ISBN 92-64-01252-4
Améliorer les compétences
Vers de nouvelles politiques
© OCDE 2006

Au sujet des auteurs

Richard Brisbois est un chercheur membre des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (RCRpp). Titulaire d'un Master of Business Administration de Carlton University (Ottawa, Ontario), Richard Brisbois est gestionnaire de contenus pour deux projets de site Internet (« Réseau de la main-d'œuvre » et « Qualité du travail ») du RCRpp. Il est aussi l'auteur d'un rapport de comparaisons internationales sur la qualité des emplois : *How Canada Stacks Up: The Quality of Work – An International Perspective* et a participé à la rédaction de plusieurs rapports sur les questions de ressources humaines et de qualifications dans le secteur associatif canadien.

Randall Eberts est directeur exécutif du W.E. Upjohn Institute for Employment Research, organisme de recherche indépendant à but non lucratif, qui mène et finance des recherches sur les questions intéressant les pouvoirs publics dans le domaine de l'emploi et de l'économie régionale. Il étudie actuellement le rôle des partenariats locaux dans la mise en valeur des ressources humaines et le développement économique. Il coopère aussi avec l'administration fédérale et celles des États à la mise au point d'outils de gestion reposant sur l'analyse statistique en vue de contribuer à améliorer les performances des programmes en faveur de la population active. Randall Eberts est titulaire d'un Ph.D. en économie de la Northwestern University.

Sylvain Giguère est le chef adjoint du Programme LEED, la Division de l'OCDE chargée du développement économique et de la création d'emploi au niveau local. Économiste canadien, il entre à l'OCDE en 1995 et lance un programme de recherche sur la gouvernance et l'emploi, qui explore les moyens de poursuivre une approche intégrée du développement économique et social. Sylvain Giguère a publié plusieurs livres sur le sujet et dirige en ce moment des travaux qui examinent la question de l'intégration des immigrés et celle de la coordination entre l'emploi, les compétences et le développement économique. Il coordonne le programme de travail de LEED et dirige le Forum OCDE/LEED sur les partenariats et la gouvernance locale.

Jim Hillage est directeur associé de l'Institute for Employment Studies (IES) à Brighton, Royaume-Uni. Il mène, depuis plus de 25 ans, des travaux de recherche sur le marché du travail et l'emploi du point de vue des individus et des employeurs. Il aide à coordonner les travaux de l'Institut sur

l'apprentissage et les qualifications et s'intéresse en particulier aux politiques de formation tout au long de la vie, de formation en entreprise et de perfectionnement des qualifications et, de manière plus générale, aux liens entre l'éducation et le marché du travail à tous les niveaux. A l'IES, Jim Hillage dirige l'équipe chargée de l'évaluation des projets pilotes britanniques de formation pour les employeurs.

Vania Gerova est une économiste qui se spécialise dans la recherche quantitative et l'analyse des données secondaires. Chargée de recherche au Centre for longitudinal Studies; Institute for Education, de l'université de Londres, Vania Gerova a occupé précédemment des postes de chercheur au Département d'économie de l'université d'Aberdeen et à l'Institut for Employment Studies (IES) de Brighton. Elle s'intéresse actuellement à l'évolution des schémas de ségrégation professionnelle et aux conséquences tout au long de la vie de la mixité ou de l'absence de mixité dans l'enseignement secondaire.

Corinne Nativel est Research Fellow au Département de géographie et des sciences de la terre de l'université de Glasgow au Royaume-Uni et chargée de cours en civilisation britannique à l'université de Paris III-Sorbonne Nouvelle. Elle est aussi consultante auprès de l'OCDE et de la Commission européenne. Les travaux de Corinne Nativel sont axés sur la problématique des restructurations du marché du travail et de la protection sociale ainsi que sur les liens entre la production de l'espace et les politiques publiques. Elle est l'auteure d'*Economic Transition, Unemployment and Active Labour Market Policy: Lessons and Perspectives form the East German Bundesländer* (Continuum Publishing, 2004) et de *Putting Workfare in Place : Local Labour Markets and the New Deal* (Blackwell Publishing, 2006), co-écrit avec Peter Sunley et Ron Martin.

Ides Nicaise est professeur d'économie et chef de l'Unité enseignement et politiques de l'emploi à l'Institut supérieur du travail de l'université de Louvain, institut de recherche multidisciplinaire spécialisé dans la politique sociale. Ses principaux domaines de recherche englobent l'éducation, la politique de l'emploi et l'inclusion sociale, tant dans les pays développés que dans le monde en développement. Ides Nicaise a participé à plusieurs examens thématiques de l'OCDE sur l'éducation et préside le Service belge de lutte contre la pauvreté, qui a été créé pour servir d'interface entre les pouvoirs publics, la société civile et les associations qui défendent les intérêts des populations démunies.

Mette Nørholm est chercheur au Centre de développement des ressources humaines de l'Institut technologique danois. L'Institut mène des recherches et des études axées sur l'action pour le compte d'organismes publics et privés, tandis que le Centre offre des conseils d'expertise sur les moyens d'améliorer le cadre de travail. Mette Nørholm s'intéresse aux

possibilités d'utiliser la formation et l'éducation comme leviers pour améliorer les conditions de travail et la compétitivité des entreprises en portant une attention particulière au développement intégré de l'organisation du travail, des compétences des travailleurs et de la qualité de la vie professionnelle.

Frank Pirard est chercheur pour le compte du gouvernement flamand. Ce spécialiste du droit social et du droit du travail gère des projets d'emploi dans les forêts et les réserves naturelles pour les chômeurs de longue durée. Il travaillait auparavant en qualité d'éditeur pour une grande maison d'édition belge, de conseiller juridique pour la Fédération des centres de service social et la Fondation Prince Laurent, et de collaborateur scientifique pour l'Institut supérieur du travail (HIVA) de l'université de Louvain.

Ron Saunders est directeur du Réseau de la main-d'œuvre des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (RCRpp). Le Réseau mène des recherches sur la qualité de l'emploi, les travailleurs vulnérables et les liens entre la formation et le travail. Ron Saunders était auparavant sous-ministre adjoint à la Division des politiques, des communications et des relations patronales-syndicales, au ministère du Travail de l'Ontario. Titulaire d'un doctorat en économie de l'université de Harvard, il a étudié de nombreux aspects du marché du travail et a participé à plusieurs comités de l'Organisation internationale du travail ainsi qu'à un certain nombre d'initiatives fédérales-provinciales.

Penny Tamkin est Associate Director à l'Institut for Employment Studies (IES) de Brighton, Royaume-Uni. Elle s'intéresse en particulier aux qualifications et au perfectionnement des salariés et des gestionnaires et a dirigé de nombreux travaux de recherche sur l'impact et l'efficacité des programmes de formation. Penny Tamkin a travaillé avec un certain nombre d'employeurs sur l'évaluation de l'impact de certains programmes de formation et s'emploie actuellement à établir des comparaisons entre les gestionnaires britanniques et leurs homologues d'autres pays, et à évaluer l'impact des qualifications et de la formation sur les performances des organisations.

Roel Verlinden a étudié les sciences de l'éducation à l'université catholique de Louvain et la gestion des ressources humaines à l'école de gestion de l'université d'Anvers. Entre 2001 et 2004, il a été chargé de recherche à l'Institut supérieur du travail (HIVA) de l'université de Louvain, où il a participé à plusieurs projets sur le marché national et international du travail. Roel Verlinden fait actuellement partie du corps enseignant d'un établissement d'enseignement supérieur régional en Belgique.

Table des matières

Abréviations et acronymes 11
Résumé 15

Chapitre 1. **Une introduction à l'amélioration des compétences : pourquoi un changement de politique est nécessaire**
par Sylvain Giguère 25
D'un problème conjoncturel à un problème structurel 27
Un monde du travail en mutation 29
Un échec de la gestion publique et une défaillance du marché 30
Problèmes nationaux, solutions locales 31
Une réorientation des politiques s'impose 32

Chapitre 2. **De la réinsertion professionnelle à l'amélioration des compétences au travail : concepts et politiques publiques**
Par Corinne Nativel 37
Des politiques de retour à l'emploi aux dispositifs d'amélioration des compétences au travail : enjeux et obstacles 39
Instruments permettant de relever les compétences des personnes peu qualifiées : vue d'ensemble 50
Intervenants et modalités institutionnelles : l'organisation du relèvement du niveau des compétences 64
Conclusions et recommandations pour l'action gouvernementale 79

Chapitre 3. **L'enseignement et la formation pour les personnes peu qualifiées au Danemark : lier la politique publique aux besoins et pratiques des entreprises**
par Mette Nørholm 97
Introduction 98
Le contexte de la politique nationale 99
Marché du travail et besoins en compétences des régions : l'exemple du Storstrøm 110
Pratiques sur le lieu de travail : aspects stratégiques 115
Mise en œuvre d'initiatives de formation à l'attention des travailleurs peu qualifiés dans les entreprises : processus et résultats 126
Enseignement et formation : expériences et résultats 134
Conclusions et recommandations 138

Chapitre 4. **Mise en œuvre au niveau régional des programmes pilotes de formation assurée par les employeurs au Royaume-Uni**
par Penny Tamkin, Jim Hillage *et* Viona Gerova 147
Introduction 148
Le contexte de politique générale 149
Le marché du travail britannique 163
Le marché du travail du Derbyshire 167
Programmes pilotes de formation par les employeurs 169
Conclusions 189

Chapitre 5. **Initiatives sectorielles pour la formation de travailleurs faiblement qualifiés aux États-Unis : deux études de cas**
par Randall W. Eberts 199
Introduction 200
Panorama de la situation des travailleurs peu qualifiés aux États-Unis . 203
La formation des travailleurs occupant un emploi 208
La formation professionnelle dispensée par les organismes d'investissement dans les ressources humaines 215
Partenariats noués avec des organismes d'investissement dans les ressources humaines : étude du cas de Chicago 216
Intermédiaires non gouvernementaux au service de la population active 220
Conclusions 248

Chapitre 6. **L'amélioration des compétences des travailleurs peu qualifiés en Flandre**
par Ides Nicaise, Roel Verlinden *et* Frank Pirard 257
Introduction 258
La situation des travailleurs peu qualifiés sur le marché du travail et la formation tout au long de la vie en Flandre 259
Action publique envers la formation tout au long de la vie 264
Le plan d'action flamand pour la formation tout au long de la vie 266
Des instruments spécifiques pour l'amélioration des compétences de travailleurs peu qualifiés titulaires d'un poste 270
Mesures de formation intensive pour les travailleurs peu qualifiés : l'exemple de *Vitamin-W* 275
Soutien en poste pour les ré-entrants peu qualifiés : l'exemple du réseau de *coaching* dans l'emploi 280
Formation sur le lieu de travail pour les travailleurs titulaires d'un poste : l'exemple de Harol 288
Conclusions 294

Annexe 6.A1. La région flamande de Belgique et les localités où se situent les trois cas étudiés dans ce chapitre 299

Chapitre 7. **Les initiatives de relèvement des compétences au Canada : l'expérience de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest**
par Richard Brisbois *et* Ron Saunders 301
Introduction 302
Le marché du travail national 303
La politique d'éducation et de formation des adultes au Canada 308
Études de cas dans les Territoires du Nord-Ouest 315
Études de cas en Alberta 328
Les compétences essentielles dans l'industrie du camionnage du Canada 340
Les leçons canadiennes 344
Conclusions 352

Annexe 7.A1. Carte des Territoires du Nord-Ouest 358
Annexe 7.A2. Carte de l'Alberta 359
Annexe 7.A3. Sites Internet des organisations et agences gouvernementales citées dans cette étude 360

Au sujet des auteurs 361

Encadrés

2.1. Quelques définitions 47
2.2. L'Initiative sur les compétences essentielles (Canada) 63
2.3. La convention collective sur la formation dans le secteur de la métallurgie dans le Land de Bade-Württemberg (Allemagne) 77
2.4. l'Initiative communautaire EQUAL de l'Union européenne (2000-2006) 80
4.1. Taux de pénétration des employeurs participant aux ETP 178
4.2. Études de cas sur les employeurs 180

Tableaux

2.1. Comportements, compétences et qualités des personnes entreprenantes 44
2.3. Risque et incidence des faibles salaires par ancienneté dans certains pays de l'OCDE 45
2.2. Risque et incidence des bas salaires par niveau d'instruction dans certains pays de l'OCDE 45
2.4. Les métiers en plus forte croissance au Royaume-Uni, 1992-1999 .. 46
3.1. Dépenses publiques consacrées à l'enseignement et à la formation pour adultes, 1993-2001 108
3.2. Population, 1990, 1995 et 2001 111
3.3. Tendances de la population active, 1990, 1995 et 2001 111
3.4. Taux de chômage 111
4.1. Pourcentage d'employeurs assurant une certaine formation, selon la taille de l'entreprise 165
4.2. Zones pilotes anciennes et nouvelles 173

4.3. Employeurs participant au ETP selon la taille de l'entreprise (pourcentages) 177
4.4. Taux de pénétration des employeurs participant aux ETP, août 2003 (%) 178
4.5. Employeurs participant aux ETP par secteurs (pourcentages) 179
4.6. Employeurs participant aux ETP faisant partie d'organismes de soutien aux entreprises (pourcentages)..... 179
5.1. Part des heures ouvrées faiblement rémunérées, par secteur 205
5.2. Part des heures ouvrées faiblement rémunérées, par profession.... 205
5.3. Pauvreté, revenu et niveau scolaire atteint, par région des États-Unis 206
5.4. Estimation des dépenses affectées à des programmes publics de formation professionnelle aux États-Unis, exercice 2001 212
6.1. Taux d'activité des personnes « à faible niveau d'instruction » en Belgique, en Flandre et dans les pays UE-15 260
6.2. Taux d'activité suivant le niveau d'instruction, 2002 261
6.3. Taux de chômage des personnes à faible niveau d'instruction, 1999-2002 261
6.4. Niveau de qualification des emplois 262
6.5. Proportion d'employés à chaque niveau de qualification, suivant la taille de l'entreprise 262
6.6. Participation des adultes à l'éducation et à la formation au cours des 4 semaines précédentes, suivant le sexe, l'âge, le niveau d'instruction initial, la situation au regard de l'emploi et de la nationalité – Belgique et régions, 2001 264
6.7. Dialogue social sur la formation en Belgique..... 270

Graphiques

2.1. Le Cadre institutionnel pour les initiatives en matière de relèvement du Niveau des Compétences 53
3.1. Le système d'éducation et de formation en vigueur au Danemark 106
3.2. Carte du Danemark indiquant la région de Storstrøm 110
3.3. Niveau d'éducation des personnes occupées et des chômeurs dans la région de Storstrøm, 2002..... 112
4.1. Pourcentage d'employeurs assurant une certaine forme de formation, par secteur..... 165
4.2. Pourcentage d'employeurs assurant une formation, selon le type de formation et la taille..... 166
4.3. Carte du Royaume-Uni indiquant le Derbyshire 167
5.1. Taux de rémunération par niveau d'instruction (individus âgés de 25 à 54 ans) 204
5.2. Région du *Middle West* des États-Unis 223

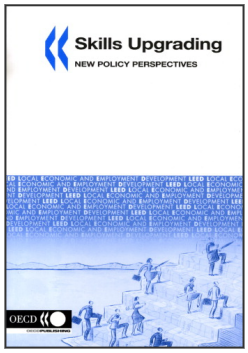
Abréviations et acronymes

AF	*Arbejdsformidlingens :* Nom du service public de l'emploi danois
AHRE	Alberta Human Resources and Employment (Canada)
AMU	*Arbejdsmarkedsuddannelserne* : formation professionnelle continue (Danemark)
AVU	*Almen VoksenUddannelse* : certificat d'enseignement général pour adultes (Danemark)
AWES	*Alberta Workforce Essential Skills* (Programme de formation au Canada)
BL	*Business Link :* organisme de soutien aux entreprises (Royaume-Uni)
CEGEP	Collège d'enseignement général et professionnel (Québec)
CCRHC	Conseil canadien des ressources humaines en camionnage
CITE	Classification internationale type de l'éducation
CNP	Classification nationale des professions (Canada)
CSE	Conseil subrégional de l'emploi (Flandre, Belgique)
CoVE	*Centres of Vocational Excellence* : Centres d'excellence professionnelle (Royaume-Uni)
DDMI	Diavik Diamond Mines Inc. (Canada)
DfES	*Department for Education and Skills* : ministère de l'Emploi et des Compétences (Royaume-Uni)
ECE	Département de l'éducation, de la culture et de l'emploi (Canada)
EILA	Enquête internationale sur la littéracie des adultes
ERIC	*Effective Reading in Context* (Programme de formation au Canada)
ETP	*Employer Training Pilots* : programmes pilotes de formation assurée par les employeurs au Royaume-Uni
FOA	*Forbundet af Offentlige Ansatte :* Syndicat des salariés du secteur public (Danemark)
FPC	Formation professionnelle continue
FRESA	*Framework for Regional Employment and Skills* : Cadre pour l'emploi et les compétences au niveau régional (Royaume-Uni)
FSE	Fonds social européen
FVU	*Forberedende VoksenUddannelse* : programme d'enseignement préparatoire pour adultes (Danemark)

GCSE	*General Certification of Secondary Education* : équivalent du brevet des collèges (Royaume-Uni)
GED	*General Equivalency Diploma* : test d'équivalence d'études secondaires (Canada)
GVU	*Grunduddannelse for voksne* : programme d'enseignement de base pour adultes (Danemark)
GRH	Gestion des resources humaines
HF	Examen préparatoire supérieur (Danemark)
ICPP	Institut canadien des produits pétroliers
JARC	Jane Addams Resource Corporation (États-Unis)
KAD	*Kvindeligt Arbejderforbund :* Syndicat des travailleuses (Danemark)
LIRI	*Local Industrial Retention Initiative :* Initiative de préservation des entreprises locales (États-Unis)
LO	*Landsorganisationen i Danmark :* Danish Federation of Trade Unions
LSC	*Learning and Skills Council :* Conseil pour l'apprentissage et les compétences (Royaume-Uni)
MOWD	*Mayor's Office of Workforce Development* : Office municipal de valorisation de la main-d'œuvre (États-Unis)
NNSP	*National Network of Sector Partners* : Réseau national de soutien des initiatives sectorielles de valorisation de la main-d'œuvre (États-Unis)
PME	Petites et moyennes entreprises
PRCE	Projet de recherche sur les compétences essentielles (Canada)
QPN	Qualifications professionnelles nationales (Royaume-Uni)
RAR	*Regionale Arbejdsmarkeds Råd* : Conseils régionaux du marché du travail (Danemark)
RDA	*Regional Development Agencies :* organismes de développement régional (Royaume-Uni)
RH	Ressources humaines
RHDCC	Ressources humaines et Développement des compétences Canada
SERV	*Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen* (Conseil social et économique de Flandre)
SPE	Service public de l'emploi
SID	*Specialarbejderforbundet i Danmark* : Syndicat général des travailleurs (Danemark)
SSDA	*Sector Skills Development Agency* : Organisme sectoriel de développement des compétences (Royaume-Uni)
SNA	Secrétariat national à l'alphabétisation (Canada)

AMÉLIORER LES COMPÉTENCES : VERS DE NOUVELLES POLITIQUES – ISBN 92-64-01252-4 – © OCDE 2006

TANF	*Temporary Assistance for Needy Families* : programme d'assistance temporaire pour les familles dans le besoin (États-Unis)
TIF	Tax incremental financing : dispositif de nouvelles taxes foncières (États-Unis)
T.N.-O	Territoires du Nord-Ouest (Canada)
TOWES	*Test of Workplace Essential Skills* : Test des compétences essentielles dans le milieu du travail (Canada)
TUC	Trades Union Congress (Royaume-Uni)
VAE	Valorisation des acquis de l'expérience
VDAB	*Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding* : Nom du service public de l'emploi en Flandre (Belgique)
VESOC	Conseil économique et social de Flandre (Belgique)
VEUD	*Voksenerhvervsuddannelse* : enseignement et formation professionnels pour adultes (Danemark)
VUC	*Voksenuddannelsescenter :* Centres d'enseignement pour adultes (Danemark)
WIA	*Workforce Investment Act* : Loi sur l'investissement dans la main-d'œuvre (États-Unis)
WLP	*Workplace Learning Program* : Dispositif de formation sur le lieu de travail (États-Unis)
WRTP	*Wisconsin Regional Training Partnership :* partenariat régional de formation du Wisconsin (États-Unis)



Extrait de :

Skills Upgrading

New Policy Perspectives

Accéder à cette publication :

https://doi.org/10.1787/9789264012516-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2006), « Au sujet des auteurs », dans *Skills Upgrading : New Policy Perspectives*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/9789264012530-10-fr

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.