

# OCDE/MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE LA SCIENCE, IRLANDE

## COLLOQUE INTERNATIONAL SUR “ LES PARTENARIATS ÉDUCATION-ENTREPRISE ” : LES ENSEIGNEMENTS DU MONDE DU TRAVAIL Dublin, 24-25 janvier 2005

### PRINCIPALES QUESTIONS À DÉBATTRE

#### Introduction

Il est admis depuis bien longtemps que le capital humain – c'est-à-dire le savoir, le savoir-faire et autres compétences acquis par les travailleurs – est le moteur de la croissance. L'importance que ce type de capital revêt pour les performances des entreprises et la productivité globale de l'industrie a été soulignée à la fois dans le *Rapport de l'OCDE sur la croissance* de 2001 et dans les activités de suivi sur la croissance (OECD, 2004). Il ressort de ces études que les pays de l'OCDE peuvent améliorer la croissance du PIB par habitant en élevant le niveau de formation et en améliorant la qualité moyenne de leur population active. D'autres facteurs de croissance – l'innovation et les technologies de l'information par exemple – ne sont pas efficaces si un personnel formé n'est pas là pour en tirer parti. Les structures de gestion et d'organisation qui, dans les entreprises, permettent de faire un usage productif des travailleurs du savoir sont tout aussi essentielles.

Aussi les entreprises commerciales et industrielles des pays de l'OCDE doivent-elles disposer d'une main-d'œuvre adéquate, dotée des différentes qualifications voulues. Le secteur privé compte sur le système éducatif pour lui fournir une main-d'œuvre dont les compétences répondent à l'évolution de la demande et qui possède un socle de connaissances générales qui lui permette de passer facilement d'un emploi et d'un secteur à un autre. Toutefois, nombreux sont les pays de l'OCDE qui n'accordent pas une attention suffisante à la qualité et à la pertinence de l'éducation ni à l'impérieuse nécessité d'attirer un plus grand nombre d'étudiants vers les professions techniques. On craint de plus en plus que l'une des contraintes qui affectera la croissance future dans la zone de l'OCDE sera une inadéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail et un manque de travailleurs qualifiés.

Si, à court terme, les entreprises peuvent d'une façon ou d'une autre s'adapter à la pénurie de telle ou telle série de compétences, il est essentiel d'en savoir plus sur ce que le monde du travail attend de l'éducation et sur la façon de mieux tenir compte de cette attente dans les services éducatifs (voir la **Session 1**). A moyen terme, la formation en cours d'emploi est primordiale pour acquérir de nouveaux savoir-faire (**Session 2**). A

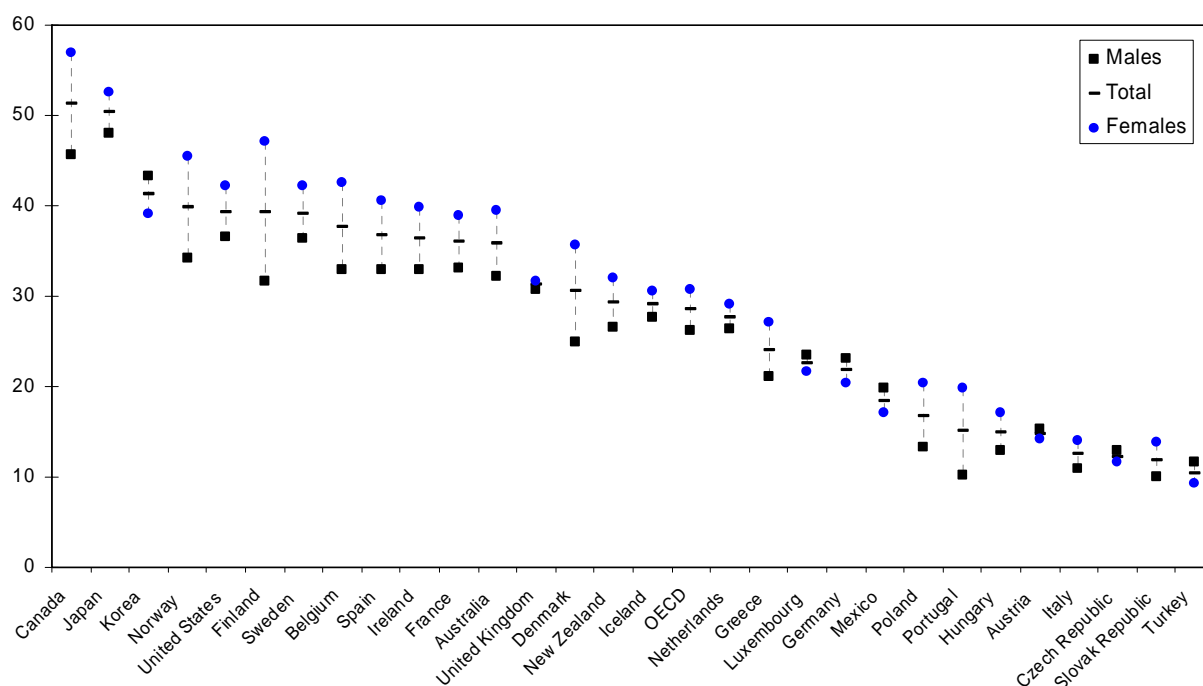
long terme, les entreprises et les établissements d'enseignement doivent travailler en partenariat pour adapter plus étroitement les cursus aux besoins des entreprises (**Session 3**).

## Session 1 : Ce que le monde du travail attend de l'éducation

S'il est vrai que les pays de l'OCDE affichent des niveaux de formation différents (**Graphique 1**), une des grandes questions débattues dans tous les pays concerne l'adéquation de l'enseignement dispensé avec les besoins des entreprises. Les pays constatent un décalage sans cesse plus grand entre la demande de main-d'œuvre et l'offre de qualifications, ce qui a contribué à l'accroissement de la migration internationale des travailleurs. Certains pays (les pays nordiques par exemple) continuent de se fixer pour objectif d'élever le niveau global de formation malgré le risque de surqualifier leur population active et de ne pas produire pour autant les différentes compétences dont leurs entreprises ont besoin. Du fait du vieillissement rapide de la population active, l'offre de qualifications risque davantage dans la plupart des pays de l'OCDE de ne pas correspondre à l'évolution de la nature ou de l'ampleur des exigences sur le marché du travail.

Graphique 1. Niveau de formation dans les pays de l'OCDE, 2001

Pourcentage de la population âgée de 25 à 34 ans ayant suivi des études supérieures



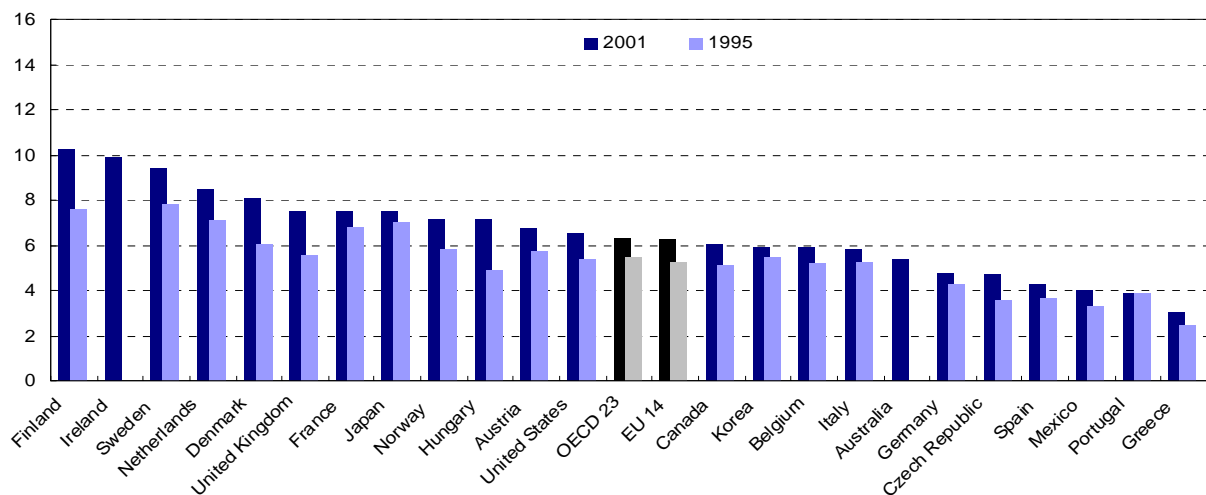
Note : On comprend dans les études supérieures les formations de type A, qui correspondent à des études universitaires, et les formations de type B, qui correspondent à une formation supérieure à finalité professionnelle (programmes de formation pratique/technique/professionnelle).  
Source : OCDE (2003), *Regards sur l'éducation*.

Bien entendu, la formation sert tout autant pour la vie que pour le travail mais cette occupation prend une place importante dans la vie. Les systèmes éducatifs ont pour délicate tâche de doter les étudiants de savoirs et savoir-faire d'ordre général tout en leur permettant d'acquérir des compétences plus spécifiques à un emploi. Les diplômés doivent posséder des compétences diverses – théoriques, gestion, travail en équipe – qui

leur permettent de s'adapter aux mutations rapides du marché de l'emploi. Par ailleurs, les étudiants doivent être formés à des types particuliers de tâches, notamment à l'utilisation des nouveaux procédés et des nouvelles technologies de production. Dans tous les pays de l'OCDE, les systèmes éducatifs ont une orientation professionnelle moins spécifique et tendent moins à former les étudiants à des emplois particuliers dans le secteur privé. S'il est vrai que les plus instruits ont en général moins de mal à trouver un emploi, on observe dans certains pays un taux de chômage élevé parmi les personnes qui ont fait des études supérieures. Dans plusieurs pays, les signes d'une inadéquation persistante sur le marché du travail se multiplient.

Ainsi, le secteur des technologies de l'information, qui représente une part grandissante de l'emploi dans les pays de l'OCDE, accuse un manque croissant de personnel qualifié (**Graphique 2**). Plus de 20 millions de personnes travaillent à présent dans le secteur des TIC dans la zone de l'OCDE et les projections indiquent un accroissement de la demande. Ces dernières années, l'emploi dans ce secteur a progressé en moyenne de plus de 4 pour cent par an, notamment en Finlande, en Irlande et en Suède. L'augmentation des services liés aux TIC (logiciels, Internet, télécommunications par exemple) a été plus forte que dans la fabrication des TIC (ordinateurs, semi-conducteurs notamment). Bien que l'emploi dans les télécommunications semblent à présent en baisse, ce secteur devrait redevenir un générateur net d'emplois à mesure que de nouveaux services sont créés et que les connexions à large bande augmentent. De toute évidence, les systèmes éducatifs doivent pouvoir s'adapter à l'évolution prévisible de la demande sur le marché du travail. Inversement, il n'est pas souhaitable que la formation initiale – conçue pour armer les étudiants pour la vie entière – cherche à refléter les fluctuations à court terme et imprévisibles de la demande de qualifications.

Graphique 2. Contribution du secteur des TIC à l'emploi dans le secteur des entreprises, 2001

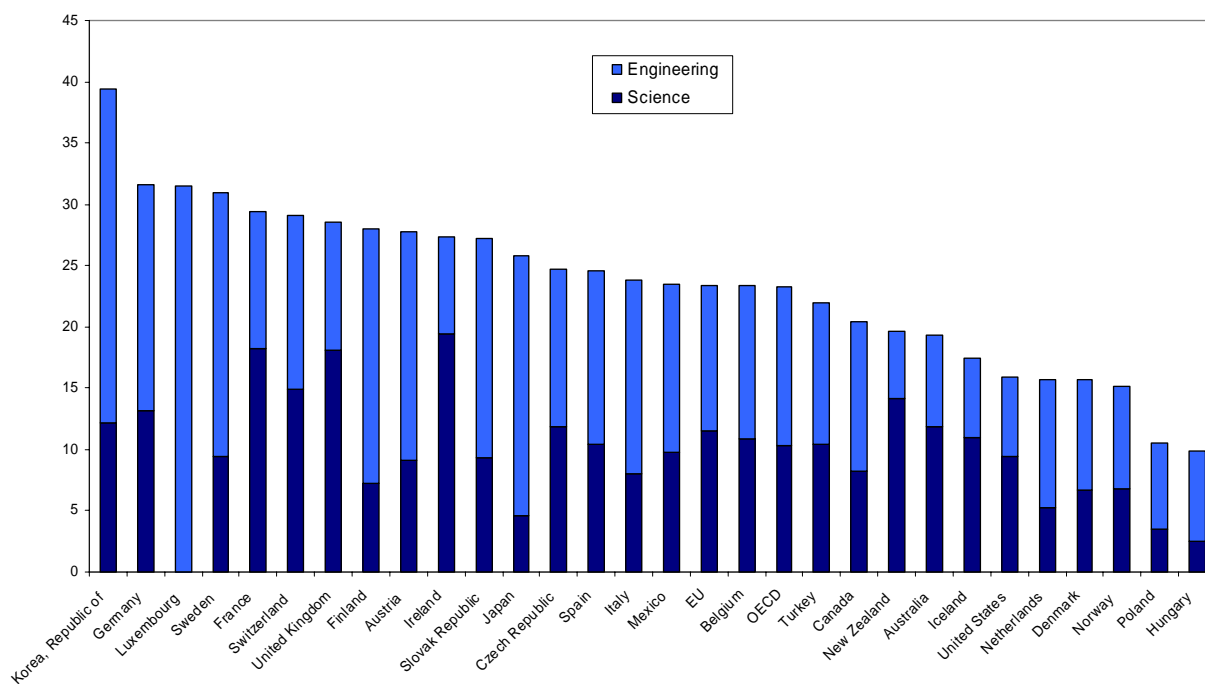


Source : OCDE (2004), *Perspectives des technologies de l'information*.

La désaffection des étudiants pour les professions scientifiques et techniques est un autre problème mis en lumière par les Ministres de la Science et de la Technologie de l'OCDE, lors de leur réunion, en janvier 2004. La plupart des pays signalent une baisse des effectifs d'étudiants en sciences et en ingénierie et une diminution du nombre de titulaires de doctorats dans des domaines techniques. Bien que dans la zone de l'OCDE, plus d'un cinquième des diplômés du supérieur sortent des filières spécialisées en

sciences et en ingénierie, la proportion varie considérablement (**Graphique 3**). Les Ministres ont indiqué qu'ils redoutaient des déséquilibres futurs en raison surtout de la fuite des cerveaux, du moindre intérêt des jeunes pour les sciences ainsi que des perspectives de carrière et conditions de travail peu satisfaisantes pour les chercheurs. Le paradoxe en l'occurrence est que l'on ne sait pas au juste pourquoi la pénurie présumée de qualifications techniques ne se traduit pas par des salaires plus élevés et de meilleures perspectives de carrière pour les personnes possédant lesdites qualifications et, par voie de conséquence, par une plus forte incitation à se lancer dans les études correspondantes.

Graphique 3. Nombre de diplômés en science et d'ingénieurs en % des nouveaux diplômés, 2001



Source : OCDE (2003), *Science, technologie et industrie : tableau de bord*.

### Questions à débattre

- L'une des grandes conséquences de la mondialisation économique croissante et de l'utilisation plus grande des TIC est que certaines compétences deviennent obsolètes très rapidement. Le développement de l'économie du savoir conduit à attribuer un poids relativement plus important à des caractéristiques comportementales plutôt qu'au savoir. *Quels changements récents sont intervenus dans la demande de qualifications et de compétences et quelles en sont les causes (mondialisation, économie du savoir, TIC, par exemple) ? Quel lien existe-t-il entre ces changements et l'évolution de la demande de titres et diplômes ?*
- S'il est vrai que les pays de l'OCDE pour la plupart se livrent à certains travaux de suivi et de prévision concernant la population active, la coordination avec le secteur privé en la matière n'est pas suffisante et les résultats ne sont pas largement diffusés parmi les étudiants et les travailleurs qui envisagent de choisir des filières d'études. Les activités de suivi du marché du travail peuvent être mieux ciblées sur les secteurs où on soupçonne des pénuries de qualifications (les travailleurs spécialisés dans les technologies de l'information, les chercheurs, les

personnels de soins de santé, par exemple) afin d'accroître la transparence et de tirer parti des signaux transmis par les salaires. L'OCDE étudie la possibilité de procéder à une évaluation internationale des compétences des adultes. L'objet serait de mesurer le niveau des compétences génériques et des compétences liées à l'emploi, que possèdent les actifs adultes occupés et les sans-emploi. *Que savons-nous de l'efficacité avec laquelle l'éducation répond aux besoins ? Comment peut-on repérer les risques de déséquilibre entre l'offre et la demande de compétences dans les entreprises/l'industrie ? Recevons-nous assez de signaux fiables du marché (pénurie de qualifications ou de titres et diplômes spécifiques, taux de chômage, rémunérations relatives ...). De quelles données/indicateurs supplémentaires aurions-nous besoin ? En particulier, dans quelle mesure une évaluation internationale des compétences des adultes contribuerait-elle à orienter les politiques en matière d'enseignement et de formation ? Une nouvelle évaluation internationale des compétences des adultes et de celles dont l'économie a besoin présenterait-elle de l'intérêt du point de vue des politiques du marché du travail, de l'éducation et de la formation en cours d'emploi ?*

- Les établissements d'enseignement devraient bénéficier de l'autonomie et des incitations nécessaires pour adapter les programmes d'enseignement à l'évolution des besoins en personnel qualifié. Il convient d'examiner la question du clivage entre les filières d'enseignement long et de formation professionnelle, qui diminue la pression pesant sur les universités pour qu'elles assurent des cursus à finalité professionnelle. Dans certains pays de l'OCDE, si les établissements d'enseignement se livraient une plus grande concurrence et bénéficieraient de financements privés plus importants, ils feraient une plus grande place aux mécanismes du marché. Il faut prendre des mesures pour assurer une offre suffisante de personnel qualifié en sciences et en technologie, et notamment mettre en place des programmes d'incitation de nature à attirer les étudiants vers ces filières dès le début de leur formation. Il importe également d'améliorer la qualité de l'enseignement scientifique, de favoriser une plus grande mobilité de chercheurs entre les secteurs publics et privés et d'accroître la part des femmes et des autres groupes sous-représentés dans les professions techniques. *Comment peut-on axer l'enseignement supérieur sur les besoins des employeurs ? Les systèmes éducatifs font-ils assez pour promouvoir l'esprit d'entreprise ? Les ressources humaines sont-elles à l'origine d'un blocage important dans le domaine des sciences et des technologies ?*
- Une solution pour limiter l'inadéquation de l'offre et de la demande de capital humain consiste à intégrer la formation et le travail soit en alternant des périodes d'activité professionnelle et des périodes d'études (par l'organisation de stages, par exemple), soit en utilisant le lieu de travail comme un cadre de formation (comme c'est le cas pour certains types de formation par apprentissage). L'alternance est le pilier de la formation (professionnelle) par apprentissage dans les pays germanophones et joueraient, dit-on, un rôle essentiel dans le niveau comparativement faible du taux de chômage des jeunes dans ces pays (taux qui est à la fois faible en comparaison avec d'autres pays et beaucoup plus proche du taux de chômage global que ce n'est le cas dans d'autres pays). Toutefois, les formes d'alternance moins structurées, telles qu'elles sont pratiquées dans d'autres pays et à des niveaux plus élevés de formation sont d'une utilité plus incertaine. De plus, on ne sait pas du tout si, dans les pays germanophones, la formation par apprentissage continuera à attirer les jeunes comme elle l'a fait dans

le passé, si ce modèle de formation en alternance peut être appliqué avec efficacité dans les secteurs émergents où, par la force des choses, elle n'a pas de tradition, ou encore, s'il s'agit d'un modèle qui peut être reproduit d'une façon plus générale à d'autres niveaux et dans d'autres pays. *Les différents types de formation en alternance sont-ils un bon moyen d'organiser les études théoriques et pratiques à l'avenir et peut-on recourir à d'autres stratégies pour que les jeunes soient mieux informés des possibilités professionnelles et du monde du travail, et que les employeurs aient une meilleure idée des aptitudes et des centres d'intérêt des jeunes à leur sortie du système éducatif aujourd'hui ?*

## **Session II : Le rôle de la formation en cours d'emploi**

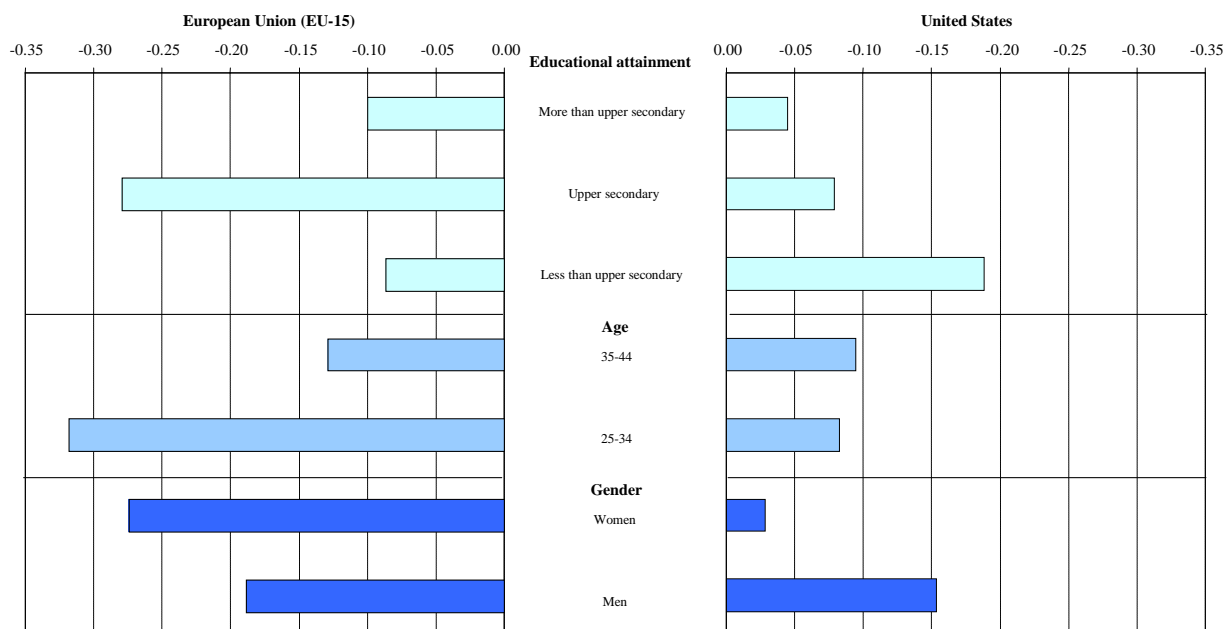
Nul ne peut nier l'importance que revêt la formation en cours d'emploi. D'une part, une masse de documents attestent des avantages qu'elle procure aux travailleurs et à leurs entreprises. D'autre part, des travaux récents de l'OCDE donnent à penser que les investissements dans ce type de formation ont des avantages macroéconomiques indéniables. Toutefois, il y a d'autres raisons d'investir dans cette formation. On admet en général que pour faire face au problème du vieillissement des populations, il est essentiel de retarder le départ à la retraite des travailleurs relativement âgés. Cette situation exige de mettre en œuvre une stratégie de formation tout au long de la vie, qui contribue à mettre à niveau les qualifications des travailleurs tout au long de leur vie professionnelle – réduisant par là même le risque d'érosion des compétences avec l'âge comme c'est souvent le cas actuellement. Les nouvelles technologies sont un autre motif de donner une plus grande place à la formation en cours d'emploi. Seul le perfectionnement des travailleurs permettra d'utiliser les nouvelles technologies avec efficacité et de réaliser leur potentiel de productivité.

Tout donne à penser que ce type de formation joue effectivement dans les performances du marché du travail. Les travailleurs qui en bénéficient jouissent de perspectives d'emploi sensiblement meilleures que ceux pour qui ce n'est pas le cas (**Graphique 4**). Il semble également que le devenir plus favorable des travailleurs formés ne se fasse pas au détriment des autres travailleurs du même groupe démographique.

Deuxièmement, des problèmes de financement peuvent conduire à investir moins dans la formation que cela n'est souhaitable d'un point de vue social – encore qu'il faille souligner l'ambiguïté des données témoignant de l'ampleur du sous-investissement dans la formation en cours d'emploi. En général, le travailleur préfère suivre une formation lui permettant d'acquérir des compétences génériques ou transférables qu'il pourra utiliser dans différentes entreprises, plutôt que des compétences spécifiques à une entreprise donnée. Or, dans ce cas, l'employeur hésitera à financer une formation à des compétences génériques dont d'autres employeurs peuvent tirer avantage – par la pratique dite de “débauchage” de la main-d'œuvre formée. En principe, ces problèmes de débauchage peuvent être résolus si le travailleur finance lui-même sa formation générique, mais en pratique, cette condition est difficilement applicable, et il n'est pas toujours aisé d'établir une distinction entre les compétences génériques et les compétences spécifiques à une entreprise. Les entreprises financent plus de 70 % de toutes les formations professionnelles. Même si les avantages de la formation sont considérables – ce qui en principe incite fortement les employeurs et les travailleurs à investir dans ce type d'activité – les décideurs publics devraient favoriser la formation en cours d'emploi et ce pour les raisons suivantes : tout d'abord, les retombées de la formation sont très inégales (**Graphique 5**).

#### Graphique 4. La formation réduit la probabilité du chômage

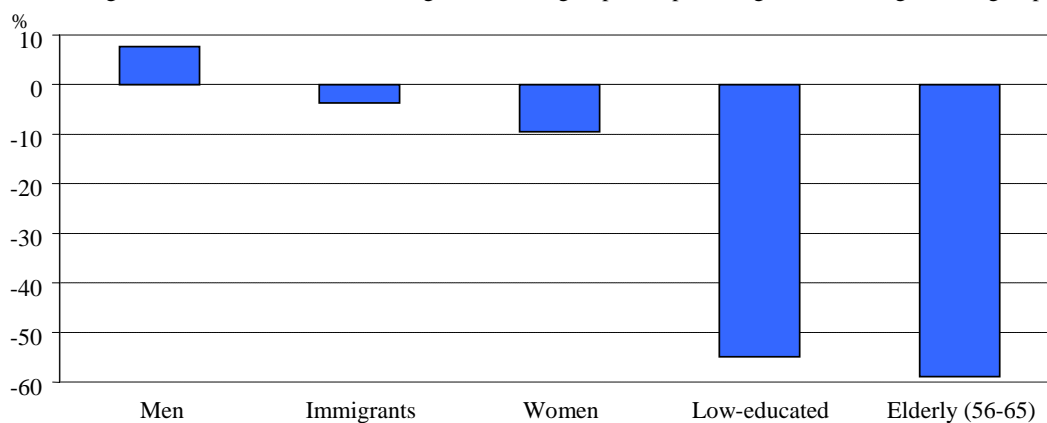
Réduction estimée de la probabilité d'être au chômage par suite d'un accroissement de 10 % du temps passé à suivre une formation ou des études



Source : Perspectives de l'emploi de l'OCDE, 2004.

#### Graphique 5. Les inégalités devant la formation sont considérables

Average hours of education and training for selected groups as a percentage of the average for all groups



Notes : • Personnes âgées de 26 à 65 ans, à l'exclusion de celles qui suivent des études à plein temps ou qui sont retraitées.  
 • Moyenne pondérée pour l'Australie, la Belgique (les Flandres seulement), le Canada, le Danemark, les Etats-unis, la Finlande, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Nouvelle-Zélande, la Norvège, les Pays-Bas, la Pologne, la République tchèque, le Royaume-Uni et la Suisse

Source: OECD

#### Questions à débattre

- Afin d'améliorer les résultats de la formation, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux pourraient établir des systèmes de *certification* et de *reconnaissance* facilitant l'investissement dans les compétences des adultes. La

reconnaissance des acquis en est un premier exemple. Cela signifie que la formation non formelle peut être certifiée en tant que qualification formelle ou reconnue en vue d'acquérir de nouvelles qualifications formelles. Bien que la reconnaissance des acquis puisse être un tremplin utile vers une formation supplémentaire, il est essentiel de faire en sorte que les systèmes de certification soient crédibles et transparents pour les employeurs, et qu'ils reflètent l'évolution des exigences en matière de compétences ; dans le cas contraire, des compétences certifiées pourraient perdre de la valeur sur le marché du travail. En outre, la reconnaissance des acquis doit se traduire par de meilleures perspectives de salaire et d'emploi pour les travailleurs concernés. *Comment créer un système de reconnaissance et de certification des compétences, qui permette de "monnayer" ces dernières sur le marché du travail, tout en suivant l'évolution des qualifications requises ? En particulier, quelle expérience ont les partenaires sociaux de l'élaboration conjointe de programmes d'enseignement et de formation débouchant sur des qualifications reconnues ?*

- Les pouvoirs publics et les partenaires sociaux doivent également promouvoir des dispositifs de cofinancement bien conçus. Compte tenu des avantages que procure la formation en cours d'emploi pour les entreprises et les travailleurs, le financement d'activités qui auraient été entreprises même en l'absence d'aides publiques représenterait un gaspillage des deniers de l'État. En règle générale, le soutien de l'État est plus efficace lorsqu'il est complété par une contribution de la personne ou de l'entreprise qui en bénéficie. En d'autres termes, il est souhaitable que le système soit cofinancé par les entreprises et même par les travailleurs individuels – qui peuvent suivre des programmes de formation en dehors de leurs heures de travail. A la lumière des inégalités existantes en matière de formation, une question essentielle est de savoir si, dans le cas des groupes défavorisés, le mécanisme de cofinancement s'appuie davantage sur le budget de l'État et/ou sur les entreprises que ce n'est le cas pour d'autres groupes. *Quels sont les avantages et les inconvénients des différents mécanismes de cofinancement et comment les cibler sur les groupes désavantagés ?*
- Pour encourager les adultes à suivre une formation, on peut également assouplir les possibilités de formation en permettant aux travailleurs de répartir leur temps entre travail et formation avec plus de flexibilité. On peut par exemple proposer des congés-formation. Toutefois, la réussite d'un congé-formation dépend de l'aide financière accordée (pour compenser le manque à gagner) et de l'accord de l'employeur (garantie de réintégration à l'issue du congé). L'expérience montre que ces deux conditions ne sont pas souvent remplies. *Comment lever les obstacles empêchant de prendre des congés-formation ?*
- Il est nécessaire d'adopter une organisation efficiente du marché de la formation des adultes. On constate parfois avec inquiétude un manque d'informations et de conseils à propos des programmes de formation disponibles. En outre, la qualité de certaines activités de formation laisse beaucoup à désirer, de sorte que les retombées de la formation semblent incertaines. C'est pourquoi il est très important de redoubler d'efforts pour assurer la qualité des formations proposées, par exemple en encourageant la concurrence entre les prestataires de formation et en créant des normes de certification de la qualité. Plus généralement, les évaluations des politiques dans ce domaine sont rares et doivent être développées. *Une plus grande concurrence entre les prestataires de formation contribuerait-elle à relever les niveaux de qualité ? Lors de l'évaluation des programmes, dans*

*quelle mesure doit-on prendre en compte les questions d'équité et de perfectionnement personnel (au delà de l'efficience économique) ?*

### **Session III : Créer de nouveaux liens entre le monde de l'éducation et celui du travail**

La qualité de l'offre de main-d'œuvre, mesurée de manière rapprochée par le niveau d'études formelles atteint, a fortement augmenté au cours des dernières décennies. En l'espace de 30 ans, la part des jeunes adultes (25-34 ans) ayant atteint le niveau d'enseignement secondaire supérieur a augmenté de 50 pour cent, et la population des diplômés de l'enseignement supérieur a pratiquement doublé. Cette élévation du niveau d'études s'explique par des facteurs économiques, notamment des avantages relativement importants et croissants liés à des niveaux d'études plus élevés, ainsi que par une demande plus forte et plus large de la société en matière d'éducation, à mesure que les jeunes et leurs familles ont commencé à considérer les études comme un moyen de perfectionnement personnel et de sécurité économique. Pendant cette période, les gouvernements se sont employés à s'adapter à l'accroissement, d'inspiration économique et sociale, de la demande en matière d'éducation. Toutefois, certains observateurs commencent à s'interroger sur la pérennité de ces tendances dans la mesure où l'enseignement secondaire supérieur devient pratiquement universel et où poursuivre des études supérieures est devenu un phénomène de masse. De manière plus générale, on craint que l'éducation ne perde de sa valeur et que le capital humain acquis par les individus ne corresponde plus à ce que les employeurs recherchent.

En outre, au vu de l'expansion de l'économie du savoir, on accorde une plus grande attention à tout ce qui touche au comportement, et le centre de gravité de l'apprentissage tend à se déplacer au delà des limites traditionnelles de l'enseignement formel, d'où l'importance de la formation non formelle au sein des entreprises.

De plus, les forces mêmes qui avaient accentué l'importance du capital humain – la capacité à innover et à retirer de la valeur de l'innovation – ont fragilisé la permanence de la société du savoir, en accélérant le rythme d'obsolescence des formes critiques de capital humain. L'évolution démographique, qui se traduit par un déclin du nombre de jeunes se présentant sur le marché du travail, pousse de plus en plus la société à améliorer et à actualiser le capital humain, non seulement en réformant le système de formation initiale, mais aussi grâce à la formation tout au long de la vie pour les adultes. Toutefois, les accords institutionnels visant à résoudre ce dilemme se révèlent insuffisants dans cinq domaines importants, au moins :

- Ils répondent mal aux besoins des personnes ayant des niveaux de formation initiale peu élevés, jeunes sortis prématurément du système scolaire et personnes peu qualifiées, ce qui accroît le risque de "cercle vicieux" entre des niveaux de qualification faibles, l'exclusion des possibilités de formation et le chômage.
- Ils n'ont pas permis d'obtenir le type de gains de productivité donnant lieu à des incitations appropriées en faveur de l'investissement dans la formation (peu de signes laissent à penser que les coûts de l'enseignement pourraient décliner).
- Leur mode de financement ne permet pas d'obtenir le type de symétrie qui existe pour la formation initiale entre ceux qui en bénéficient et ceux qui la financent.
- Ils ne fournissent pas les moyens financiers permettant de couvrir les coûts directs et indirects de la formation, en particulier pour les personnes peu qualifiées.

- Ils conduisent à des qualifications formelles qui ne garantissent pas les compétences qu'elles sont supposées représenter.
- Pour répondre aux besoins complexes de la société, des entreprises et des individus, il est nécessaire d'obtenir un engagement beaucoup plus productif entre le secteur de l'enseignement, les entreprises et les secteurs d'activité. De nouvelles formes de partenariats entre le monde de l'éducation et celui du travail sont nécessaires.

### *Questions à débattre*

- *Quelle devrait être l'importance relative de l'investissement dans la formation initiale, dans la formation en cours d'emploi et dans une meilleure utilisation du capital humain ? Comment la répartition des tâches devrait-elle se faire entre les établissements d'enseignement et les employeurs, ainsi qu'entre le secteur de l'éducation et d'autres instances du secteur public ?*
- *Quels rôles peuvent jouer les technologies de l'information et des communications pour développer de nouveaux partenariats (communautés entre l'éducation et le travail) et de nouveaux arrangements institutionnels et pour introduire plus de flexibilité dans le temps et l'espace en matière d'éducation ?*
- *Comment peut-on créer de nouvelles formes de partenariats durables entre le monde de l'éducation et celui du travail ? Quelles sont les leçons à tirer des modèles existants ? Quelle incidence le marché a-t-il et quels avantages présente-t-il par rapport aux mécanismes consultatifs classiques ? Compte tenu du grand nombre d'acteurs concernés, comment assurer la cohérence des politiques ?*

## *Références*

- OCDE (2001), *La nouvelle économie : mythe ou réalité ? - Le rapport de l'OCDE sur la croissance.*
- OCDE (2003), *Regards sur l'éducation : les indicateurs de l'OCDE.*
- OCDE (2003), *Science, technologie et industrie : tableau de bord de l'OCDE 2003.*
- OCDE (2004), *Les renforcement des capacités en personnel hautement qualifié : Examens par les pairs de la Belgique, du Canada, du Danemark, de la Finlande, de la Norvège, des Pays-Bas et de la Suède.*
- OCDE (2004), *Perspectives des technologies de l'information de l'OCDE.*
- OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE.*
- OCDE (2004), *Réunion du Comité de la politique scientifique et technologique au niveau ministériel : science et innovation pour le 21ème siècle. 29 et 30 janvier 2004. Politiques de la science et de l'innovation – Principaux défis et opportunités.*
- OCDE (2004), *Summary Report: Growth Follow-Up: Micro-Policies for Growth and Productivity.*