	1995	12.2	59.7	5.9	17.6	4.7
Argentina	2002	10.0	35.0	10.0	14.0	31.0
Bolivia	2000	26.0	33.0	17.0	16.0	8.0
Chile	2002	20.0	35.0	9.0	32.0	5.0
Colombia	1996	17.1	43.2	9.1	28.5	2.2
Mexico	2002	15.0	42.0	8.0	32.0	4.3
Peru	1991	13.0	42.1	11.4	24.3	9.2

Sources: UNESCO Statistical Yearbook 1998 and UIS database.

Quatrième enjeu: lutter contre l'exclusion et la pauvreté

Cible : échecs/abandons d'études, travailleurs du secteur informel, femmes, monde rural .

- Les abandons représentent environ 20% dans la région= cause majeure de pénétration dans trappe à pauvreté.
- Femme inactives au chômage et non scolarisés % un des plus importants au monde
- Proposer une formation = incitation forte à la formalisation
- Monde rural = désavantage particulier en matière de formation technique et professionnelle

III. Quelle stratégie pour modifier les tendances (scénario alternatif) ?

- 1) Partir des besoins à venir
- 2) Appliquer une démarche globale et choisir des leviers virus
- 3) Utiliser les possibilités de coopération internationale
- 4) Faire évoluer les institutions

1) Partir des besoins à venir et identifier les compétences liées

- **La demande liée aux investissements directs** étrangers qu'elle soit le fait des firmes implantées ou des sous traitants locaux.
- **La demande des PMI/PME locales** qui sont engagées, du fait de l'ouverture des économies dans des opérations de remontée en gamme et de mise à niveau,
- **La demande de formalisation** d'un important secteur informel et des non diplômés qui nécessite des capacités de base et des dispositions à la création d'entreprises et à leur développement,
- **La demande générale de qualifications intermédiaires** qui font grandement défaut dans des systèmes hypertrophiés aux deux extrémités de la pyramide des qualifications, en particulier dans les secteurs liés au développement rural.

2) Appliquer une démarche globale et choisir des leviers virus

- **Raisonnement système** et penser évolution éducation/formation en relation avec évolutions sociétales amont et aval
 - **Amont** : système méritocratique (diplômes vs. compétences, places de pouvoirs dans l'administration, sous-valorisation chercheur et technicien)
 - **Aval**: nécessité impérative d'une sorte de « small business act » et réformes climat des affaires en parallèle avec réformes éducation/form. prof.
- **Choisir des leviers « virus »** pour entraîner le changement social:
 - **Promouvoir approche compétences** par rapport à diplôme et mise en place de dispositifs d'accréditation des compétences avec correspondance diplômes.
 - **Créer un socle de base technique minimum** à la fin de la scolarité obligatoire et généraliser son acquisition
 - **Créer des institutions nouvelles intégrant plusieurs dimensions** : sociale/éducative/professionnelle(cf. Ecole deuxième chance)
 - **Professionaliser davantage les formations générales** et augmenter la culture générale dans les formations techniques et professionnelles
 - **Développer l'alternance**

3) Utiliser les possibilités de coopération internationale

Coopération impérative compte tenu des besoins de mobilité:

- Réunir les hauts conseils des qualifications **pour avancer sur un espace régional des qualifications** à partir des réflexions nationales en cours.
- **Définir un socle de base technique commun à la fin de la scolarité obligatoire**: maîtrise de l'informatique de base, des mathématiques, de la langue nationale écrite et parlé avec une langue étrangère.
- **Identifier les 100 métiers d'avenir** , les compétences liées et mettre en place le network des meilleures institutions pour y former.

Degré de coopération effectif : fonction de l'évolution de l'intégration Euromed et de l'avancée de l'UpM)

4) **Faire évoluer les institutions**

Ce point est essentiel mais relativement bien traité. Il s'agit:

- De rapprocher les institutions éducatives et de formation de l'entreprise
- De développer les partenariats public privés et les centres privés
- De modifier les statuts et les compétences des formateurs.

Ces mesures seront véritablement opérantes si en parallèle:

- La création d'entreprise est facilitée,
- Si l'environnement général des affaires est plus transparent

C'est la raison pour laquelle un « small business act » ou quelque chose d'approchant doit être mis en place en même temps qu'une réforme des systèmes de formation.