

## Recommandations

- Entreprendre des recherches sur la connaissance, sur la façon dont on apprend et réapprend, sur la motivation.
- Donner la formation sur place, sur les lieux de travail, et la personnaliser.
- Motiver les travailleurs à se recycler, et motiver les employeurs à recycler les travailleurs en accordant aux employeurs des subsides pour former les travailleurs, et en donnant aux travailleurs un bon d'emploi qui leur permette de réduire ce qu'ils coûtent aux employeurs.
- Développer l'aptitude des travailleurs à obtenir du travail («employability»).
- Élaborer un système de stages en entreprise pour les enseignants.

### **Entrevue avec M. Ramoff, M. François et Mme Ornon**

#### **Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi**

**Paris, France**

**Le 27 janvier 1987**

(1) Le défi principal du système en général est l'adaptation des gens. Le système scolaire s'y adresse avec le plus de difficulté.

(2) En France, il y a le problème des ouvriers sans qualification, ce qui affecte les entreprises.

(3) La conception de la formation par rapport au travail est plus rigide en France qu'au Japon.

(4) Le haut niveau de chômage en 1980-81 a forcé les Français à regarder les problèmes école-entreprise et formation. On s'est aperçu que l'entreprise peut être une bonne école.

(5) En 1980, la Loi sur l'alternance a mené à des changements positifs parce que le gouvernement est devenu plus conscient des besoins de l'école. Les syndicats et le patronat n'étaient pas tout à fait contents de cette augmentation de réglementation.

(6) On a créé des jumelages école-industrie dans le domaine de l'enseignement technique.

(7) Depuis 1983, il y a un accord entre le patronat et le syndicat pour fournir les stages d'initiation à la

vie professionnelle (SIVP) pour aider ceux qui ne savent pas ce qu'ils veulent faire. En même temps, ceci permet aux entreprises de comprendre les problèmes des jeunes. En 1986, 190,000 jeunes ont participé à ces programmes.

(8) Le syndicat et le patronat ont demandé à l'État de surveiller de plus près les contrats de formation et la suite des jeunes.

(9) Même s'il n'y a pas d'emplois, la formation est importante. Elle améliore la qualité de l'emploi pour créer une société technologiquement plus riche et une structure plus stable de l'emploi.

(10) L'idée que le chômage coûte moins cher que de donner un emploi aux chômeurs est très courante.

(11) Les entreprises ont besoins de plus en plus de qualifications pour répondre aux problèmes présentés par la nouvelle technologie, etc. IBM, par exemple, consacre 12% de sa masse salariale à la formation.

(12) L'État est responsable de la formation en termes qualitatifs ainsi que des accords entre l'État, le syndicat et le patronat pour encourager l'entreprise à faire plus de formation et pour aider les syndicats à réaliser un plus haut niveau de formation.

(13) Les accords ne sont pas utilisés comme guide à la formation mais donnent simplement des objectifs de qualité.

(14) C'est la responsabilité des industries de former comme elles veulent.

### **Gösta Rehn**

#### **Gouvernement de la Suède**

**Le 15 avril 1987**

**Bibliothèque publique d'Ottawa**

(1) Le chômage en Suède varie entre 1,5 et 3,5 % de la population active. Les jeunes ont des taux de chômage quelque peu plus élevés. Moyenne européenne: 11% de chômage; moyenne canadienne: 10% de chômage.

(2) Ceux qui critiquent les politiques suédoises prétendent que les statistiques de la Suède ne tiennent pas compte des ouvriers découragés qui ne se cherchent plus un emploi. Les suédois répondent que leurs statistiques sont préparées selon les règles que suivent les pays de l'OCDE, y compris le Canada. Si les