

**OCDE/MINISTÈRE IRLANDAIS DE L'ÉDUCATION ET DE LA SCIENCE,
COLLOQUE INTERNATIONAL SUR
« LES PARTENARIATS ÉDUCATION- ENTREPRISE :
LES ENSEIGNEMENTS DU MONDE DU TRAVAIL
Dublin, 24-25 janvier 2005
Synthèse du Président**

Des ministres, des hauts fonctionnaires et des représentants des partenaires sociaux des pays de l'OCDE se sont réunis à l'occasion d'un colloque sur les partenariats éducation-entreprise organisé à l'University College de Dublin, en Irlande, les 24 et 25 janvier 2005. L'objet de cette réunion était de lancer le débat sur cette question et de permettre aux pays et aux parties prenantes d'échanger leurs idées sur les mesures à prendre alors que le rôle du savoir et de l'apprentissage ne cesse de croître et évolue rapidement dans les pays de l'OCDE

Dans son allocution d'ouverture, Madame Mary McAleese, Présidente de l'Irlande, a souligné que l'exclusion du système d'éducation était un problème mondial et l'une des principales causes de pauvreté, puis elle a insisté sur le rôle qu'ont joué les compétences de la population – en particulier des femmes et des groupes défavorisés qui sont de plus en plus qualifiés – dans la récente transformation de l'Irlande. Madame Mary Hanafin, ministre de l'Éducation et de la Science, a quant à elle rappelé aux participants à la réunion l'ampleur du défi que doivent relever les systèmes d'éducation: répondre aux besoins d'économies en mutation rapide et faire face à une évolution sociale rapide aussi. Madame Berglind Ásgeirsdóttir, Secrétaire générale adjointe de l'OCDE, a pour sa part mis l'accent sur le vieillissement de la population active dans beaucoup de pays et sur la nécessité de dépasser les frontières institutionnelles pour relever ce défi et les autres.

Le colloque s'est articulé autour de trois séances. Les deux premières ont été présidées par Madame Hanafin, et la troisième par Monsieur Micheál Martin, ministre irlandais de l'Entreprise, du Commerce et de l'Emploi. On trouvera ci-après les principaux points abordés par les participants.

Séance 1. Ce que le monde du travail attend de l'éducation

- Il se peut qu'il soit impossible de prévoir les compétences qui seront demandées dans un avenir lointain, mais les systèmes d'éducation doivent pouvoir s'adapter à l'évolution de la demande actuelle – par exemple en organisant des modules d'enseignement de courte durée.
- Les partenaires sociaux, en particulier le monde de l'éducation et les employeurs doivent coopérer plus efficacement, en surmontant les préventions mutuelles, en promouvant le dialogue et en définissant et en atteignant des objectifs communs.
- Les systèmes éducatifs doivent trouver un juste équilibre entre les besoins du marché du travail et le développement de compétences individuelles et sociales plus générales. Ils devraient aussi promouvoir les qualités requises par l'économie du savoir, par exemple l'aptitude à s'adapter et à acquérir de nouvelles compétences, l'esprit d'entreprise et le goût du risque ainsi que des qualités morales et le civisme.
- Les systèmes éducatifs doivent être prêts à faire face aux pénuries de qualifications en science et technologie. Les participants à la réunion au niveau des ministres du Comité de la politique scientifique et technologique de l'OCDE organisée en juin 2004, ont souligné le problème que posaient ces pénuries compte tenu de la concurrence mondiale grandissante dont sont l'objet les chercheurs et les travailleurs du secteur de l'informatique.

- Certains participants ont souligné la nécessité pour les entreprises d'adopter de nouvelles modalités de travail et d'organisation pour tirer le plus grand parti possible du capital humain instruit, par exemple une hiérarchie moins grande, le travail en équipe, l'horaire mobile et des pratiques favorables à la vie de famille.
- Des formules souples doivent être trouvées pour permettre aux étudiants d'acquérir une expérience professionnelle pratique- par exemple l'apprentissage, les programmes associant études et travail et les années sabbatiques.

Séance 2. Le rôle de la formation en cours d'emploi

- La formation en cours d'emploi devrait être un élément important de toute stratégie nationale mise en oeuvre pour soutenir la concurrence dans l'économie mondiale, remédier aux pénuries de main d'oeuvre et améliorer les résultats du point de vue de l'emploi. Pourtant il existe des obstacles non négligeables à la formation qui touchent plus particulièrement les groupes défavorisés tels que les travailleurs relativement âgés et peu qualifiés, les communautés autochtones, les jeunes chômeurs et les salariés des petites entreprises.
- La reconnaissance et la certification des compétences sont essentielles pour surmonter ces obstacles. Cependant, les catégories utilisées sur le marché du travail ne correspondent pas toujours à celles des organismes d'enseignement. L'une des tâches pratiques essentielles consiste à tenir à jour la liste des compétences reconnues de façon souple. On pourrait parvenir à une certaine normalisation des aptitudes génériques mais pour les compétences particulières à telle ou telle entreprise ou tel ou tel secteur, la normalisation peut poser davantage de problèmes. La mesure dans laquelle les savoir-faire, une fois reconnus, doivent entraîner une augmentation de salaire reste sujet à controverse.
- Le cofinancement est aussi un aspect important. Les systèmes de crédit d'impôt, les fonds bilatéraux (employeurs/employés) pour la formation, le Compte Epargne Temps pour la formation, les possibilités plus générales de combiner formation à temps partiel et travail à temps partiel et la participation des autorités locales ou régionales ont été cités en exemple. Les opérations de financement devraient être soigneusement évaluées en tenant compte de l'impact sur les coûts du travail. Quelle que soit l'initiative, les pouvoirs publics devraient aider de façon adéquate les groupes les plus défavorisés.
- Il n'y a pas nécessairement de contradiction entre la formation à vocation professionnelle et la formation générale : les deux sont complémentaires. Il est essentiel que les solutions pratiques soient adaptées aux besoins des groupes cibles.
- La coopération entre les entreprises et les syndicats peut renforcer les incitations à investir dans la formation.
- Plusieurs délégués ont invité l'OCDE à approfondir l'étude de ces questions.

Séance 3. Créer de nouveaux liens entre le monde de l'éducation et celui du travail

- La formation devrait être considérée comme un continuum. Son bon fonctionnement dépend de la coopération entre les établissements d'enseignement, les pouvoirs publics et les employeurs.

- L'économie du savoir N' A PAS réduit l'importance des programmes d'enseignement professionnel ou d'apprentissage, au contraire. Certains pays souhaitent étendre l'apprentissage aux nouveaux métiers. Cela est particulièrement vrai pour les populations en difficulté.
- Cela étant, la société du savoir et certaines nouveautés comme l'enseignement en ligne modifient le contenu et les modalités de la formation. En tentant d'identifier les nouveaux besoins en matière de compétence et de définir des stratégies pour développer les aptitudes, il faut éviter les qualifications par trop rigides et les impasses pour les individus.
- Selon les employeurs, les établissements d'enseignement formels ont été lents à réagir à un environnement extérieur plus changeant, plus concurrentiel et plus exigeant ; les employeurs ont peut-être un avis à donner sur l'évolutions des compétences requises et sur la façon d'y faire face ; cependant, ils peuvent aussi donner leur avis sur les moyens de survivre dans un environnement en mutation : comment faire évoluer la gestion , être plus adaptable et améliorer la performance.
- La gestion de ce continuum requiert une collaboration complexe entre de nombreux acteurs différents à des niveaux multiples ; cependant, ce peut être une tâche de longue haleine, parfois difficile en raison de la suspicion qui règne entre les différents acteurs. De nouveaux organismes et dispositifs sont créés à cette fin, par exemple les organisations sectorielles dans le Manitoba au Canada et les consortiums universités-entreprises en Corée.
- Ces mécanismes de collaboration sont importants car ils peuvent compenser les faiblesses du recours aux seules forces du marché.
- Pour être adapté, le partenariat nécessite une coordination à l'échelle nationale ainsi que des négociations et un accord entre toutes les parties ; en outre, il faut faire intervenir de multiples acteurs au niveau opérationnel pour définir des stratégies mutuellement profitables.
- Dans ce type de partenariat, la planification et la prise de décision sont efficaces lorsque elles sont pragmatiques et fondées sur le cours terme et non sur des prévisions à long terme. Les divers acteurs travaillent sur des horizons temporels différents. Cela dit, il convient de ne pas oublier que la société du savoir est un environnement changeant.
- Il est essentiel de garder présent à l'esprit le fait que les nouvelles compétences que l'on acquiert dans la société du savoir ne génère de valeur que si elles sont exploitées sur le marché du travail. Il est important aussi de réunir des données sur la mesure dans laquelle et de quelle façon les compétences acquises sont exploitées.
- L'OCDE devrait approfondir l'étude de ces questions notamment dans le cadre d'une évaluation internationale des compétences des adultes.