

– DOCUMENT DE RÉFLEXION –

***Competing for Skills:
Vocational Education and Training in the 21st Century***
(La concurrence et la main-d'œuvre qualifiée –
L'enseignement et la formation professionnels au
XXI siècle)

Partie I – Introduction	2
Partie II – Étude par pays des investissements récents en enseignement et formation professionnels	3-16
Allemagne	4
Australie	5
Canada	7
États-Unis	9
France	10
Irlande	11
Nouvelle-Zélande	12
Royaume-Uni	14
Suède	15
Suisse	16
<i>Partie III – Tableau comparatif des mesures stratégiques en matière d'enseignement et de formation professionnels en réponse au ralentissement économique</i>	18
<i>Partie IV – Conclusion</i>	19
Notes	20

Introduction*

Le ralentissement économique a accéléré et aggravé les défis du marché du travail auxquels est actuellement confrontée l'économie mondiale. Non seulement les pays doivent se démener pour repositionner leur main-d'œuvre afin qu'elle puisse exercer les métiers de demain, mais ils doivent le faire dans un contexte de chômage élevé et d'instabilité financière. De ce fait, les politiques en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP), en particulier celles dont l'objectif est le recyclage et le perfectionnement des compétences de la main-d'œuvre en place, revêtent une importance accrue. Un système solide et réceptif en matière d'EFP peut grandement contribuer à la reprise économique. Dans le présent document de discussion, on passera en revue les développements des politiques d'EFP à l'échelle internationale pour en extraire les tendances générales.

Étude par pays – Investissements récents en EFP

Les pays appelés à présenter un exposé à la conférence d'orientation *Competing for Skills: Vocational Education and Training in the 21st Century* (La concurrence et la main-d'œuvre qualifiée : l'enseignement et la formation professionnels au XXI^e siècle) ont été sélectionnés pour cette étude, ainsi que quelques autres dont les systèmes d'EFP permettent d'établir une base de comparaison. Les études par pays permettent d'examiner les récentes initiatives en matière de programmes et de politiques d'EFP ciblant les apprenants adultes, étant donné que ce groupe est le plus touché par le ralentissement économique et joue par conséquent un rôle majeur dans la reprise. Les pays choisis sont les suivants : l'Australie, le Canada, la France, l'Allemagne, l'Irlande, la Nouvelle-Zélande, la Suède, la Suisse, le Royaume-Uni et les États-Unis. Ce document n'est pas une version définitive; il ne fait que fournir un contexte pour nourrir la discussion sur le rôle de l'EFP au XXI^e siècle.

Définition de l'EFP

La définition et l'application de l'EFP varient considérablement d'un pays à l'autre, mais aussi au sein même des pays. De ce fait, le présent document de discussion n'entend pas établir de paramètres artificiels pour définir l'EFP. L'analyse cible plutôt les programmes et les politiques jugés importants par chaque gouvernement en vue d'atteindre ses propres objectifs à l'égard du perfectionnement de sa main-d'œuvre. Bien que les établissements d'enseignement dispensent une grande partie des programmes d'EFP, il convient de souligner que l'apprentissage prend de nombreuses formes différentes en dehors des modes d'apprentissage officiels, le principal étant le lieu de travail.

Liens avec la Conférence internationale sur l'EFP et le projet « Apprendre pour le monde du travail » de l'OCDE

Ce document vise à la fois à éclairer la conférence internationale sur l'EFP qui se tiendra en Alberta, Canada, mais aussi à glaner de l'information. La conférence d'orientation d'une journée réunira les principaux spécialistes internationaux, qui discuteront de la

* Les renseignements présentés dans le présent document sont tirés de sources accessibles au public (bureaux de presse, sites Web gouvernementaux, rapports gouvernementaux, etc.). La liste complète des sources consultées se trouve aux pages 22 et suivantes.

façon dont les systèmes d'EFP ont réagi aux récentes difficultés de l'économie et du marché du travail. La conférence et le document offriront en outre une perspective unique pour la réalisation du projet de l'OCDE : « *Apprendre pour le monde du travail* ».

Étude par pays des investissements récents en éducation et formation professionnels

Allemagne

Contexte

En Allemagne, le gouvernement fédéral se réserve le pouvoir d'édicter les lois régissant l'enseignement et la formation professionnels (EFP) dispensés hors de l'école, tandis que les administrations d'État, ou *Länder*, sont chargées d'administrer les programmes d'EFP offerts dans les écoles¹.

En Allemagne, l'EFP est guidé par les exigences du marché du travail et par le besoin des apprenants d'acquérir de nouvelles compétences et connaissances afin de réussir dans leur lieu de travail. Les programmes de formation sont donc conçus de façon « aussi générale que possible et aussi précise que nécessaire »². En Allemagne, plus de la moitié des jeunes âgés de 15 à 25 ans participent à un système d'EFP en alternance (système dual), qui combine une formation dans une école professionnelle (jusqu'à deux jours par semaine) à une formation en milieu de travail (trois ou quatre jours par semaine)³. Les étudiants qui terminent avec succès un programme de formation en alternance ont le droit d'exercer l'une des quelque 350 professions réglementées à titre de travailleurs qualifiés⁴. L'EFP est également offert en dehors du système double dans les écoles professionnelles à temps plein, les écoles secondaires d'enseignement technique et professionnel, et les écoles de médecine.

L'EFP continu en Allemagne, qu'il s'agisse d'une formation professionnelle approfondie ou d'une réorientation professionnelle destinée aux adultes, s'articule autour de trois axes principaux : une formation continue dispensée par les entreprises à leur personnel, une formation fournie et subventionnée par le gouvernement, et une formation dispensée par des fournisseurs privés aux personnes qui veulent se perfectionner⁵. La demande en matière d'EFP continu s'est accrue à mesure qu'on accordait plus d'importance au renouvellement des qualifications, au perfectionnement continu des compétences et à l'éducation permanente. L'évolution du marché du travail a exercé encore plus de pression étant donné que l'accroissement de l'EFP initial ne pouvait plus garantir, à lui seul, la sécurité d'emploi⁶.

Investissements récents

En réponse au ralentissement économique mondial, l'Allemagne affectera 2 milliards d'euros (2,8 milliards de dollars américains) en 2009 et 2010 pour améliorer la formation et le perfectionnement professionnel⁷. Cet investissement cible principalement les travailleurs qui ont des horaires réduits¹, les jeunes travailleurs ne possédant pas de

¹ Le travail à horaires réduits permet aux entreprises de réduire le nombre d'heures travaillées par les employés pour éviter les licenciements. L'entreprise diminue ainsi l'utilisation globale de ses effectifs tout

qualifications professionnelles, et les jeunes qui cherchent depuis longtemps une place de stagiaire⁸.

Le travail à horaires réduits est une stratégie particulièrement novatrice mise en œuvre actuellement en Allemagne. Pour soutenir cette stratégie, l'Agence fédérale du travail a accepté de payer la moitié des cotisations d'assurance sociale de l'employeur pour les employés travaillant à horaires réduits en 2009 et 2010⁹. S'ils reçoivent une formation ou un perfectionnement professionnel pendant cette période, c'est l'intégralité de la cotisation d'assurance sociale qui sera payée¹⁰. En encourageant la participation à une formation parallèlement à l'emploi habituel, le gouvernement fait en sorte que l'amélioration des compétences permette aux employeurs et aux employés de se relever plus facilement de la crise actuelle. Cette méthode encourage en outre les entreprises à conserver leurs employés plutôt que de les licencier, empêchant ainsi d'autres pertes d'emploi.

Australie

Contexte

En Australie, l'enseignement et la formation professionnels (EFP) sont liés au marché du travail et jouent un rôle primordial dans l'accroissement du rendement économique et de la productivité¹¹. La responsabilité en incombe au ministère australien de l'Éducation, de l'Emploi et des Relations en milieu de travail (*Department of Education, Employment and Workplace Relations*) ainsi qu'aux administrations régionales et territoriales. Les fonctions stratégiques de l'EFP sont réparties entre les deux ordres de gouvernement, tandis que le financement, l'administration et la prestation sont principalement du ressort des États et des territoires¹².

L'EFP est dispensé par l'intermédiaire des secteurs public et privé, mais les contributions relatives des secteurs dans la prestation de la formation sont mal définies¹³. La prestation des programmes d'EFP est assurée par les écoles, les universités et les organismes de formation autorisés. De plus, l'EFP peut également être fourni par les instituts techniques et de formation complémentaire (*Technical and Further Education*, ou TAFE) qui sont subventionnés par l'État, les organismes d'éducation des adultes et d'éducation communautaire, les entreprises, et dans certains États et territoires, par les organes universitaires et TAFE combinés¹⁴.

Investissements récents

Le Budget 2008-2009 (publié en mai 2008), annonçait la stratégie gouvernementale *Skilling Australia for the Future* (Doter l'Australie des compétences pour l'avenir), qui favorise les investissements dans l'éducation permanente pour que la main-d'œuvre entretienne et améliore ses compétences et qui offre des incitatifs et de la formation à

en conservant la majorité de ses travailleurs spécialisés. La perte de salaire est en partie compensée par les prestations versées aux travailleurs par l'Agence fédérale du travail (par l'intermédiaire de l'employeur).

ceux qui ne font pas partie actuellement de la population active. *Skilling Australia for the Future* a débouché sur les mises en place suivantes :

- Le *Productivity Places Program*, qui prévoit 711 000 places de formation sur cinq ans dans les secteurs souffrant d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, pour que les travailleurs acquièrent les compétences dont ils ont besoin. Sur ces 711 000 places, 392 000 seront attribuées aux travailleurs en place qui souhaitent acquérir des compétences ou les mettre à jour, et 319 000 seront réservées aux chercheurs d'emploi. Ce chiffre comprend 10 000 « places d'ajustement structurel » pour les travailleurs qui ont perdu leur emploi à cause du ralentissement économique. Ces places accordent la priorité à la main-d'œuvre issue des industries de la fabrication et de l'automobile^{15 16};
- *Skills Australia* est un organisme de droit public composé de sept experts de divers secteurs, comme l'économie, l'industrie, le milieu universitaire et l'éducation, qui fournissent des conseils sur la demande actuelle et future en matière de compétences et sur l'investissement des fonds publics dans la formation. *Skills Australia* indique au gouvernement et à l'industrie les modifications à apporter aux services d'EFP et au marché du travail pour maintenir la participation de la main-d'œuvre, résoudre les problèmes de pénurie à long terme et accroître la productivité¹⁷.

À la lumière du ralentissement économique, le ministère de l'Éducation a puisé 400 millions de dollars australiens (324 millions de dollars américains) dans le *Teaching and Learning Capital Fund* pour les octroyer aux établissements TAFE; ces derniers pourront ainsi renforcer leur infrastructure afin de répondre aux besoins, que ce soit pour le recyclage des compétences ou l'acquisition de nouvelles compétences « écologiques ». Cent millions de dollars australiens (81 millions de dollars américains) supplémentaires ont été affectés aux fournisseurs de formation en milieu communautaire. Le programme *Securing Apprenticeships and Traineeships*, qui offre un incitatif de 2 800 dollars australiens (2 268 dollars américains) aux employeurs et aux organismes de formation collective qui accueillent les apprentis mis à pied par leur précédent employeur, a bénéficié d'un montant de 155 millions de dollars australiens (126 millions de dollars américains) sur trois ans pour aider ces derniers à achever leur apprentissage plutôt que de les voir abandonner à cause du ralentissement économique¹⁸.

En février 2009, l'Australie a mis en place un Plan d'emplois (*Jobs Plan*) amélioré pour soutenir les emplois actuels et la croissance, ainsi que les investissements nécessaires pour renforcer l'économie dans l'avenir. Le plan prévoit notamment un montant additionnel de 187 millions de dollars australiens (151 millions de dollars américains) pour offrir 56 000 nouvelles places en formation professionnelle, dont 10 000 seront des « places d'ajustement structurel » afin que les travailleurs déplacés aient la possibilité de se recycler et d'obtenir du soutien¹⁹. De plus, 511 millions de dollars australiens (414 millions de dollars américains) seront versés sous forme de primes de formation et d'apprentissage aux étudiants admissibles pour les aider à payer les frais de scolarité pour l'année 2009²⁰.

Canada

Contexte

L'éducation au Canada a des conséquences importantes à la fois pour les individus et sur le pays dans son ensemble. Puisqu'en vertu de la Constitution, les politiques en matière d'éducation relèvent des provinces et des territoires – qui conçoivent leurs systèmes de façon à répondre à leurs besoins particuliers, en appliquant différentes méthodes, différentes durées d'études et divers contenus –, les adultes au Canada acquièrent leur instruction de multiples façons. Alors que le gouvernement fédéral du Canada a un rôle à jouer quant au marché du travail, l'EFP est principalement élaboré et dispensé par chaque province et chaque territoire individuellement. Le gouvernement fédéral appuie l'élaboration des systèmes et des programmes d'EFP en fournissant du financement au moyen des paiements de transfert.

L'EFP au Canada est principalement entrepris au niveau postsecondaire et dispensé dans les collèges communautaires publics, dans les collèges d'enseignement professionnel privés et dans le cadre des programmes d'apprentissage. L'approche canadienne à l'égard de l'EFP permet plusieurs points d'entrée et différents niveaux d'éducation et de contenu. Tandis que les provinces et territoires proposent certaines options d'EFP à l'école secondaire, la plupart n'offrent pas aux étudiants la possibilité de suivre des parcours distincts pour obtenir des titres de compétences professionnels. Les collèges communautaires publics constituent le principal véhicule en matière d'éducation et de formation des adultes pour la main-d'œuvre; ils offrent un éventail complet de titres de compétences et de programmes en EFP. Ils constituent en outre un instrument essentiel pour la prestation et l'administration des programmes de formation technique en apprentissage. En général, 80 p. 100 d'un programme de formation en apprentissage se déroule en milieu de travail, le reste (la formation technique) étant dispensé dans un établissement de formation.

Chaque province ou territoire fournit un soutien financier continu pour l'administration de ses programmes d'apprentissage, y compris ceux de formation technique. Les provinces et territoires soutient également l'apprentissage grâce à des investissements dans des programmes de bourses, des programmes d'encouragement pour les jeunes et des investissements ciblés sur les groupes sous-représentés, y compris les femmes et les Autochtones du Canada.

Un système complémentaire de programmes d'EFP est offert dans les collèges d'enseignement professionnel privés, à savoir des établissements privés qui doivent être enregistrés ou détenir un permis en vertu des lois en vigueur. Les collèges d'enseignement professionnel privés offrent des programmes d'EFP qui durent généralement moins longtemps et dont les objectifs d'apprentissage sont plus modestes, et qui fonctionnent selon un cycle d'inscription ininterrompu.

Investissements récents

En réponse au ralentissement économique mondial, le gouvernement du Canada prévoit un investissement de 8,3 milliards de dollars canadiens (7,6 milliards de dollars américains) grâce à sa *Stratégie canadienne de transition et d'acquisition de compétences* pour venir en aide aux travailleurs et à leurs familles. Parmi les dépenses prévues figure l'accroissement, de l'ordre de un milliard de dollars canadiens (0,9 milliard de dollars américains) sur deux ans, du financement de la formation dispensée dans le cadre du Programme d'assurance-emploi. À partir d'un nouveau *Fonds de transition et de formation stratégique*, le gouvernement du Canada versera 500 millions de dollars canadiens (458 millions de dollars américains) sur deux ans pour aider à répondre aux différents besoins des travailleurs en formation et en mesures de soutien.

Soixante millions de dollars canadiens supplémentaires (55 millions de dollars américains) sur trois ans viendront renforcer l'*Initiative ciblée pour les travailleurs âgés* pour aider les travailleurs plus âgés qui se trouvent sans emploi à se recycler et à acquérir de l'expérience dans de nouveaux domaines d'emploi. La *Stratégie canadienne en matière de compétences et de transition* prévoit en outre un investissement de 40 millions de dollars canadiens (37 millions de dollars américains) par année sous la forme d'une *Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti* s'élevant à 2 000 dollars canadiens (1 800 dollars américains) pour récompenser les personnes ayant achevé leur formation d'apprenti et obtenu leur reconnaissance professionnelle dans un métier désigné Sceau rouge². Cette nouvelle subvention vient compléter la *Subvention incitative aux apprentis* qui existait déjà et qui permet aux apprentis inscrits d'être admissibles à une subvention de 1000 dollars canadiens (900 dollars américains) par année, jusqu'à un maximum de 2 000 dollars canadiens (1 800 dollars américains), une fois qu'ils ont terminé avec succès la première ou deuxième année de leur formation d'apprenti dans un métier désigné Sceau rouge. En combinant ces deux subventions imposables, les apprentis peuvent se voir verser jusqu'à 4 000 dollars canadiens (3 600 dollars américains) lorsqu'ils obtiennent leur reconnaissance professionnelle dans un métier désigné Sceau rouge.

Une partie essentielle des activités de formation au Canada consiste à favoriser les partenariats avec les groupes autochtones et les secteurs public et privé pour que les Autochtones acquièrent les compétences et suivent la formation dont ils ont besoin afin de jouer un rôle accru sur le marché du travail, et pour qu'ils soient mieux en mesure de mettre à profit les possibilités d'emploi. Un investissement supplémentaire de 100 millions de dollars canadiens (92 millions de dollars américains) sur trois ans dans le programme de *Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones* vise à aider les peuples autochtones à accéder à des emplois spécialisés de longue durée. Un nouveau

² Le Programme du Sceau rouge vise à offrir une mobilité accrue aux travailleurs qualifiés dans tout le Canada. Grâce à ce programme, les apprentis qui ont achevé leur formation et ont reçu leur certificat de compagnon peuvent faire apposer le Sceau rouge sur leur certificat professionnel une fois qu'ils ont réussi l'examen des normes interprovinciales. Le Sceau rouge permet aux gens de métier qualifiés d'exercer leur métier dans toutes les provinces et tous les territoires du Canada où le métier est désigné sans avoir à passer d'autres examens. On dénombre actuellement 50 métiers désignés Sceau rouge à l'échelle nationale, ce qui compte pour 88 p. 100 des apprentis inscrits au Canada.

Fonds d'investissement stratégique pour les compétences et la formation des Autochtones d'une durée de deux ans a également été mis en place pour aider les Autochtones à suivre la formation dont ils ont besoin pour exercer des métiers spécialisés. Soixante-quinze millions de dollars canadiens (69 millions de dollars américains) seront investis dans cette initiative²¹.

États-Unis d'Amérique

Contexte

Aux États-Unis, l'EFP est couramment désigné sous le nom de *career and technical education* (CTE) (formation professionnelle et technique). La CTE englobe l'enseignement aux niveaux secondaire, postsecondaire et de l'éducation des adultes. La politique éducative des États-Unis est décentralisée et confiée à chacun des 50 États, et la majeure partie de l'EFP est dispensé par les établissements d'enseignement traditionnels, comme les écoles secondaires, les écoles de formation professionnelle, les collèges communautaires, les instituts de technologie et les centres de carrières.

Les collèges communautaires sont les principaux fournisseurs d'EFP aux États-Unis; ils bénéficient généralement d'une importante marge de manœuvre de la part des États pour concevoir leurs propres programmes d'études, le rôle des administrations des États se bornant à surveiller, coordonner et réglementer les normes et les titres de compétences. L'avantage de cette approche est que les collèges communautaires peuvent adapter leurs cours et leurs programmes en fonction du marché du travail et des réalités économiques de la région.

Le système d'apprentissage américain est relativement limité et éparpillé²². Vingt-cinq des 50 États sont dotés d'un organisme reconnu par le gouvernement fédéral et dont le rôle est d'enregistrer les programmes de formation des apprentis satisfaisant aux normes fédérales et à celles des États. Quant aux 25 autres États, les programmes d'apprentissage sont supervisés par le *National Apprenticeship System*²³ (Système d'apprentissage national) du gouvernement fédéral.

Aux États-Unis, les employeurs investissent en outre des montants considérables dans le perfectionnement de leur main-d'œuvre. Selon les estimations de l'*American Society of Training and Development*, la plus grande association au monde consacrée à la formation en milieu de travail, les employeurs américains ont affecté en 2006 129,6 milliards de dollars américains à la formation et au perfectionnement de leurs employés²⁴.

L'adoption de la *Carl Perkins Act* en 2006 a amené deux changements majeurs à l'orientation de la politique d'EFP aux États-Unis : on a concentré les efforts sur la formation en milieu de travail afin de relier le système d'éducation au marché du travail, en permettant aux étudiants d'explorer en profondeur les diverses possibilités de carrière, et de transformer la formation professionnelle en éducation professionnelle et technique²⁵.

Investissements récents

La *Recovery Act* des États-Unis (17 février 2009) vise à préserver et à créer des emplois ainsi qu'à aider ceux qui sont le plus touchés par la récession. La Loi prévoit quatre milliards de dollars américains supplémentaires pour la main-d'œuvre, et des services d'emploi et de formation accrus ont été mis en place afin d'aider les travailleurs à acquérir de nouvelles compétences et à se recycler dans de nouvelles carrières.

Le train de mesures de stimulation couvre une myriade de services de formation : la formation dans les compétences professionnelles; la formation en milieu de travail; les programmes qui combinent la formation en cours d'emploi et la formation en salle de classe, comme les programmes d'apprentissage reconnus; les programmes de formation du secteur privé; le perfectionnement et le recyclage des compétences; la formation en entrepreneuriat; la formation préparatoire à l'emploi; l'éducation des adultes, et l'alphabétisation.²⁶ Les mesures de stimulation prévoient la création d'emplois n'exigeant pas de diplôme universitaire, mais pour près de la moitié d'entre eux, l'employeur devra fournir une formation en classe pendant des périodes allant d'un mois seulement à plus de quatre ans. Le tiers des emplois nécessitera au moins six mois de formation informelle en milieu de travail, et au moins le quart exigera une forme d'apprentissage.

La Loi prévoit 750 millions de dollars américains en subventions destinées à la formation et au placement des travailleurs dans les nouveaux secteurs industriels à forte croissance. Les deux tiers du financement serviront à la recherche, aux placements et aux projets de formation professionnelle qui préparent les travailleurs à des carrières dans les industries des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique. Les fonds restants iront en priorité aux projets qui préparent les travailleurs aux carrières dans le secteur des soins de santé²⁷.

France

Contexte

En France, les programmes de formation professionnelle ont pour but de maintenir ou d'améliorer les qualifications professionnelles, de faciliter l'adaptation des personnes à l'évolution des techniques et des conditions de travail et de favoriser l'avancement social et professionnel. En France, grâce au droit individuel à la formation, chaque salarié acquiert un crédit d'heures de formation qui lui permet de suivre une formation professionnelle²⁸. L'État et les régions, de concert avec les entreprises et les partenaires sociaux, travaillent en collaboration pour définir la formation professionnelle. Bien que le gouvernement vote les lois dans ce domaine, ce sont les administrations régionales qui sont chargées de dispenser la formation professionnelle. Le ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement a son rôle à jouer dans la gouvernance et le financement de l'EFPP et il travaille en collaboration avec le ministère de l'Éducation nationale à l'élaboration des politiques en matière de formation professionnelle²⁹.

Les associations commerciales et les syndicats participent à l'élaboration d'une politique de formation professionnelle continue et collaborent à sa mise en œuvre. Les services d'enseignement professionnel sont administrés par un réseau de centres d'éducation appelés GRETA (groupement d'établissements publics locaux d'enseignement); chaque région compte au moins un GRETA³⁰.

En France, la taxe pour la formation instituée en juillet 1971 est décrite comme le système « former ou payer ». La loi oblige en effet les entreprises comptant plus de 10 employés à consacrer chaque année un certain pourcentage de leur masse salariale à la formation. Cette taxe de formation est imposée à toutes les entreprises privées et organisations publiques ainsi qu'aux travailleurs autonomes; elle varie selon la taille de l'entreprise et le secteur d'activité, allant de 0,15 p. 100 pour les travailleurs autonomes à 3,8 p. 100 pour le secteur public³¹. Le financement de la formation professionnelle en France (1,8 p. 100 de son produit national brut) est fourni par l'industrie (40 p. 100), l'État (49 p. 100), les administrations régionales (9 p. 100) et les ménages (2 p. 100). L'investissement de la France dans la formation représente environ 27 milliards d'euros (37,9 millions de dollars américains)³²; ce montant comprend la rémunération, les allocations et les charges de sécurité sociale des personnes en formation, ainsi que la prestation de services liés aux coûts de l'enseignement³³.

Investissements récents

En mai 2009, le secrétaire d'État chargé de l'emploi, sous l'égide du ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi, a exposé les grandes lignes de la stratégie du gouvernement sur l'emploi dans le contexte de la crise économique. Cette stratégie prévoit entre autres l'injection de 900 millions d'euros (1,26 milliard de dollars américains) pour stimuler la création d'emplois, aider à l'accès à la formation et faciliter le retour au travail pour les demandeurs d'emploi³⁴. On a également annoncé une réforme de la formation professionnelle mettant à contribution les employeurs et les syndicats pour concevoir un dispositif par lequel la formation deviendrait un outil efficace pour contrer les difficultés du marché du travail engendrées par la crise économique. Cette réforme est assortie d'un investissement de 1,2 milliard d'euros (1,7 milliard de dollars américains) visant à améliorer la formation dans les petites et moyennes entreprises (PME), à accroître les compétences des demandeurs d'emploi et à faciliter l'intégration des jeunes travailleurs dans la population active³⁵.

République d'Irlande

Contexte

L'EFP est considéré en Irlande comme l'un des principaux piliers pour favoriser le perfectionnement de la main-d'œuvre qualifiée et de la maintenir en poste³⁶. La politique d'EFP est prise en charge par deux ministères : 1) le *Department of Education and Science* (DES) (ministère de l'Éducation et des Sciences), qui est responsable des politiques et de l'élaboration des programmes nationaux d'EFP dans les écoles, les collèges et les établissements d'enseignement supérieur, et 2) le *Department of*

Enterprise, Trade and Employment (DETE) (le ministère des Entreprises, du Commerce et de l'Emploi) qui se charge des politiques pour le perfectionnement des compétences des adultes dans le contexte de l'apprentissage continu.

Depuis quelques années (2001-2006), les principales priorités du gouvernement sur le plan des ressources humaines portent surtout sur l'éducation et la formation pour, notamment, fournir un cadre permettant de faire progresser les stratégies d'éducation permanente au sein du système d'EFP, cibler les personnes peu instruites et ayant peu de qualifications professionnelles, et veiller au perfectionnement d'une main-d'œuvre hautement spécialisée³⁷.

On a fait des progrès importants vers une plus grande cohérence et une plus grande efficacité de l'EFP. Pour lier l'EFP aux besoins du marché du travail, la politique de formation professionnelle est maintenant énoncée dans le *National Reform Programme* (Programme de réforme nationale) (anciennement *Employment Action Plan*) (Plan d'action pour l'emploi). Dans le cadre de ce programme, la politique irlandaise pour le marché du travail de 2005 à 2008 était axée sur les objectifs suivants:

- assurer un niveau d'emploi élevé et un faible taux de chômage;
- assurer une offre de main-d'œuvre adéquate pour répondre aux besoins de l'économie;
- concentrer les efforts sur l'éducation et la formation, notamment l'éducation permanente, pour veiller au perfectionnement d'une main-d'œuvre adaptable et hautement qualifiée.

Investissements récents

En avril 2009, l'Irlande a publié un budget supplémentaire d'environ 128 millions d'euros (178 millions de dollars américains), qui décrit l'engagement du gouvernement à offrir une formation aux 6 910 personnes sans travail. Il vise ainsi à permettre à 1 500 personnes de suivre une formation professionnelle postsecondaire, à 3 500 autres de suivre des cours de troisième année à temps plein et à temps partiel, à 930 personnes de suivre des cours de transition en troisième année, et à 280 personnes de participer à des programmes accélérés menant à un certificat. De plus, un nouveau programme a été mis en place pour offrir un soutien à la formation à 3 600 apprentis devenus excédentaires par suite du ralentissement économique³⁸.

Nouvelle-Zélande

Contexte

En Nouvelle-Zélande, l'EFP est supervisé par le ministère national de l'Éducation (*Ministry of Education*). La *Tertiary Education Commission* (TEC), un organisme qui relève du ministère de l'Éducation, est chargée de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique en matière d'EFP et sert d'agent de liaison entre le gouvernement et le secteur de l'enseignement tertiaire (postsecondaire). À quelques exceptions près, les

organismes responsables de l'éducation et de l'enseignement tertiaire sont partiellement ou essentiellement subventionnés par le gouvernement³⁹.

Au niveau tertiaire, l'EFP est principalement dispensé dans les instituts de technologie, les établissements de formation privés et sur le lieu de travail. Le terme « enseignement tertiaire » est utilisé en Nouvelle-Zélande pour englober tous les aspects de l'éducation et de la formation postsecondaires. Le *Register of Quality Assured Qualifications* recense les titres de compétences décernés par les établissements d'enseignement secondaire et tertiaire⁴⁰⁴¹.

Le gouvernement a tracé les grandes lignes de ses objectifs en matière d'éducation et de formation tertiaires en vue d'accroître le taux de « diplômation » dans le cadre de la *Tertiary Education Strategy 2007-2012* (Stratégie sur l'éducation tertiaire 2007-2012). Les objectifs de cette stratégie sont les suivants⁴² :

1. améliorer la réussite scolaire des jeunes Néo-Zélandais;
2. hausser les niveaux de maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul chez les travailleurs;
3. accroître l'acquisition de qualifications professionnelles et techniques poussées pour répondre aux besoins des régions et de l'industrie;
4. améliorer les partenariats et les liens dans le domaine de la recherche pour créer des débouchés économiques.

Investissements récents

Le gouvernement réagit au ralentissement économique en prêtant particulièrement attention à la croissance future et à la création d'emplois. Les initiatives comme le programme *Jobs and Growth*⁴³ (Emplois et croissance), *Job Support Scheme* (Système d'aide à l'emploi) et le programme *ReStart* (ReCyclage) visent à stimuler et à créer une croissance économique solide pour l'avenir. Trente-six millions de dollars néo-zélandais supplémentaires (22,8 millions de dollars américains) ont été versés pour financer l'amélioration des normes en calcul ainsi qu'en lecture et écriture⁴⁴.

Le 1^{er} avril 2009, la *Tertiary Education Commission* (TEC) du gouvernement néo-zélandais a annoncé des changements dans le financement destiné aux stagiaires en formation en milieu de travail qui sont soit transférés d'un employeur à l'autre ou qui perdent leur emploi. Pendant un an à compter du 1^{er} avril 2009, la période subventionnée entre deux emplois passera de six à 12 semaines⁴⁵. Cette prolongation du financement s'applique uniquement aux stagiaires qui bénéficient d'une aide active de la part des organismes de formation de l'industrie ou des coordonnateurs de l'apprentissage moderne pour obtenir un autre emploi. La modification à la politique sera évaluée au cours de la prochaine année pour déterminer si elle doit se poursuivre.

Royaume-Uni

Contexte

Au Royaume-Uni (RU), l'EFP a pour principaux objectifs de faire en sorte que les jeunes soient préparés à un emploi qualifié ou à des études supérieures, d'aider les adultes à améliorer leurs compétences pour favoriser leur employabilité ou poursuivre leur formation, et d'augmenter la participation aux études supérieures⁴⁶. Le gouvernement se concentre actuellement sur l'accroissement de la productivité de la main-d'œuvre et la stimulation de l'apprentissage par l'intermédiaire des employeurs.

Le RU dispose d'un système décentralisé pour appliquer sa politique d'éducation et de formation et gérer les fonds publics, assorti de structures et de systèmes distincts en Angleterre, en Écosse, en Irlande du Nord et au Pays de Galles. Par exemple, en Angleterre, l'EFP est coordonné par le *Department for Innovation, Universities, Skills and Science* (ministère de l'Innovation, des Universités, des Compétences et des Sciences), alors qu'au Pays de Galles, l'EFP relève du *Department for Children, Education, Lifelong Learning and Skills* (ministère de l'Enfance, de l'Enseignement, de l'Éducation permanente et des Compétences). Le financement public de l'EFP incombe aux conseils de financement nationaux, comme le *Learning and Skills Council for Further Education* en Angleterre et le *Scottish Funding Council* en Écosse⁴⁷.

L'EFP est dispensé à la fois par les secteurs public et privé. En effet, les écoles, les établissements d'enseignement complémentaire ou supérieur, les fournisseurs de formation agréés, les écoles professionnelles, les entreprises de formation ou les employeurs, les centres d'éducation des adultes dirigés par les autorités scolaires locales et les *Workers' Educational Associations* (associations de formation destinée aux travailleurs) offrent tous des programmes d'EFP⁴⁸.

Investissements récents

Depuis 2005, les initiatives ciblent les personnes peu qualifiées, celles qui étudient pour obtenir une première qualification professionnelle ou un niveau supérieur plutôt qu'une qualification inférieure ou équivalente, et celles qui n'ont pas d'emploi⁴⁹. Une formation gratuite est maintenant offerte aux jeunes de moins de 25 ans pour atteindre le niveau 3; *Skills Accounts* donne aux personnes un choix et un contrôle accrus sur leur apprentissage personnel en leur permettant de créer un bon de compétences (*Skills Voucher*) qui présente les sources de financement possibles pour un cours en particulier (programme pilote en Angleterre uniquement)⁵⁰. Pour les employeurs, *Train to Gain* leur permet d'améliorer les compétences de leurs employés et le rendement de leur entreprise grâce à une formation subventionnée dans les compétences de base, aux programmes de formation en apprentissage, à la formation en leadership et en gestion, ainsi qu'à la formation propre à un secteur. *Train to Gain* aide aussi les personnes qui étudient en vue d'obtenir leur première qualification complète au niveau 2⁵¹.

En outre, l'EFP comporte les innovations récentes suivantes :

- le *Foundation Degree*, qui est un diplôme de formation professionnelle supérieure;
- un réseau de conseils de compétences sectorielles (*Sector Skills Councils*), dirigé par les employeurs, qui permet de surveiller l'élaboration d'une politique en matière de compétences et de qualifications pour leurs secteurs professionnels respectifs;
- l'élaboration d'un système national de crédits (*National Qualifications and Credit Framework*) pour que l'Angleterre, le Pays de Galles et l'Irlande du Nord améliorent la cohérence et la souplesse entre les différents diplômes de formation professionnelle pour les personnes de plus de 19 ans⁵².

En réponse au ralentissement économique, le Royaume-Uni a annoncé ou mis en œuvre plusieurs mesures pour multiplier les possibilités de formation et d'emploi. Le *Department for Work and Pensions* (ministère du Travail et des Pensions) s'est vu octroyé 1,3 milliard de livres sterling (2,1 milliards de dollars américains), dont une partie servira à renforcer les programmes de formation préalable aux employés excédentaires et faciliter leur retour au travail rapide. Les programmes *Train to Gain* seront élargis de façon à offrir davantage de formation et de soutien aux employés sur le point de devenir excédentaires afin qu'ils acquièrent les compétences voulues pour tirer profit de nouveaux débouchés d'emploi (350 millions de livres sterling ou 576 millions de dollars américains). On aidera 500 000 personnes à trouver du travail ou à se perfectionner, et on versera aux employeurs un incitatif financier pour chaque personne sans emploi depuis plus de six mois qu'ils recrutent et forment. On prévoit aussi des mesures garantissant une formation en milieu de travail et un emploi pour les jeunes de 18 à 24 ans qui sont sans emploi depuis 12 mois. Afin d'augmenter le nombre de places offertes en formation, le gouvernement versera 83 millions de livres sterling (136 millions de dollars américains) aux collèges et aux fournisseurs de services de formation pour créer environ 75 000 places supplémentaires. En outre, 140 millions de livres sterling (230 millions de dollars américains) serviront à créer 35 000 places additionnelles en apprentissage au sein des secteurs public et privé, amenant le nombre total de nouveaux apprentis prévus à près de 250 000 au cours de la prochaine année. Des secteurs d'activité, comme la technologie environnementale, la fabrication de pointe, les soins de santé et l'éducation, bénéficieront également d'une aide financière^{53 54 55 56}

Suède

Contexte

En Suède, l'éducation permanente est à la base du système d'enseignement et de formation professionnels (EFP). Plutôt que de cibler exclusivement les jeunes ou les adultes, l'EFP est conçu de façon à intégrer les apprenants à tous les stades des cycles professionnels et éducatifs. Surtout, l'EFP mise sur l'apprentissage dispensé dans les milieux d'enseignement officiels (école secondaire, collège et université), non officiels (universités populaires et cercles d'études) et informels de façon à élargir l'accès des apprenants à beaucoup de possibilités d'apprentissage. Le ministère de l'Éducation et de la Recherche (*Ministry of Education and Research*) est responsable de la plupart des

programmes d'EFP⁵⁷. L'approche du gouvernement consiste à investir en EFP pour qu'un plus grand nombre de personnes puissent participer à la formation et pour accroître la compétitivité des entreprises. Le ministère de l'Emploi (*Ministry of Employment*) est chargé de la formation pour le marché du travail, mais la formation aux apprentis, quoique limitée, est assurée dans certains secteurs par les conseils de formation composés de gens d'affaires et de représentants syndicaux⁵⁸.

L'un des principaux objectifs du système suédois est de réduire l'écart entre l'enseignement général et la formation professionnelle⁵⁹. En effet, la formation professionnelle et l'enseignement général ne constituent pas deux éléments distincts en Suède. À la place, l'enseignement secondaire de second cycle (auquel correspond un système parallèle destiné aux apprenants adultes) combine un tronc commun constitué de cours dans des matières courantes avec une formation professionnelle spécialisée. Sur les 17 programmes nationaux différents, 14 sont orientés vers l'enseignement professionnel⁶⁰. Une fois l'école secondaire de second cycle terminée, il est possible pour l'apprenant de suivre un EFP supplémentaire dans le cadre d'une formation postsecondaire ou complémentaire et auprès des établissements de formation professionnelle spécialisés⁶¹. En Suède, la formation professionnelle spécialisée est proposée au niveau postsecondaire et représente une solution de remplacement à l'enseignement universitaire ou collégial. Elle comprend des cours conçus en collaboration avec les employeurs pour répondre aux besoins particuliers de la main-d'œuvre⁶².

Investissements récents

En avril 2009, le gouvernement de la Suède a annoncé un train de mesures pour répondre aux difficultés engendrées par le ralentissement économique mondial. La politique sur le marché du travail a été désignée comme une priorité essentielle. Ce budget supplémentaire, constitué pour réagir au ralentissement, prévoit 2,4 milliards de couronnes suédoises (322 millions de dollars américains) pour augmenter le nombre de places en formation professionnelle au niveau postsecondaire pour les adultes (formation professionnelle pour adultes) en 2009⁶³. Pour encourager un plus grand nombre de personnes à s'inscrire aux programmes de formation professionnelle pour adultes, on a également proposé pour l'année 2009 une augmentation temporaire de l'aide aux étudiants de niveau postsecondaire pour les personnes sans emploi. Cette mesure a fait l'objet d'une affectation d'environ 500 millions de couronnes suédoises (67 millions de dollars américains)⁶⁴.

Suisse

Contexte

En Suisse, l'EFP est une responsabilité partagée, subventionnée conjointement par la Confédération, les cantons (États) et les organisations du monde du travail. L'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) joue un rôle crucial dans la gestion stratégique du système d'EFP. Les programmes de formation

professionnelle combinent des études à temps partiel dans une école de métiers à des apprentissages en entreprise le reste du temps. Il existe aussi des programmes à temps plein (sans apprentissage) qui sont généralement offerts par les écoles de métiers ou les écoles de commerce⁶⁵.

Le financement de l'éducation et de la formation se chiffre à 16 milliards d'euros (22,3 milliards de dollars américains) par an et représente environ 1,4 p. 100 des dépenses publiques⁶⁶. Les cantons, qui sont responsables de la mise en œuvre des programmes, assument au moins 75 p 100 des dépenses publiques dans ce domaine. En vertu de la loi sur la formation professionnelle, la Confédération prévoit d'augmenter sa part du financement de la formation professionnelle jusqu'au quart des coûts assumés par les pouvoirs publics. Avec leurs offres de formation, les organisations du monde du travail contribuent aussi au financement de l'EFP : elles effectuent les travaux de base, gèrent leurs propres établissements de formation et font de la publicité pour leurs domaines professionnels respectifs. De 2,5 à 3 milliards d'euros (de 3,5 à 4,2 milliards de dollars américains) sont consacrés aux cours de formation des adultes chaque année; ce montant est payé en majeure partie par les particuliers ou les employeurs⁶⁷. Les programmes d'EFP en Suisse correspondent étroitement aux besoins du marché du travail, aussi bien sur le plan des qualifications professionnelles que sur celui du nombre d'emplois disponibles. Cette étroite corrélation avec le marché du travail a contribué à l'un des plus faibles taux de chômage chez les jeunes dans les pays européens⁶⁸.

Investissements récents

La Suisse consacre un budget de 20 millions de francs suisses (184 millions de dollars américains) à la recherche en EFP pour la période 2008-2011. Subventionnée par l'OFFT, la recherche nationale est coordonnée par les « pôles d'excellence suisses » (*Swiss Leading Houses*) dont la mission principale consiste à élaborer un cadre de compétences et d'apporter leur contribution à l'élaboration des politiques à moyen et à long terme de façon à améliorer la qualité de la formation⁶⁹.

La Suisse n'a pas encore mis en place de mesures politiques majeures en réponse au ralentissement économique mondial. Le système d'EFP étant étroitement lié au marché du travail, il fait rarement l'objet d'ajustements à court terme étant donné que l'EFP est axé sur les besoins de l'industrie à long terme.

Mesures stratégiques en matière d'EFP en réponse au ralentissement économique et planification en vue de la reprise

	Australie	Canada	France	Allemagne	Irlande	Nouvelle-Zélande	Suisse	Suède	Royaume-Uni	États-Unis
Cibles										
• Personnes sans emploi	✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓
• Jeunes			✓	✓	✓	✓			✓	✓
• Main-d'œuvre en place	✓	✓		✓					✓	✓
• Groupes sous-représentés		✓								✓
• Régions										
• Secteurs	✓				✓				✓	✓
Types d'investissement										
• Subventions	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓
• Aide financière aux étudiants	✓							✓		✓
• Augmentation du nombre de places en formation	✓				✓			✓	✓	
• Subventions salariales	✓			✓					✓	
Principaux objectifs										
• Recyclage	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓
• Maintien en poste				✓	✓	✓			✓	✓
• Perfectionnement	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
• Nouveaux emplois		✓	✓	✓		✓			✓	✓
Principaux modes de prestation										
• Entreprises/employeurs			✓	✓						
• Particuliers		✓							✓	
• Établissements d'enseignement / Fournisseurs de formation	✓				✓	✓	✓	✓		✓
Nouvelles mesures et/ou mesures en vigueur	Nouvelles et en vigueur	Nouvelles et en vigueur	Nouvelles et en vigueur	Nouvelles et en vigueur	En vigueur	Nouvelles et en vigueur	En vigueur	En vigueur	Nouvelles et en vigueur	Nouvelles et en vigueur

Conclusion

Le ralentissement économique actuel a fourni aux gouvernements une occasion exceptionnelle pour investir dans le perfectionnement de la main-d'œuvre. Ainsi qu'a tenté de le démontrer le présent document, les pays membres de l'OCDE ont placé les politiques d'EFP au premier plan de leurs stratégies de redressement économique, et ils les ont conçues de façon à répondre aux besoins escomptés du marché du travail une fois la récession terminée. Il n'existe pas toutefois d'approche unique qui puisse s'adapter à tous et les réponses varient considérablement d'un pays à l'autre, selon les difficultés particulières des marchés du travail et les différents systèmes d'EFP. Cela dit, comme c'est souvent le cas des dépenses liées aux mesures de stimulation efficaces, bon nombre des politiques d'EFP récentes présentent une approche à triple effet : rapide, temporaire et ciblée⁷⁰.

Pour faire face aux pressions immédiates inhérentes au ralentissement économique mondial, de nombreux pays ont renforcé leurs politiques et programmes existants, étalés sur une période allant de un à trois ans. Les investissements dans les nouvelles initiatives présentent des leviers stratégiques ciblés qui n'exigent habituellement qu'une infrastructure opérationnelle minimale, comme les primes et les bourses de formation destinées aux particuliers.

Bon nombre des investissements en EFP engagés par les pays et décrits dans le présent document sont destinés à la main-d'œuvre en place et sont considérablement concentrés sur le milieu de travail. Ces mesures encouragent le perfectionnement et le recyclage des compétences des adultes sans emploi ou sous-employés, en particulier dans les secteurs traditionnels comme la fabrication et la construction qui ont été durement touchés par le ralentissement économique. Ces approches axées sur le milieu de travail favorisent le maintien en poste du personnel et la participation des employeurs. En outre, plusieurs de ces investissements sont fournis par les gouvernements ou les organismes régionaux, assurant ainsi des réponses ciblées, axées sur les besoins du marché du travail local.

Bien que les jeunes aux études aient été moins touchés par le ralentissement économique, il est particulièrement important de saisir cette occasion pour former une cohorte de travailleurs qualifiés qui contribuera à stimuler la reprise économique et la prospérité économique. En effet, les jeunes représentent un groupe démographique ciblé par de nombreuses mesures d'EFP, notamment l'investissement dans les programmes d'apprentissage, l'enseignement postsecondaire et la formation préalable à l'emploi.

Le présent document sera révisé en fonction des discussions qui auront lieu au cours de la Conférence internationale sur l'enseignement et la formation professionnels en Alberta (Canada) et contribuera à la réalisation du projet de l'OCDE, *Apprendre pour le monde du travail*.

Notes en fin de document

¹ Ministère allemand de l'Éducation et de la Recherche. « Reform of Vocational Education and Training in Germany: The 2005 Vocational Training Act (*Berufsbildungsgesetz 2005*) », p. 4.

<http://www.bmbf.de/pub/reform_vocational_education.pdf>

² Hippach-Schneider, Ute, Martina Krause, et Christian Woll. « Vocational education and training in Germany: Short description », *Cedefop Panorama series* 138, 2007, p. 1.

³ *Ibid.*, p. 4.

⁴ *Ibid.* 19, p. 25.

⁵ Tremblay, Diane-Gabrielle, et Irène Le Bot. « Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels », p. 27. <<http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/pdf/NRC03-04.pdf>>

⁶ *Ibid.*, p. 26.

⁷ Organisation de coopération et de développement économiques. « Policy responses to the economic crisis: Stimulus packages, innovation and long-term growth », 11 mai 2009, p. 18.

<[http://www.oecd.org/olis/2009doc.nsf/ENGDIRCORPLOOK/NT00002C4E/\\$FILE/JT03264323.PDF](http://www.oecd.org/olis/2009doc.nsf/ENGDIRCORPLOOK/NT00002C4E/$FILE/JT03264323.PDF)>

⁸ Regierung Online : <http://www.bundesregierung.de/Content/FR/Artikel/2009/01/2009-01-13-zweites-konjunkturpaket__fr.html>

⁹ Regierung Online : <http://www.bundesregierung.de/nn_6562/Content/EN/Artikel/2009/02/2009-02-11-kurzarbeit-sichert-arbeitsplaetze__en.html>

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Knight, Brian, et Peter Mlotkowski. « An overview of vocational education and training in Australia and its links to the labour market », *National Centre for Vocational Education Research*, gouvernement australien, 2009, p. 8.

¹² Ministère australien de l'Éducation, de l'Emploi et des Relations de travail. « The Development and State of the Art of Adult Learning and Education (ALE): National Report of Australia », 2008.

¹³ Knight, Brian, et Peter Mlotkowski. « An overview of vocational education and training in Australia and its links to the labour market », *National Centre for Vocational Education Research*, gouvernement australien, 2009.

¹⁴ Ministère australien de l'Éducation, de l'Emploi et des Relations de travail. « The Development and State of the Art of Adult Learning and Education (ALE): National Report of Australia », 2008.

¹⁵ <<http://www.deewr.gov.au/Skills/ProductivityPlaces/Pages/default.aspx>>

¹⁶ <<http://www.deewr.gov.au/Skills/ProductivityPlaces/StructuralAdjustmentPlaces/Pages/StructuralAdjustmentPlaces.aspx>>

¹⁷ <http://www.dest.gov.au/sectors/training_skills/policy_issues_reviews/key_issues/skillsaustralia/>

¹⁸ EPI (2009). International Policy Measures to Support Apprenticeship Against the Impacts of Global Recession.

¹⁹ <http://www.pm.gov.au/media/Release/2008/media_release_0550.cfm>

²⁰ <http://www.pm.gov.au/media/Release/2009/media_release_0778.cfm>

²¹ Gouvernement du Canada. *Plan d'action économique du Canada : Budget 2009*, 27 janvier 2009.

<<http://www.budget.gc.ca/2009/pdf/budget-planbugetaire-fra.pdf>>

²² Sharpe, Andrew, et James Gibson. « *The Apprenticeship System in Canada: Trends and Issue* », CSLS, 2005. <<http://www.csls.ca/reports/csls2005-04.pdf>>

²³ APEC. « Incumbent Worker Training in the United States », *The Role of TVET Providers in Training for Employees*, 2008. <http://www.apec.org/apec/publications/all_publications/others.html>

²⁴ APEC. « Incumbent Worker Training in the United States », *The Role of TVET Providers in Training for Employees*, 2008, p. 103. <http://www.apec.org/apec/publications/all_publications/others.html>

²⁵ Klaus, Ruth, et Philipp Grollmann. « *Monitoring VET Systems of Major EU Competitor Countries: The Cases of Australia, Canada, the United States and Japan* », Institute Technology and Education: Université de Bremen, janvier 2009, p. 31.

²⁶ Workforce Investment Act: Dislocated Worker Assistance Recovery Plan

<http://www.recovery.gov/?q=content/program-plan&program_id=7556>

²⁷ The American Recovery and Reinvestment Act of 2009. <http://frwebgate.access.gpo.gov/cgi-bin/getdoc.cgi?dbname=111_cong_bills&docid=f:h1enr.pdf>

²⁸ <<http://www.centre-inffo.fr/pdf/FPC-f.pdf>>

²⁹ <<http://www.education.gouv.fr/cid217/la-formation-tout-au-long-de-la-vie.html>>

³⁰ <<http://www.education.gouv.fr/cid4163/qu-est-ce-qu-un-greta.html>>

- ³¹ <http://www.centre-inffo.fr/international/National-system.html#outil_sommaire_0>
- ³² <http://www.rudy-salles.com/article.php3?id_article=2303>
- ³³ <<http://eduscol.education.fr/D0029/reperesanglais.pdf>>
- ³⁴ <<http://www.gouvernement.fr/gouvernement/la-mise-en-oeuvre-d-une-politique-de-l-emploi-pour-affronter-la-crise>>
- ³⁵ <<http://www.gouvernement.fr/gouvernement/projet-de-loi-sur-la-formation-professionnelle>>
- ³⁶ <http://www.fas.ie/NR/rdonlyres/9ABC5EE1-CF20-4AA5-ACA4-C5B81DD9FE5E/443/ReferNet__VET_Policy_Report_200993.pdf>
- ³⁷ <http://www.fas.ie/NR/rdonlyres/9ABC5EE1-CF20-4AA5-ACA4-C5B81DD9FE5E/443/ReferNet__VET_Policy_Report_200993.pdf>
- ³⁸ <<http://www.entemp.ie/press/2009/20090514.htm>>
- ³⁹ <<http://www.minedu.govt.nz/~media/MinEdu/Files/EducationSectors/TertiaryEducation/TertiaryEducationStrategy.pdf>>
- ⁴⁰ <<http://www.minedu.govt.nz/~media/MinEdu/Files/EducationSectors/InternationalEducation/ForInternationalStudentsAndParents/EnglishVersionJun04.pdf>>
- ⁴¹ <www.minedu.govt.nz/.../EducationSectors/InternationalEducation/NewZealandEducationSystemAnOverview.rtf>
- ⁴² <<http://www.minedu.govt.nz/~media/MinEdu/Files/EducationSectors/TertiaryEducation/TertiaryEducationStrategy.pdf>>
- ⁴³ <<http://www.beehive.govt.nz/release/jobs+and+growth+plan+rumbles>>
- ⁴⁴ <<http://www.tec.govt.nz/upload/downloads/budget-2009-literacy-numeracy-3-June.pdf>>
- ⁴⁵ <<http://www.beehive.govt.nz/release/govt+moves+keep+industry+trainees+training>>
- ⁴⁶ CEDEFOP. « Vocational Education and Training in the United Kingdom: Short Description », Panorama Series.
- ⁴⁷ *Ibid.*
- ⁴⁸ CEDEFOP. « Vocational Education and Training in the United Kingdom: Short Description », Panorama Series.
- ⁴⁹ Confintea VI United Kingdom National Report: National Report on the Development and State of the Art of Adult Learning and Education (ALE).
- ⁵⁰ <http://www.direct.gov.uk/en/EducationAndLearning/AdultLearning/GetLearning/DG_172908>
- ⁵¹ <http://www.traintogain.gov.uk/Helping_Your_Business/trainingcoursesandproviders/>
- ⁵² Confintea VI United Kingdom National Report: National Report on the Development and State of the Art of Adult Learning and Education (ALE).
- ⁵³ Brown, Gordon. Discours prononcé au Sommet de l'emploi à Londres, 12 janvier 2009. <<http://www.number10.gov.uk/Page17994>>
- ⁵⁴ <<http://prebudget.treasury.gov.uk/prebudget2008/index.htm>>
- ⁵⁵ <http://www.dailyecho.co.uk/news/4364388.__83m_boost_for_training_colleges/>
- ⁵⁶ <http://www.hm-treasury.gov.uk/d/Budget2009/bud09_completereport_2520.pdf>
- ⁵⁷ European Centre for the Development of Vocational Training (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, CEDEFOP). <http://www.cedefop.europa.eu/etv/Information_resources/NationalVet/Thematic/analysis.asp>
- ⁵⁸ *Ibid.*
- ⁵⁹ *Ibid.*
- ⁶⁰ Skolverket. <<http://www.skolverket.se/sb/d/2649>>
- ⁶¹ *Ibid.*
- ⁶² Agence suédoise pour la formation professionnelle supérieure. <<http://www.ky.se/engelska/home/advancedvocationaleducation.4.ec54705116620ddcef80001787.html>>
- ⁶³ Bureaux du gouvernement suédois. <<http://www.sweden.gov.se/sb/d/11786/a/122829>>
- ⁶⁴ Bureaux du gouvernement suédois. <<http://www.sweden.gov.se/sb/d/11786/a/125049>>
- ⁶⁵ <http://www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/index.html?lang=en&download=NHZLpZeg7t,lnp6I0NTU042l2Z6ln1ad1IZn4Z2qZpnO2Yuuq2Z6gpJCDdH96e2ym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A-->>
- ⁶⁶ <http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UII/confintea/pdf/National_Reports/Europe%20-%20North%20America/Switzerland.pdf>
- ⁶⁷ *Ibid.*
- ⁶⁸ *Ibid.*
- ⁶⁹ <<http://www.oecd.org/dataoecd/39/14/42397664.pdf>>