



Direction des études
Mission Santé-sécurité au travail dans les fonctions publiques (MSSTFP)

La dimension contributive de l'entreprise à l'apprendre tout au long de la vie

FREREF¹, 9ème session, Neuchâtel 29-31 août 2011

L'objectif de la session de Neuchâtel a été de s'interroger sur la **dimension contributive de l'entreprise à l'Apprendre tout au long de la vie**. Les travaux se sont articulés autour de la **formation initiale et continue** conçue dans une perspective de "**Life long learning**" (LLL) et mettront **l'entreprise** au centre de l'attention.

L'entreprise n'est pas seulement un « agent économique », « consommateur de ressources humaines » mais un acteur de l'économie et du tissu social, assumant des rôles-clés dans le développement des personnes et de leurs parcours de vie et dans le dynamisme de leur environnement.

Le lifelong learning est un enjeu important pour les entreprises car c'est, le plus souvent, en leur sein que se négocient, se réalisent et se vivent les stratégies de formation. C'est cette perspective qui sera au centre de l'Université d'été 2011. Après avoir développé, au cours des universités d'été antérieures, les perspectives du point de vue de la personne puis des pouvoirs publics, la centration sur l'entreprise devra permettre d'identifier, d'analyser et d'interroger des pratiques et de faire débattre par les publics spécifiques de l'Université d'Été (représentants des pouvoirs publics et politiciens, formateurs et chercheurs, acteurs de terrain, entreprises, associations professionnelles et partenaires sociaux) comment s'articulent les parcours personnels et les stratégies des entreprises.

L'Université d'été 2011 s'est inscrite donc dans la stratégie européenne « 2020 » dont les enjeux et les grands contours trouveront une place au sein du programme général et en particulier dans les carrefours et lors de la réunion des décideurs :

Quel rôle les entreprises donnent-elles aux instruments européens. Et, en particulier, comment utilisent-elles les systèmes de validation des acquis non-formels ? Les cadres de qualifications européens et nationaux, l'Europass ? Quelle place pour la mobilité dans les plans de formation des entreprises ?

Des contributeurs ont été sollicités pour chacun des carrefours pour proposer des interventions basées sur leurs expériences et/ou leurs recherches (une présentation de 2 pages au maximum figure sur le site de l'Université d'été). Il était possible de faire

¹ <http://www2.unine.ch/freref>

des propositions de présentation en marge des réunions (rencontres, bourse à projets): présentation d'un travail de recherche, d'un projet, d'une institution, d'une entreprise, etc, toujours en lien étroit avec la thématique.

Trois carrefours conduits en parallèle

L'apprendre tout au long de la vie « entre projet personnel et stratégie d'entreprise »

« **La dimension contributive des entreprises à l'apprendre tout au long de la vie** » sera traitée dans chacun des carrefours autour des questions suivantes :

- Comment l'entreprise organise-t-elle, gère-t-elle les parcours de vie des personnes, « l'apprendre tout au long de la carrière », l'évaluation des compétences en évolution ?
- Comment les entreprises participent-elles à la formation initiale, à la reconnaissance sociale et aux qualifications nécessaires à la mobilité des personnes?
- Comment passer de multiples partenariats entre institutions à de véritables « alliances éducatives » au niveau du territoire qui prennent en compte les besoins de l'entreprise et les aspirations légitimes de chacune et de chacun ?
- Quelle prise en compte dans l'entreprise des apports spécifiques des générations et des genres ?

Ces questions seront transversales à chacun des carrefours. On analysera en particulier les différents croisements entre la dimension individuelle de l'apprendre tout au long de la vie et les enjeux de développement des entreprises dans une économie mondialisée. Les échanges et débats s'appuieront sur l'analyse de pratiques, d'expériences, qui seront au préalable disponibles sur le site de l'université d'été et qui viendront ouvrir et nourrir la réflexion, suggérer des pistes de travail pertinentes, soulever les principales difficultés au développement du LLL dans les entreprises et pourquoi pas, imaginer de nouvelles alliances éducatives !

CARREFOUR 1 : L'entreprise contributrice des parcours de qualification professionnelle

Les parcours professionnels s'inscrivent dans une double dynamique des trajectoires des personnes et des stratégies des entreprises. Le questionnement a porté sur les différentes dimensions de cette dynamique et sur les tensions qu'elle génère :

- les parcours professionnels des personnes (apprentissage et validation des acquis) ;
- les stratégies de formation continue des entreprises ;
- le développement des compétences sur un territoire.



La discussion et les débats se sont appuyés sur les cas et les témoignages d'expériences en cours dans les régions européennes et notamment sur :

- l'entreprise et la formation initiale : quels sont les rapports avec l'école, la formation professionnelle, les universités ; quelle contribution des petites entreprises ?
- la mise en place de requalification des employés dans le cas de restructuration, d'accompagnement des personnels en transition professionnelle,
- les actions collectives d'entreprises sur un territoire pour améliorer les qualifications des personnels, ou les actions collectives initiées par une Région pour aider la qualification des travailleurs des petites entreprises.

CARREFOUR 2 : L'entreprise créatrice de situations de travail formatrices

Comment les situations de travail peuvent-elles contribuer à l'acquisition de connaissance et d'expériences ? Dans quelles conditions le traitement de l'expérience permet-il l'acquisition de compétences ? Quelle organisation du travail favorise une démarche de reconnaissance et de validation des acquis ? Comment prendre en compte les apprentissages informels ? Le questionnement a porté sur les différentes phases depuis la conception du travail jusqu'à la reconnaissance et la validation des acquis : ont été présentés des cas et des témoignages d'actions concrètes mises en place par les entreprises, des branches professionnelles et des partenaires sociaux pour rendre le travail formateur.

CARREFOUR 3 : L'entreprise contributrice des parcours de vie des personnes

Au-delà des parcours professionnels comment l'entreprise contribue-t-elle aux parcours des personnes ? Comment se négocie un équilibre entre vie professionnelle et vie privée ? Comment l'entreprise peut-elle contribuer à gérer des parcours qui comprennent nécessairement des transitions et des ruptures ? Comment les pouvoirs publics peuvent-ils favoriser la conjonction de tous les acteurs pour accompagner les parcours de vie ? Des expériences en cours dans les régions européennes ont été relatées et notamment sur :

- l'engagement des entreprises et des associations professionnelles dans l'initiation des jeunes à l'entreprise, l'insertion des jeunes peu qualifiés, etc.
- les actions des Régions pour les publics fragilisés (demandeurs d'emploi, jeunes sans qualification, ...)
- les contrats entreprise-salarié pour le droit de l'individu à la formation

Engendrer durablement des apprentissages professionnels individuels et collectifs

La contribution² de la Mission SSTFP a été retenue pour l'atelier du Carrefour N° 2. Il s'est agi de présenter les processus de pré-professionnalisation et de développement d'une culture de la santé-sécurité au travail dans la fonction publique française à travers l'exemple de la conception du site internet de la Mission.

Dans un accord du 20 novembre 2009, les partenaires sociaux de la fonction publique française se sont fixé pour objectif le bien-être des personnes humaines tout au long de leur vie professionnelle.

Pour atteindre cette finalité, les personnes humaines au travail et en formation doivent être pensées et reconnues comme des sujets praticiens apprenants capables.

L'hypothèse a été formulée dans cette contribution que la création d'un site internet fondé sur la rencontre féconde entre les savoirs, les projets, les informations des mondes de l'éducation, de la formation, du travail et de la recherche et la conception de documents nourris de cette dynamique autorise la création de situations d'apprentissages formatrices dites de pré-professionnalisation.

² <http://www2.unine.ch/freref/page-21151.html>