

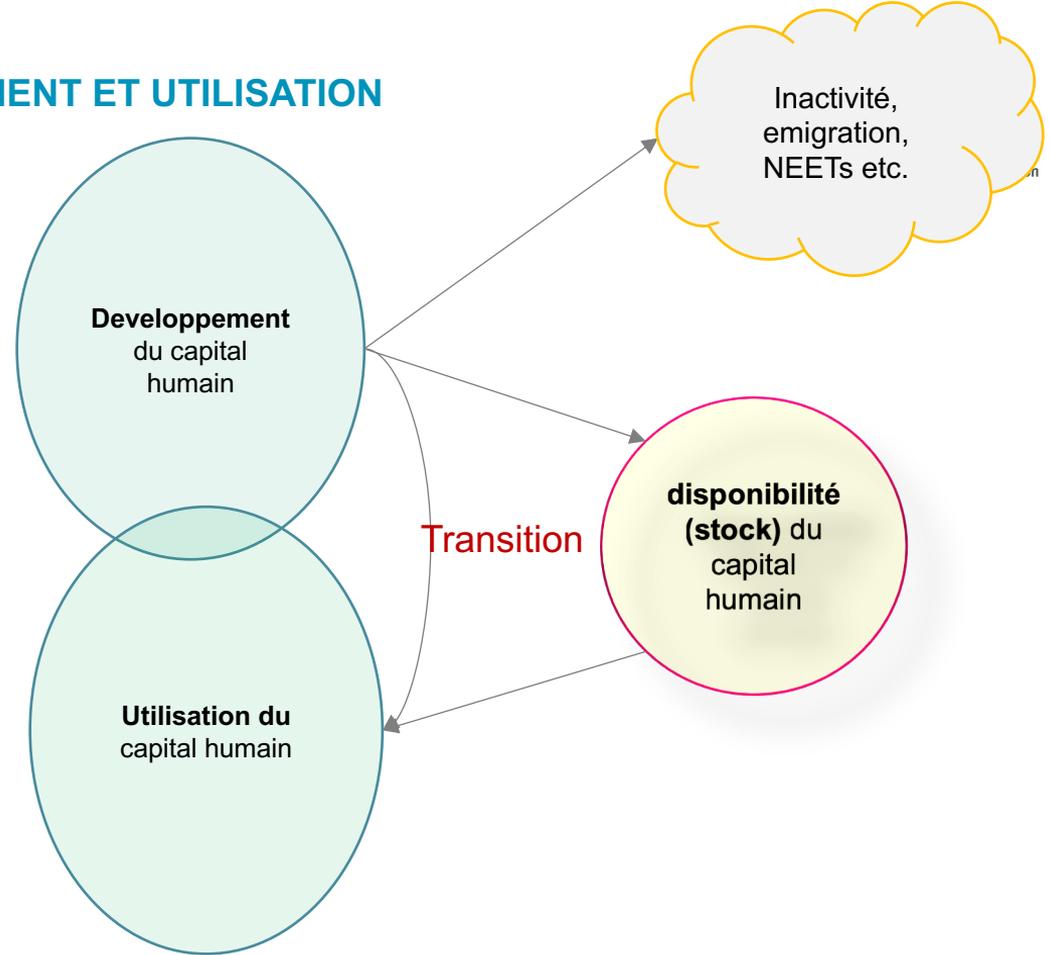
Torino Process 2018-2020

DÉVELOPPEMENT ET UTILISATION DU CAPITAL HUMAIN DANS
LE SUD ET L'EST DE LA MÉDITERRANÉE

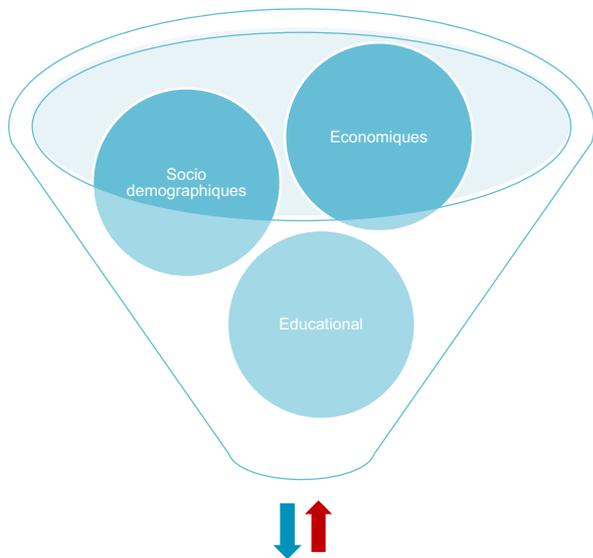


COMPLEXITÉ DU PROCESSUS DÉVELOPPEMENT ET UTILISATION DU CAPITAL HUMAIN

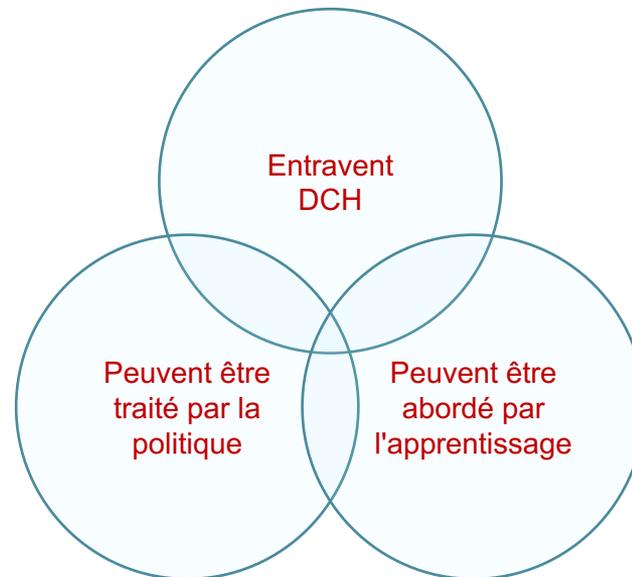
LE CAPITAL HUMAIN est défini comme l'ensemble des connaissances, des compétences, des talents et des capacités **possédés et utilisés** par les individus à des fins économiques, sociales et personnelles.



CADRE D'ETABLISSEMENT DES ANALYSES ETF



Demande en compétences (FP dans la perspective de l'apprentissage tout au long de la vie)



Transformations technologiques et digitales

- impact disruptif de la digitalisation et de l'intelligence artificielle
- nouveaux modèles de production et de commerce

Mondialisation; intégration des marchés; connectivité

- changements dans la fabrication, les services et le commerce
- concurrence, intégration du marché et spécialisation

Changement climatique

- verdir les industries et la consommation
- efficacité des ressources (économies circulaires)

Changements démographiques

- diminution du potentiel des jeunes
- émigration de personnes plus jeunes et plus qualifiées



CONTEXTE SOCIO-ÉCONOMIQUE DU SUD MÉDITERRANÉEN

Démographie:

- 1/3 de la population de la région a moins de 15 ans ([Graph 1](#))
- Forte émigration des personnes éduquées notamment (fuite des cerveaux) et afflux de réfugiés et travailleurs étrangers (au Liban et en Jordanie, mais pas seulement)

Economie:

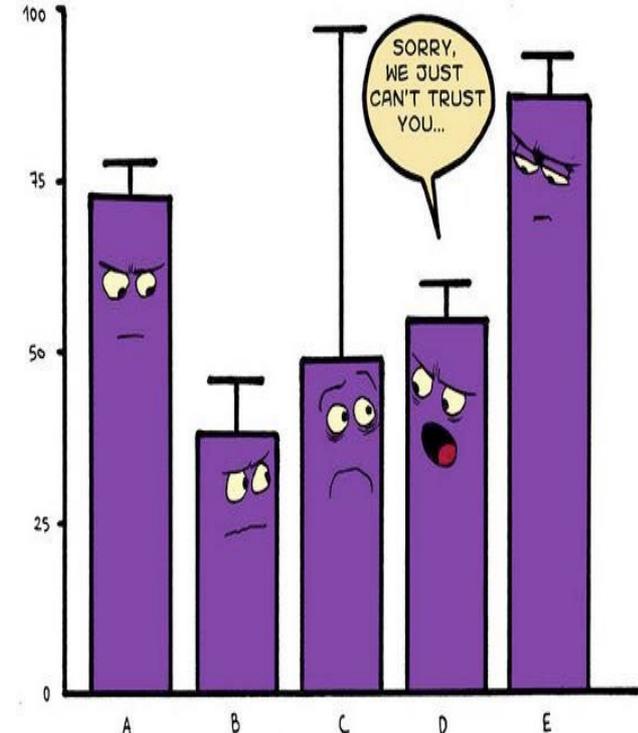
- Croissance sans emplois ou création d'emplois peu qualifiés,
- Forte proportion d'auto-emploi ([Graph 2](#)) et de MPME (95% avec moins de 5 salariés)
- Secteur informel important : 4 travailleurs sur 5 au MA, 3 sur 5 en EG, PA and TN

Marché de l'emploi:

- 2/3 de la population en âge de travailler sont au chômage ou inactifs ([Graph 3](#))
- Seule 1 femme sur 4 est sur le marché du travail,
- 1/3 des jeunes n'ont pas d'emploi ni d'études ou de formation – NEETs ([Graph 4](#))

Education & compétences:

- Meilleur accès mais corrélation inverse entre éducation et emploi ([Graph 5](#))
- Faibles services d'adéquation en raison du manque de mécanismes d'anticipation des compétences et des SPE en difficulté...



PRINCIPALES CONCLUSIONS DE L'ANALYSE : DÉFIS DU CAPITAL HUMAIN DANS LA RÉGION SEMED

Sous-utilisation du capital humain entravant la croissance et la création d'emplois

- niveau élevé d'inactivité et de chômage des jeunes et des femmes
- incidence négative de l'inadéquation horizontale et verticale
- stock négatif de migration nette

Exclusion social et écart genre: une perte importante de potentiel du capital humain,

- écart important entre les sexes, NEET et chômage longtermes
- faible participation à la formation continue
- niveau élevé d'informalité
- La crise du Covid-19 devrait exacerber les inégalités

Préparation insuffisante pour anticiper et répondre aux besoins futurs en matière de compétences

- implication limitée du secteur privé dans l'anticipation et le développement des compétences
- systèmes d'éducation et de formation pas suffisamment flexibles et réactifs aux demandes du marché du travail
- manque de données et de systèmes de suivi et d'évaluation



PRINCIPALES CONCLUSIONS DE L'ANALYSE: RÉPONSES POLITIQUES NATIONALES

- **Accès** à l'enseignement général et à l'alphabétisation s'est amélioré dans tous les pays tandis que l'accès à l'EFPP reste limité, sauf en Égypte, en Israël et au Liban
- **Gouvernance multi-niveaux** : progrès significatifs dans tous les pays, avec un écart entre les régions du Maghreb et du Mashrek.
- **Anticipation et adéquation des compétences** progressent lentement, notamment en termes de collaboration avec le secteur privé et d'appui aux SPE...
- **Modernisation de l'environnement d'apprentissage** et diversification de l'offre de compétences : les pays ont de plus en plus développé et appliqué de nouvelles méthodologies d'enseignement et d'apprentissage pour mieux répondre aux besoins:
 - L'approche par compétences, programmes d'études modulaires, compétences clés, etc.
 - Assurance qualité, CNC et reconnaissance des acquis
 - La formation en milieu du travail sous ses différentes formes bénéficie d'une attention accrue
- **Inclusion et compétences pour tous** : En particulier les politiques visant à
 - développer l'apprentissage des adultes dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie pour accroître l'employabilité,
 - prévenir l'abandon précoce de l'éducation et de la formation,
 - soutenir les transitions école-travail et travail-travail par la reconversion et le perfectionnement

PRINCIPALES CONCLUSIONS DE L'ANALYSE : PRIORITÉS D'ACTION

Bâtir des partenariats solides en matière de compétences, une nécessité pour la mise en place de systèmes souples et résilients

- Favoriser la mise en place d'un écosystème de gouvernance multiniveaux et multi-acteurs aux niveaux national, sectoriel et local
- Diversifier et soutenir les mécanismes financiers de l'ETF afin de répondre aux différents besoins et de garantir la viabilité budgétaire

Instaurer une culture de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et renforcer la Formation Continue, pour garantir l'inclusion sociale et la transition numérique/verte

- Renforcer la formation continue pour le perfectionnement et la reconversion
- Placer les groupes vulnérables au cœur du l'apprentissage tout au long de la vie
- Transformer écoles et universités en institutions d'apprentissage tout au long de la vie

L'offre de compétences devrait faciliter la transition sur le marché du travail,

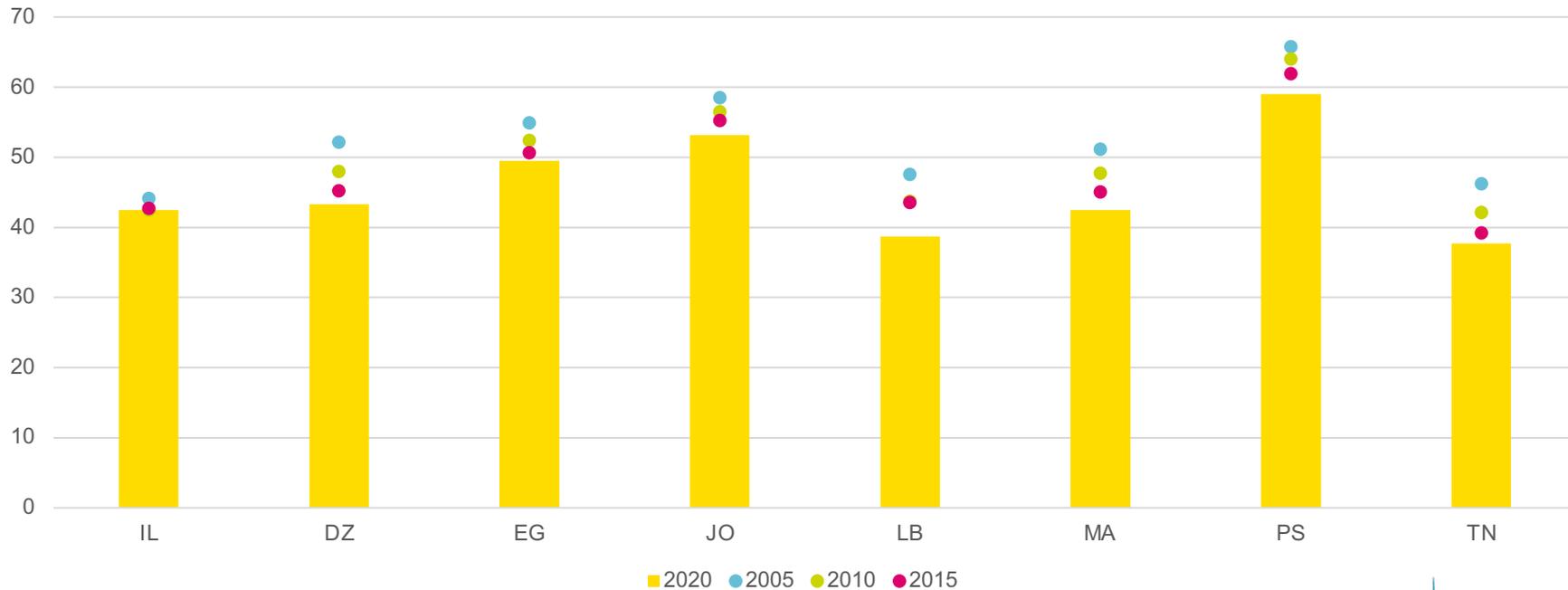
- Créer les conditions d'un système d'orientation professionnelle tout au long de la vie
- Réglementer et étendre la formation en milieu du travail pour une transition plus efficace et plus rapide
- Compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie sur la numérisation, l'entrepreneuriat et les compétences non techniques [Key Competences for Lifelong Learning](#)

Données pour une meilleure anticipation et mise en adéquation des compétences, et suivi des performances du marché du travail

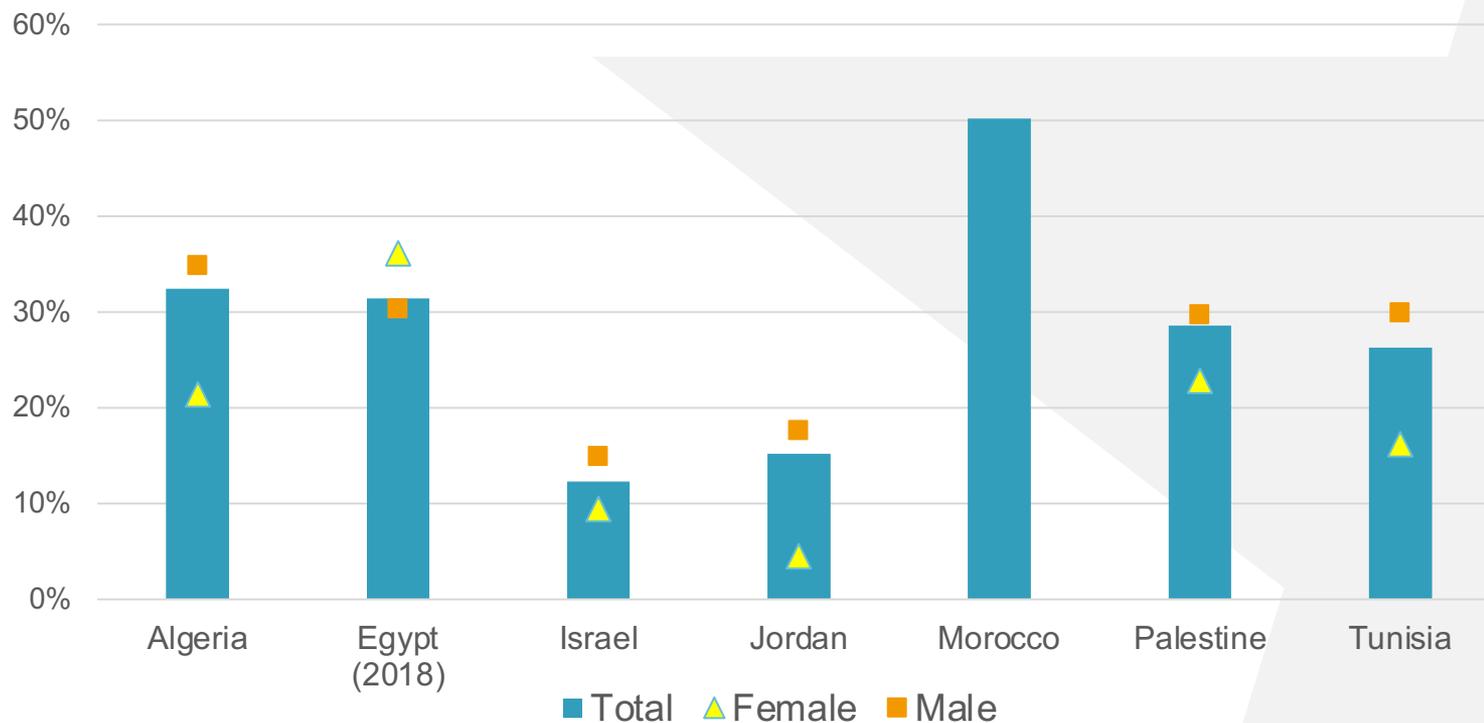


DECREASING BUT VERY YOUNG POPULATION

Share of youths (0-24) in the population

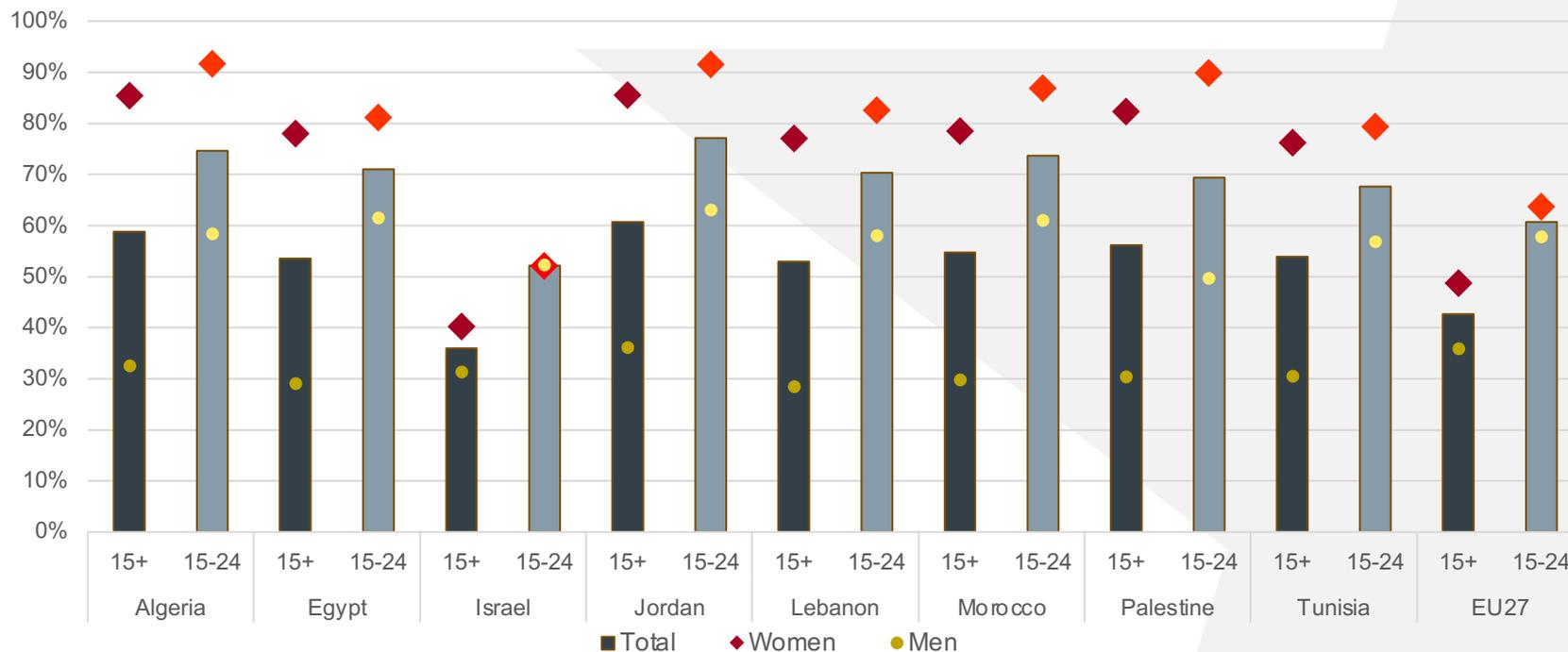


SELF EMPLOYMENT RATE BY SEX IN SEMED COUNTRIES, 2019, AGE GROUP 15+



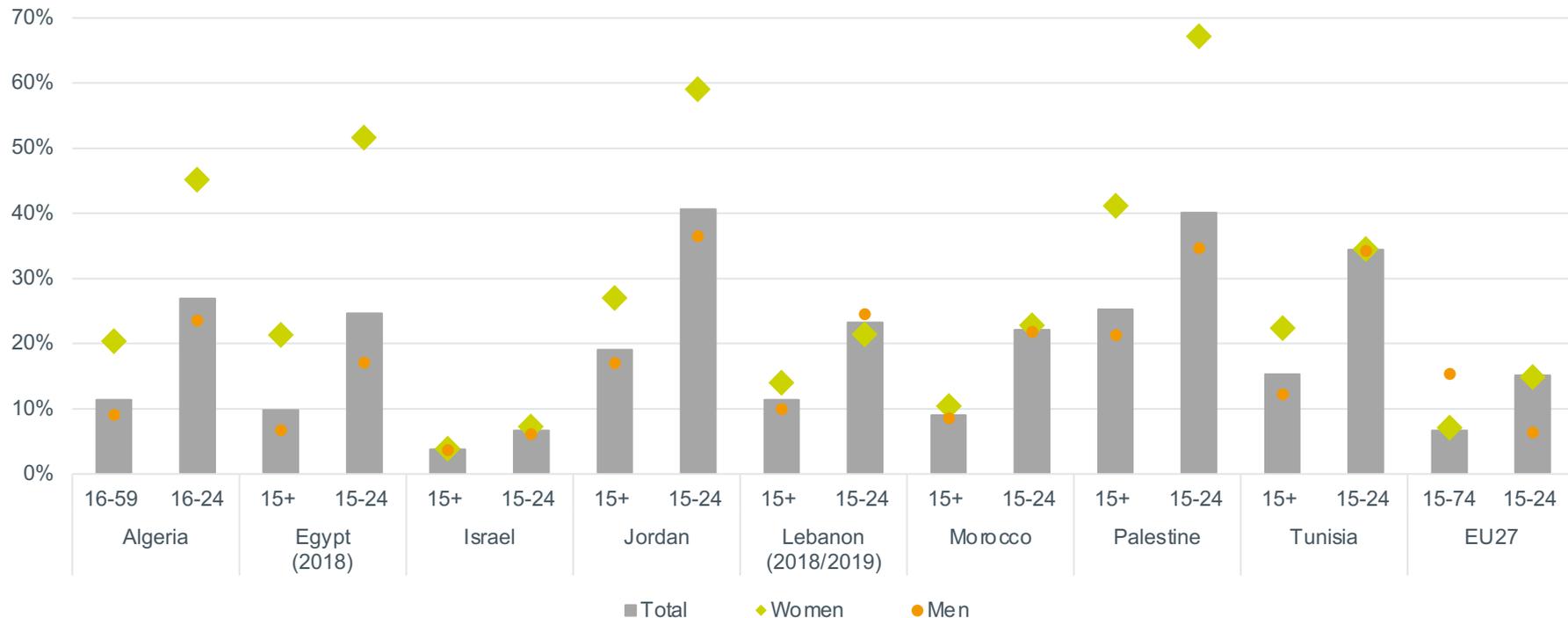
Source: ETF Database / KIESE 2020

INACTIVITY RATE (AGE GROUPS 15+ AND 15-24), 2019



Source: ILOSTAT, modelled estimates (<https://ilostat.ilo.org/data/>), and Eurostat

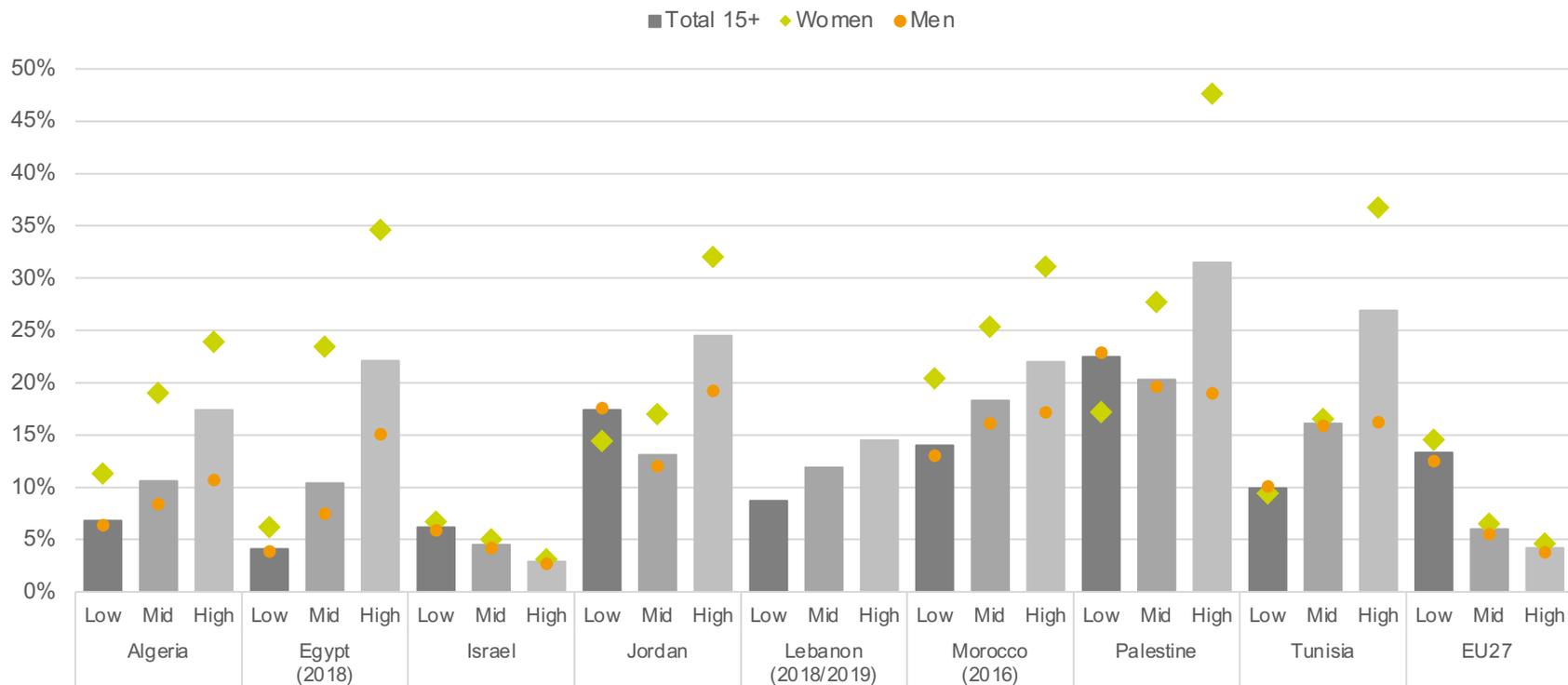
UNEMPLOYMENT RATES (AGE GROUPS 15+ AND 15–24), 2019



Source: ETF (2020b); ETF data collected from national statistical offices and Eurostat

Note: Algerian age groups are 16–59 and 16–24 (not 15+ and 15–24); Egypt data refers to 2018, Lebanon data refers to the period April 2018–March 2019; Morocco data is based on ILOSTAT modelled estimates; EU-27 refers to age group 15–74 (not 15+).

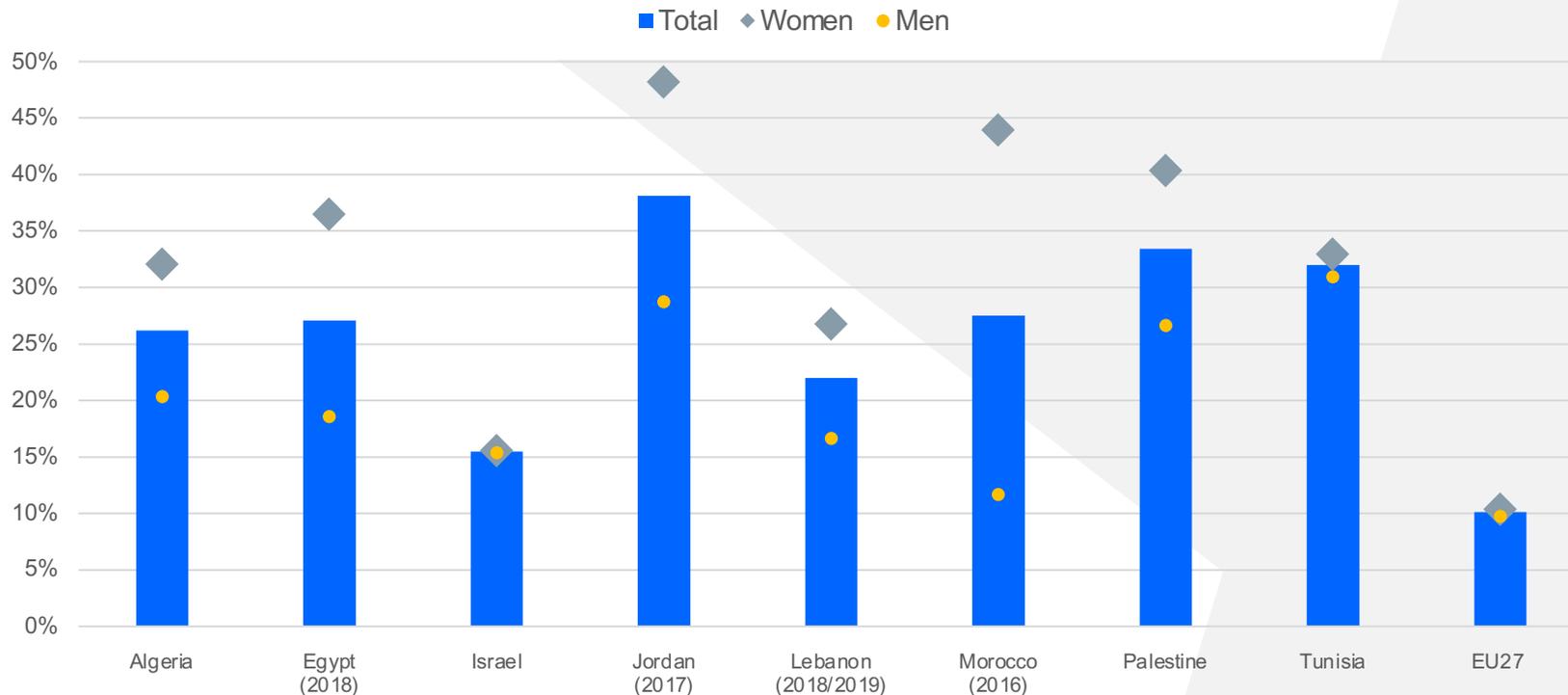
UNEMPLOYMENT RATE (% AGED 15+) BY EDUCATIONAL ATTAINMENT, 2019



Source: ETF (2020b); ETF data collected from national statistical offices; Eurostat

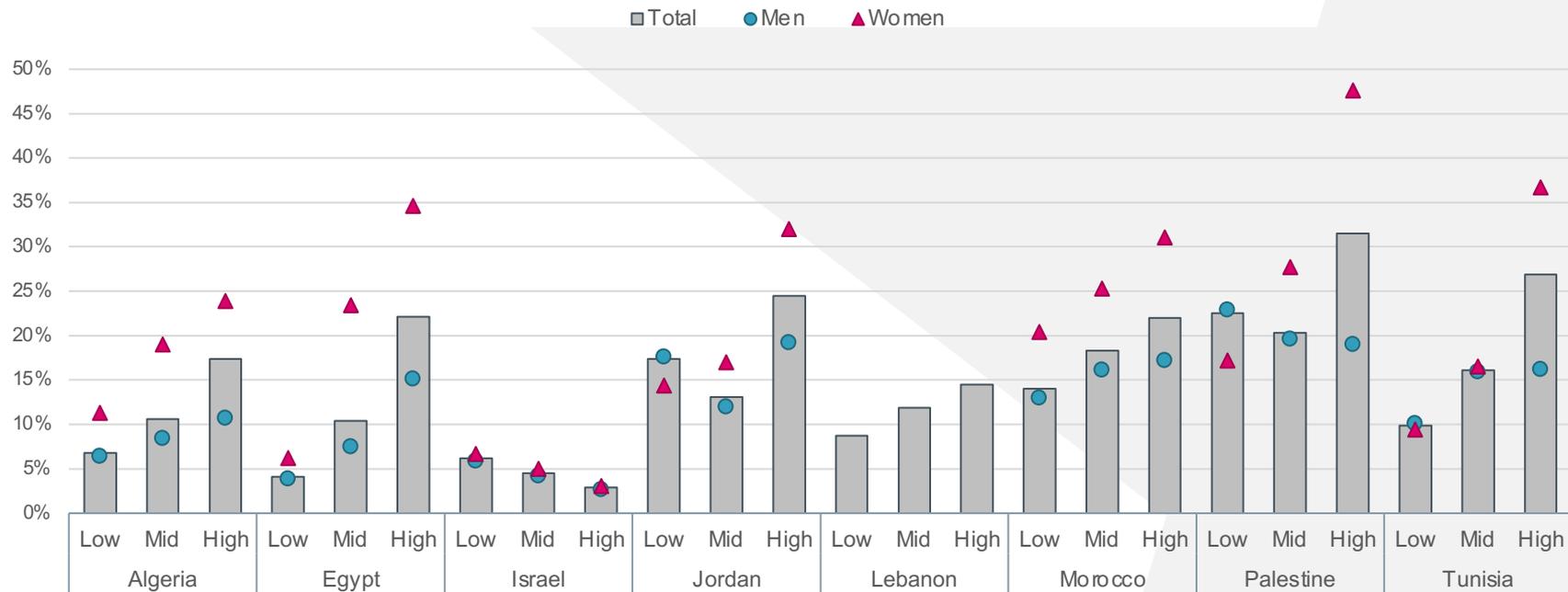
Note: Broad educational attainment levels (definition differs for the level 'Low'): LOW: ISCED-11 0–2 for Israel, Palestine, EU-27; LOW: ISCED-11 0–1 for Algeria, Lebanon, Palestine, Tunisia; LOW: ISCED-11 1–2 plus no schooling for Egypt; LOW: ISCED-11 2 for Morocco; MID: ISCED-11 3–4; HIGH: ISCED-11 5–8.

NEET'S TRENDS



Source: ETF, KIESE 2020; ETF data collected from National Statistical Offices and ILOSTAT; Eurostat (edat_lfse_20)

THE EDUCATION PARADOX: Unemployment rate by educational attainment and gender 15+

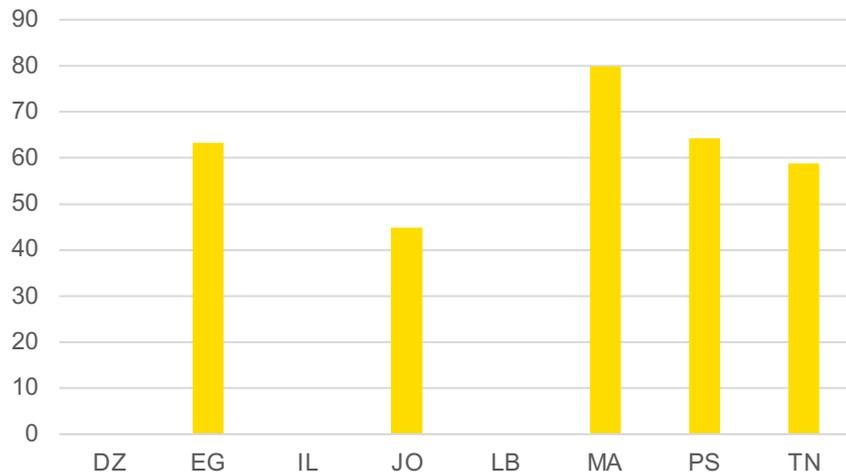


Source: ETF, Key Indicators on Education, Skills, and Employment, 2019



VERY HIGH INFORMALITY

Share of informal employment, 2014 or
LAD

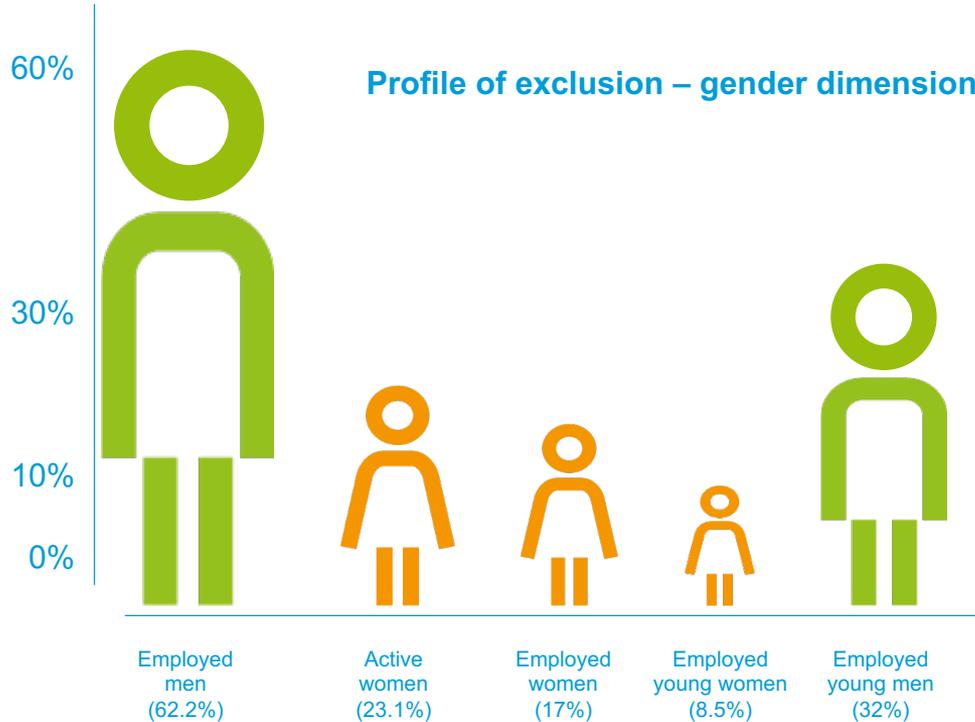


4 out of 5 workers are
informal in Morocco, and

3 out of 5 in Egypt,
Palestine and Tunisia



WOMEN ARE AFFECTED BY MANY FACTORS OF EXCLUSION..



Data source: ETF KIESE 2019

... and their opportunities to enter the labour market is almost non-existent in some countries

FIGURE 2: RANKING IN GLOBAL COMPETITIVENESS, GLOBAL INNOVATION, DIGITAL READINESS AND ECONOMIC COMPLEXITY INDEXES (AND CHANGES VIS-A-VIS PREVIOUS EDITIONS)

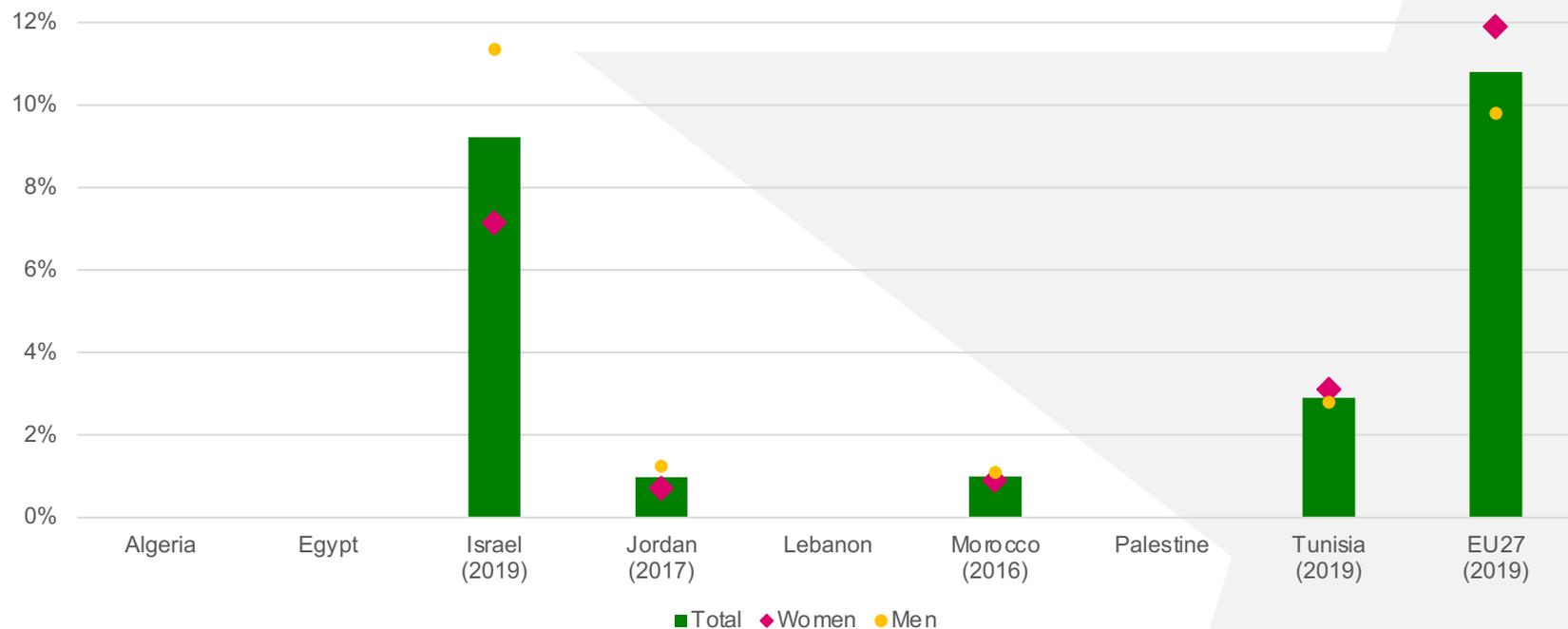
Country	1. Global Competitiveness Index 2019 [x/141]	2. Global Innovation Index 2020 [x/131]	3. Digital Readiness Index 2019 [x/141]	4. Economic Complexity Index 2018 [x/133]
Algeria	89 (+3)	121 (-8)	95	122 (+7)
Egypt	93 (+1)	96 (-4)	92	66 (+1)
Israel	20 (=)	13 (-3)	21	20 (+6)
Jordan	70 (+3)	81 (+5)	68	51 (+1)
Lebanon	88 (-8)	87 (+1)		45 (=)
Morocco	75 (=)	75 (-1)	86	91 (-6)
Tunisia	87 (=)	65 (+5)	87	46 (-2)

Source: 1. WEF, Global Competitiveness Index 4.0 (GCI) 2019; 2. WEF, Global Innovation Index (GII) 2020; 3. Cisco, Country Digital Readiness (DRI) 2019; 4. Harvard Center for International Development, The Atlas of Economic Complexity (ECI) 2018.

Note: No data available for Palestine. Digital Readiness Index (DRI) not available for Lebanon. The figures in brackets indicate the changes in the ranking compared to the previous editions: 2018 for the Global Competitive Index (GCI) [x/140], 2019 for the Global Innovation Index (GII) [x/129], 2013 for the Economic Complexity Index (ECI) [x/133]. For example, '89 (+3)' for Algeria in GCI indicates that Algeria is ranked 89 out of 141 in 2019 and was ranked 92 out of 140 in 2018. The previous edition is not available for the DRI.



PARTICIPATION IN TRAINING/LIFELONG LEARNING (% AGED 25-64)



Source: ETF, KIESE 2020; ETF Data collected from national statistic offices and EUROSTAT.

Note: Data is missing for Algeria, Egypt, Lebanon and Palestine. Morocco data refer to the age range 15+

THANK YOU

Website
www.etf.europa.eu

Twitter
[@etfeuropa](https://twitter.com/etfeuropa)

Facebook
facebook.com/etfeuropa

YouTube
www.youtube.com/user/etfeuropa

Instagram
instagram.com/etfeuropa/

LinkedIn
linkedin.com/company/european-training-foundation

E-mail
info@etf.europa.eu

Torino Process Guidelines:

<https://www.etf.europa.eu/en/document-attachments/torino-process-2018-20-guidelines>

