

INVENTAIRE DES DISPOSITIFS NATIONAUX DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

***Synthèse et analyse transversale des résultats des rapports de recherche
de André Dolbec (dir.) et de Frédéric Lesemann (dir.) déposés en 2005
au Programme de subvention à la recherche appliquée
sur les conditions d'application de la Loi favorisant le
développement de la formation de la main-d'œuvre 2004-2006***

***Alberta (Canada), Angleterre, Australie, Colombie-Britannique (Canada),
Danemark, Espagne (Pays Basque Espagnol), États-Unis, Finlande, France,
Italie, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande, Ontario (Canada),
Oregon (États-Unis), Pays-Bas, Portugal, Suède et Suisse (canton de Genève)***

RAPPORT FINAL

MAI 2005

Table des matières

Introduction	p. 2
I Synthèse des études	p. 4
I a) Modèle promu par les partenaires sociaux.....	p. 5
I b) Modèle reposant sur le marché.....	p. 29
I c) Modèle créé par l'État.....	p. 38
II Analyse intra modèle	p. 53
II a) Analyse du modèle partenarial.....	p. 53
II b) Analyse du modèle reposant sur le marché.....	p. 55
II c) Analyse du modèle créé par l'État.....	p. 56
III Analyse inter modèles	p. 58

En 2004, la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) a lancé un appel de propositions spécifique à des chercheurs, visant à dresser l'inventaire des dispositifs nationaux de qualification de la main-d'œuvre¹ mis en place par les partenaires sociaux dans différents pays et régions de l'Occident.

L'objectif de cette étude était de déceler des pistes d'action et de réflexion susceptibles d'améliorer le dispositif québécois de formation de la main-d'œuvre. Plus précisément, ces pistes d'action devaient pouvoir contribuer à atteindre les objectifs de la loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre.

Cette étude a été confiée à deux équipes de chercheurs.

Tout d'abord, une équipe de professeurs de science de l'éducation de l'Université du Québec en Outaouais, menée par André DOLBEC. Elle a mené son enquête en Angleterre, Australie, Nouvelle-Zélande, aux Pays-Bas, en Ontario, Alberta, Colombie-Britannique, Oregon, Suède, Finlande, au Danemark, et en Norvège. Le rapport s'intitule *La qualification professionnelle de la main-d'œuvre : des pratiques à géométrie variable*.

¹ Selon le Bureau International du Travail (BIT), un cadre de qualification de la main-d'œuvre doit se composer (p. 7 du rapport Lesemann) :

- de normes de compétence générales, par secteurs d'activités et par professions [...] ainsi que les qualifications professionnelles et théoriques nécessaires ;
- d'un système crédible, équitable et transparent d'évaluation du savoir-faire accumulé et des compétences acquises ;
- d'un système crédible de validation de compétences transférables et reconnues d'une entreprise, d'un secteur d'activité, d'une industrie et d'un établissement d'enseignement à l'autre.

Puis un groupe de recherche sur les Transformations du travail, des âges et des politiques sociales (TRANSPOL) de l'INRS (section urbanisation, culture et société), conduite par Frédéric LESEMANN. Cette équipe s'est vu attribuer les espaces géographiques suivants comme terrain d'enquête : France, États-Unis, Espagne, Italie, Portugal, Suisse, et Mexique. Le rapport s'intitule : *Inventaire international et documentation des dispositifs nationaux de qualification professionnelle*.

Le présent rapport a été réalisé à partir de la démarche suivante :

Une première étape a consisté à réaliser la synthèse des deux études. La stratégie de présentation retenue est la suivante :

Une classification des espaces géographiques (pays, provinces, États américains, régions) a été effectuée par type de modèle à partir des trois grandes traditions dans les orientations nationales de la formation professionnelle, identifiées par l'auteur Leonard Mertens, dans *Labor competence : emergence, analytical frameworks and institutional models, 2000* (INRS, p. 2), tant à partir des caractéristiques institutionnelles des dispositifs de formation et de qualification, et du rôle des partenaires sociaux, que des conceptions de la formation et des caractéristiques des compétences recherchées. Précisons également qu'une typologie compatible avec celle de Mertens est proposée dans un rapport ILO/BIT, *Apprendre et se former pour travailler dans la société du savoir, 2003*. Par ailleurs, l'auteur Jean Charest a également établi une typologie des systèmes de formation, présentant trois systèmes de formation sensiblement identiques à ceux de Mertens, dans un article intitulé « Articulation institutionnelle et orientations du système de formation professionnelle au Québec », *Relations Industrielles*, 54, 3 (1999), pp. 439-471.

Au sein de chaque modèle², la synthèse par espaces géographiques présente la nature du dispositif de formation en place, ses caractéristiques, les acteurs en présence, le mode de financement, ainsi que les résultats de l'évaluation du dispositif lorsqu'elle a été faite.

- Un modèle partenarial, regroupant l'Angleterre, la Suède, la Finlande, le Pays-Bas, le Danemark, la Norvège, l'Alberta, la France, l'Espagne;
- un modèle reposant sur le marché, regroupant la Colombie-Britannique, l'Oregon, les États-Unis;
- un modèle créé par l'État, regroupant l'Australie, la Nouvelle-Zélande, l'Ontario, le Portugal, la Suisse (à travers l'exemple significatif de Genève), le Mexique.

Force est toutefois de constater la présence d'une dynamique partenariale dans chacun des trois modèles de qualification de la main-d'œuvre. Ceci correspond d'ailleurs aux termes même du mandat confié par la CPMT aux chercheurs. Il s'agissait, en effet, de faire un inventaire des dispositifs nationaux de qualification relevant à un titre ou un autre des partenaires sociaux.

La seconde étape, réalisée à partir de la synthèse, présente l'analyse transversale des résultats de la recherche. Cette étape a elle-même été décomposée en deux temps :

1. Une analyse des résultats par modèle. Elle a permis de dégager des points de convergence et de divergence entre les espaces géographiques désignés comme appartenant à un même modèle.
2. Une analyse inter modèle constatant les éléments convergents et divergents entre les modèles, ainsi que des éléments de réflexion suscités par l'analyse.

² Il semble que cette classification des dispositifs nationaux de qualification de la main-d'œuvre selon les trois grands modèles de formation professionnelle ne soit pas incontestable. En effet, si les typologies élaborées par les auteurs (cf. p. 2) sont compatibles, la répartition des États au sein de chacun des modèles ne se rejoint pas toujours.

Ainsi, alors que Charest classe le dispositif anglais de qualification de la main-d'œuvre dans le modèle promu par les partenaires sociaux (c'est le choix effectué dans la présente synthèse), Mertens le classe dans le modèle créé à l'initiative de l'État. Cette différence de point de vue s'explique, peut-être, par le fait que chacun de ces modèles emprunte des caractéristiques aux deux autres. Ce ne sont pas des modèles purs.

I : Synthèse des études

Cette première partie présente la synthèse des résultats des deux recherches, par espaces géographiques répartis selon les grands modèles, soit un modèle promu par les partenaires sociaux, un modèle reposant sur le marché et un modèle créé par l'État. Elle retrace les traits caractéristiques du dispositif de qualification de la main-d'œuvre pour chaque pays, province, État américain ou région ayant fait objet de l'inventaire.

Les études commandées par la CPMT devaient faire apparaître les acteurs, les processus, les moyens et les normes de qualification professionnelle, incluant la reconnaissance des acquis, et ce, en précisant les balises d'action de ces acteurs et en se gardant de produire une analyse comparative. En outre, elles devaient décrire les arrimages (ou les tentatives) avec le système national d'éducation ainsi que les résultats d'évaluations des dispositifs ou systèmes. C'est cette présentation qui a été reprise dans la présente synthèse.

IA) Modèle promu par les partenaires sociaux

*Alberta (Canada), Angleterre, Danemark,
Espagne (cas du Pays Basque espagnol), Finlande,
France, Italie, Norvège, Pays-Bas, Suède*

ALBERTA (Canada)
(tiré du rapport de recherche de l'équipe de André Dolbec)

- *Origine et nature du dispositif* : p. 94

Programme d'apprentis (RAP) existe depuis 60 ans.

L'Apprenticeship and training Act de 1992 donne au système de formation sa structure légale. Il a été révisé en 2000 et 2004.

Programme très structuré, orienté pour répondre aux besoins de l'industrie. Il est sous la responsabilité du ministère de l'Éducation.

Objectif : former des personnes qualifiées afin de répondre aux besoins de l'industrie.

Cadre juridique :

Le système de qualification professionnelle est constitué du RAP. Ce programme a une base légale depuis l'Apprenticeship and Training Act de 1992. Cette loi a été révisée en 2000 et amendée en 2004.

Le Gouvernement fixe les grandes orientations par le biais de son ministère de l'Éducation.

- *Caractéristiques du dispositif de formation* : p. 95, 105-106

Le RAP dure entre 3 et 4 ans ; l'apprenti alterne entre des périodes de 10 mois dans l'entreprise et de 2 mois au collège technique (à distance pour les personnes éloignées). Age moyen = 25 ans. À titre d'apprenti, la personne est rémunérée pour son temps de formation et de travail.

Certaines entreprises ont développé un programme de formation pour les apprentis en milieu de travail.

Le dispositif est axé sur les besoins réels et changeants de l'industrie. Existence du Blue Seal Program, dispensé par des collèges et universités. Il s'adresse aux gens de métiers certifiés pour leur permettre de développer des compétences en matière de gestion d'entreprise.

Le programme Red Seal permet la reconnaissance de la qualification de la main-d'œuvre formée dans une autre province.

Évaluation de l'apprenti, au sein du RAP (par un superviseur), de la nature des compétences acquises, et du degré d'assimilation.

Mise à jour des compétences. Il n'y a pas de mécanisme de reconnaissance de la qualification acquise au cours de la carrière, mais, des discussions sont en cours pour la reconnaissance de la qualification des immigrés.

Alberta Apprenticeship and Industry Training Board (AAITB) = instance du ministère de l'Éducation, mais pas de réel arrimage.

- **Les acteurs : p. 96-98**

Gestion tripartite du RAP par les employés, les employeurs, et les fonctionnaires du ministère de l'éducation.

La gestion est assurée par les Local Apprenticeship Committees (LAC), qui au niveau local, examinent les besoins de l'industrie et de la formation. Ils font aussi des recommandations au niveau supérieur, règlent les conflits éventuels employeurs - employés.

Les Provincial Apprenticeship Committee (PAC) font des recommandations à la commission sur l'organisation de la formation et de la certification ; ils veillent à l'efficacité des LAC, établissent des équivalences entre les formations en Alberta et à l'extérieur.

La commission de la formation des apprentis en industrie est l'organisme de gestion supérieure. Elle assure le respect des standards et des principes du système de formation.

L'Alberta Apprenticeship and Industry Training Board (AAITB), organisme qui coordonne le programme d'apprentis, instaure et maintient une formation de haute qualité et des standards de certification dans le système de formation d'apprentis en milieu de travail.

La division de la formation des apprentis en industrie du ministère de l'Éducation est l'instance légale de certification du programme d'apprentis.

- **Financement : P. 204**

Répartition des coûts entre les différents partenaires, apprentis, formateurs, employeurs, Gouvernement.

- **Résultats : p. 101, 107**

RAP périodiquement évalué, dans le rapport annuel de l'AAITB.

Modification des programmes en fonction des résultats de l'évaluation. L'évaluation se fait auprès des employeurs d'apprentis.

Forces et faiblesses :

Certaines personnes sont critiques à l'égard du système tout en reconnaissant ses mérites (axé sur les besoins de l'industrie, flexibilité dans sa structure, accessibilité, mais très hiérarchique, insertion difficile des femmes et des Autochtones, morcellement, manque de superviseurs).

ANGLETERRE

(tiré du rapport de recherche de l'équipe de André Dolbec)

- ***Origine et nature du dispositif : p. 34, 38, 40, 202***

Le Gouvernement a introduit, au milieu des années 1980, des mesures de valorisation et de formalisation de l'apprentissage en emploi.

Le Système de qualification professionnel, le National Vocational Qualification (NVQ), commença dès lors à se développer pour être opérationnel au début des années 1990.

Objectif : permettre aux travailleurs d'avoir accès à une reconnaissance formelle.

2004 : amorce d'une nouvelle réforme visant à introduire un nouveau cadre de qualification et de reconnaissance pour les adultes ; il sera effectif d'ici 2010.

Objectif : donner à toutes les professions et à tous les métiers des normes de qualification.

Cadre juridique :

Il n'est fait mention d'aucun texte juridique encadrant le système anglais de qualification professionnelle dans l'étude.

Toutefois, le Gouvernement britannique n'a jamais eu le monopole des mécanismes de qualification. Ainsi, des compagnies privées développent leur propre offre de formation et de qualification de leurs mains-d'œuvre.

Après une évaluation du système, il a introduit des mesures de valorisation et de formalisation de l'apprentissage en emploi dans les années 1980. C'est alors que se développa le NVQ. Par ailleurs, une nouvelle évaluation a conduit à la mise en place d'un système d'équivalence entre les qualifications professionnelle et académique.

Il a engagé la réforme actuelle, qui introduit un nouveau cadre de qualification et de reconnaissance. Il s'agit de mettre en place des normes de qualification pour toutes les professions et tous les métiers.

- ***Caractéristiques du dispositif de formation : p. 42-51, 201, 202***

Les NVQ ont pour objet de reconnaître les qualifications à l'emploi.

Le cadre de qualification se compose de 8 niveaux. Les qualifications reposent sur des critères de compétence du métier.

Le développement des compétences en emploi repose sur la définition de normes de compétences pour identifier les besoins de formation du personnel.

Chaque qualification est composée d'une série d'unités qui, ensemble, couvrent toutes les habiletés requises à l'exercice d'un métier. Le cadre national actuel de qualification comprend 4000 qualifications contenant 40 000 unités d'apprentissage réparties entre 15 secteurs.

La formation s'effectue sur la base des besoins des entreprises, à partir des enquêtes effectuées auprès des organisations constituantes d'un secteur ou à la suite de la demande des employeurs adressée aux Sector Skills Councils (SSC). Des discussions sont alors engagées entre les SSC et les employeurs pour identifier les besoins et les valider.

Reconnaissance des compétences et des acquis après évaluation : soit les apprenants recueillent des preuves qui démontrent qu'ils possèdent les compétences (portfolio), soit ils passent un examen ou des tests, soit ils sont observés en milieu de travail.

L'arrimage avec le système d'éducation national se fait de la façon suivante :

Les 2 systèmes sont parallèles, mais certaines professions chevauchent les 2 systèmes. Formellement, il existe un système d'équivalence entre la formation académique et les qualifications. Dans la réalité, le système NVQ est dévalorisé par rapport au système académique.

- **Les acteurs : p. 34-36**

Les conseils d'habiletés des secteurs (Sector Skills Councils ou SSC) : mis en place par le Gouvernement pour permettre aux entreprises de déterminer les normes de compétence qu'elles désirent que les travailleurs maîtrisent pour exercer leur métier. Ils travaillent en partenariat avec les employeurs pour développer les normes de leur secteur.

L'agence de développement des habiletés des secteurs (Sector Skill Development Agency ou SSDA), partie intégrante du Gouvernement, subventionne les SSC.

Ces conseils mettent à jour les normes de compétence nationale et s'efforcent de faire augmenter la maîtrise des habiletés des travailleurs oeuvrant dans leur secteur. Ils représentent un secteur de l'industrie.

Les organisations qualifiantes (*awarding bodies*) : entreprises privées qui développent les qualifications, et les évaluent afin de délivrer les diplômes.

Le gouvernement, à travers l'autorité pour le curriculum et les qualifications (QCA) : réglemente les *awarding bodies* pour répondre aux normes, nationales de qualification.

Les *providers* (fournisseurs) : collèges d'éducation continue ou compagnies privées dispensent la formation.

Le Learning and Skills Development Agency (LSDA), agence de recherche et de développement de la formation, travaille avec les fournisseurs de service.

Le QCA amène les employeurs, éducateurs et parfois les syndicats à travailler ensemble dans des comités pour réviser les normes de compétences.

- **Financement : p. 36, 40**

Le Learning and Skills Council accorde les subventions gouvernementales aux acteurs (budget de 18,5 millions de \$ CAN).

Les employeurs consacrent 52,7 milliards CAD dans des activités de formation et de perfectionnement.

- **Résultats : p. 40, 41, 52-53**

Une évaluation dans les années 1980 a abouti à la mise en place des NVQ.

Une évaluation du Lord Dearing, en 1996, a examiné les qualifications professionnelles et académiques au niveau secondaire supérieur. Elle a abouti à la mise en place d'un processus d'équivalence entre le système scolaire et professionnel.

Force : système bien articulé

Faiblesses: Selon un document de 2004 = New Thinking for Reform : A framework for achievement : trop de types de qualification, elles diffèrent selon les secteurs, ce qui crée de la confusion chez les employeurs et salariés. Leur comparaison est difficile.

Le système de formation professionnelle serait trop fragmenté et le poids du système d'évaluation externe trop onéreux pour les apprenants et les formateurs.

Le cadre de formation actuel ne présenterait pas encore toutes les habiletés et les besoins de formation requis ; il y aurait trop de formations non encore reconnues et les employeurs investissent parfois dans des programmes de formation qui ne répondent pas aux normes nationales de qualité.

La réforme en cours vise à corriger ces problèmes :

Le rapport Tomlinson de 2004, qui concluait une étude sur la réforme du curriculum et des méthodes d'évaluation des jeunes âgés de 14 à 19 ans, recommanda une réforme du système d'éducation pour répondre aux problèmes. Le Gouvernement a donné le mandat au QCA de réviser les programmes au nouveau secondaire supérieur afin d'en offrir de meilleurs dans le domaine de la formation professionnelle et de permettre des passerelles avec l'enseignement supérieur en s'inspirant de ce qu'ont fait la Suède et la Finlande.

Les études démontrent que les bénéfices retirés à la suite des subventions remises aux personnes âgées de plus de 25 ans sont à peu près nuls.

La question posée : comment peut-on amener les employeurs à former et perfectionner leurs employés ? En effet, les employeurs investissent encore dans des programmes de formation qui ne répondent pas aux normes nationales de qualité.

DANEMARK

(tiré du rapport de recherche de l'équipe de André Dolbec)

- *Origine et nature du dispositif* : p. 176, 178, 179

Le dispositif repose sur une loi de 1976.

La déclaration de Bologne et la déclaration de Copenhague (2002) donnent des orientations, comme la définition d'une liste de compétences, reprise en partie par le Danemark.

Adoption en 2003 de l'acte sur les programmes de la formation des adultes. Il consacre le cadre général de qualification de la main-d'œuvre et fixe des modalités souples et décentralisées de mises en œuvre et de révision des programmes de formation professionnelle, qui tiennent compte des besoins locaux de l'industrie.

La formation professionnelle est structurée selon le modèle dual, c'est-à-dire une forte composante de formation en milieu de travail et à l'école pour la formation initiale comme continue.

Objectifs : créer une meilleure cohérence entre les dispositifs de formations existants, assurer une meilleure gestion financière et une structure organisationnelle plus efficace.

Cadre juridique :

Le système est encadré par des règles communautaires (Union Européenne) et nationales.

En matière communautaire, deux déclarations définissent des orientations politiques cadres en matière de formation professionnelle :

La déclaration de Bologne détermine une liste de compétences pour comparer les pays de l'Union Européenne entre eux.

La déclaration de Copenhague de 2002 détermine des règles en matière de formation professionnelle.

Le dispositif interne se constitue de la loi de 1976 établissant un fonds alimenté par des cotisations patronales. En 1980, le Gouvernement a aboli ce système de financement de la formation professionnelle et mis en place un système d'utilisateur payeur. Il a formulé et mis en œuvre des règles de fonctionnement communes pour les centres de formation professionnelle.

En outre, en 2003, le Parlement a adopté une loi intitulée Acte sur les programmes de la formation professionnelle des adultes. Cette loi tient compte des besoins locaux de formation de l'industrie et propose des modalités d'adaptation des programmes de formation.

En 2001, le Gouvernement a placé sous l'unique juridiction du ministère de l'Éducation la charge générale du système. Il fournit les directives générales, les cadres et les politiques nécessaires à son évolution.

- *Caractéristiques du dispositif de formation* : p. 179-184

La formation varie selon les compétences requises et celles déjà acquises. Il y a 90 programmes de formation professionnelle initiale et 2200 programmes de formation continue.

Les formations sont modulaires.

L'adulte souhaitant établir son profil de connaissances pour se perfectionner s'adresse en général à un centre de formation professionnelle :

Deux possibilités : par le biais de l'Individual Competence Assessment pour les travailleurs non qualifiés ou étrangers ou l'Adult Vocational Training Center. Les apprentis ne font pas tous leurs stages dans la même entreprise.

L'évaluation de la compétence aboutit à l'attribution d'un certificat de formation.

Des passerelles existent entre le système de formation professionnelle et le système académique traditionnel.

- Les acteurs : p. 176-178

Système de qualification national tripartite : représentants du gouvernement, des employeurs et des employés. Il prévoit la coordination entre les acteurs.

Le ministère de l'Éducation en a la charge, il fournit les directives générales, les cadres et les politiques.

Plusieurs comités de l'échelle nationale à l'échelle locale reflétant le caractère tripartite. Le plus important, par lequel passe toutes les demandes, est le Continuous Training Committee. Ces comités déterminent les objectifs d'apprentissage pour un emploi spécifique, les compétences particulières à posséder pour un certain poste.

Le National Competence Framework fait le lien entre tous les acteurs concernés.

Les centres de formation professionnelle participent à l'élaboration des programmes de formation.

Il existe aussi des Local Trade Committees qui veillent à ce que les programmes locaux répondent aux besoins du marché.

- Financement : p. 178

Loi de 1976 : toute entreprise de plus de 5 salariés doit verser 250\$ US par employé dans un fonds.

Réforme financière dans les années 1980 : les institutions se font payer pour chaque stagiaire qui finit son diplôme = système d'utilisateur payeur.

En outre, subvention étatique aux entreprises qui offrent un stage aux apprentis.

- Résultats : p. 184-186

La réforme du système étant récente, les données ne sont pas encore suffisantes pour montrer si ce système profite aux individus. Toutefois, selon une étude du Danish Labour Organisation, il apparaît :

Forces : Le système répond bien aux besoins des travailleurs et du marché du travail ; Système flexible, souple.

Faiblesses : Déclin dans la participation à l'éducation des adultes depuis 5 ans, pour des raisons purement financières.

Les petites entreprises utilisent peu le système de formation publique car elles ne peuvent pas se le permettre sans compromettre la productivité de l'entreprise. Le Gouvernement tente d'y remédier.

Les travailleurs avec un niveau de scolarité de départ plus élevé ont plus de chance de participer aux activités de formation continue.

Le passage du système professionnel à la formation académique n'est pas si évident car les universités sont peu enclines à ouvrir leurs portes aux personnes présentant ce profil.

ESPAGNE, cas particulier du PAYS BASQUE espagnol
(tiré du rapport de recherche de l'équipe de Frédéric Lesemann, pages 111 et suivantes)

- *Origine et nature du dispositif :*

Le dispositif national espagnol de qualification s'inspire de l'expérience basque (rôle précurseur en la matière).

Le modèle du Pays Basque espagnol repose en partie sur le National Vocational Qualification System (NVQ) britannique fondé sur la définition contextualisée des compétences et des qualifications.

1997 : les autorités établissent les principaux outils constitutifs d'un système de formation reposant sur l'identification des qualifications, des compétences, la reconnaissance et la validation des acquis de l'expérience. Ce système promeut une définition large de la compétence (compétence technique, organisationnelle et économique, de coopération, de réponse aux contingences) qui apparaît plus dynamique et plus adaptée au contexte de travail que la conception nationale.

Au niveau national, le dispositif repose sur la loi d'organisation générale du système d'éducation de 1990, qui marque le démarrage de la formation professionnelle et la loi n° 5 de 2002, relative aux qualifications et à la formation professionnelle. Cette loi implante un système national des qualifications et de formation professionnelle (SNCFP).

Le décret n° 1128 de 2003 instaure un catalogue national des qualifications professionnelles (CNQP).

Il y a accord entre l'État et les partenaires sociaux sur les politiques de formations professionnelles et sur la formation continue.

Objectif : améliorer les compétences et les qualifications, la requalification des travailleurs en cours d'emploi et favoriser la mobilité professionnelle.

Cadre juridique :

Deux grandes lois encadrent le système espagnol de qualification de la main-d'œuvre.

La loi d'organisation générale du système d'Éducation, de 1990, et la loi 5 de 2002 relative aux qualifications et à la formation professionnelle.

Toutefois, il existe aussi la loi de 1980 sur l'emploi et un accord économique et social de 1984.

La loi de 2002 vise l'« organisation d'un système intégré de formation professionnelle, de qualifications et d'accréditation, répondant de manière efficace et transparente, aux demandes sociales et économiques, grâce à diverses modalités de formation ». S'y ajoute le décret d'application 1128 de 2003.

Le système est aussi encadré par « l'accord de base sur les politiques de formation professionnelle », opérationnalisé en 1998 dans le « nouveau programme national de formation professionnelle » et « l'accord sur la formation continue », de 1996.

Un accord de 2001 sur la formation continue donne naissance à la fondation tripartite pour la formation en emploi. Il consacre la responsabilité des partenaires sociaux pour gérer et décider de ce qui doit être appris et la manière dont doit se dérouler l'apprentissage. Des plans de formation par entreprise, par entreprises groupées, sur une base sectorielle ou intersectorielle sont instaurés.

En ce qui concerne le Pays Basque espagnol, les autorités ont établi à partir de 1997 les principaux outils constitutifs d'un système intégré de formation professionnelle. Ils correspondent à ceux établis à l'échelle nationale.

- ***Caractéristiques du dispositif de formation :***

La loi de 2002 a instauré trois sous-systèmes de formation : la formation professionnelle de base ou enseignement professionnel de cycle long, la formation professionnelle de métier relevant du ministère du travail et la formation professionnelle continue gérée par les partenaires sociaux.

Le SNCFP et CNQP balisent les titres et les certificats professionnels, en vue de la validation des compétences acquises par l'expérience. Le SNCFP fait le pont entre les qualifications et la formation (par module, niveau d'exigence et par unités de compétences), selon 26 familles professionnelles reconnues, favorisant la transversalité des compétences.

Le SNCFP mise sur une approche qui intègre les trois sous-systèmes, dans un contexte partenarial, en insistant sur la négociation collective.

Une place importante est accordée à la validation des acquis de l'expérience (VAE), en vue de consolider l'unité du marché du travail à l'échelle nationale.

- ***Les acteurs :***

Collaboration des partenaires sociaux (patronat et syndicats), des ministères du Travail, de l'Éducation, et des Affaires sociales. Des accords sont signés entre les ministres de l'Éducation, du Travail et des Affaires sociales ainsi que les partenaires sociaux et les communautés autonomes.

L'Institut National des Qualifications (INCUAL), principal organisme en matière de qualification, est responsable du système national des qualifications professionnelles (SNCFP) et du catalogue national des qualifications professionnelles (CNQP).

Il sert d'appui au Conseil général de la formation professionnelle, organisme paritaire où sont représentés gouvernement, communautés autonomes, patrons et syndicats, et qui chapeaute l'ensemble du dispositif.

- ***Financement :***

Le dispositif est financé par l'État (pour ce qui concerne la formation professionnelle de métier), le Fonds social européen (FSE) et par les cotisations des entreprises, qui doivent consacrer 0,7% de leur masse salariale à la formation continue.

- ***Résultats :***

Faiblesse : La formation professionnelle continue s'adresse aux travailleurs les plus qualifiés.

FINLANDE

(tiré du rapport de recherche de l'équipe de André Dolbec)

- *Origine et nature du dispositif* : p. 164, 166-167

Système national de qualification de la main-d'œuvre mis en place après 10 ans de travail préparatoire et de discussion : loi sur la formation professionnelle de 1994.

Système élaboré et administré de façon tripartite (enseignants, employeurs, employés).

Il remonte aux années 1950, mais jusqu'en 1994, il est dominé par le secteur scolaire. La réforme de 1994 modifie le curriculum de la formation professionnelle pour rapprocher l'école et l'entreprise. Les entreprises sont très impliquées. Pas de système dual comme dans le reste de l'Europe.

Objectif : répondre au vieillissement de la main-d'œuvre et à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, rendre le système de qualification plus efficace et de meilleure qualité, reconnaissance des compétences acquises.

Cadre juridique :

Le système national de qualification de la main-d'œuvre est encadré par la loi sur la formation professionnelle de 1994.

Chaque qualification (366) a fait l'objet d'une rédaction systématique et est consignée dans un registre.

Il existe un cadre général pour décrire les modalités d'évaluation des compétences; toutefois, ce sont les comités de qualification qui déterminent les modalités pour la reconnaissance de la qualification pour leur secteur.

Le système a été évalué par le National Board of Education (NBE) en 2004. Pour remédier à la critique du système d'évaluation basé sur la compétence, un projet, ALVAR, a été mis en place pour s'assurer de la qualité des examens pour la qualification.

- *Caractéristiques du dispositif de formation* : p. 164-171

Il existe 366 titres de qualification divisés en 3 niveaux : qualification de base, avancé, spécialiste. Pour chaque qualification est décrite la structure, ses liens avec les autres qualifications, les objectifs, les compétences s'y rattachant, les modules qu'il faut maîtriser et les critères d'évaluation des compétences.

La formation professionnelle dure 3 ans : Le curriculum est divisé en 3 parties, les connaissances générales (langue, maths), les connaissances spécifiques liées au secteur d'activité, une formation pratique en milieu de travail.

Les modalités varient d'un champ d'activité (7) à l'autre. Les champs sont divisés en 52 qualifications.

Une fois la formation terminée, la personne passe un examen (théorique et pratique) de qualification qui lui permet d'obtenir un titre professionnel.
Certaines entreprises ont mis en place leur propre centre de formation.

L'évaluation : pas d'examen national de qualification, les modalités pour la reconnaissance de la qualification sont définies par les secteurs (comités de qualification). Toutefois, il existe un cadre général pour décrire les modalités générales d'évaluation des compétences ; elle est effectuée par un groupe indépendant
3 possibilités pour les adultes = évaluation basée sur un portfolio de compétences ou une évaluation authentique ou un examen en milieu scolaire (la plus choisie).
Elle débouche sur un certificat reconnaissant la maîtrise de modules ou reconnaissant sa qualification.

Arrimage avec l'éducation nationale, partie prenante des décisions touchant le système de qualification.

- **Les acteurs : p. 166**

Ministère de l'Éducation.

Le National Board of Education nomme un comité de qualification pour chacune des qualifications, qui fait des propositions pour améliorer le système. Il organise et supervise les examens de qualification et s'assure de leur qualité, propose des moyens d'améliorer et de mettre à jour le système.

La Central Organisation of Finnish Trade Union, le plus gros syndicat, forme les formateurs.

- **Financement :**

- **Résultats : p. 166, 169, 172-174**

Évaluation du système par le NBE en 1994 :

Autre étude menée entre 1995 et 2001

Forces :

Le système tire sa crédibilité de la collaboration entre ses 3 groupes d'acteurs.

La flexibilité et la diversité dans l'approche d'évaluation répondent aux besoins des secteurs et des types de qualification.

Faiblesses :

Fonctionnement inégal des comités de qualification : dans certains cas, les examens ne correspondraient pas aux définitions des compétences.

Manque d'un système de gestion d'ensemble. La disponibilité des milieux de travail prêts à recevoir des apprentis est localisée dans les grands centres. Concernant les caractéristiques de la formation des adultes, les stratégies de formation ne tiennent pas compte de la spécificité des adultes, les plans d'études individuels n'existent pas dans tous les secteurs.

FRANCE

(tiré du rapport de recherche de l'équipe de Frédéric Lesemann, pages 64 et suivantes)

- *Origine et nature du dispositif :*

La formation professionnelle est une obligation nationale : droit à la formation élaboré par la négociation collective.

Le dispositif de formation professionnelle repose sur des accords nationaux interprofessionnels (ANI) consacrés par des lois. La loi du 16/07/1971 a consacré l'ANI du 9/07/1970 fondant le système de formation professionnelle continue. La dernière évolution résulte de la loi du 05/05/2004, consacrant l'ANI du 5/12/2003 qui a posé les bases de la réforme de la formation professionnelle continue.

Il n'existe pas de cadre national de qualification au sens du Bureau international du travail (BIT), mais une certification professionnelle nationale (certification de qualification professionnelle, CQP), créée officiellement il y a 20 ans.

Objectifs : insertion, réinsertion, qualification, requalification, mobilité professionnelle, progression professionnelle, mise à niveau des qualifications.

Cadre juridique :

La formation professionnelle est une obligation découlant de la loi, dont les dispositifs sont multiples.

Les dispositifs sont constitués d'accords entre les partenaires sociaux. Les dispositions de ces accords, formulés après consultation de l'État, sont ensuite consacrées par le législateur, et codifiées ensuite dans le livre IX du code du travail, portant sur la formation professionnelle continue.

Ainsi, la loi du 16 juillet 1971 consacre l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 juillet 1970 fondant le système de la formation continue tel qu'il existe aujourd'hui.

La loi relative à la formation tout au long de la vie du 5 mai 2004 consacre les dispositions de l'ANI du 5 décembre 2003 qui a posé les bases de la réforme de la formation professionnelle continue avec la loi de modernisation sociale du 18 janvier 2002.

En trente ans, il y a eu 21 accords et avenants interprofessionnels au niveau national et plus de 900 accords et avenants au niveau des branches professionnelles qui ont fait évoluer le système de la formation professionnelle continue

Les accords et avenants de branche sont négociés au sein des instances politiques, qui sont composées paritairement des organisations patronales et des syndicats de salariés.

En particulier, les commissions nationales de l'emploi définissent les qualifications professionnelles ou les préparations au diplôme pouvant être recherchées dans le cadre des contrats de professionnalisation.

Par ailleurs, certaines dispositions de l'annexe du 26 octobre 1983 à l'ANI modifié du 9 juillet 1970 consacrée aux formations en alternance, de la loi du 24 février 1984 portant sur la réforme de la formation professionnelle continue et de la loi du 4 juillet 1990 relative au crédit formation portent sur les CQP.

Toutefois aucune réglementation spécifique n'encadre leur construction. Chacune des branches a mis sur pied son propre cadre national de qualification.

En définitive, l'État négocie et contracte avec les partenaires sociaux et assure la cohérence d'ensemble. Les partenaires sociaux occupent une place prépondérante au côté du législateur. Ils contribuent à l'élaboration du droit de la formation par la négociation collective. Ils définissent des politiques de formation propres aux professions qu'ils représentent, ils créent et gèrent paritairement des institutions chargées de la mise en œuvre du droit et des politiques relatives à la formation professionnelle.

- ***Caractéristiques du dispositif de formation :***

Composé de dispositifs d'information et d'orientation professionnelle (entretien professionnel, bilan de compétences, VAE) afin d'élaborer un projet professionnel aboutissant éventuellement à une formation :

Dispositifs de formation et de qualification = les formations certifiantes de relative longue durée (formation en alternance dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, menant à l'obtention d'un diplôme, titre ou CQP), les formations qualifiantes mais non nécessairement certifiantes (plus courte, dispensées à l'initiative des employeurs dans le cadre du plan de formation de l'entreprise par des actions d'adaptation, de formation due à l'évolution des emplois, de développement des compétences).

Dispositifs considérés comme dispositif national de qualification de la main-d'œuvre = les CQP (*équivalent de la PAMT au Québec*), obtenues après une formation alternée et les CQP obtenues après VAE.

Les branches sont responsables de la qualification professionnelle, par le biais de leur CPNE.

Chaque branche professionnelle met en place son propre cadre national de qualification en identifiant les besoins pour une qualification, en délimitant le périmètre d'une qualification par la construction des référentiels, en formant, en évaluant, en validant et en certifiant.

L'évaluation repose sur la méthode d'évaluation dite plurimodale, qui est une combinaison de modalités dont la particularité est de ne pas être scolaires. (p.68)

Elle s'effectue à partir d'un dossier descriptif du parcours professionnel et des activités de travail, sur un entretien explicatif, sur l'observation en situation de travail ou en situation réelle, sur l'observation en situation simulée, sur un test interactif pour apprécier directement la maîtrise de savoirs.

La certification est accordée par un jury paritaire formé par la CPNE, à la suite de l'analyse du matériel fourni.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet la reconnaissance des acquis, de même que les parcours modulaires qualifiants (« construction d'une grille de positionnement qui met en relation le référentiel du diplôme de l'Éducation nationale et celui du métier, et sur un processus d'évaluation plurimodale »).

- ***Les acteurs : (p. 8)***

L'État contracte et négocie avec les partenaires sociaux, qui occupent une place prépondérante :

Le dispositif de formation est géré paritairement par les organisations patronales et syndicales.

Les instances politiques = les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE), les commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi (COPIRE) et le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP)

Les instances de gestion et de péréquation = les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), l'association de gestion du fonds des formations en alternance (AGEFAL) et le comité paritaire du congé individuel de formation (COPACIF). Chaque branche professionnelle a ses propres instances paritaires.

- **Financement :**

Les entreprises (de plus de 10 salariés, loi de 1971, étendu à toutes, loi de 2004) doivent consacrer une part de leur masse salariale (0,8%, loi de 1971, passé à 1,6% depuis la loi de 2004) au financement de la formation professionnelle. Les branches professionnelles ont donc les moyens financiers d'assumer leurs responsabilités en matière de formation.

- **Résultats :**

-

Forces :

Maturité du système sur le plan de ses structures : il est capable d'évoluer au gré des nouvelles exigences de la société. Les acteurs parviennent à corriger ses dérives.

Système crédible, équitable et transparent d'évaluation du savoir-faire accumulé et des compétences acquises. Les pratiques ne sont pas imposées d'en haut.

Hétérogénéité des démarches et des méthodes de construction des référentiels ainsi que des procédures d'évaluation et de certification. Les CQP répondent aux besoins des branches.

Faiblesses :

Système complexe, manque de lisibilité.

Pas de système de validation des compétences transférables et reconnues d'une industrie à l'autre (la reconnaissance des CQP est limitée au périmètre de la branche).

Le MEDEF a tenté de mettre en place un dispositif paritaire et interprofessionnel de validation des qualifications professionnelles afin de simplifier la mobilité intra sectorielle et d'outiller la mobilité inter sectorielle. Mais ce projet est de nature incitative et a révélé la difficulté d'imposer un cadre national, sans que celui-ci ne soit adopté par toutes les branches.

Raison : absence de règles générales régulant la construction et la mise en œuvre des CQP.

Arrimage entre les diplômes, titres et CQP peu développé.

ITALIE

(tiré du rapport de recherche de l'équipe de Frédéric Lesemann, pages 161 et suivantes)

- *Origine et nature du dispositif* : (p. 126-127, 130)

Loi 236/1993 : vise à favoriser le développement de l'emploi grâce à la formation continue

Loi 53/2000 sur les congés de formation consacre le droit à la formation tout au long de la vie

La loi 388/2000 crée des fonds paritaires interprofessionnels constitués et gérés dans le cadre d'accord négocié entre les partenaires, sous la surveillance et l'arbitrage du ministère du travail.

Pas de réel système intégré, ni de cadre de qualification.

La stratégie de Lisbonne, à l'initiative de l'UE, a pour objectif de créer un espace européen de l'apprentissage permanent.

Faiblesse de l'État dans la production de réflexions et des mesures relatives à la formation des adultes et dans la capacité politique de traduire ces réflexions en actions concrètes.

Les compétences relatives à la qualification, au perfectionnement et à l'orientation professionnelle relèvent des régions.

Objectif : réinsertion et mobilité professionnelles, accroissement des qualifications.

Cadre juridique :

Les dispositifs encadrant la formation continue relèvent de plusieurs niveaux : communautaire (Union Européenne), national et régional. Ils sont destinés aux entreprises, aux travailleurs et d'une façon plus générale, aux individus.

L'Union Européenne, par le biais de la stratégie de Lisbonne définie par le Conseil de l'Europe de 2000, instaure un espace européen de l'apprentissage permanent et une stratégie européenne de l'emploi.

La législation interne encadrant la formation professionnelle continue se compose de trois lois majeures :

La loi 236 de 1993 constitue le premier cadre de référence pour la formation continue. Elle a instauré l'obligation pour les entreprises de financer la formation continue à hauteur de 3% de leur masse salariale.

Des lois successives consolident l'effort de formation. Un accord pour l'emploi de 1996 précise les stratégies d'amélioration du système de formation professionnelle. La loi 196 de 1997 contient les prémisses d'une réforme globale du système de formation professionnelle. Elle vise la constitution d'un fonds interprofessionnel.

La loi 53 de 2000 sur les congés de formation est la deuxième composante du dispositif national de formation continue.

La loi 388 de 2000 sur les fonds paritaires interprofessionnels, troisième grande composante. Ces fonds sont constitués dans le cadre d'accords négociés entre les partenaires sociaux. Le ministère du travail en approuve la création. Il a la responsabilité légale de la formation continue au niveau national.

Les régions italiennes disposent d'une autonomie importante depuis les années 1970. Les compétences relatives à la qualification, au perfectionnement, à l'orientation professionnels, ainsi qu'à la formation professionnelle et à la formation continue leur ont été transférées par le décret du 24 juillet 1977. Elles établissent les critères concernant la formation professionnelle continue.

D'après les témoignages des spécialistes « Le gouvernement national semble avoir actuellement abandonné les instruments de gouvernance et de concertation qui lui permettraient de coordonner les politiques en matière de formation ».

- ***Caractéristiques du dispositif de formation : (p. 126, 128-132)***

Grâce au fonds, les entreprises, seules ou en groupe, décident de réaliser des plans de formation dans le cadre d'une entreprise ou d'un secteur d'activité. Les fonds peuvent financer aussi des plans individuels de formation approuvés par les partenaires.

Les régions soutiennent la formation individuelle sous la forme de bons de formation, auxquels les individus doivent cependant participer (20%).

Sur le plan de la qualification, celles-ci sont organisées sur une base territoriale, sectorielle ou de regroupement de branches.

Les régions ont chacune leur système. Certaines ont établi des standards de compétences et des cadres de référence.

Les systèmes existants permettent de reconnaître les qualifications et les compétences acquises, et de les traduire en unités de compétences et en crédits de formation capitalisables dans le cadre d'un processus de certification.

- ***Les acteurs : (p. 126)***

Les dispositifs relèvent de plusieurs niveaux : communautaire (UE), national (ministère du travail, fonds paritaires interprofessionnels), régional.

Bien que la loi de 1993 reconnaisse le principe de concertation entre l'État, les régions, et les partenaires sociaux, il n'y a pas de véritable coordination, ni de programmation intégrée des diverses interventions en matière de formation continue. Toutefois, la création d'un observatoire de la formation continue (loi 289/2002) doit pouvoir favoriser le rapprochement entre les acteurs.

- ***Financement (p.126)***

Les entreprises doivent verser 0,3% de leur masse salariale pour financer la formation continue (loi de 1993), mais en réalité, seul le tiers de cette somme est consacré au financement de la formation continue, le reste finançant l'assurance chômage.

- **Résultats : (p.130)**

Faiblesses :

Rôle effacé de l'État

Déséquilibre entre les régions du nord, plus avancées, et celles du sud. Certaines n'ont pas de véritable système de qualification professionnelle.

La loi 53/2000 ne concerne qu'un nombre limité de travailleurs. On estime, néanmoins, qu'elle sera appelée à jouer un rôle accru dans l'avenir

Certaines catégories (les plus défavorisées) de travailleurs ne sont pas incluses dans le champ de la formation continue. Les fonds sont contrôlés par les grandes entreprises.

NORVÈGE

(tiré du rapport de recherche de l'équipe de André Dolbec)

- *Origine et nature du dispositif* : p. 187, 188

Longue tradition d'éducation des adultes.

Le dispositif actuel repose sur la loi de l'éducation de 1998 qui met l'accent sur le droit de la personne et de l'adulte à obtenir une éducation de qualité tenant compte de ses acquis antérieurs, de ses attentes et de ses besoins.

L'accent est mis sur les processus cognitifs de l'adulte qui apprend tout au long de la vie.

Les décisions concernant la formation professionnelle reposent sur un modèle tripartite : État, employeurs, travailleurs = les partenaires sociaux.

Réforme récente du système d'éducation centrée sur la compétence et la reconnaissance salariale.

Cadre juridique :

La législation relative à la formation a été amendée en profondeur dans le cadre des réformes des années 1990.

Le système de formation continue repose aujourd'hui sur la loi sur l'Éducation de 1998 (Education Act).

- *Caractéristiques du dispositif de formation* : p. 187-194

Quatre voies ont été aménagées:

Une où la formation est de 2 ans à l'école et de 2 ans en entreprise comme apprenti. Une autre où la formation se fait dans un centre de formation si la personne ne trouve pas d'entreprise. Une troisième où l'on prévoit que la personne peut avoir acquis des compétences liées à un métier grâce à ses apprentissages dans des cadres non formels et informels.

La dernière est celle de l'adulte de 25 ans et plus ayant occupé un poste rémunéré pour une période minimale de 5 ans et souhaitant faire reconnaître les qualifications acquises par l'expérience.

Les employés peuvent obtenir des congés de perfectionnement en relation avec leur emploi.

Dans les 4 voies, il y a évaluation par un jury selon les mêmes stratégies et les mêmes critères.

Le candidat passe un examen (partie pratique et théorique) pour certifier de l'acquisition des compétences. L'individu obtient un certificat ou une reconnaissance partielle.

A l'intérieur des voies 3 et 4, une reconnaissance des acquis est présente.

Un projet pilote mené par le Norwegian Institute for Adult Education (VOX) a été mis en place (1999-2002) pour jeter les bases d'un système national afin d'effectuer la reconnaissance des acquis (c'est-à-dire faire valider des compétences acquises de façon non formelle et informelle) et obtenir un passeport de compétences.

VOX souhaite préserver une approche décentralisée pour effectuer la reconnaissance des acquis.

C'est l'entreprise, lors de la formation, qui décide du moment et du type d'évaluation des compétences acquises.

- **Les acteurs : p. 188**

Les partenaires sociaux sont présents à l'intérieur de comités sectoriels ayant pour rôle de conseiller le ministre de l'éducation, de la recherche et des questions religieuses, au sujet de la formation professionnelle pertinente à leur secteur d'occupation. Ils sont responsables d'établir les programmes de formation et de revoir la réglementation liée à la certification.

Des comités de la formation professionnelle au niveau régional fournissent l'accréditation aux compagnies désireuses de recevoir des apprentis.

Longue tradition de consultation et de concertation avec les partenaires sociaux. Ils participent à toutes les réformes.

- **Financement : p. 90**

Programme de bourse géré par le Gouvernement :

L'entreprise recevant un apprenti est financé par le Gouvernement, à hauteur de 10000\$ CAD. Si la formation réussit, elle reçoit de nouveau une somme de 1500\$, par année passée par l'apprenti dans l'entreprise.

- **Résultats : p. 194**

Force : La collaboration entre les acteurs est un élément positif.

Faiblesses : Selon un rapport de 2004 de l'institut de recherche pour les syndicats (Fafu), seul 1% des adultes ont pris un congé de perfectionnement en 2003, n'étant pas éligible au programme de bourse géré par le Gouvernement et ne pouvant pas se le permettre. Donc, problème de financement.

Plus de 57% des employés ayant participé à l'étude de l'institut ont suivi des activités de formation ne menant à aucune forme de qualification, pour en moyenne 26 heures de formation par année.

Le champ de la formation professionnelle aux adultes est très complexe et diversifié

PAYS-BAS

(tiré du rapport de recherche de l'équipe de André Dolbec)

- *Origine et nature du dispositif* : p. 142-144, 145, 146

Le système repose sur l'Adult Education and Vocational Training Act (WEB) de 1996. Il vise à réunir la formation professionnelle et celle des adultes dans un seul système. Période actuelle de rénovation en profondeur du système de formation professionnelle : Passage d'un système structuré selon les qualifications que les personnes développent pour obtenir un diplôme et exercer un métier donné, vers une structure de formation visant le développement des compétences (spécifiques à l'exercice d'un métier, et compétences transversales d'un secteur à l'autre).

Recherche d'harmonisation avec les politiques européennes pour assurer la mobilité de la main-d'œuvre.

Objectif : plus d'implication des partenaires sociaux, faire en sorte que la régulation du système soit sociale et viennent d'eux, donner plus d'autonomie aux centres régionaux de formation professionnelle (ROC), structurer la formation selon 4 niveaux et 2 cheminements.

Cadre juridique :

Le système est encadré par la Déclaration de Copenhague de 2002, norme communautaire (U.E), fixant des règles relatives au système de reconnaissance des acquis antérieurs.

Il est aussi encadré par une législation interne : l'Adult Education and Vocational Training Act (WEB), loi de 1996.

La logique de cette loi était de légiférer le moins possible les modes de fonctionnement des divers acteurs. La régulation sociale et l'engagement des partenaires doivent permettre le fonctionnement des institutions. Le but est de leur garantir le plus d'autonomie possible et les assurer d'une marge de manœuvre dans leur fonctionnement.

La loi a établi ainsi des règles générales, mais ce sont les représentants des industries regroupées, qui définissent les profils occupationnels appropriés pour leur secteur respectif.

Depuis, le plan d'action national de 1998, un plan d'action est soumis annuellement au Gouvernement pour faire le point et proposer des orientations stratégiques.

- *Caractéristiques du dispositif de formation* : p. 142-143, 147-151

Différents secteurs de formation répartis en 729 qualifications (existence d'un central register of vocational courses = CREBO), lesquelles devront passer à 300 compétences à la suite d'un travail d'analyse et de négociation.

La formation est structurée en 4 niveaux et dispensée selon 2 cheminements : les cheminements sont la formation à l'école (BOL), qui prévoit aussi un passage en entreprise, et la formation en entreprise (BBL). Pendant la formation à un métier, chaque qualification développée conduit à l'obtention d'un certificat. La formation est sanctionnée par un diplôme.

Promotion de la formation tout au long de la vie grâce à la mise en place d'un système d'appréciation des acquis antérieurs (recognition of informally acquired skills and qualifications= EVC).

Une réflexion sur l'évaluation des qualifications et des compétences est engagée : Recherche d'un système d'évaluation transparent et objectif.

L'évaluation et la validation des acquis devant conduire à l'obtention, soit d'un ou plusieurs certificats, soit du diplôme.

En voie d'arrimage avec les principes formulés par l'UE.

- **Les acteurs : 143, 144-145**

Importance accordée à la négociation et au compromis ; le modèle agit comme une dynamique participative.

Le système a été mis en place grâce aux négociations et à l'entente entre le Ministère de l'Éducation, celui des Affaires économiques et celui des Affaires sociales. Le Ministère de l'Agriculture participe à la prise des décisions car il assume la coordination de l'éducation agricole.

Plusieurs paliers d'acteurs en fonction du rôle joué : les partenaires sociaux (secteurs d'activités et syndicats = 1^{er} palier) fournissent l'information quant à leur besoin de qualification aux 2 autres paliers. Le ministère de l'Éducation, de la culture et des sciences (2^{ème} palier) est responsable du fonctionnement et de l'efficacité du système. Il a un rôle de régulation et d'intermédiaire. Les centres régionaux de formation professionnelle (3^{ème} palier) dispensent la formation.

Le conseil central de la qualification est un conseil aviseur pour l'éducation et la main-d'œuvre.

- **Financement : p. 151**

Le Ministère de l'éducation, des sciences et de la culture finance le système.

- **Résultats : p. 143, 144, 148, 152**

Encore trop tôt pour obtenir des statistiques fiables sur la performance du système car la réorganisation est récente. Un plan d'action est soumis annuellement au Gouvernement pour faire le point et proposer des orientations stratégiques.

Forces :

On connaît exactement le niveau de formation atteint par les salariés.

Recherche d'entente et de consensus ; mobilité verticale d'un niveau à l'autre.

Faiblesses : morcellement de la formation décomposée en unités très petites, mais le pays souhaite poser un regard plus holistique sur la formation pour y remédier.

Manque de vision transversale d'un secteur d'emploi à un autre.

Manque de places de formation et de superviseurs pour rencontrer la demande. Le système de *monitoring* doit être amélioré.

SUÈDE

(tiré du rapport de recherche de l'équipe de André Dolbec)

- *Origine et nature du dispositif* : p. 154-157

La Suède ne possède pas de système de qualification au sens du Bureau international du travail (BIT) ; elle est à la recherche d'un modèle qui serait une combinaison entre le modèle traditionnel de l'apprenti et celui du système dual.

L'Education Act de 1991 a intégré la formation professionnelle à la formation générale.

Un projet de loi a été déposé devant le parlement en 2004 : le Gouvernement a choisi de poursuivre la formation selon un curriculum centré sur la formation de base.

Dans la perspective de mettre en place un système national de qualification, un groupe de travail (la commission de validation) vient d'être créé pour dégager les principes généraux et les mécanismes de validation, ainsi que différentes expérimentations identifier des façons de gérer et d'évaluer les compétences des individus.

Cadre juridique :

Il se compose de l'Education Act, loi de 1991.

Par ailleurs, une réforme tournée vers la compétence a été promulguée en 1998. Elle vise à modifier le curriculum pour qu'il soit davantage centré sur le développement des compétences de base.

Plusieurs projets gouvernementaux ont été mis en place pour expérimenter un système de qualification. Par exemple, un projet mis en place en 1998 a touché à la validation des acquis de groupes d'immigrants. Les projets ont surtout touché des groupes spécifiques : immigrants, personnes handicapées, chômeurs.

Le cadre juridique se compose aussi de l'Adult Education Initiative, programme de 5 ans (1997-2002). Sous la responsabilité des municipalités, ce programme visait à augmenter le degré d'employabilité des personnes ainsi qu'à reconnaître les occasions de formation en milieu de travail.

En outre, un récent projet de loi a été déposé au parlement en 2004.

Ainsi, le Gouvernement fait les choix d'orientation de la formation professionnelle. Il établit les politiques générales avec lesquelles les municipalités fonctionnent.

- *Caractéristiques du dispositif de formation* : p. 158-160, 206

La formation selon le modèle d'apprenti existe mais se fait à une échelle réduite : Chaque secteur d'activité possède ses propres stratégies pour former et évaluer les compétences des personnes complétant un programme de formation professionnelle.

Les employeurs, conjointement avec les syndicats affiliés, organisent l'examen de certification finale. Certaines grosses compagnies ont leurs propres écoles et organisent leur curriculum de façon à développer les compétences désirées.

Le système est à la recherche de compromis, mais certains principes de base se dégagent : valorisation l'apprentissage tout au long de la vie, reconnaissance des acquis et des compétences acquises de manière formelle et informelle, non intervention de l'État dans certaines questions touchant l'individu.

- ***Les acteurs : p. 156-157***

La formation professionnelle continue est gérée par des regroupements de partenaires : État, municipalités, syndicats, individus

Le Gouvernement, par le ministère de l'éducation, établit les politiques générales avec lesquelles les municipalités fonctionnent.

La commission pour la validation des acquis, constituée de représentants de l'État, d'employeurs, des syndicats, organise le processus de reconnaissance et les équivalences, renforce la coopération régionale.

- ***Financement : p. 156***

Financement par des fonds publics

- ***Résultats : p. 160-161***

Divers programmes du Gouvernement pour dégager un modèle de qualification correspondant aux valeurs et attentes de la société.

Le système avance par essai-erreur pour trouver un compromis acceptable par tous les partenaires. Il y a des tensions entre les partisans d'une éducation générale, pour qui la spécificité professionnelle s'acquiert en milieu de travail, et ceux qui souhaitent une formation spécifique acquise pendant la scolarité.

IB) Modèle reposant sur le marché

*Colombie-Britannique (Canada),
États-Unis,
Oregon (États-Unis)*

COLOMBIE-BRITANNIQUE (Canada)
 (tiré du rapport de recherche de l'équipe de André Dolbec)

- *Origine et nature du dispositif* : p. 109, 111-112

Création de l'Industry Training and Apprenticeship Commission (ITAC) en 1997, pour administrer le programme d'apprentissage de la province. À la suite d'une étude de 2001, changement de l'organisation de la formation professionnelle car l'ITAC ne répondait pas suffisamment aux besoins de l'industrie.

Un nouveau système de formation professionnelle = Industry Training Authority service Plan, visant à répondre aux besoins de l'industrie est en train d'être créé par l'Industry Training Authority (ITA) qui remplace l'ITAC depuis 2004.

Avec cette réforme, la province tente de rendre la responsabilité de la formation professionnelle à l'industrie.

Objectif: donner un système de formation en emploi efficace, une formation en entreprise de qualité tout en assurant une gestion efficace et responsable, réagissant rapidement aux changements de l'industrie. Augmenter le nombre d'apprentis de 30% et celui des employeurs impliqués en formation de 15%.

Cadre juridique :

Depuis 1997, le système de qualification professionnelle reposait sur l'ITAC.

A la suite d'un changement de Gouvernement, l'Industry Training Authority Act (loi de janvier 2004) a remplacé l'ITAC, par l'ITA, une agence gouvernementale.

L'ITA établit les normes de compétences de son secteur. Elle a reçu le mandat de mettre en place un nouveau système de formation professionnelle et de distribuer les fonds publics nécessaires au fonctionnement du système.

- *Caractéristiques du dispositif de formation* : p. 112-118

Le régime d'apprentissage est confiné aux métiers de la construction, au secteur manufacturier et à des petits segments du secteur des services ; l'ITA veut ouvrir ce mode de formation à d'autres métiers.

La formation peut se faire en emploi, comme le propose le régime d'apprentissage, ou dans une institution d'enseignement. Il y a aussi des modèles d'alternance combinant les deux.

Les programmes d'apprentissage se réalisent en emploi pendant 4 ans parallèlement à 6 semaines de formation par année en classe. L'ITA tente d'élargir sa gamme de programmes de formation. Elle a choisi une approche par compétence pour reconnaître les qualifications, mais elle n'est pas encore traduite dans la réalité.

Évaluation et reconnaissance des acquis sont importantes : l'évaluation est au centre de la réforme actuelle ; elle peut être formative (évaluation écrite ou continue) ou sommative (à la fin de la formation).

Arrimage avec le système scolaire : existence d'un lien par le *Sceau Rouge*. La formation préparant aux 45 métiers reconnus par le *Sceau Rouge* rencontre des normes nationales qui sont reconnues par chacune des provinces canadiennes.

- ***Les acteurs : p. 109-111***

L'ITA, agence gouvernementale, responsable de la certification de l'industrie, de la création du nouveau système, et de la distribution des fonds publics.

Le centre de formation de l'industrie, chapeauté par l'ITA, est responsable de l'administration de la formation en entreprise et de l'apprentissage de la province.

Le Ministère de l'éducation supérieure finance le centre de formation.

L'autorité pour la sécurité en Colombie-Britannique est responsable des exigences de sécurité lors de la qualification pour certains métiers.

L'industrie, les apprenants et les syndicats sont des partenaires.

Une fois que les politiques sont clarifiées par l'ITA, le rôle de l'industrie est de s'assurer de la mise à jour des compétences requises pour exercer un métier.

Les institutions d'enseignement dispensent les formations et évaluent les apprentissages.

- ***Financement : p. 119***

La province songe à un crédit de taxe pour encourager la formation en entreprise.

- ***Résultats : p. 118, 119***

Évaluation du système de qualification professionnelle entre 2001 et 2004 qui a amené la restructuration de l'ITAC. L'ITA s'est donné des mesures de performance pour évaluer l'efficacité du nouveau système qui se met en place.

Force : en termes d'utilisation de nouvelles approches en matière d'apprentissage, la Colombie-Britannique a pris les devants avec l'Ontario.

ÉTATS-UNIS

(tiré du rapport de recherche de l'équipe de Frédéric Lesemann, pages 78 et suivantes)

- *Origine et nature du dispositif :*

Développement de nombreux dispositifs de qualification par des organismes indépendants depuis 1990, mais pas au sens du Bureau international du travail (BIT).

Le Workforce Investment Act de 1994 officialise le programme de l'école à la vie pour combler les écarts entre l'enseignement traditionnel et le monde du travail. Il institue le programme Objectif 2000 – éduquer l'Amérique, incluant le National Skill Standards Act.

Il institue aussi le National Skill Standards Board (NSSB), un « conseil des normes de compétences », chapeauté par les ministères de l'Éducation et du travail et impulsé par le National Skill Standards Act. Cette mesure est l'essentiel du cadre institutionnel visant la qualification de la main-d'œuvre ; elle témoigne du passage d'une logique éducationnelle en matière d'employabilité de la main-d'œuvre à une logique occupationnelle, de métier et de compétence.

Le National Skill Standards Act de 1994, a confié au NSSB la mission de stimuler des « partenaires » sectoriels pour l'élaboration du dispositif national visant la qualification de la main-d'œuvre. (p.160)

Objectif : remédier aux lacunes de la qualification, rendre les entreprises plus performantes afin de répondre aux changements entraînés par la globalisation des marchés et la compétitivité accrue à l'échelle mondiale.

Cadre juridique :

De nombreux dispositifs de qualification ont été développés par des organismes indépendants, bien avant la première véritable norme nationale de qualification de la main-d'œuvre.

Un plan d'éducation a été annoncé en 1991, mais ce n'est que sous Clinton que les idées du Workforce Skills Program ont été encadrées par une législation fédérale. Le Congrès adopta un projet de loi, le Workforce Investment Act, en 1994, en accord avec la commission.

Le NSSB, institué par la loi, fournit le cadre de référence et les ressources pour l'élaboration des dispositifs de qualification. Il régule le dispositif en établissant des critères et des procédures d'évaluation. Toutefois, il se conforme au caractère auto-réglementé et régulé par le marché du système américain.

- *Caractéristiques du dispositif de formation :*

Le dispositif est réglementé et régulé par le marché.

Il est fondé sur le modèle behavioriste de la compétence (renvoie aux caractéristiques individuelles en lien avec la performance au travail).

Chaque partenaire social a pour mandat d'élaborer une norme sectorielle de compétences, un système d'évaluation et un système de certification des compétences renforçant les initiatives locales et privées déjà en place.

L'une des principales caractéristiques du modèle est qu'il sous-tend une conception de la compétence « d'ordre supérieur », d'« excellence », sur trois niveaux : les compétences de base (fortement transférables), les compétences spécialisées (autour d'un secteur donné) et les compétences spécialisées (pour une entreprise spécifique). Plus de 4000 certificats.

Le NSSB sanctionne un certificat « CorePlus » relatif aux compétences de base et de concentration et, pour un partenariat. Il sanctionne également un certificat « Specialty » sous la responsabilité d'organismes privés. (p.160).

Le dispositif comprend un important volet de validation des acquis d'expérience, grâce à un système d'évaluation où l'usage du test « standardisé » prédomine. Le dispositif de qualification est assorti d'un système d'information sur les professions, le « O*NET », d'un service de formation en ligne ainsi que de centres de recherche d'emploi à l'échelle du pays.

Des efforts sont faits pour intégrer le dispositif du NSSB aux politiques de lutte contre le chômage et la pauvreté véhiculées par le Workforce Investment Act.

- **Les acteurs :**

Le NSSB, organisme fédéral, est à l'origine d'un important système de partenariats regroupant des employeurs, des associations d'employeurs, des syndicats, des représentants du milieu de l'éducation et du secteur privé ainsi que des associations de bienfaisance. (p.160)

La commission sur les compétences de la main-d'œuvre, créée en 1990, pour développer des politiques et élaborer des projets visant l'amélioration de la performance des entreprises.

Plus de 1600 organismes (privés ou pas).

- **Financement :**

Le dispositif est financé suivant une combinaison d'alternatives :

allocations du Gouvernement fédéral pour le NSSB, allocations des entreprises pour le dispositif étatique, subventions des entreprises, d'organismes privés (pour la certification), et à partir des frais pour les bénéficiaires.

- **Résultats :**

Forces :

Dispositif rentable pour l'économie américaine. Il vise à positionner les entreprises sur le plan de la performance et de la compétitivité à l'échelle mondiale. (p.109)

Élément central, le modèle de norme de compétences favorise la libre circulation des individus sur la base de leurs compétences (mobilité de métier ou géographique).

Le dispositif de qualification professionnelle « sous-tend une réforme majeure de l'éducation formelle et professionnelle ».

Arrimage formel avec le système éducatif, par le biais du dispositif du NSSB.

Le dispositif national de qualification représente un effort d'uniformisation nationale des qualifications.

Faiblesses :

Le dispositif est plus efficace, dans son application à l'échelle locale que nationale, car les États sont plus avancés en matière de qualification de la main-d'œuvre. Problème de la représentativité de chaque secteur à l'échelle nationale, complexité de son fonctionnement pour l'élaboration d'une norme de compétences, problème de la mobilisation des utilisateurs du dispositif.

OREGON (États-Unis)

(tiré du rapport de recherche de l'équipe de André Dolbec)

- *Origine et nature du dispositif* : p. 130, 132, 133

La loi de l'apprentissage de 1931 gouverne le régime de l'apprentissage. Mais dès 1929, des associations professionnelles avaient adopté le régime d'apprentissage pour former les individus.

Pas de système national de qualification. L'État laisse aux entreprises la responsabilité de la formation de leurs employés.

Cadre juridique :

Le système d'apprentissage est encadré par la législation fédérale et étatique.

La loi fédérale, Workforce Investment Act, permet au Gouvernement d'octroyer des subventions pour aider les travailleurs en difficulté à retourner étudier.

Au niveau national, la loi de l'apprentissage de 1931, deuxième loi la plus ancienne de l'État de l'Oregon, gouverne le régime d'apprentissage.

Le Bureau of Labor and Industry est responsable de son application. Son conseil d'apprentissage et de formation se réunit tous les trois mois pour développer les règles permettant l'application de la loi.

Il approuve toutes les normes de compétence proposées par les différents comités d'apprentissage du territoire. Ces comités prennent les décisions concernant les modalités de formation.

- *Caractéristiques du dispositif de formation* : p. 130, 133-140

Il existe un régime d'apprentissage qui ressemble à celui du Royaume-Uni mais sans en avoir l'envergure car il ne couvre que 80 métiers.

Il n'existe à peu près pas de normes nationales de qualification aux États-Unis. L'administration Clinton avait mis sur pied un conseil national des normes pour établir des normes communes, mais l'administration Bush a cessé de le subventionner.

La formation professionnelle se développe quand il y a des initiatives privées. La situation varie selon les secteurs de l'industrie : certains sont organisés, d'autres pas.

Par exemple, l'association américaine du secteur de l'automobile a développé, au niveau national, des normes de compétences pour ses membres de même que le secteur des nouvelles technologies.

Les comités d'apprentissage composés des employeurs embauchant des apprentis décident des habiletés et critères exigés pour devenir apprenti. Ils choisissent les formateurs et font des ententes avec un collègue communautaire ou un service pour offrir la formation en classe (le programme d'apprentissage est une formation en emploi qui combine l'expérience acquise sur le tas avec une formation en salle de classe). L'employeur supervise l'apprenti.

La certification des compétences n'est pas une priorité aux États-Unis.

Un travailleur peut avoir recours à un portfolio qui fera état de son expérience de travail et des cours qu'il a suivis et peut le soumettre à une institution pour faire reconnaître ses acquis. Il peut subir un examen avant de se voir reconnaître ses crédits.

Le processus de reconnaissance des acquis se fait localement. Il n'y a donc pas de garantie qu'un autre collègue ou une université reconnaisse les équivalences accordées.

La mise à jour des compétences relève de chaque individu. L'État n'intervient que dans les secteurs à risque pour permettre le recyclage des travailleurs.

Dans certaines industries, les associations nationales ont réussi à se donner des normes communes.

- Les acteurs : p. 130

Les collèges communautaires offrent une formation professionnelle et des certificats d'un ou deux ans. Ils préparent les programmes.

Les universités peuvent aussi offrir la formation professionnelle.

Le conseil d'éducation de l'État approuve tous les programmes de formation technique et élabore des critères pour encadrer l'élaboration de programme.

Le Bureau of Labor and Industry (BOLI) est responsable de l'application de la loi de l'apprentissage. Son conseil d'apprentissage et de formation développe les règles permettant l'application de la loi. Il approuve les normes de compétences proposées par les comités d'apprentissage du territoire.

La division d'apprentissage du BOLI travaille avec les métiers réglementés, le système de l'éducation.

Certaines entreprises privées offrent de leur propre initiative des formations qualifiantes.

Les syndicats intéressés par la formation en emploi offrent des programmes en apprentissage, subventionnés par les entreprises ou par l'État.

Beaucoup de partenariats entre les entreprises et les collèges qui collaborent à la formation professionnelle.

- Financement : p. 132, 133, 139

L'État subventionne des programmes répondant à des besoins nouveaux. Les ressources publiques ne sont pas utilisées pour les programmes dispensés par l'entreprise privée.

Dans le contexte de la loi fédérale appelée Workforce Investment Act, des subventions peuvent être octroyées pour aider les travailleurs qui perdent leur emploi (ou ceux risquant de le perdre) à retourner étudier.

- **Résultats : p. 132, 137**

Faiblesse : Absence d'un système national de qualification.

Dans les secteurs non syndiqués, la situation est fragile car les employeurs n'investissent pas dans la formation de leurs employés
La formation professionnelle n'est pas valorisée par les étudiants.

IC) Modèle créé par l'État

*Australie, Mexique,
Nouvelle-Zélande, Ontario (Canada), Portugal,
Suisse (cas du canton de Genève)*

AUSTRALIE

(tiré du rapport de recherche de l'équipe de André Dolbec)

- *Origine et nature du dispositif : p. 55, 58*

En 1992, le Gouvernement prend la responsabilité de la formation professionnelle (VET) et de la partager avec les industries ; jusque là, elle relevait des États. Chacun offrait ses propres formations, ce qui empêchait un travailleur de faire reconnaître ses qualifications s'il se déplaçait dans un autre État.

Par ailleurs, toute la formation était dispensée en milieu scolaire, ce qui créait des insatisfactions sur le marché du travail. Un système basé sur l'approche des compétences fut mis en place. Les employeurs et syndicats ont été invités à participer à la construction du nouveau système.

L'Autorité Nationale de Formation (ANTA) est créée pour mettre en place un système de formation professionnel national. L'ANTA fermera en 2005, une partie de son personnel sera intégrée au Department of Education, Science and Training.

Système basé sur la compétence ; il a émergé force de compromis et de négociations.

La formation professionnelle s'effectue à travers un régime d'apprentissage national.

Objectifs: qualification de la main-d'œuvre et renforcement économique.

Cadre juridique :

Aucune indication dans l'étude quant à la nature du dispositif encadrant la qualification de la main-d'œuvre.

Toutefois, jusqu'en 1992 la Constitution attribuait responsabilité de la formation professionnelle continue (VET) aux États de par la constitution du pays.

Depuis 1992, le Gouvernement fédéral en a pris la responsabilité. En 1996, il a mis en place une entente avec les États afin d'instaurer une cohésion entre les programmes de formation offerts dans les États. La dernière réforme du système a eu lieu en 2004.

Une réglementation oblige les institutions à se faire accréditer pour être reconnues comme fournisseurs de formation.

Le processus d'élaboration des normes de qualification et les compétences requises pour l'exercice de tous les métiers sont également réglementés.

- *Caractéristiques du dispositif de formation : p. 59*

Deux systèmes de qualification de la main-d'œuvre subsistent en parallèle : l'enseignement professionnel et la formation dans le cadre des normes nationales de qualification, sous la direction du Gouvernement. Des cours sont offerts en parallèle par les États et les territoires.

Le cadre national de formation (National Training Framework, NTF) comprend un cadre de formation de douze normes visant à assurer la qualité de la formation (Australian Quality Training Framework, AQTF). L'AQTF comprend des normes de qualité devant guider les organisations qui développent des cours. Le NTF comprend aussi 72 ensembles de composantes de formation permettant de former à 1500 qualifications et comprenant des milliers d'unités de compétences.

Les compétences décrivent les habiletés et les connaissances attendues des personnes. Les formateurs développent les modules et choisissent les stratégies favorisant l'apprentissage.

Le développement des compétences comportent des différences selon les emplois, les secteurs, l'appartenance ou non à une association professionnelle.

Cheminement : demande émanant d'une industrie d'un besoin de formation, développement d'un programme de formation dans un comité de partenaires (ISC) entre partenaires sociaux, les fournisseurs de services et le Gouvernement, puis approbation de l'ANTA.

Les composantes de formations sont révisées tous les trois ans.

Au-delà de la formation comme apprentis, les grandes entreprises développent leur propre planification de la formation de leurs employés.

Système de reconnaissance des acquis par les organismes de formation après évaluation des compétences.

- Les acteurs : p. 56

Les associations représentant l'industrie travaillent de concert avec le Gouvernement et les éducateurs à établir les politiques.

Les Industry Skills Councils jouent le rôle de conseil aviseurs de l'industrie. Ils font le lien entre les industries les constituant et le système national de formation professionnel.

Ces organismes, les industries, les experts en éducation et en formation professionnelle, ainsi que les agences gouvernementales travaillent en étroite collaboration pour offrir des conseils stratégiques sur les besoins de l'industrie, la formation professionnelle et le système de formation. Ils soutiennent le développement, l'implantation et l'amélioration continue de services et de produits de formation de qualité, incluant les programmes de formation.

Les collèges d'enseignement technique s'occupent de la formation professionnelle et de l'évaluation.

Les grandes entreprises participent à la formation.

- Financement : p. 57

Avant la réforme de 1992, les entreprises devaient consacrer une partie de leurs dépenses à la formation de son personnel. Stratégie abandonnée car l'obligation ne faisait pas évoluer les comportements.

Aujourd'hui, elles doivent démontrer ce qu'elles font en la matière.

Subventions du Gouvernement fédéral pour le développement de la formation professionnelle (en 2004, il finança 60% de la formation professionnelle) et des Gouvernements étatiques dont relève la formation. L'employeur s'engageant dans la formation d'un apprenti reçoit une subvention ; s'il veut offrir une formation allant au-delà de la formation initiale, c'est à ses frais.

- **Résultats : p. 55, 69, 70,71**

Existence d'un conseil national d'évaluation de la formation, selon le rapport annuel du National Centre for Vocational Education Research (NCVER) de 2004

Forces : système tourné vers les clients, contrôlé par l'industrie, transférabilité des habiletés, les normes nationales répondent aux besoins des entreprises, il ne sépare pas l'éducation et la formation professionnelle. Les composantes de formation sont révisées tous les trois ans. Les métiers et les qualifications sont couverts à 80-85% par les programmes de formation. Système de reconnaissance des formations dans tous les États.

Faiblesses : résultats escomptés pas toujours là pour certains organismes de formation, dévalorisation de la formation professionnelle, la formation est perçue comme une activité purement économique. Pas de subvention de la reconnaissance des acquis, donc elle est peu développée.

L'arrimage avec le système d'éducation : pas de lien entre les 2 systèmes

MEXIQUE

(tiré du rapport de recherche de l'équipe de Frédéric Lesemann)

- *Origine et nature du dispositif : p. 150*

Le centre interaméricain de recherche et de documentation sur la formation (CINTERFOR), rattaché à l'Organisation internationale du travail, est à l'origine du dispositif institué en 1993 par le Gouvernement fédéral mexicain : Programme de modernisation de l'Éducation technique et de la formation (PMETyC).

Le programme est opérationnalisé par le Conseil de normalisation et de certification (CONOCER) en 1995.

Objectif : le programme visait à restructurer les diverses modalités d'apprentissage de la main-d'œuvre dans un contexte de globalisation de l'économie.

Faire en sorte que les systèmes de formation correspondent aux besoins de l'économie privée et que celle-ci transmette ses exigences en matière de formation aux systèmes de formation et à leurs agents. Dans cette optique, le développement d'un langage commun en matière de compétences standardisées et de certification des habiletés était un instrument essentiel d'intégration.

Cadre juridique :

Le gouvernement a institué le PMETyC. Aucune indication quant à la nature du texte l'ayant instauré.

- *Caractéristiques du dispositif de formation : p. 152-154*

Ce programme a établi le système national de certification des standards de compétence, procédé à la modernisation des programmes de formation en introduisant des cours modulaires, développé des projets pilotes dans des entreprises basés sur les compétences. Il a introduit des incitatifs pour la formation, la certification et la création d'équipes de formateurs et d'évaluateurs, mis en place des systèmes d'information et de recherche sur les objectifs du projet.

Le CONOCER est responsable d'élaborer et de faire fonctionner le système de normalisation des compétences professionnelles ainsi que le système de certification des compétences professionnelles. Il est l'instrument de planification, de stimulation et d'actualisation du système normalisé de certification des compétences professionnelles.

Il cherche à promouvoir la production de normes techniques de compétences professionnelle à l'échelle nationale, à développer le système d'évaluation et de certification des compétences qui reconnaît les connaissances et les habiletés des individus.

Il a approuvé la constitution de 75 comités de normalisation et de 7 comités dans diverses branches, secteurs ou industries, qui ont élaboré 607 normes techniques de compétence professionnelle.

Le CONOCER avait calqué son dispositif sur celui des NVQ du Royaume-Uni, qui donne de l'importance à la forme et à la conception de la compétence et peu au contexte de travail. Cette analyse repose sur le postulat qu'une personne est compétente dans la mesure « où elle est en mesure de démontrer qu'elle sait faire ce qu'elle a à faire ».

- ***Les acteurs : p. 152-153***

Le programme est géré conjointement par les ministères de l'Éducation et du travail, et de prévoyance sociale.

Le CONOCER, dont l'avenir est incertain depuis décembre 2004, est un organisme tripartite composé d'associations patronales, de représentants d'associations de travailleurs et de paysans et de 6 hauts fonctionnaires. Il était l'instrument de planification, de stimulation et d'actualisation du système normalisé de certification des compétences professionnelles, seul dispositif de qualification au Mexique. Il est rattaché au Ministère de l'Éducation depuis décembre 2004.

Le secteur privé devait jouer un rôle majeur dans le dispositif.

- ***Financement : p. 153***

Le financement du CONOCER provenait de la Banque Mondiale, de la Banque interaméricaine de développement, et pour une moindre part, du gouvernement fédéral mexicain. L'origine, essentiellement externe, de ses ressources explique la vulnérabilité de cette structure.

- ***Résultats : p. 156***

Forces :

Le CONOCER a réussi à développer des pratiques importantes en matière de dispositifs de qualification professionnelle, de reconnaissance et de validation des compétences.

Faiblesses :

Les entrepreneurs considèrent le processus de production de normes professionnelles coûteux et lent ; ils développent donc leurs propres normes.

Les processus de certification sont également coûteux et lents.

NOUVELLE-ZÉLANDE

(tiré du rapport de recherche de l'équipe de André Dolbec)

- *Origine et nature du dispositif* : p. 77-80

Le système de formation de l'industrie comprenait à ses débuts une stratégie de formation de l'industrie et un cadre national de compétences.

Objectifs : Le gouvernement voulait développer une culture de formation pour faire de l'apprentissage tout au long de la vie un élément à part entière de la vie au travail, étendre à l'industrie et aux emplois un système de formation de grande qualité (basé sur des normes transférables, comparables...) pour tous, produire une diversité de méthodes de formation et plus qu'une manière d'obtenir une compétence particulière ou un ensemble d'habiletés.

Le système repose aujourd'hui sur l'Industry Training Act (ITA), loi pour la formation de l'industrie de 1992. Selon ce cadre, les individus et les entreprises sont les mieux placés pour déterminer leurs besoins, les coûts et les bénéfices de la formation. L'industrie doit être l'organe d'impulsion et d'organisation de la formation.

Cadre juridique :

La loi de la formation de l'industrie de 1992 (Industry Training Act) est l'essentiel de la législation encadrant la formation professionnelle continue.

Elle fournit le cadre législatif permettant l'implantation de la stratégie de formation et précise le droit de propriété de l'industrie en donnant les responsabilités aux organisations représentant les employeurs (ITO).

Le processus de décision est entre les mains des ITO et de l'autorité de qualification pour la Nouvelle-Zélande, agence gouvernementale. Elles sont mandatées par le gouvernement pour développer les normes dans leur domaine et sont responsables du processus d'évaluation des compétences des personnes en formation.

Le gouvernement joue un rôle important dans l'établissement des grandes politiques.

Une évaluation de la formation en 2001 a reconnu que cet échelon (ITO) était le plus stratégique pour prendre les décisions en matière de formation professionnelle.

Un amendement à la loi de 1992 a formalisé de nouvelles zones de responsabilités pour les ITO. Elles devront prendre le leadership pour l'identification des besoins de formation en développant des plans stratégiques de formation

- *Caractéristiques du dispositif de formation*: p. 84-90

Les ITO produisent et développent les normes de qualification pour leur secteur, reliées au cadre national. Elles les font approuver par l'autorité de qualification pour la Nouvelle-Zélande. Elles développent les composantes de formation, organisent les formations, prennent les décisions relatives à la supervision et l'évaluation de ceux qui sont formés.

Le système de formation comprend dix niveaux de qualification. Les ITO offrent la formation des 5 premiers niveaux. Toute la formation a lieu en milieu de travail. Elle est en lien avec les besoins de l'industrie. L'apprentissage fait partie de la formation.

Le cadre national de qualification fournit des critères et des normes, ainsi que la reconnaissance et des crédits pour toutes les connaissances et les habiletés acquises. Il permet de faire reconnaître les compétences qui sont acceptées dans tout le pays.

Des organisations accréditées (écoles, collèges...) fournissent des services éducatifs. Ils développent des programmes d'apprentissage.

Enfin, un système de modération s'assure que ces organisations et les évaluateurs aient un jugement objectif par rapport au travail des évalués.

L'arrimage avec le système d'éducation est assuré, car formation professionnelle et perfectionnement des travailleurs sont des parties intégrantes du système d'éducation tertiaire.

- Les acteurs : p. 75-77

Le ministère de l'Éducation établit les politiques et les inclut dans le cadre législatif. Il fait les ajustements pour que les compétences correspondent aux besoins du marché.

Les organisations pour la formation dans les entreprises (ITO, représentant des employeurs, aident les entreprises à établir des normes de compétences pour leur industrie et s'assurent que la formation soit offerte ; elles font le lien entre les entreprises de leur secteur. Les ITO travaillent avec les évaluateurs.

Elles doivent être reconnue par la commission d'éducation tertiaire (TEC), corporation de la couronne, qui suit et subventionne toute la formation de l'éducation à la formation professionnelle. Elle pilote aussi le régime d'apprentissage.

L'Autorité de Qualification pour la Nouvelle-Zélande (NZQA), approuve les normes de compétences. C'est une corporation de la Couronne.

- Financement : p.78, 84

Les ITO reçoivent des subventions de l'État à travers le fonds pour la formation de l'industrie, géré par la commission d'éducation tertiaire.

Les sommes sont allouées sur une base annuelle aux ITO.

Les ITO reçoivent aussi des subventions pour le régime d'apprentissage qui proviennent d'un fonds différent.

Une contribution de l'industrie de 30% des coûts de formation est assumée par les entreprises, plus des contributions additionnelles en espèce.

- Résultats : p. 80

La formation a fait l'objet d'une évaluation en 2001. Le travail des ITO est régulièrement examiné.

Forces :

Les entreprises contribuent au développement de leur main-d'œuvre, système basé sur une approche par compétences, système universel dans son application. Les compétences reconnues au Nouvelle-Zélande sont reconnues dans d'autres pays.

Formation économique, car a lieu sur le lieu de travail, système de qualification flexible, ouvert, orienté vers les besoins de l'industrie, en lien avec le système scolaire de qualification, transférable, modeste dans ses coûts de financement, répond rapidement aux changements de l'économie et de la main-d'œuvre.

Faiblesses :

Difficulté à prévoir les besoins de formation futurs, les petites entreprises ont du mal à suivre, d'autres ne sont pas impliquées dans la formation, évaluation juste à travers l'observation directe, le lien formation professionnelle qualifiante et niveau universitaire est encore ténu.

ONTARIO (Canada)
 (tiré du rapport de recherche de l'équipe de André Dolbec)

- ***Origine et nature du dispositif : p. 120, 122***

La législation gouvernant le programme d'apprentissage existe depuis la loi de 1920, qui instaura un Registered Apprenticeship Program. Il s'est continuellement développé et est actuellement régi par la loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle. La loi actuelle vise à intéresser de nouveaux employeurs et de nouveaux métiers au programme d'apprentissage, et à encourager une plus grande participation de l'industrie à ce système.

Cadre juridique :

Si le programme d'apprentissage résulte d'une loi de 1920, la loi sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle (promulguée en 2000) et ses règlements fournissent un cadre plus rationalisé au système de qualification. Elle remplace une loi qui n'avait pas été modifiée depuis 1964.

- ***Caractéristiques du dispositif de formation : p 120, 121, 123-127***

Plusieurs mesures mises en place pour soutenir des programmes et des services à l'intention des employeurs et employés :

➔ Programmes d'apprentissage pour former les travailleurs compétents exigés par les secteurs clés de l'économie. Collaboration intra-sectorielle permettant aux entreprises de contribuer à la formation et d'en bénéficier, elle encourage la reconnaissance de la formation professionnelle et l'élaboration de normes de formation provinciales et nationales.

➔ Programme d'adaptation de la main-d'œuvre lors d'une fermeture d'usine et de transition entre le chômage et l'emploi.

Le modèle scolaire est au centre de la formation à l'emploi ; l'étudiant va au collège et apprend les habiletés nécessaires à son insertion professionnelle.

L'insertion professionnelle peut se faire par l'apprentissage informel (apprentissage sur le tas) ou formel (inscription dans un programme d'apprentissage).

A partir de l'expression d'un besoin de formation par l'industrie, le ministère de la Formation crée des comités paritaires provinciaux représentatifs d'un ou plusieurs métiers. Ces comités produisent des normes.

Un collègue assure ensuite la formation théorique nécessaire.

La législation tient compte de 2 catégories de métiers. Dans le cas des métiers de la construction, l'apprentissage est basé sur un nombre d'heures travaillées alors que pour les autres métiers, toutes les qualifications sont basées sur des compétences.

L'évaluation des compétences se fait par les employeurs et est validée par un membre du ministère de la Formation. L'évaluation de l'expérience se fait par la reconnaissance des acquis. L'étape finale est le passage d'un examen provincial.

Possibilité pour une personne possédant 15 ans d'expérience et qui n'a pas eu de formation dans un régime d'apprentissage de passer un examen de qualification. Il y a aussi un programme de formation modulaire d'une durée plus courte que l'apprentissage.

Au niveau pancanadien, les divers gouvernements collaborent dans le cadre des programmes du *Sceau Rouge*.

- **Les acteurs : p. 120, 121**

Le programme est sous la responsabilité du ministère de la Formation, des collèges et des universités.

Le Gouvernement joue un rôle central au niveau de la certification, par son Ministère de la Formation, des collèges et des universités. Il est responsable de la certification de la plupart des métiers, alors que le ministère de l'Éducation ainsi que d'autres agences s'assurent de la certification des professionnels spécifiques (médecins, avocats, enseignants).

Le ministère de l'Éducation a la responsabilité du régime d'apprentissage.

Les diverses possibilités de formation sont offertes par les collèges, les conseils scolaires et les organismes communautaires. Les collèges développent les programmes d'apprentissage qu'ils font approuver par l'industrie.

L'industrie, par ses *committees industry*, établit des normes de qualification pour les faire entériner par le Gouvernement.

Des commissions de formation, organismes indépendants, trouvent des solutions aux problèmes locaux.

- **Financement : p. 120**

Crédit d'impôt pour la formation en apprentissage.

Le fonds de promotion des initiatives sectorielles offre de l'aide aux industries et organismes pour mettre au point leurs propres programmes de formation, normes et documents.

- **Résultats : p. 127-129**

La province est peu avancée dans l'évaluation de ses dispositifs. Toutefois, elle souhaite s'en donner les moyens.

Actuellement, elle se fait de façon informelle ; une évaluation du régime d'apprentissage est prévue en 2006.

Faiblesses :

Les employeurs ne se sentent pas concernés par la formation. Ils préfèrent attendre que le Gouvernement prennent les initiatives.

Il conviendrait de consacrer plus d'argent au développement du programme d'apprentissage, mieux l'arrimer avec la formation post secondaire, offrir des crédits d'impôt plus généreux pour encourager les employeurs à former des apprentis.

PORTUGAL

(tiré du rapport de recherche de l'équipe de Frédéric Lesemann, pages 135 et suivantes)

- *Origine et nature du dispositif :*

Le dispositif (2000) repose sur le développement de la reconnaissance, de la validation et de la certification des compétences (RVCC).

Pays en queue de peloton en matière de formation professionnelle, l'objectif est de rattraper le retard par une dynamique renouvelée de la formation et de la qualification.

Cadre juridique :

Aucune indication quant à la nature juridique du dispositif dans l'étude.

- *Caractéristiques du dispositif de formation :*

Le RVCC se rapporte à un référentiel de compétences clés, organisé sur trois niveaux, correspondant aux trois cycles de l'enseignement de base.

Le référentiel est fondé sur quatre domaines de compétences clés que sont : langage et communication, mathématiques, technologies de l'information et de la communication, citoyenneté et employabilité.

Dans le cadre de la reconnaissance des compétences personnelle l'identification des compétences acquises au préalable s'effectue par entretien individuel ou de groupe, observations en situation, ou activités pratiques.

La validation des compétences est faite par un jury (composé d'un conseiller RCCV, d'un formateur et d'un évaluateur externe) et donne lieu à certification complète, validation partielle ou une exigence de formation de courte durée.

- *Les acteurs :*

Direction Générale de la Formation Professionnelle du Ministère de l'Éducation. Elle s'appuie sur un réseau de centres privés de RCCV

Institut pour l'emploi et la formation professionnelle (IEPP), sous l'autorité du Ministère du travail. L'IEPP coordonne une trentaine de centres de formation professionnelle agréés, sectoriels, d'envergure nationale, issus d'un accord avec les instances patronales et syndicales.

L'ensemble des structures du IEPP fonctionne en partenariat.

Rôle spécifique des médiateurs dans le RCCV. Ils contribuent à faire émerger les savoirs et les compétences détenus, sans le savoir, par les candidats à l'évaluation.

- ***Financement :***

Il provient du Fonds social européen (FSE), dans le cadre du programme de soutien à la transition vers la vie active et à la promotion de l'employabilité du programme PRODEP III de développement de l'éducation pour le Portugal (5 millions d'euros par an depuis 2000).

- ***Résultats :***

Aucune information trouvée dans l'étude à ce sujet.

SUISSE, à travers l'exemple significatif du canton de GENÈVE
(tiré du rapport de recherche de l'équipe de Frédéric Lesemann, pages 142 et suivantes)

- *Origine et nature du dispositif : p. 142*

Loi du 18 mai 2000, relative à la formation continue. Cette loi concrétise l'idée de « région apprenante ».

Objectif : formation tout au long de la vie, offrir des possibilités de formation de qualité, soit à titre individuel, ou dans le cadre des entreprises, quel que soit l'âge, la qualification, la mobilité, l'insertion professionnelle ou la compétitivité des entreprises pour combattre le chômage.

Cadre juridique :

La loi cantonale sur la formation continue visant à « inciter les individus à se former tout au long de leur vie, en leur offrant des possibilités de formation de qualité » encadre le système de formation professionnelle continue. Elle est entrée en vigueur en 2001.

Par ailleurs, la confédération a décidé d'intervenir, en 2000, pour réguler le marché de la formation continue en instaurant un label de qualité national.

- *Caractéristiques du dispositif de formation : p. 143-149*

Des prestations s'adressent aux individus :

Les services d'information sur les professions et de conseils en matière de formation, par le biais des centres d'information. La reconnaissance et la validation des acquis (bilan portfolio, bilan de compétences, dossier suisse de qualification, dispositif genevois de « Qualification+ ») afin de prendre en compte les apprentissages personnels et professionnels effectués hors du système scolaire.

Le processus de reconnaissance des acquis débouche sur une attestation de qualifications.

Possibilité de faire reconnaître les acquis dans le domaine de compétences clés (traitement de l'information, résolution de problèmes, travail d'équipe).

L'évaluation de ces compétences exige la production de référentiels.

Formation continue, formations dans des disciplines transversales et visées par des certifications, perfectionnement professionnel – spécialisation, formations continues certifiantes exigeant une expérience professionnelle préalable.

Des prestations sont destinées aux entreprises :

Les centres de compétences FormaConseil qui soutiennent les entreprises dans la formation continue pour une clientèle peu qualifiée.

Les centres de bilan (CEBIG) pour des « bilans comportementaux » et l'élaboration de référentiels de métiers.

Les dispositifs de régulation du marché de la formation offrent aux organismes de formation un label de qualité national « eduQua ».

- ***Les acteurs : p. 147***

Fonds en faveur de la formation et du perfectionnement professionnels (FFPP), organisme paritaire composé de représentants des syndicats, du patronat, de l'État. Les chercheurs de la faculté des sciences de l'éducation de Genève développent les politiques de formation continue.

Forte tradition de partenariat social entre l'État, les associations patronales et les syndicats dans l'établissement de dispositifs et de mesures de formation.

- ***Financement : p. 147***

Par les employeurs.

Chèque annuel de formation (CAF) de 750\$ CAN, pouvant être délivré 3 ans consécutifs.

Remboursements de taxes, de frais de matériel ou de déplacement hors du canton pour les personnes n'ayant pas utilisé le CAF.

Budget extraordinaire du FFPP quand le taux de chômage atteint 4%.

- ***Résultats : p. 142***

Un des pays les plus avancés en la matière (le canton de Genève fait figure de leader), d'où la qualification de « région apprenante ».

II : *Analyse intra modèle*

Cette partie présente les points de convergence et de divergence entre les espaces géographiques désignés comme appartenant à un même modèle. Il s'agit de voir si au-delà des caractéristiques communes, il se dégage des spécificités propres à certains espaces géographiques. Par ailleurs, il s'agit d'analyser si des avantages et des inconvénients se rattachent à chaque modèle.

IIA. *Analyse du modèle partenarial*

Ainsi que le relève F. Lesemann (p. 3), le modèle promu par les organisations d'employeurs et de travailleurs est un « modèle fondé sur la négociation patronale - syndicale permanente ».

Convergences :

Nature des systèmes de qualification

- Systèmes reposant sur et impulsé par les partenaires sociaux. Leur évolution dépend du jeu des acteurs;
- longue tradition de concertation et de consultation dans ces espaces géographiques;
- les dispositifs de formation professionnelle résultent de consensus et de compromis entre les différents acteurs (État, syndicats, représentants des employeurs, société civile). Ils reposent sur une dynamique partenariale se traduisant par la négociation permanente;
- mécanismes d'association des différents acteurs avec partage clair des responsabilités ou au contraire une co-responsabilité;
Ainsi, la collaboration entre le Gouvernement et les employeurs permet le développement des normes de compétences dans les différents secteurs d'activités;
- les partenaires se regroupent au sein d'organismes paritaires;

- ils définissent les besoins de formation ainsi que le processus d'évaluation des compétences et de certification.

Caractéristiques de la formation professionnelle

- L'accent est mis sur le droit de l'adulte à obtenir une formation de qualité tout au long de la vie, en tenant compte de ses acquis antérieurs, mais aussi de ses besoins et de ses attentes;
- la formation professionnelle est structurée selon des modalités négociées et validées :
 - elle tient compte des besoins de formation du personnel et des entreprises;
 - les besoins sont identifiés à partir d'enquêtes effectuées auprès des représentants des secteurs, ou à partir de demandes provenant des employeurs;
 - ces besoins sont ensuite traduits en action;
 - les programmes de formation et d'apprentissage reposent sur la définition des habiletés et des compétences requises;
 - la formation est théorique (dans des centres de formation ou en milieu scolaire) et pratique (en milieu de travail).

- Modalités de reconnaissance des acquis et des compétences acquises de manière formelle (officielle) et informelle (sur le tas) sont des éléments forts du dispositif.
- L'évaluation des acquis et des compétences repose sur la méthode d'évaluation plurimodale :
 - examen théorique (tests et autres évaluations en milieu scolaire) et pratique (comme l'observation en milieu de travail), portfolio (démonstration par les individus de leurs compétences);
 - l'évaluation aboutit à une certification partielle ou totale (obtention de tout ou partie de titres ou diplômes sous forme de modules ou de crédits).

Évaluations des dispositifs

- Les évaluations des dispositifs ont donné lieu à des études, des rapports et statistiques. Elles sont initiées par les autorités, les syndicats, ou par l'initiative privée;
- elles conduisent à des révisions des programmes d'apprentissage, à l'adaptation des structures et à l'instauration de règles nouvelles (plans d'action, projets pilotes, réformes);
- toutefois, les données ne sont pas toujours suffisantes pour en tirer des résultats nets (certaines réformes sont récentes, comme en France).

Divergences :

- Certains espaces géographiques mettent avant tout l'accent mis sur les besoins de formation des entreprises (Danemark, Alberta), alors que dans d'autres, il y a aussi une prise en compte des attentes des travailleurs (France);
- l'origine du financement est variable :
 - Fonds alimenté par des cotisations patronales (France), des subventions publiques (Suède, Pays-Bas). Les coûts peuvent être répartis entre les différents partenaires (Espagne ou Alberta), ou encore avoir un source de financement extra étatique (Portugal), ou enfin financé selon le système d'utilisateur payeur (Danemark).

- les pays et régions étudiés ne sont pas tous au même point quant à la maturité de leur système : La France et l'Angleterre sont ainsi très en avance, l'Italie et de la Suède occupent une position atypique. La Suède ne possède pas de système national de qualification (cf. p. 27) et l'Italie n'a pas de réel système intégré de formation professionnelle (cf. p. 20).
Par ailleurs, chaque pays et région n'en tire pas des bénéfices identiques;
- les liaisons entre les systèmes de qualification professionnelle et académique ne sont pas systématiquement assurées. Il y a un système d'équivalence en Angleterre, en Finlande et au Danemark, mais pas en France, ni en Alberta.

Constats :

Avantages

- La dynamique partenariale (mécanismes de collaboration, de concertation et d'échange entre les acteurs), semble influencer positivement les systèmes;
- la formation est structurée selon des modalités déterminées en amont, de façon consensuelle. Elle répond à des besoins définis, repose sur des habiletés et des compétences à acquérir et s'effectue selon le système dual. En outre, l'hétérogénéité des méthodes de formation semble être un aspect positif;
- les besoins des employeurs sont au cœur du système;
- la reconnaissance des acquis et compétences acquises de façon formelle et informelle.

Inconvénients

- La formation professionnelle est dévalorisée par rapport à la formation académique;
- le choix d'un tel modèle n'est pas gage de succès. D'autres paramètres influencent la réussite d'un dispositif de qualification de la main-d'œuvre, comme le niveau de développement économique du pays, la valeur accordée à la formation professionnelle. Ainsi, les besoins de formation des entreprises ne sont pas toujours satisfaits (Angleterre), des formations ne débouchent parfois

sur aucune qualification (Finlande), le système est complexe (France), il s'adresse aux plus qualifiés (Espagne).

IIB. Analyse du modèle reposant sur le marché

Selon F. Lesemann il s'agit d'un modèle « auto-réglementé de certification des compétences, créé par le secteur privé et les entreprises, contrôlé par elles, protégé des réglementations gouvernementales... ». « Le processus est dans les mains de coalition d'entreprises, de syndicats ou de divers types d'associations, conçus comme des partenariats volontaires contribuant à établir des normes de compétences et des méthodes d'évaluation et de certification. La référence est l'entreprise ou la branche, et non pas l'espace national ». p. 3

Convergences :

Nature des systèmes de qualification

- Dispositif régulé par et sous la responsabilité du marché;
- toutefois, il y a des partenariats entre l'industrie, les syndicats et les apprenants d'une part, les représentants du milieu éducatif et l'État pour la dispense de formation d'autre part. Ces partenariats ne sont pas volontaires;
- interdépendance des acteurs pour la préparation des programmes de formation.

Caractéristiques

- La formation professionnelle est entièrement orientée vers les besoins des entreprises en matière de formation, ce qui apparaît être en parfaite corrélation avec l'esprit du modèle;
- il n'y a pas de système national d'apprentissage. La formation est à l'initiative des différents secteurs d'activités, qui définissent les normes de compétences et les habiletés nécessaires aux employés. Elle a lieu tant en milieu de travail et qu'en milieu scolaire;
- la situation varie donc d'un secteur d'activité à l'autre;

- modalités de reconnaissance et de validation de l'expérience acquise de façon formelle;
- l'évaluation repose sur diverses méthodes (tests standardisés ou évaluation continue) et aboutit à la certification des compétences;
- la formation professionnelle continue mise en place dans les différents secteurs d'activité est liée au système de formation académique.

Évaluations des dispositifs

- Les évaluations des dispositifs, par la mesure de leur performance et la réalisation d'études, ont abouti à des restructurations et des réformes.

Divergences :

- La formation est parfois limitée à certains métiers, comme en Colombie-Britannique (métiers de la construction...);
- l'Oregon n'a pas de cadre national de qualification, et donc pas de règles nationales de reconnaissance, d'évaluation et de certification;
- les moyens de financement sont multiples :

allocations gouvernementales, cotisations des entreprises (Oregon), crédits de taxe (Colombie-Britannique), frais pour les bénéficiaires (Oregon, États-Unis au niveau national).

Constats :

Avantages

- Comme le relève F. Lesemann (p. 109), le dispositif national de qualification américain vise à positionner les entreprises sur le plan de la performance et de

la compétitivité à l'échelle mondiale. En cela, il apparaît être un système positif en terme de développement économique.

Inconvénients

- Ces systèmes semblent ne pas tenir compte des attentes et des besoins de l'individu;
- par ailleurs, la formation repose uniquement sur l'initiative privée, ce qui la fragilise;
- dévalorisation de la formation professionnelle, par rapport à la formation académique.

IIC. Analyse du modèle créé par l'État

Selon F. Lesemann, il s'agit d'un modèle « conçu de manière nationale, centralisée et globale, associé à une tradition d'analyse fonctionnaliste de la compétence, liée aux performances et axée sur les résultats...l'industrie participe parfois à la définition des normes, la validation est associée aux lieux de travail, mais il n'y a pas de participation active des employeurs ou des syndicats au modèle... ». p. 3

Convergences :

Nature des systèmes de qualification :

- Dispositif mis en place par et sous la responsabilité du Gouvernement, toutefois, il vise à répondre aux besoins de l'industrie et des individus;
- il y a une dynamique partenariale entre les acteurs. En effet, il y a concertation pour l'établissement des normes de compétences, de même que pour la détermination des programmes de formation;
- les politiques sont arrêtées après consultation des acteurs;
- les règles en vigueur résultent donc de compromis mais l'État joue un rôle central dans le système.

Caractéristiques :

- Système national de formation structuré selon les modalités suivantes :
 - définition des besoins (les besoins émanent de l'industrie), des normes de compétences et de qualités devant être détenues par les personnes;
 - détermination de modules et de stratégies de formation, par secteur d'activités et par emploi;
 - il existe une reconnaissance des apprentissages et compétences acquises de manière formelle et informelle.
 - l'évaluation se fait sous forme de bilan de compétences, de portfolio, d'observation en milieu de travail et aboutit à une certification partielle ou totale.

Divergences :

- Certaines grandes entreprises développent leur propre planification de la formation pour leurs employés (Australie);
- chaque travailleur possède un carnet d'apprentissage en Nouvelle-Zélande;
- les modes de financement sont très variés : interne (États consentant à des crédits d'impôt, ou financement provenant des entreprises) ou externe (Banque mondiale et inter américaine pour le Mexique, fonds social européen pour le Portugal).

Évaluations des dispositifs

- Il n'y a pas toujours de mécanismes d'évaluation des dispositifs;
- s'il existe une instance nationale chargée de l'évaluation en Australie, une évaluation régulière en Nouvelle-Zélande, la province d'Ontario est peu avancée en la matière (elle souhaite toutefois s'en donner les moyens), et il n'existe aucune donnée relative aux résultats pour le Portugal;
En Australie, elle donne lieu à un rapport annuel;
- l'arrimage avec le système académique est assuré en Nouvelle-Zélande, mais pas en Australie.

Constats :Avantages

- Le système repose sur l'État, mais implique les différents acteurs concernés par la formation professionnelle continue. Ils sont associés à la mise en place et à la vie du système;

- système tourné vers les attentes des employeurs, mais aussi des individus;
- formation structurée, mécanisme de reconnaissance et d'évaluation des acquis et des compétences;
- le système du carnet d'apprentissage de la Nouvelle-Zélande semble être un bon moyen de conserver et de suivre les acquis et les compétences des travailleurs.

Inconvénients

- Degré variable d'implication des entreprises, qui parfois se déchargent sur l'État (Ontario). Ainsi, il n'y a pas assez d'employeurs souhaitant embaucher des apprentis;
- la formation professionnelle continue est dévalorisée par rapport au système académique de formation;
- insuffisance du financement (Australie, Ontario);
- En définitive, ce modèle semble recouvrir des réalités différentes.
Les États se trouvent à des stades très différents dans la maturité du système. Ainsi, la Suisse est très avancée et peut apparaître comme un exemple en matière de formation de la main-d'œuvre, alors que le Mexique a un système récent et incertain quant à sa pérennité

III. *Analyse inter modèles*

Cette partie a pour objet de dégager les ressemblances et les différences entre les trois modèles examinés ci-dessus, ainsi que les avantages et inconvénients qu'il est possible de faire ressortir.

L'intérêt de cette démarche est de faire apparaître les points jugés comme positifs qui auraient un intérêt quelconque à être transposés dans le dispositif québécois de qualification de la main-d'œuvre. Mais aussi d'écarter ceux qui n'auraient aucun bénéfice à l'être.

Convergences :

Cadre législatif

Comme le relève A. Dolbec, « les dispositifs étudiés disposent d'un cadre national de formation et d'une loi régissant la formation professionnelle » (p. 198). En effet, force est de constater que l'ensemble des pays et régions ayant fait l'objet de l'inventaire a un système de qualification professionnelle encadré juridiquement.

Les normes juridiques peuvent être supranationales. C'est le cas des pays faisant partie de l'Union européenne (Italie, Finlande, etc.), mais aussi des faisant partie d'un ensemble fédéral (Oregon). Elles prennent alors la forme de déclaration, de loi fédérale.

Les normes sont le plus souvent d'ordre interne. Il s'agit alors de constitutions, de lois, mais aussi de règlements d'application. Elles peuvent aussi prendre la forme d'accords entre les autorités et les partenaires sociaux. Dans le cas français, les lois relatives à la formation professionnelle continue sont codifiées dans le code du travail.

En fin de compte, il semblerait qu'un système de qualification de la main-d'œuvre se doive nécessairement d'être encadré par des normes afin d'en fixer le cadre, de répartir les compétences et les modalités de fonctionnement. Toutefois, le cadre juridique doit être flexible afin de permettre l'adaptation du système aux évolutions. Il doit également être assez souple pour laisser certaines latitudes d'action aux différents acteurs.

Nature des systèmes de qualification

- Présence de partenariats à des degrés plus ou moins accentués selon les modèles. Le partenariat se traduit par la concertation et la collaboration entre les différents acteurs jouant un rôle dans le dispositif de formation, pour l'établissement des politiques, la définition des normes, des stratégies et des programmes de formation;
- la dynamique partenariale se traduit par des mécanismes favorisant le dialogue (création de comités, d'agences, ou d'organismes paritaires);
- il y a donc une interdépendance plus ou moins poussée entre les acteurs selon le modèle de formation professionnelle continue.

Caractéristiques de la qualification professionnelle

- La formation professionnelle est généralement structurée selon des modalités bien déterminées : définition des besoins de formation, détermination de normes de compétences et d'habiletés, mise en place de programmes, de modules et de stratégies d'apprentissage par secteur d'activité ou d'emploi;
- elle repose sur une approche des compétences et est dispensée selon des modalités variables de développement de ces compétences (formation en milieu de travail, en milieu scolaire, dans des centres de formation, formation duale...);
- les programmes de formation sont flexibles ; ils sont révisables en fonction des besoins (Nouvelle-Zélande);

- mécanismes de reconnaissance et de validation des compétences acquises de façon formelle et informelle;
- les modalités sont variées : de l'examen théorique (tests et autres examens en milieu scolaire) à l'examen pratique (portfolio = démonstration par les individus de leurs compétences, observation en milieu de travail);
- l'évaluation est sanctionnée par une certification partielle ou totale, ou par l'accès à tout ou partie (obtention de modules ou de crédits) d'un diplôme;
- bien que plusieurs systèmes prennent en compte les attentes des individus tous ne semblent pas orientés vers les besoins des entreprises.

Financement des systèmes

- Diversité des modes de financement des dispositifs dans les trois modèles : cotisations patronales, subventions étatiques, crédits de taxe ou d'impôt, subventions externes, frais pour les bénéficiaires.
- A. Dolbec souligne « le souci de cohésion sur l'ensemble du territoire...nonobstant la façon dont les normes de qualification professionnelle sont définies et reconnues ». p. 198

Divergences :

- Alors que la formation professionnelle semble être un droit de l'individu dans le modèle partenarial, elle est un outil au service de la performance et de la compétitivité des entreprises dans le modèle reposant sur le marché;
- les besoins et les attentes des individus ne sont pas toujours une donnée prise en compte dans la formation professionnelle (modèle du marché);
- absence de réel système national de formation professionnelle dans le modèle reposant sur le marché, à l'exception de la Colombie-Britannique ; les règles sont sectorielles.

Constats :

Tel que mentionné en introduction, force est de constater la présence d'une dynamique partenariale dans chacun des trois modèles de qualification de la main-d'œuvre. Ceci correspond aux termes même du mandat confié par la CPMT aux chercheurs. Il s'agissait, en effet, de faire un inventaire des dispositifs nationaux de qualification relevant à un titre ou un autre des partenaires sociaux.

Avantages

- Dynamique partenariale :
 - Les pays ayant un système de formation continue jugé efficace sont ceux où il y a une forte tradition partenariale (Suisse, France).
- Formation structurée selon les besoins :
 - La formation orientée vers les besoins de l'entreprise mais aussi tenant compte des besoins et des attentes des individus ; traduction de ces besoins en action de formation;
 - les mécanismes pour susciter les besoins de formation des employeurs (enquêtes auprès des employeurs, ou demande spontanée des employeurs) et des employés (services d'information sur les professions et de conseils en matière de formation en Suisse ou système d'information sur les professions, le « O*NET », service de formation en ligne, centres de recherche d'emploi à l'échelle du pays aux États-Unis);
 - la diversité des modalités et des programmes de formation, adaptés aux besoins. Ainsi, la détermination des normes de compétence et d'habiletés à acquérir se fait selon les secteurs d'activité et d'emploi (système de qualification reposant sur l'approche par compétences);
 - une définition des stratégies et des programmes d'apprentissage correspondant aux besoins. Le système dual de formation, en milieu scolaire et de travail (Allemagne), apparaît être un bon compromis pour l'acquisition des connaissances et des savoir-faire nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle;

- toutefois, la formation professionnelle dispensée uniquement sur les lieux de travail permet de limiter les coûts de la formation;
- mécanismes de reconnaissance et de validation de la formation acquise de manière formelle et informelle.
- Arrimage du système de qualification de la main-d'œuvre avec le système académique de formation.
 - La transférabilité des normes d'un secteur d'activité à l'autre (point important du dispositif australien), permet aux travailleurs de voir leurs compétences reconnues sur l'ensemble du territoire (très important dans un État fédéral);
 - ces points sont cependant problématiques quant à leur mise en œuvre.
- Évaluations des dispositifs
 - Les évaluations (régulières) des dispositifs (études, rapports, statistiques, enquêtes auprès des entreprises et des individus) permettent un suivi de leur évolution et leur adaptation aux changements économiques et sociaux.

Inconvénients

- A. Dolbec souligne « les tensions entre les acteurs des ministères de l'Éducation, gardien de l'éducation régulière, et les acteurs de l'industrie au moment de reconnaître ou de définir la formation des travailleurs ». p. 199;
- l'absence de prise en compte des besoins de formation et des attentes des travailleurs dans certains espaces géographiques;
- un système de formation entièrement contrôlé par le marché conduit à des inégalités dans l'accès à la formation;
- « La reconnaissance des acquis d'expérience n'est pas un processus limpide ». A. Dolbec, p. 199;
- la répartition des coûts de la formation professionnelle n'est pas univoque et soulève des tensions (A. Dolbec, p. 199). Surtout, le financement de la formation exclusivement ou principalement par les bénéficiaires induit une discrimination de fait entre les travailleurs selon leurs moyens financiers;

- couverture limitée du territoire en termes de possibilités de formation (centres de formation, entreprises recevant des apprentis...);
- la dévalorisation de la formation professionnelle continue par rapport à la formation académique, par les individus et les institutions, est problématique.

Enfin, au-delà des différences entre ces différents systèmes de formation professionnelle continue, A. Dolbec constate que « le partenariat semble être à la fois le vecteur des normes, de la législation et des dispositifs qui appuient les systèmes de qualification de la main-d'œuvre, eux-mêmes soumis aux contextes économiques et à la volonté sociopolitique propres à chaque pays ou groupe de pays. Le partenariat entre les différents acteurs est polymorphe et les différentes catégories d'acteurs n'ont pas le même poids d'un pays à l'autre en matière de formation et de qualification de la main-d'œuvre », (ce qui peut justifier leur classification selon les trois grands modèles). « Les différences entre les dispositifs de qualifications professionnelles...semblent issues de l'histoire, des valeurs et des priorités propres à chaque pays... ». p.207

PSRA/16 mai 2005