



*Comité Económico y Social Europeo*

**REX/506**  
**Educación y formación en la región euromediterránea**

## **PROYECTO DE DOCUMENTO INFORMATIVO**

Sección de Relaciones Exteriores

**Educación y formación profesional en la región euromediterránea**

Ponente: **Cinzia Del Rio**

A la atención de los miembros de la Sección

Reunión de la Sección	26/02/2019
Contacto	<a href="mailto:rex@eesc.europa.eu">rex@eesc.europa.eu</a>
Plazo de presentación de enmiendas	
Administrador	Georges-Henry CARRARD
Fecha del documento	15/02/2019

Grupo de Estudio	Educación y formación profesional en la región euromediterránea
Presidenta	Helena DE FELIPE LEHTONEN
Ponente	Cinzia DEL RIO
Miembros	Laura GONZÁLEZ DE TXABARRI ETXANIZ (ES-GRII) Henri MALOSSE (FR-GRI) Manthos MAVROMMATHIS (CY-GRI) Christian MOOS (DE-GRIII) Lidija PAVIĆ-ROGOŠIĆ (HR-GRIII) Georgios PETROPOULOS (EL-GRII) José Manuel ROCHE RAMO (ES-GRIII) Jean-Marc ROIRANT (FR-GRIII) Ozlem YILDIRIM (FR-GRII) Tony ZAHRA (MT-GRI)
Experta (por la ponente)	Marta SCARPATO
Consulta	..., DD/MM/AAAA
Fundamento jurídico	Artículo ... del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
Decisión del Pleno	DD/MM/AAAA
Fundamento jurídico	Artículo 31 del Reglamento interno Documento informativo
Sección competente	Relaciones Exteriores
Aprobado en sección	DD/MM/AAAA
Aprobado en el pleno	DD/MM/AAAA
Pleno n.º	...
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	.../.../...

## **Introducción**

El Comité de Seguimiento Euromed del CESE ha resuelto centrar su atención en la situación de la educación y la formación profesional en la región euromediterránea, y presentar un análisis preliminar de la cuestión que podría utilizarse, en sus futuras actividades, para profundizar el diálogo y el intercambio regional.

En la Cumbre Euromediterránea de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares de 2018 (Turín, 17-18 de diciembre) se presentó un análisis preliminar con el objetivo de reforzar el diálogo y el intercambio interregional en sus próximas actividades.

El presente documento (que se ha enriquecido con varios de los comentarios y recomendaciones de los participantes en la Cumbre) no pretende ofrecer una descripción o una evaluación exhaustiva de la situación de la educación y la formación profesional en la región euromediterránea, tarea que ya han llevado a cabo otras instituciones (en particular la Fundación Europea de Formación —ETF— y académicos, investigadores y otros organismos y centros de investigación europeos). sino que, por el contrario, tiene como objetivo:

- impulsar un debate y análisis conjuntos para profundizar en el conocimiento recíproco y evitar la reproducción de estereotipos que puedan entorpecer los debates positivos entre los representantes laborales y la sociedad civil en la región euromediterránea;
- hacer hincapié en el papel estratégico que puede desempeñar una educación y formación profesional de acceso universal, garantizadas por servicios públicos de calidad, con personal cualificado y bien remunerado, y en estrecho contacto con todas las partes interesadas, los interlocutores sociales y la comunidad. Esto contribuirá de manera esencial a la consolidación en la región de democracias fuertes, sociedades con menos desigualdades y economías sólidas, lo que permitiría una colaboración euromediterránea fructífera, que respete la diversidad y el reconocimiento del valor de las aportaciones que pueda realizar cada país;
- animar a los socios de la región euromediterránea a que busquen herramientas comunes y buenas prácticas, con el fin de abordar los retos a los que se enfrentan para lograr una educación y formación profesional mejores y más eficientes. Entre otros, el reconocimiento mutuo de competencias y capacidades, la mejora de la empleabilidad y el desarrollo profesional de los trabajadores y el personal de educación y formación profesional, el aumento de las posibilidades de movilidad para los educadores, los estudiantes y los trabajadores, y la garantía de que las mujeres y los jóvenes, también de zonas rurales, tienen acceso a educación y formación profesional de calidad, ofreciendo orientación y asesoramiento profesional; y
- confirmar que la inversión en educación y formación profesional, dirigida a los jóvenes (principalmente pero no de forma exclusiva), es una de las mejores respuestas a los retos del desempleo y del subempleo, los cuales constituyen uno de los principales motivos para el aumento de los flujos migratorios desde esos países, y al reto de subsanar el desequilibrio entre oferta y demanda en el mundo laboral mediterráneo. Una forma efectiva de evitar diferencias, desigualdades y conflictos, y de trabajar por un plan coherente de inversiones específicas en la región destinadas a sectores de producción clave con el fin de fomentar un desarrollo sostenible de la región euromediterránea.

## 1. Conclusiones y recomendaciones

- El derecho a una educación inclusiva y de calidad, a la formación y al aprendizaje permanente está reconocido como un elemento clave para el desarrollo de un país; la consolidación de un sistema de educación y formación profesional en todos los países de la región euromediterránea debería formar parte de un proyecto destinado a consolidar democracias fuertes, economías sólidas y sociedades con menos desigualdades.
- La inversión en capital humano es esencial, no solo para el desarrollo sostenible de los países, sino también para garantizar la estabilidad y la seguridad de la región euromediterránea. Los datos indican que las tasas de acceso y permanencia en la educación y la formación son muy dispares en la región, y que el abandono escolar prematuro entre el alumnado, principalmente de las niñas, sigue siendo muy elevado en algunas zonas.<sup>1</sup>
- Los sistemas de educación y formación profesional deberían ser accesibles para todos y proporcionar a las personas una base sólida de valores y conocimientos compartidos, además de estar respaldados por servicios públicos de calidad
- La baja tasa de actividad en casi todos los países del sur del Mediterráneo es preocupante, registrándose una tasa media de empleo informal que alcanza el 50 %; la tasa de participación de las mujeres se sitúa en torno al 25 %, y el 30 % son «ninis».
- La formación profesional sigue resultando poco atractiva para los jóvenes de varios países mediterráneos, bien porque las condiciones de trabajo son muy precarias, bien porque los puestos de trabajo están mal remunerados y poco profesionalizados; en todos los países persiste una imagen negativa de la educación y formación profesional debido a la falta de inversiones de calidad en este ámbito. Un desafío importante es cómo hacer atractiva tanto la educación y formación profesional en sí como las oportunidades de empleo que esta pueda generar. Para ello se recomienda firmemente dotarla de contenidos nuevos y actualizados, así como establecer una mejor cooperación con los interlocutores sociales que permita esta actualización y su vinculación con un mundo laboral en transformación. También es importante animar y enseñar a las empresas a hacer un uso más eficaz y provechoso del aprendizaje profesional y a cooperar en mayor medida para fomentar la transición entre la escuela y el trabajo o la empresa.
- La educación de los jóvenes y la formación son un importante desafío y proporcionan una potente herramienta para afrontar la presión ejercida por los grupos que pretenden centrar la atención en las diferencias y fomentar las divisiones, así como para prevenir la radicalización.
- Debería garantizarse la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres como contribución a un desarrollo inclusivo y a la igualdad de acceso al mundo del trabajo.
- Deberían fomentarse los programas de aprendizaje profesional dentro de las empresas, así como un uso mejor y más accesible de Erasmus Plus para los jóvenes trabajadores y aprendices. Es necesario preparar a los jóvenes para que puedan utilizar sus capacidades a nivel transnacional y trabajar en distintos entornos y países.
- Las instituciones públicas deberían responsabilizarse de garantizar la calidad y la accesibilidad de la educación y la formación profesional, de reconocer y validar la educación formal y no formal, y de proveer personal cualificado y bien remunerado.

---

<sup>1</sup> Según informes del Instituto de Estadística de la UNESCO.

- Existe una carencia de datos fiables y una gran disparidad de datos y condiciones entre el nivel nacional y regional; algunos de estos datos incluso se han quedado obsoletos. Los datos deben servir para orientar políticas y programas específicos.
- Los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil de cada país deben desempeñar un papel de primer orden en el análisis de las necesidades y en la planificación de los programas de formación específica dentro de una estrategia nacional coherente, a fin de evitar desajustes y de evaluar las políticas de educación y formación profesional.
- La UE debería contribuir a promover y garantizar un sistema de educación y formación profesional de calidad en los países de la región euromediterránea, fomentando intercambios con distintas partes interesadas y las redes de investigación, y facilitando la difusión de buenas prácticas, así como la movilidad de profesores, trabajadores, estudiantes e investigadores.
- La financiación disponible para la educación y formación profesional es muy reducida en varios países mediterráneos. Sin una financiación estable, es muy difícil planificar sistemas de educación y formación profesional que sean ambiciosos y sostenibles a largo plazo. Deberían explorarse y contemplarse formas nuevas e innovadoras de financiar programas.
- Para evitar duplicaciones, es necesario mejorar la coordinación y el trabajo conjunto con otros donantes internacionales en el desarrollo de la cooperación. Trabajar los aspectos relacionados con el sistema de educación y formación profesional debería ser una práctica más común y frecuente en los programas nacionales.

## 2. Retos y oportunidades

- 2.1 La educación y la formación son de vital importancia para el futuro de Europa. Por esta razón, la Unión ha escogido como uno de los principios clave de su pilar europeo de derechos sociales «[el] derecho a una educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad». Como ha subrayado el CESE en diferentes dictámenes, informes y declaraciones, la educación, en todas sus formas, es un derecho humano y un bien público que debe estar garantizado y disponible para todos. Los datos muestran que el abandono escolar prematuro sigue siendo muy elevado en algunas zonas, especialmente entre las niñas, no solo por razones culturales, sino también por la falta de infraestructuras y de mecanismos de supervisión. El derecho a una educación básica para todos debería ejercerse y supervisarse debidamente.
- 2.2 El CESE ha hecho hincapié en que uno de los principales objetivos de la educación es ofrecer a las personas una base sólida de conocimientos y valores que les permita convertirse en ciudadanos activos y críticos dentro de sus sociedades. El CESE también ha afirmado que la educación y la formación profesional de calidad permiten a los trabajadores, hombres y mujeres, acceder más fácilmente a los diferentes trabajos y profesiones, y lograr un mejor rendimiento, en un mundo laboral ampliamente globalizado, que está cambiando radicalmente, y en el que el futuro del empleo es objeto de debate. El CESE ya ha recomendado la colaboración con los interlocutores sociales a todos los niveles apropiados y con organizaciones de la sociedad civil en general para elaborar disposiciones adecuadas en materia de condiciones laborales dignas y de la protección necesaria para tener en cuenta las nuevas formas de empleo, como el trabajo en línea y las economías del trabajo esporádico y colaborativas.
- 2.3 El CESE ha subrayado que los derechos económicos, laborales y sociales son esenciales para el desarrollo económico y para una sociedad democrática. Estos derechos incluyen la libertad de

emprendimiento, la libertad de asociación y de acción sindical, la negociación colectiva y la protección social. A este respecto, la plena aplicación y el respeto de las normas internacionales de trabajo de la OIT resulta fundamental. La educación, asimismo, es un instrumento clave y potente para garantizar de forma tangible estos derechos. La aplicación de estos valores y derechos pasa por momentos difíciles en algunos países europeos y mediterráneos. Las organizaciones de la sociedad civil de ambas partes, con el respaldo de la UE y los gobiernos nacionales, deberían establecer asociaciones sólidas. Podrían así contribuir de manera importante al proyecto Euromed si intercambian y comparten experiencias y conocimientos sobre estas cuestiones, pues ello les permitiría entender mejor las necesidades de la otra parte y afrontar nuevos retos en contextos diferentes.

- 2.4 Invertir en capital humano es esencial para el desarrollo sostenible de los países y para la estabilidad y la seguridad regionales. Los países mediterráneos están experimentando un rápido crecimiento de su población en edad laboral. Casi el 60 % de la población a escala regional no alcanza actualmente los treinta años de edad, y se prevé que el número de jóvenes menores de quince años aumente en más del 18 % para 2020. Alrededor de 2,8 millones de jóvenes acceden al mercado laboral cada año en la región. Con una media de desempleo juvenil de alrededor del 30 %, cerca del 50 % en el caso de las mujeres jóvenes, la región tiene una de las tasas de desempleo/subempleo juvenil más elevadas del mundo. Si se redujese la tasa de desempleo juvenil a la mitad, se estima que el producto interior bruto de la región podría aumentar en 25 000 millones USD en 2018.
- 2.5 La educación y la formación profesional tienen una importancia estratégica que debe ir más allá del único propósito de generar resultados en términos económicos, y deben contribuir a reforzar la cohesión social, consolidando democracias cada vez más sólidas y abiertas, y permitiendo el ejercicio pleno de la ciudadanía y el reconocimiento y la apreciación positivos de la diversidad cultural, con el fin de seguir construyendo un proyecto euromediterráneo sobre una base económica, social, cultural y política sólida: un proyecto que podría ayudar a afrontar la presión ejercida por los grupos que, a ambos lados del Mediterráneo, pretenden centrar la atención en las diferencias y fomentan las divisiones, un proyecto que puede contribuir a la confianza y el respeto recíprocos. En una gran medida, la aceptación y la valoración positiva de un proyecto euromediterráneo común por parte de los habitantes de la región dependerá de la capacidad real de ampliar las oportunidades de educación y formación profesional, puesto que esto podría mejorar las condiciones de vida y de trabajo y representar una propuesta tangible para el futuro del mundo laboral con el fin, asimismo, de fomentar el espíritu emprendedor.
- 2.6 El CESE, en varias ocasiones, ha animado a trabajar conjuntamente en la mejora de la calidad de la educación primaria y secundaria, de la educación superior y de la formación profesional a través del intercambio de experiencias en desarrollo curricular y en innovación metodológica. Por otra parte, considera esencial colmar la brecha de conocimiento entre las dos orillas del Mediterráneo y, a tal efecto, fomentar la promoción de redes conjuntas de conocimiento y de investigación, y facilitar la difusión y circulación de buenas prácticas y conocimientos, así como la movilidad de profesores, estudiantes, trabajadores, académicos e investigadores, y el apoyo a la traducción de su producción a los diferentes idiomas.

- 2.7 Conviene recordar que, tras el Proceso de Copenhague (2002), los ministros europeos de Educación firmaron el Comunicado de Brujas con el fin de aumentar su cooperación, durante el período 2011-2020, en el desarrollo de sistemas de educación y formación profesional más atractivos, efectivos y de mejor calidad. También reconocieron la importancia de garantizar la plena participación de sindicatos y organizaciones patronales, autoridades educativas y organizaciones de la sociedad civil, en el diseño, aplicación y evaluación de la política en materia de educación y formación profesional a nivel nacional y regional como requisito imprescindible que necesita de mayores avances y recursos. Afirmaron que la educación y la formación profesional deben seguir estando disponibles y siendo accesibles a lo largo de toda la vida laboral de las personas, proporcionando conocimientos y formación que les permitan mantener al día sus capacidades y competencias profesionales. Todos estos aspectos deberían y podrían integrarse en programas conjuntos a nivel del Mediterráneo.
- 2.8 La igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres es una contribución esencial para el desarrollo inclusivo y la estabilidad regional. Los principales campos de acción en la región euromediterránea a este respecto deben incluir la educación y la formación profesional, el acceso igualitario al mundo laboral y al emprendimiento, y el acceso igualitario a puestos de liderazgo y toma de decisiones.
- 2.9 Diversos países de la región euromediterránea han desarrollado sistemas de educación y formación profesional, lo que ha ayudado a mejorar sus tasas de empleo, especialmente entre los jóvenes, y también les ha permitido afrontar mejor la crisis económica. Sin embargo, a pesar de los resultados y beneficios satisfactorios, los sistemas de educación y formación profesional no siempre han recibido el reconocimiento, la valoración y los recursos necesarios en esta región. Desgraciadamente, las políticas económicas adoptadas en algunos países tras la irrupción de la crisis financiera y económica han incluido recortes y medidas de ajuste presupuestario que han afectado a los sistemas de educación y formación profesional. La formación profesional sigue resultando poco atractiva para los jóvenes de varios países mediterráneos, bien porque las condiciones de trabajo son muy precarias, bien porque los puestos de trabajo están mal remunerados y poco profesionalizados; en todos los países persiste una imagen negativa de la educación y formación profesional debido a la falta de inversiones de calidad en este ámbito. Un desafío importante es cómo hacer atractiva tanto la educación y formación profesional en sí como las oportunidades de empleo que esta pueda generar. Se recomienda firmemente dotar de contenidos nuevos a la formación profesional y analizar periódicamente la escasez de especialistas en este campo en los sectores clave de cada país, así como establecer una mejor cooperación con los interlocutores sociales que permita esta actualización y su vinculación con un mundo laboral en transformación.
- 2.10 También es importante reconocer la gran diversidad de los sistemas de educación y formación profesional en Europa y en los países del Mediterráneo: el inicio de la educación y formación profesional puede coincidir con el de la fase educativa obligatoria, o ser posterior; dicha formación puede realizarse a tiempo completo en institutos, escuelas, instituciones y empresas, o puede basarse en prácticas profesionales con aprendizaje a tiempo parcial en escuelas e instituciones de educación y formación profesionales. Incluso hay países en los que se combinan estos sistemas. No obstante, un sistema de educación y formación profesionales de buena calidad,

con recursos, infraestructuras y personal formado y bien remunerado, depende del equilibrio entre varios elementos:

- (a) educación general;
- (b) formación profesional teórica;
- (c) formación profesional práctica.

Estos aspectos deben conformar un sistema holístico, capaz de sentar los cimientos para una vida laboral fructífera apoyada en el aprendizaje permanente, así como de permitir una transición a la educación superior, si así se desea.

- 2.11 Las diferentes tradiciones y sistemas educativos, tanto en Europa como en la región del Mediterráneo, requieren el establecimiento de normas comunes que garanticen el reconocimiento de las capacidades y competencias. Es importante seguir diseñando y poniendo en marcha mecanismos prácticos y eficaces que permitan a las personas convertirse en miembros activos de la sociedad en la que viven, proporcionándoles conocimientos y capacidades en diferentes trabajos y profesiones. Las instituciones públicas deben responsabilizarse de garantizar la calidad de la educación y la formación profesional, de supervisar su aplicación, de reconocer y validar la educación formal y no formal, y de evaluar sus resultados con la participación de, entre otros, los interlocutores sociales, las instituciones de enseñanza y sus profesionales, y la sociedad civil organizada.

Se incluyen en el anexo I varios ejemplos de la situación actual de la educación y la formación profesional, que ilustran perfectamente la diversidad que prevalece en la región. También cabe destacar que la ETF proporciona análisis actualizados de los sistemas de educación y formación profesional en toda la región euromediterránea, que constituyen una referencia fundamental en este ámbito.

- 2.12 Es importante mencionar la necesidad de vincular la formación profesional al aprendizaje profesional y las prácticas en empresas. Las empresas deben desempeñar un papel activo en la formación y selección de los trabajadores. Los empleadores deben participar activamente y contribuir al análisis de las necesidades y a la planificación de programas de formación específica dentro de una estrategia nacional coherente. A este respecto puede tomarse Jordania como ejemplo, donde una empresa farmacéutica ofrece, con ayuda de un subsidio estatal, formación a jóvenes trabajadores, que terminan siendo contratados por la empresa.
- 2.13 Como es sabido, en la actualidad en mayor medida que en el pasado, no es posible adquirir todas las capacidades, conocimientos y competencias necesarios para toda la vida laboral antes de comenzar a trabajar, debido a los cambios rápidos y frecuentes del mundo laboral. Por consiguiente, la educación y la formación profesional deben preparar para la adquisición de competencias fundamentales, en particular las empresariales<sup>2</sup> y digitales<sup>3</sup>, que permitan a las personas acceder al mercado laboral y las haga conscientes de la necesidad de seguir mejorando y de reenfocar sus capacidades y conocimientos a lo largo de su vida. Para ello, los trabajadores y los empleadores dependen en gran medida del grado de desarrollo y los recursos disponibles

---

<sup>2</sup> EntreComp: El Marco para la Competencia Empresarial

<sup>3</sup> DigComp 2.1: El Marco de Competencias Digitales

para educación y formación profesional en cada país. La competencia en idiomas extranjeros debe ser una de las prioridades educativas para que los trabajadores (hombres y mujeres) sean capaces de participar con éxito en un mercado laboral internacional y regional que cambia a gran velocidad.

- 2.14 El aprendizaje profesional y las prácticas representan una herramienta valiosa que permite a los jóvenes trabajadores (hombres y mujeres) acceder a las realidades específicas y prácticas del mundo laboral. El intercambio de experiencias en la región euromediterránea puede ser muy positivo y facilitar la participación de las personas en el mercado laboral con mayores posibilidades de éxito, siempre que se establezcan y respeten algunas condiciones esenciales, entre otras: una definición contractual clara de los objetivos que deben alcanzarse, la duración, la remuneración asignada y el reconocimiento o la certificación que se obtendrán al finalizar. Un ejemplo que cabe mencionar, entre otros, es la «línea de negocio global» que la empresa italiana ENI presentó en la Cumbre, cuyo objetivo es formar a jóvenes para que puedan trabajar en diferentes países y crear un ejemplo constructivo de cadena de suministro que difunda buenas prácticas.
- 2.15 Las nuevas tecnologías desempeñan un papel importante en el desarrollo de iniciativas innovadoras en materia de educación y formación profesional y ya suponen una herramienta útil en muchos programas europeos de cooperación para el desarrollo; en un futuro próximo serán aún más importantes y deben formar parte de las propuestas para un programa de cooperación euromediterráneo. Los programas de formación en línea y el aprendizaje en línea son un complemento muy valioso a la enseñanza en el ámbito de la educación y la formación profesional, pero no deben considerarse como sustitutos de las clases presenciales en contacto directo con los profesionales de la educación y la formación profesional.
- 2.16 La evaluación de la calidad de un programa de educación y formación profesional debe incluir como parte integral una cultura de autoevaluación institucional. La UE ha adoptado instrumentos como:
  - el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC), que actúa como mecanismo de traducción para hacer más legibles las calificaciones nacionales en toda Europa, fomentando la movilidad de los trabajadores y estudiantes entre países y facilitándoles el aprendizaje permanente;
  - el Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales (ECVET), cuyo objetivo es conferir un mayor control a las personas sobre sus propias experiencias de aprendizaje y aumentar el atractivo de la movilidad entre diferentes países y diferentes entornos educativos; y
  - el Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales (EQAVET), que proporciona un sistema europeo que ayuda a los Estados miembros y a las partes interesadas a documentar, desarrollar, supervisar, evaluar y mejorar la eficacia de sus sistemas de educación y formación profesional y sus prácticas en materia de gestión de la calidad.
- 2.17 Esta es una de las diferencias y asimetrías que se han de tener en cuenta al desarrollar iniciativas conjuntas, puesto que muchos países de la región del Mediterráneo todavía no han desarrollado instrumentos similares a un nivel suficiente. Sin intentar trasplantar de forma mecánica

experiencias muy marcadas por la realidad nacional, es importante respaldar el desarrollo de mecanismos adecuados y apropiados para la evaluación de la calidad de los sistemas de educación y formación profesional.

- 2.18 Un servicio público de orientación profesional bien desarrollado, con una asignación de recursos suficiente y personal cualificado, es un sólido indicador del buen rendimiento de un programa de educación y formación profesional. La información, el asesoramiento, el acompañamiento, la evaluación, la recopilación de buenas prácticas, la investigación sobre iniciativas innovadoras y su difusión y promoción contribuyen a la consecución de mejores resultados. Todos los sistemas educativos y de formación profesional deben incluir un servicio público accesible de orientación y desarrollo profesionales. Los servicios deben fomentar la igualdad de género, la cohesión social y la ciudadanía activa, así como una mayor creatividad e innovación, y podrían también incluir el espíritu emprendedor como una opción de carrera. Esta es otra área en la que se podrían proponer iniciativas conjuntas para la región euromediterránea.
- 2.19 Una de las cuestiones que surge del análisis de las prácticas laborales de la formación profesional es que, debido a los requisitos relacionados con el equipamiento, la ratio entre profesores o formadores y alumnos debe ser inferior al de una aula tradicional por motivos educativos y de seguridad y salud. Esto requiere una inversión adecuada en infraestructuras y en la contratación de personal cualificado y bien remunerado, que disfrute de oportunidades para actualizar continuadamente sus conocimientos y capacidades.
- 2.20 Diversos países de la región del Mediterráneo, que siguen sufriendo situaciones de inestabilidad política, conflicto armado y crisis económica, hacen frente a un verdadero desafío, debido a sus problemas para asignar recursos suficientes a los programas de formación profesional, si bien ello les ayudaría a aliviar los elevados niveles de desempleo y subempleo, y a aumentar su competitividad.
- 2.21 Existe una tendencia cada vez mayor a basar los programas educativos en análisis económicos de las capacidades y competencias necesarias para el mercado laboral y, demasiado a menudo, a prever esas necesidades a corto plazo. Puede que las previsiones no tengan suficientemente en cuenta el contexto social y político en el que las personas desarrollan sus actividades, o el hecho de que estas se ven forzadas cada vez más a cambiar de profesión y trabajo durante su vida laboral y necesitan actualizar periódicamente sus cualificaciones y reorientarse con vistas a su entera vida laboral. Existe el riesgo de que la educación y la formación profesional se centren excesivamente en la visión a corto plazo de la situación del mercado laboral, en lugar de en una estrategia a medio plazo capaz de anticiparse a los cambios y de permitir que las personas reciban educación y formación profesional de calidad, que siente las bases para un aprendizaje permanente y que, al mismo tiempo, permita a las empresas y a los trabajadores, hombres y mujeres, hacer frente a los cambios estructurales que se están produciendo y que continuarán produciéndose en el futuro.
- 2.22 Uno de los mayores retos a los que se enfrentan muchos países mediterráneos es el de identificar mecanismos de financiación adecuados para el desarrollo sostenible de las capacidades y los sistemas de educación y formación profesional. Dada la escasez de los recursos, es fundamental intentar coordinar las ayudas y programas con otros donantes internacionales y trabajar conjuntamente en «programas por país».

- 2.23 El CESE ha expresado en numerosas ocasiones su posición sobre el fenómeno migratorio al que Europa —y no solo Europa— se ha enfrentado en la última década<sup>4</sup>. El CESE y los participantes en la Cumbre Euromediterránea de 2018 subrayaron una vez más su preocupación por la ausencia de un sistema común de la UE, «sólido y basado en la solidaridad», para los solicitantes de asilo que llegan a las costas de países europeos.
- 2.24 El CESE ha subrayado que Europa necesita cauces legales para la migración procedente de terceros países, a fin de satisfacer las necesidades de mano de obra, reducir la presión sobre el sistema de asilo y combatir eficazmente la migración irregular. La estrategia de educación y formación profesional para la región euromediterránea puede:
- a) contribuir a estabilizar las sociedades vecinas mediante la reducción del desempleo juvenil y la creación de un potencial de crecimiento económico, y
  - b) abrir vías legales hacia los mercados laborales europeos para jóvenes que podrían tener acceso a instituciones de formación profesional total o parcialmente financiado por la UE, y obtener las capacidades y cualificaciones necesarias.

### 3. Propuestas de acción conjunta

- 3.1 Algunas de las cuestiones fundamentales que deben tener en cuenta los socios euromediterráneos a la hora de diseñar y ejecutar las acciones conjuntas son, entre otras:
- el contexto de inestabilidad política y económica que podría obstaculizar la programación a medio y largo plazo;
  - la baja capacidad y, en ocasiones, la falta de posibilidades políticas para tomar decisiones sobre una estrategia nacional o para invertir recursos suficientes en educación y, en especial, en formación profesional;
  - la necesidad de respaldar el desarrollo de estrategias nacionales en materia de educación y formación profesional con la participación de las autoridades, los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil, empezando por el nivel territorial y regional. Este debería ser un objetivo de la cooperación para el desarrollo en la región euromediterránea.
- 3.2 Ha de tenerse presente que la educación y la formación profesional son de vital importancia para todos, para los jóvenes y los adultos, para los empleados y los desempleados, para las mujeres, que a menudo acceden al mercado laboral con mayores dificultades y obstáculos, y para los

---

<sup>4</sup> *El CESE considera que la actual situación exige que la UE establezca un verdadero Sistema Europeo Común de Asilo basado en procedimientos armonizados para toda la UE. Ello incluye un estatuto uniforme en materia de asilo y el reconocimiento mutuo de las decisiones sobre asilo, responsabilidad compartida y esfuerzos comunes con respecto a la reubicación y el reasentamiento, así como la revisión del Reglamento de Dublín. Es necesario un sistema de reparto de las cargas solidario y sólido, y sobre todo una clave de reparto permanente, justa y vinculante para distribuir a las personas que buscan protección entre todos los países de la UE. Por otra parte, también hay que buscar soluciones a largo plazo para el supuesto de que los flujos migratorios masivos prosigan o vuelvan a producirse en el futuro. [...] Europa padece un progresivo envejecimiento de la población y una escasez de mano de obra cualificada, que pueden paliarse mediante la migración. No obstante, la UE debe instaurar una política migratoria más eficaz. La UE debería concebir una política global de migración legal encaminada a la acogida de los recién llegados que sea transparente, previsible y justa. Al mismo tiempo, es preciso reconocer que la inmigración no constituye la única respuesta a la escasez de mano de obra en el mercado de trabajo y a los desafíos demográficos, y que los Estados miembros pueden plantearse otras soluciones más adecuadas. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Agenda Europea de Migración, Diario Oficial de la Unión Europea, 24.2.2016.*

miembros de los grupos sociales más vulnerables, los migrantes y refugiados, las minorías y las personas con diferentes niveles de aptitudes; todos estos grupos sociales son de gran relevancia para la cooperación euromediterránea y deben tenerse en cuenta al elaborar iniciativas y propuestas conjuntas.

- 3.3 Con el fin de mejorar la coordinación de los esfuerzos para fomentar y mejorar la educación y la formación profesional a nivel regional, será necesario mejorar la creación de redes, el aprendizaje en línea, la formación en nuevas tecnologías de la información y la comunicación, el aprendizaje entre iguales y la cooperación entre proveedores (públicos y privados), sin olvidar la alfabetización digital, a fin de crear oportunidades de formación para las personas que abandonan prematuramente los estudios, las personas con una baja cualificación y los trabajadores migrantes.
- 3.4 La igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres es una contribución esencial para el desarrollo inclusivo y la estabilidad regional; el desarrollo de la cooperación podría considerar:
  - aumentar y facilitar el diálogo y las actividades en la región euromediterránea entre las mujeres (trabajadoras y empleadoras);
  - fomentar iniciativas y proyectos euromediterráneos específicos para integrar la igualdad de género en las actividades de educación y formación profesional, entre otros cambios en los programas de estudio, los aprendizajes profesionales y las prácticas en «oficios no tradicionales para mujeres»;
  - crear redes regionales centradas en cuestiones relacionadas con el género que aborden los retos regionales y garanticen la coherencia y la complementariedad; y
  - fomentar el intercambio a nivel empresarial con proyectos piloto (a través, por ejemplo, del Instrumento Europeo de Vecindad).
- 3.5 Una cuestión fundamental que se ha de tener en cuenta es el respaldo al desarrollo o la mejora de los marcos nacionales de cualificaciones (MNC): planificarlos y modernizarlos, crear normas para la comparabilidad y fomentar el trabajo en asociaciones.
- 3.6 Otra área en la que se podrían proponer iniciativas conjuntas euromediterráneas es el apoyo a la creación de servicios públicos accesibles de orientación y desarrollo profesional. En este sentido, los servicios deberían fomentar el acceso a formación profesional de calidad, que esté vinculada a las realidades y necesidades del mundo laboral, tenga en cuenta la cuestiones de género, cree cohesión social y ciudadanos activos, y aumente la creatividad, la innovación y el espíritu empresarial.
- 3.7 La investigación es un aspecto importante en el desarrollo de sistemas de educación y formación profesional eficaces, actualizados y capaces de hacer frente a los retos presentes y futuros. La promoción de un mayor número de proyectos conjuntos de investigación, que vinculen a autoridades educativas, universidades, centros de formación profesional, interlocutores sociales y a la sociedad civil organizada, puede ayudar a dar un salto cualitativo importante en la cooperación euromediterránea. Esto resulta bastante relevante en los países mediterráneos en los que, muy a menudo, la respuesta a los retos a los que se enfrentan la educación y la formación profesional se ve fuertemente influenciada por la situación política, económica y social. Por lo tanto resulta prudente adoptar acciones basadas en datos específicos extraídos de la realidad de

estos países, y evitar la utilización de pruebas, mecanismos de medida y análisis muy marcados por la realidad europea para estas realidades tan diferentes.

- 3.8 Además de la UE, una serie de importantes organizaciones internacionales e instituciones públicas nacionales de cooperación trabajan en la región del Mediterráneo (las Naciones Unidas, ACNUR, Unicef, el FMI, el Banco Mundial y la OIT, entre otros). La coordinación y el trabajo conjunto con el fin de evitar la duplicación y los solapamientos en los programas de cooperación con los sistemas de educación y formación profesional existentes, fijándose objetivos compartidos y una estrategia definida que implique a todas las partes interesadas.
  - 3.9 En este marco, el CESE anima a la Comisión a que proponga la creación, en coordinación con la OIT, de una «estrategia de programa por país», con la participación de otros donantes internacionales activos en la región euromediterránea, que establezca actividades y principios, directrices generales y diferentes enfoques.
  - 3.10 El futuro del trabajo es una cuestión vital que debe ocupar un lugar clave en el debate político y en el diálogo social sobre la educación y la formación profesional. Hay grandes cambios estructurales que están modificando profundamente las formas de desempeñar el trabajo. El resultado es que esos cambios, que podrían ofrecer nuevas oportunidades de convertir las innovaciones en nuevos puestos de trabajo, generan, al mismo tiempo, elevados niveles de incertidumbre, tanto para los trabajadores como para las empresas. Las iniciativas, propuestas y proyectos en los países de la región euromediterránea deben aspirar a tener una perspectiva de futuro y potenciar la innovación, el espíritu emprendedor y la investigación para hacer frente a futuros retos y fomentar iniciativas de codesarrollo en la región.
-

## APPENDIX 1

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---