



---

STRATÉGIE EN MATIÈRE  
D'ÉDUCATION ET DE FORMATION  
TOUT AU LONG DE LA VIE –  
RÉUNION DU G20

---

*MARS 2010*

Les entreprises demandent aux gouvernements du G20 d'améliorer la mise à disposition de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et de l'employabilité pour s'assurer que les besoins des entreprises et des apprenants sont mieux servis, en particulier en s'assurant de :

1. Un accès à une éducation et une formation professionnelle de qualité pour tous.
2. Faire correspondre les compétences acquises dans l'éducation et la formation avec les besoins du marché du travail par la capacité du système à répondre au changement.
3. Une employabilité et une flexibilité durant la vie professionnelle.
4. Une amélioration permanente et un renouvellement du système.

Ces 4 principes sont décrits dans la stratégie suivante.

## INTRODUCTION

---

### PRINCIPES DES EMPLOYEURS POUR UNE STRATÉGIE DU G20 EN MATIÈRE DE FORMATION

Les entreprises soutiennent fermement la mise en place d'une stratégie mondiale en matière de formation pour répondre à la crise financière actuelle et de l'emploi et aussi pour adapter le marché du travail avec une perspective de long-terme. Une amélioration de l'éducation et de la formation tout au long de la vie<sup>1</sup> contribuera à minimiser l'impact des futurs ralentissements de l'économie mondiale et aidera à garantir autant que possible que de nombreux employés gardent leur emploi dans le marché du travail. L'éducation et la formation qui répondent aux besoins de l'économie, des employeurs et des apprenants jouent un rôle pivot dans la croissance des entreprises et la création d'emplois.

Les gouvernements, les personnes et les communautés doivent s'engager efficacement à maximiser la contribution de l'éducation et de la formation tout au long de la vie aux résultats du marché (voir annexe). Nous avons besoin de tout le capital humain que nous avons si nous voulons réaliser une croissance durable, créer de l'innovation, créer la prospérité, augmenter le niveau de vie et le bien-être, répondre aux défis démographiques ainsi qu'éliminer la pauvreté. A travers leurs organisations mondiales représentatives, les employeurs du G20 et en-dehors sont engagés étroitement avec le BIT et les autres organisations comme l'OCDE, à la formulation de la stratégie mondiale en matière de formation demandée par les leaders du G20 (Pittsburgh, 2009).

---

<sup>1</sup> Une approche basée sur l'éducation et la formation tout au long de la vie (lifelong learning) intègre toutes les étapes de l'éducation, de la formation professionnelle et de développement des compétences en une politique et un service de délivrance. La formation ne devrait pas être vue isolément de l'éducation. Toute stratégie mondiale en matière de formation doit faire attention à améliorer les systèmes d'instruction pour tous les âges, y compris, l'éducation et la formation préalable à l'emploi et professionnelle.

Il y a un besoin accru d'améliorer la pertinence des dispositions en matière d'éducation et de formation face aux besoins de l'économie, des employeurs et des apprenants – en termes d'éducation et de formation avant l'emploi et d'éducation et de formation de la force actuelle de travail. Cela inclut les compétences génériques qui soutiennent une force de travail adaptable et flexible et des compétences techniques spécifiques qui sont importantes pour de nombreuses industries et professions. Elles sont nécessaires pour la flexibilité et l'adaptabilité à la fois des travailleurs et des employeurs afin de s'ajuster et de tirer profit des lieux de travail qui évoluent, des marchés et des technologies. Il est aussi nécessaire de trouver des outils efficaces pour anticiper les futures demandes en matière de compétences et leur adéquation avec les besoins du marché du travail.

Les gouvernements ont la première responsabilité en ce qui concerne l'éducation en s'assurant que les jeunes qui quittent le système éducatif et de formation ont les compétences pertinentes pour être employables sur le marché du travail qui évolue. La responsabilité en matière de formation professionnelle devrait être partagée entre les employés et les employeurs selon leur intérêt et bénéfice. Quand l'intérêt est du côté des employés, ceux-ci devraient couvrir la majorité des frais, et vice-versa. Les employés doivent être responsables de la gestion de leur carrière, de chercher des opportunités et de maintenir leur employabilité. Cela inclut la responsabilité des parents en ce qui concerne l'éducation de leurs enfants.

## **UN ACCÈS À UNE ÉDUCATION ET UNE FORMATION PROFESSIONNELLE DE QUALITÉ POUR TOUS**

---

L'éducation et la formation devraient fournir les compétences en matière d'employabilité, la capacité pour apprendre sur le lieu de travail et le développement des compétences tout au long de la vie qui sont essentielles pour obtenir et garder un emploi. Toutes les personnes devraient avoir des chances égales d'accéder à une éducation et une formation de qualité à travers leurs années scolaires formelles et leur vie professionnelle pour obtenir les meilleures qualifications possibles selon leur capacité.

### **EDUCATION DE BASE**

**Les systèmes éducatifs de base devraient se concentrer sur le fait de :**

- ▶ Améliorer les compétences de base, y compris l'alphabétisation et le calcul, et les autres compétences essentielles et encourager les compétences en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques. Cela est lié à l'amélioration de l'éducation de la prime enfance qui est importante pour l'équité.
- ▶ Développer des compétences interpersonnelles et en matière d'employabilité comme l'aptitude à résoudre des problèmes, les compétences analytiques, la gestion de soi, le travail en équipe, les compétences linguistiques, les compétences informatiques et les communications.

- ▶ Mettre en place une éducation plus orientée sur le monde professionnel à tous les niveaux en influençant les plans d'apprentissage et la pratique volontaire ou obligatoire pour les écoliers et les étudiants du lieu de travail dans le secteur public ou privé.
- ▶ Développer la culture de l'entrepreneuriat et les qualifications économiques.
- ▶ Améliorer les formats et les résultats des examens et fournir des qualifications que la communauté comprend et apprécie. En particulier, les employeurs doivent être capables de comprendre les capacités, les compétences et les réalisations de ceux qui cherchent un travail. Réunir plus efficacement les compétences et les connaissances obtenues par la réalisation d'une qualification à travers un système clair d'éducation permettra aux employeurs de créer davantage d'opportunités d'emploi et aux chercheurs d'emploi de travailler plus facilement.
- ▶ Donner une attention égale aux institutions éducatives privées et publiques et s'assurer qu'il y a un alignement et une coordination dans leurs processus respectifs.

## FORMATION ET QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

- ▶ Les systèmes éducatifs devraient offrir des options efficaces pour participer dans les universités, les études tertiaires à vocation professionnelle, et à la formation professionnelle en facilitant la transition de l'éducation vers la formation et le travail. Il devrait y avoir une transition plus fluide, notamment en connectant les systèmes professionnels et tertiaires et un meilleur accès à une éducation plus professionnelle après l'éducation secondaire.
- ▶ Les gouvernements devraient créer davantage d'écoles professionnelles ou d'options au sein des écoles classiques (pour contrebalancer la vision d'une disparité entre les écoles classiques et professionnelles) et améliorer l'éducation et la formation professionnelle dans les entreprises sur des schémas de formation reconnus (système d'apprentissage). Les politiques pour la formation professionnelle devraient faire en sorte de rendre les écoles professionnelles mieux adaptées et accessibles pour une meilleure éducation en général en ouvrant les chemins entre ces écoles et les universités. Les entreprises devraient activement s'engager dans ces écoles, y compris par la fourniture de services et de placement et dans les conseils de gestion. Des partenariats public/privé devraient être examinés pour maximiser l'utilisation de ressources et d'expertise, en particulier dans les pays développés.
- ▶ La formation professionnelle devrait faire davantage l'objet de recherches, de statistiques, d'analyses entre autres pour mieux concevoir les écoles professionnelles pour le futur. Ces écoles devraient faire l'objet de recherche à tous les niveaux à l'université, dans les collèges et les autres institutions.
- ▶ Les politiques en matière de formation professionnelle devraient encourager ceux qui ont des besoins spécifiques pour tirer profit de la formation, afin de faciliter leur entrée sur le marché du travail. Une formation de grande qualité et pertinente pour le marché est un outil essentiel pour aider les employeurs à donner aux personnes issues de groupes désavantagés un travail et pour s'assurer qu'ils ne sont pas disproportionnellement touchés par un ralentissement.

- ▶ Les travailleurs migrants sont une source inestimable de compétences et d'expériences potentielles et ils devraient jouir des mêmes capacités et aspirations pour participer au marché du travail que les autres travailleurs. Il est essentiel pour ceci d'améliorer la reconnaissance et l'utilisation des compétences obtenues dans d'autres systèmes éducatifs et de formation. Il devrait y avoir un accent accru sur :
  - Des chemins simplifiés pour la reconnaissance des qualifications obtenues dans d'autres juridictions. La transmissibilité des compétences peut être appuyée par des cadres nationaux et internationaux de compétences cohérents.
  - Une orientation claire et un soutien aux employeurs et employés cherchant à transférer les compétences et les qualifications obtenues dans d'autres juridictions, y compris en aidant à réduire les écarts liés aux compétences professionnelles et linguistiques.

## FOURNITURE ET QUALITÉ

- ▶ Les politiques de formation devraient promouvoir la flexibilité de choisir les options en matière de formation qui répondent aux besoins spécifiques des industries et créent des conditions compétitives qui améliorent le choix de l'utilisateur. Cela devrait inclure la reconnaissance de la formation par le secteur privé. Les prestataires de formation devraient utiliser des instruments qui soutiennent et encouragent l'apprentissage et la formation au travail comme le coaching.
- ▶ Les politiques de formation devraient améliorer la qualité des services fournis par les prestataires en encourageant leur implication dans des schémas convenables de référence. La certification est essentielle à cet égard. L'information sur la performance devrait être transparente et largement disponible à tous les utilisateurs des systèmes éducatifs et de formation. Quand des normes ne sont pas possibles, les gouvernements devraient travailler avec les prestataires (avec la contribution et l'engagement des employeurs) vers l'amélioration des résultats.
- ▶ Les politiques de formation devraient soutenir la coopération et la mise en réseau des institutions et des entreprises travaillant dans l'éducation et la formation, notamment au niveau international. Une plus grande transparence et une meilleure reconnaissance des qualifications obtenues dans d'autres juridictions sont des fondations importantes pour la coopération, une formation améliorée et des résultats en termes d'emploi.
- ▶ Les gouvernements devraient s'assurer que l'argent public est alloué efficacement et que les besoins de l'économie, des entreprises et des apprenants sont pourvus. Des ressources suffisantes devraient être investies dans l'éducation et la formation professionnelle de manière à promouvoir la performance au plus bas coût possible pour le faire.
  - Les gouvernements doivent examiner les moyens d'accroître régulièrement la qualité des professeurs, de favoriser l'arrivée de personnes talentueuses dans le professorat, d'améliorer la formation et la préparation des professeurs et d'introduire des évaluations solides de l'efficacité et de la qualité des professeurs en vue d'améliorer l'instruction de tous.

- Un suivi et une évaluation efficaces des réalisations de l'éducation est importante. Une grande attention doit être accordée à l'encouragement et à la reconnaissance des professeurs très performants.
- Tous les professeurs, en particulier ceux impliqués dans l'éducation et la formation professionnelle, devraient avoir une connaissance à jour et des liens avec les industries pour lesquelles leurs étudiants vont travailler. Les entreprises ont ici un rôle à jouer.

## CULTURE DE L'ENTREPRISE

- ▶ Les gouvernements devraient créer une culture et une conscientisation de l'entreprise auprès de tous les diplômés. Les compétences entrepreneuriales et la culture de l'entreprise devraient être ancrées dans les systèmes éducatifs, la formation et la recherche et devenir ainsi un résultat de l'éducation. Un résultat essentiel de l'éducation ne devrait pas seulement consister en une capacité et des compétences techniques pour travailler dans le secteur privé (le parcours que la plupart suivront), mais aussi une compréhension du rôle de l'entreprise dans la société. Une meilleure familiarisation des professeurs au rôle – et même une expérience – du secteur privé est essentielle car cela amène les entreprises dans la salle de classe. Cela est particulièrement vrai pour les pays en développement.
- ▶ Dans une ère où la durabilité est au centre, les compétences entrepreneuriales sont nécessaires pour soutenir l'innovation et la croissance durable, en particulier étant donné le rôle majeur joué par les PME dans la croissance économique et la création d'emplois.
- ▶ Une bonne gestion et des compétences de leadership sont des conditions nécessaires pour améliorer la performance des entreprises, la croissance et la création d'emplois. Une plus grande attention est nécessaire pour accroître la conscientisation et la compréhension de l'importance d'un fort leadership et de la bonne gestion pour promouvoir une meilleure réceptivité de l'éducation des prestataires de formation.

## UTILISATION DES NOUVELLES TECHNOLOGIES ET DES INSTALLATIONS

- ▶ Les gouvernements et les entreprises doivent s'assurer que les prestataires en matière d'éducation et de formation ont accès aux dernières technologies, équipements, procédures et pratiques qui sont compatibles avec ceux utilisés sur le lieu de travail, tels que l'apprentissage en ligne qui devient essentiel.
- L'adaptabilité aux développements technologiques deviendra de plus en plus importante dans le travail et dans la vie en général. Presque tous les emplois demanderont des compétences dans les nouvelles technologies. La meilleure garantie de maintenir les perspectives d'emploi dans les industries en évolution (et entre les industries et professions) est une procédure efficace d'éducation, de formation, de reconversion et de compétences.
- Les nouvelles technologies ont le potentiel pour transformer les méthodes d'éducation et de formation en donnant aux écoles et aux centres de formation de

nouvelles opportunités et en offrant un accès à une richesse sans précédents d'informations.

- Les étudiants et les personnes formées doivent recevoir les bénéfices de l'éducation et la capacité d'utiliser les nouvelles et futures technologies. L'utilisation des nouvelles technologies dans le matériel d'apprentissage devrait être encouragée.
  - Les pratiques et les technologies innovantes sont particulièrement pertinentes pour les pays en développement et les écoles et les centres de formation isolés ; elles devraient donc être identifiées et promues.
- ▶ Les gouvernements devraient promouvoir l'utilisation effective et efficace des installations et des ressources scolaires, y compris en dehors des horaires de travail.

## **ORIENTATION ET COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES**

- ▶ L'orientation professionnelle, l'information et les conseils dans les écoles doivent offrir aux jeunes des informations pertinentes, à jour et réalistes sur les options et les exigences professionnelles. Des liens efficaces entre l'orientation professionnelle et les entreprises sont d'intérêt commun et devraient être soutenus.
- ▶ Il devrait y avoir un accent mis sur les compétences pour un développement et une gestion de carrière efficace. Les politiques devraient améliorer et intégrer la carrière, l'employabilité, les compétences et l'entreprise dans les systèmes éducatifs et de formation professionnelle. Le développement des carrières ne soutient pas seulement les choix et les développements durant l'éducation initiale, mais donne aussi aux étudiants des outils de développement de carrière pour leur début sur le marché du travail et tout au long de leur vie professionnelle.

## **FAIRE CORRESPONDRE LES COMPÉTENCES ACQUISES DANS L'ÉDUCATION ET LA FORMATION AVEC LES BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL PAR LA CAPACITÉ DU SYSTÈME À RÉPONDRE AU CHANGEMENT**

- ▶ Les décideurs politiques doivent s'assurer que les politiques relatives à l'éducation et à la formation tout au long de la vie sont effectivement liées aux politiques relatives au marché du travail et aux autres politiques clés, comme l'innovation et la recherche et le développement, ainsi que les politiques économiques en général. Elles devraient s'efforcer continuellement de comprendre et anticiper les changements sur le marché du travail. Les gouvernements devraient travailler avec les entreprises pour identifier les besoins actuels et futurs du marché du travail. Cela est particulièrement important en réponse aux nouvelles technologies et aux défis démographiques et économiques et éviter les manques sur le marché du travail.

## IMPLICATION DES ENTREPRISES

- ▶ Un partenariat productif entre les décideurs politiques, les éducateurs et ceux qui créent vraiment l'emploi est essentiel. Les employeurs, à travers leurs organisations représentatives, devraient travailler avec les gouvernements et les institutions scolaires pour fournir des objectifs clairs et identifier les besoins du marché du travail pour mieux préparer les nouveaux entrants sur le marché du travail.

### **Cela implique que :**

- Les gouvernements devraient fournir régulièrement aux entreprises et aux personnes concernées des informations sur les besoins du marché du travail, les résultats, les tendances et les derniers développements.
  - Les entreprises devraient identifier les perspectives actuelles et futures des besoins de formation. Les organisations d'employeurs devraient canaliser les vues et les commentaires des employeurs dans les décisions et les services relatifs à l'éducation et à la formation. Les organisations d'employeurs devraient aussi être en contact avec les autres acteurs clés dans ce domaine, y compris les prestataires en matière d'éducation et de formation, les universités et les organisations de travailleurs.
  - Les employeurs devraient fournir des informations de grande qualité et honnêtes aux gouvernements, aux prestataires en matière d'éducation et de formation et au public sur les besoins actuels et prévus en matière de compétences.
  - Les jeunes devraient être équipés et les employés aidés dans la gestion de leur carrière et dans leur capacité à garder un emploi en assurant des transitions efficaces entre les emplois et des possibilités de formation. La coopération entre les écoles et les entreprises ou les groupements régionaux est importante, notamment pour donner une première expérience.
- ▶ La législation et les systèmes de financement devraient garantir, par un cadre politique de soutien, que les besoins des employeurs sont pris en compte et encourager les partenariats et un dialogue significatif entre les institutions en matière d'éducation et de formation et les employeurs. Les systèmes éducatifs et de formation devraient encourager la réceptivité des besoins des utilisateurs.
  - ▶ Les gouvernements devraient promouvoir l'intégration et le partage d'informations. Il devrait y avoir un lien actif et complémentaire entre le travail des services publics d'emploi, les prestataires du secteur privé et le système de formation professionnelle. Les services de formation et d'emploi devraient améliorer l'employabilité des chercheurs d'emploi et leur capacité à réintégrer le marché du travail. Les informations sur les besoins des chercheurs d'emploi en contact avec les services d'emploi devraient être fondamentales pour la planification et la fourniture d'éducation professionnelle, en particulier les services de reconversion et les services de placement.

### **Les mesures devraient inclure :**

- Une approche holistique envers les chercheurs d'emploi au chômage, y compris avec un audit des compétences en termes d'employabilité, des compétences pour trouver un emploi et des formations nécessaires. Les politiques actives du marché du travail sont importantes pour développer des plans individuels pour les chercheurs d'emploi en facilitant leur accès au marché du travail et une meilleure transition d'un emploi à un autre.
- Les réponses des gouvernements se focalisant sur la fourniture d'opportunités pour les plus vulnérables en les équipant des compétences, des aptitudes nécessaires pour le marché du travail et en renforçant les facultés de la force de travail en général.
- Un engagement particulier aux besoins des jeunes et de ceux avec peu ou aucune qualification pour s'assurer qu'ils ont des opportunités de développer des compétences génériques et en termes d'employabilité nécessaire pour réussir sur le marché du travail, y compris un soutien pour une transition réussie vers le travail et la formation. C'est un point important en temps de crise car ils sont les principales victimes.
- Un engagement particulier pour le développement des compétences et la formation nécessaire pour rééquiper les chercheurs d'emploi de plus de 45 ans, tenant compte du vieillissement de la population dans de nombreux pays.
- Des cadres juridiques qui combinent la sécurité sociale et la flexibilité du travail devraient être explorés pour s'assurer d'une meilleure transition entre les emplois et faciliter la mobilité géographique et professionnelle. La mobilité doit être promue et les liens entre mobilité et compétences accrus.
- Les gouvernements devraient développer des facilités permettant aux employés et aux entreprises d'être soutenus dans leur choix d'apprentissage et de façonner le contenu selon les compétences qu'ils ont déjà développées.
- Une assurance que la demande et l'offre du marché du travail correspondent. Les gouvernements devraient s'assurer d'un dialogue et d'une coopération permanente, y compris un engagement renforcé entre les entreprises, le gouvernement et les administrations, ainsi que les individus et les autres intéressés.

## UNE EMPLOYABILITÉ ET UNE FLEXIBILITÉ DURANT LA VIE PROFESSIONNELLE

---

Quels que soient les défis et les circonstances démographiques, tous les pays devraient fournir aux jeunes la meilleure éducation et la formation professionnelle possible pour faciliter une entrée réussie sur le marché du travail et encourager l'éducation et la formation tout au long de la vie et l'acceptation sociale de la flexibilité pour maintenir les opportunités sur le marché du travail. Les politiques et les services d'éducation et de formation tout au long de la vie devraient maximiser l'employabilité et la flexibilité en se focalisant sur le développement des compétences du 21<sup>ème</sup> siècle.

L'éducation et la formation tout au long de la vie devraient permettre aux employeurs d'engager les personnes avec les bonnes compétences et d'adapter leur force de travail aux besoins actuels et futurs. Un système efficace d'éducation et de formation tout au long de la vie est fondamental pour maximiser la capacité des employeurs à fournir des opportunités d'emploi et ainsi améliorer les développements sociaux et les niveaux de vie. Les principes et les priorités établis dans ce document sont essentiels à cela. De plus :

- ▶ Les entreprises devraient fournir des opportunités de formation aux employés à l'interne ou par l'intermédiaire de prestataires de formation et fournir une formation sur le lieu de travail pour les apprentis, les stagiaires et autres.
  - ▶ Les employés, en particulier les jeunes entrant sur le marché du travail pour la première fois, devraient avoir les compétences (ou être soutenus) pour activement gérer leur carrière.
  - ▶ Les compétences devraient être transférables et les politiques devraient reconnaître et soutenir la portabilité des compétences entre les différents employeurs. Les systèmes de reconnaissance des compétences acquises précédemment sont aussi essentiels pour s'assurer que les employés qui ont acquis leur éducation informellement et qui sont compétents sans avoir de qualification formelle reconnue, ne sont pas exclus.
  - ▶ Les gouvernements devraient activement chercher à minimiser les obstacles financiers et juridiques lors de l'engagement d'une nouvelle personne comme une incitation à fournir des opportunités de formation. Cela inclut une législation flexible qui soutient l'engagement d'apprentis ou de stagiaires, y compris la fin des contrats et la possibilité d'engager pour la durée seule de la formation professionnelle.
  - ▶ Les politiques nationales de formation devraient soutenir et encourager les employeurs à développer leurs propres politiques de formation et leurs engagements et influencer les investissements privés dans l'éducation et la formation.
- Les investissements des employeurs dans la formation informelle et sur le tas devraient être mieux reconnus vers des qualifications formelles et devraient être soutenus et encouragés par les gouvernements, y compris pas l'intermédiaire d'incitations financières.
  - Les gouvernements pourraient aussi mieux soutenir les engagements des employeurs en matière de formation par l'intermédiaire de mesures comme des

incitations fiscales, des crédits formation pour les moins qualifiés, des bonus formation pour engager des chômeurs qui doivent se reconverter, etc.

→ Les gouvernements pourraient aussi inclure la formation dans les stratégies nationales en matière d'appel d'offre et d'infrastructure.

- ▶ Les gouvernements devraient fournir un soutien spécifique aux petites et moyennes entreprises. Des efforts devraient être faits pour aider les PME en tant que domaine vital de la croissance des emplois, mais aussi avec des problèmes d'accès à la formation. Les gouvernements devraient fournir aux PME des informations qui leur conviennent et mieux les aider à travers la création d'appui sur mesure. La mise en réseau de la formation et la mise en place de centres de formation appropriés peuvent être des outils pour aider les PME. Les associations d'employeurs ont ici un rôle à jouer.

## **UNE AMÉLIORATION PERMANENTE ET UN RENOUVELLEMENT DU SYSTÈME**

---

Les opportunités d'éducation et de formation tout au long de la vie améliorent les compétences et les capacités des générations actuelles et futures. Cela demande des systèmes éducatifs et de formation professionnelle les plus efficaces possibles, qui nécessitent en échange les meilleurs systèmes de mesure de performance, de feedback et d'évaluation pour équiper les décideurs comme les gouvernements, les professeurs, les parents et les employeurs, pour qu'ils puissent évaluer la performance et faire les changements.

Tout comme les employés sont au défi d'apprendre et d'adapter leurs compétences tout au long de leur vie et tout comme les employeurs doivent continuellement s'adapter à une nouvelle concurrence, les systèmes éducatifs et de formation professionnelle doivent être capables d'un examen permanent et d'amélioration. Cela demande des procédures d'évaluation de grande qualité et de révision des politiques et des systèmes de fourniture.

Une coordination efficace des politiques et des services est aussi essentielle. Optimiser les compétences et la productivité demande une coordination entre les ministères du travail, de la recherche et de l'innovation, mais implique aussi ceux en charge de la sécurité sociale et des politiques actives du marché du travail. Cela est important à toutes les étapes en commençant depuis l'école.

	RÔLES	RÉALISATION
GOUVERNEMENT	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Etablir, maintenir et améliorer une éducation nationale coordonnée et un système de formation tout au long de la vie</li> <li>▶ Répondre aux besoins des entreprises en développant des systèmes éducatifs et de formation de qualité</li> <li>▶ Anticiper les compétences futures</li> <li>▶ Investir dans une éducation et une formation préalables à l'emploi de qualité à tous les niveaux</li> <li>▶ Apporter les ressources nécessaires pour l'éducation et la formation pour s'assurer que des compétences de grande qualité sont développées et maintenues</li> <li>▶ Réduire la fracture numérique, en particulier dans les pays en développement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Investir et créer les conditions pour permettre une éducation et une formation à tous les niveaux</li> <li>▶ Fournir des opportunités de formation aux jeunes et développer des programmes pour l'emploi des jeunes (y compris des formations financées)</li> <li>▶ Encourager la formation au niveau de l'entreprise, par exemple par des incitations fiscales</li> <li>▶ Consulter efficacement les utilisateurs clés du système, en particulier les employeurs</li> <li>▶ Etablir des systèmes éducatifs et de formation simples, transparents et faciles d'utilisation</li> <li>▶ Faciliter et soutenir une culture d'éducation et de formation tout au long de la vie</li> <li>▶ Assurer une coordination entre les ministères et les départements</li> </ul>
ENTREPRISES	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Aider les organisations représentatives à canaliser les contributions vers les éducateurs et les gouvernements</li> <li>▶ Participer à la conception et à la mise en place des programmes éducatifs et de formation.</li> <li>▶ Former et reconverter les employés</li> <li>▶ Identifier les besoins du marché du travail et les communiquer aux décideurs</li> <li>▶ Promouvoir une amélioration permanente de l'éducation et de la formation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Identifier les besoins actuels et prévoir les besoins futurs de formation</li> <li>▶ Fournir des opportunités de formation pour les employés en interne ou par des prestataires de formation</li> <li>▶ Fournir une expérience aux apprentis et aux stagiaires</li> <li>▶ Fournir des données et des informations par l'intermédiaire des organisations d'employeurs</li> <li>▶ Participer activement aux politiques et aux institutions d'éducation et de formation</li> </ul>
INDIVIDUS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Avoir accès à une bonne éducation de base</li> <li>▶ Avoir accès à une éducation et une formation permanente</li> <li>▶ Prendre des initiatives et s'investir pour développer des compétences transférables qui ne sont pas propres à un emploi ou un employeur spécifique</li> <li>▶ Poursuivre une carrière et une employabilité tout au long de la vie en reconnaissant que cela inclut de pouvoir travailler dans plusieurs entreprises et avec différents employeurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Utiliser l'éducation et la formation reçues</li> <li>▶ Maintenir ses compétences et l'employabilité, entreprendre reconversion et éducation</li> <li>▶ Etre flexible et adaptable à l'utilisation des nouvelles technologies et procédures</li> <li>▶ Etre mobile et flexible quand cela est possible en cherchant un travail</li> <li>▶ Entreprendre une formation pour améliorer ses fonctions et tâches au travail au sein de l'entreprise</li> </ul>

---

ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS (OIE)

26, chemin de Joinville  
1216 Cointrin / Genève  
Suisse

Tél: +4122 929 00 00 / Fax : +4122 929 00 01

E-mail : [ioe@ioe-emp.org](mailto:ioe@ioe-emp.org) / Internet : [www.ioe-emp.org](http://www.ioe-emp.org)

BUSINESS AND INDUSTRY ADVISORY COMMITTEE  
TO THE OECD (BIAC)

13/15, Chaussée de la Muette  
75016 Paris / France

Tél : +33 (0)1.42.30.09.60/ Fax : +33 (0)1.42.88.78.38

E-mail : [biac@biac.org](mailto:biac@biac.org) / Internet : [www.biac.org](http://www.biac.org)