



Atelier 10 :

Le rôle du secteur privé dans l'EDD

Horaires : 31 mars : 15h00-18h00 (première partie), 1er avril : 11h00-13h00 (deuxième partie)

Organisateurs : Katherine Madden, Conseil mondial des entreprises pour le développement durable ; Alex Wong, Forum Economique Mondial.

Le secteur privé connaît une forte tradition de formation de ses employés destinée à améliorer la compétitivité. Alors que les entreprises jouent un rôle de plus en plus important dans la société, elles ont étendu leur influence à d'autres formes d'éducation et de formation. Cela inclut l'apprentissage, par de voies aussi bien formelles qu'informelles, au niveau du primaire, du secondaire, de l'enseignement supérieur et des communautés locales. Dans le contexte de la DEDD, cet atelier vise à mieux comprendre la logique et le rôle du secteur privé en matière d'éducation pour le développement durable et d'enseignement du développement durable. Nous examinerons les limites de la responsabilité des entreprises et le rôle des gouvernements et de la société civile, en mettant particulièrement l'accent sur les différentes formes d'engagement et comment garantir des partenariats avantageux pour tous. Cette note conceptuelle fournit quelques pistes de réflexion sur ce qui précède.

Nous vivons dans un monde de plus en plus déterminé par les questions de développement durable. Il ne fait aucun doute que la mondialisation et l'ouverture des marchés et du commerce ont engendré une croissance économique considérable. Cependant, la richesse générée n'est pas répartie à parts égales entre les pays ni à l'intérieur des pays, et quatre personnes sur cinq dans le monde vivent avec moins de 11 dollars par jour.

La pauvreté et l'inégalité ne sont que la partie visible de l'iceberg. Le lien entre l'énergie et les impacts climatiques sont de plus en plus perceptibles. La croissance de la population et la progression du niveau de vie vont multiplier par deux, voire par trois, la de-

mande énergétique dans les prochaines décennies. L'eau et les écosystèmes sont dégradés ou utilisés de façon non durable à en croire l'Evaluation des écosystèmes pour le Millénaire. L'activité des entreprises dépend de ces services. Nous allons donc réellement mettre en péril nos ressources, nos populations et nos sociétés si nous ne prenons pas la question du développement durable très au sérieux.

Le lien avec le milieu des affaires

Ce ne sont que quelques uns des défis auxquels le secteur des affaires est confronté, mais ils montrent bien le lien inextricable entre les entreprises et la société dans un monde qui devrait compter 9 milliards d'habitants à l'horizon 2050. De plus en plus de dirigeants d'entreprise admettent que le succès futur de leur entreprise dépend de la manière dont ils font face à ces défis et de leur compréhension du développement durable. Si une approche durable présente de nets avantages pour les entreprises, une faible performance environnementale, sociale et sanitaire comporte de grands risques. L'adoption de politiques et de procédures de développement durable permet à l'entreprise d'avoir „une longueur d'avance” et d'anticiper les risques. Les pratiques durables peuvent accroître l'efficacité opérationnelle et la rentabilité, tout en améliorant la performance environnementale et sociale de l'entreprise, notamment en matière d'éco-efficacité, d'innovation et de sécurité. La priorité accordée au développement durable conduira au développement de nouveaux marchés

→

et à une valeur accrue en augmentant la part des produits, des services et des marques manifestement avantageux du point de vue environnemental et social.

Quelle est la place de l'éducation pour le développement durable (EDD) dans tout cela ?

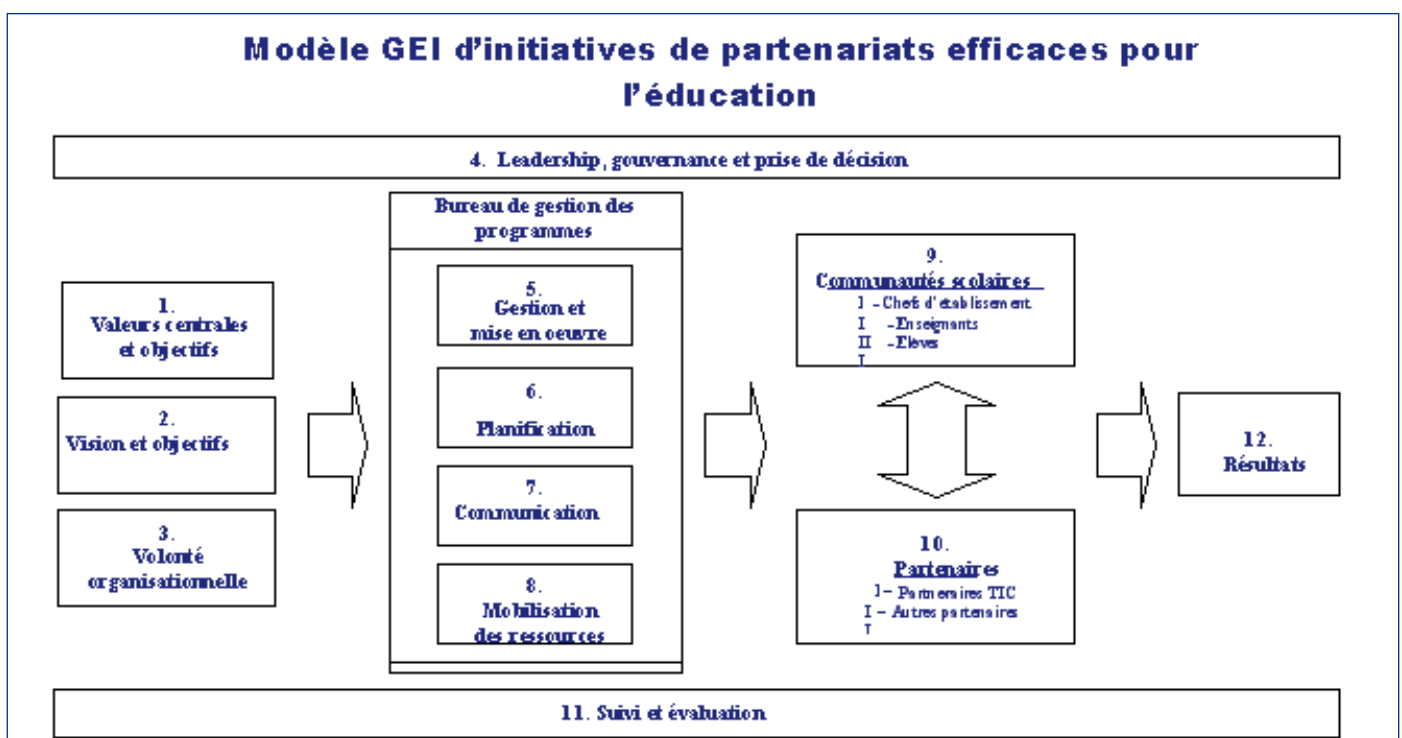
L'éducation est un pilier fondamental du développement durable. Il existe une corrélation positive entre le taux d'alphabétisme d'un pays et son développement économique et humain. L'éducation est un facteur essentiel d'émancipation des populations les plus pauvres, les aidant à améliorer leur situation. En outre, l'éducation joue un rôle important en matière d'égalité entre les sexes, et renforce la situation économique et sociale des filles et des femmes. Dans le contexte de l'EDD, comme le stipule le *chapitre 36 d'Action 21*, l'EDD (l'éducation pour/au développement durable) comporte quatre axes prioritaires : (1) améliorer l'éducation de base ; (2) réorienter l'éducation existante pour satisfaire aux exigences de développement durable ; (3) développer la compréhension, la sensibilisation du public ; et (4) former. Le secteur privé a un rôle à jouer dans ces quatre domaines.

Améliorer l'éducation de base et réorienter l'éducation existante

L'amélioration de l'éducation est une tâche qui bien souvent repose sur les épaules des gouvernements, avec l'aide de donateurs, mais il convient également de mettre les entreprises à contribution. Les sociétés privées peuvent collaborer avec les gouvernements dans le cadre de partenariats multipartites en soutenant les infrastructures d'enseignement, y compris par le biais de la formation et du soutien à la gestion administrative et de projet.

Une méta-analyse mondiale de 12 initiatives de partenariats multipartites dans l'éducation (Alexandra Draxler, Jan 2008) menée par Partenariats pour l'éducation, une initiative conjointe de l'Unesco et du Forum économique mondial destinée à étudier et encourager le recours à des partenariats multipartites dans l'éducation à l'échelle mondiale, a démontré que la participation du secteur privé à la réalisation du plan d'éducation d'un pays donné présentait un avantage comparatif sur plusieurs fronts :

- Rendre l'éducation pertinente pour l'économie ;
- L'innovation – dans l'éducation et au-delà ;





- Les programmes d'enseignement peuvent sans difficulté être adaptés à des groupes spécifiques ;
- **L'amélioration des techniques de gestion technologique et financière ;**
- **L'amélioration de l'environnement d'apprentissage dans son ensemble.**

Depuis 2003, en collaboration avec la Jordanie, le Rajasthan et l'Égypte, l'initiative Education du Forum économique mondial a développé un modèle (Tom Cassidy, octobre 2007) pour aider les gouvernements à mettre en place des partenariats avec le secteur privé et d'autres acteurs clés de l'éducation qui soient avantageux pour tous.

Lors de l'analyse, plusieurs enseignements ont pu être tirés des initiatives de partenariats entre gouvernement et secteur privé :

- Les initiatives de partenariats multipartites peuvent se révéler très efficaces, à condition de prendre les précautions nécessaires et de s'entendre sur quelques principes fondamentaux ;
- Les initiatives multipartites doivent faire l'objet d'une bonne gestion s'appuyant systématiquement sur les textes de référence et les cadres légaux en vigueur ;
- La première étape doit consister en une évaluation des besoins et des résultats souhaités ;
- Les partenariats multipartites n'entraînent pas nécessairement une réduction des coûts, et il peut s'avérer nécessaire de financer les imprévus ;
- Les différentes parties prenantes doivent être représentées de manière équilibrée dans les équipes d'encadrement et de gestion ;
- Changer ce qui se passe dans les écoles, et notamment changer les pratiques d'enseignement dans les salles de classe, est une entreprise bien plus complexe et bien plus ardue qu'il n'y paraît ;
- Les enseignants et les chefs d'établissement sont au cœur du processus de changement et doivent participer activement à sa conception et sa mise en œuvre ;
- La participation sur le long terme des partenaires ne doit pas être tenue pour acquise ;

- Il convient d'accorder une plus grande attention au suivi et à l'évaluation, ainsi qu'à la transparence des rapports établis dans l'ensemble de ces initiatives ;
- Les bons partenariats et les bons partenaires ne doivent pas être tenus pour acquis ;

Sensibiliser et renforcer les capacités

Pour accroître la valeur, la durabilité doit être intégrée au cœur de la pratique de l'entreprise – de la chaîne logistique à la R&D, en passant par les codes de conduite, l'efficacité énergétique, les fusions et les acquisitions, la transparence des rapports, etc. Malgré certains progrès, peu d'entreprises disposent du leadership et des capacités nécessaires pour répondre aux exigences de leur entreprise et de durabilité. Les entreprises examinent par conséquent comment informer, former, équiper, diriger, motiver et soutenir leurs employés en matière de développement durable. La durabilité exige l'acquisition de nouvelles connaissances, savoir-faire et valeurs permettant aux dirigeants de trouver un juste équilibre entre la rentabilité, l'intérêt des parties prenantes et les réalités sociales et environnementales. Il faut qu'un nombre minimum d'employés comprenne le développement, et ces concepts doivent être intégrés dans une série de disciplines, marketing, finance, stratégie, gestion de la chaîne logistique et ressources humaines.

Cela ne veut pas dire que l'apprentissage doit être uniforme. Les tâches spécifiques – comme par exemple l'inspection des conditions de travail dans la chaîne logistique mondiale – sont généralement attribuées à des personnes précises et requièrent une formation et un perfectionnement spécifiques. Toutefois, le développement de trois compétences génériques peut aider les entreprises à atteindre leurs objectifs stratégiques et à créer de la valeur à long terme :

- Dans un monde de plus en plus interdépendant, il est crucial de bien connaître le contexte local et mondial où les entreprises opèrent ;
- Le développement durable exige une vision à long terme – il s'agit de répondre à nos besoins d'aujourd'hui tout en étant capables de confier la planète aux générations futures ;

Conférence mondiale de l'UNESCO sur l'éducation pour le développement durable

31 mars – 2 avril 2009
Bonn, Allemagne

- Les entreprises doivent sans cesse développer les compétences de leur personnel afin de pouvoir répondre aux nouvelles attentes de leurs clients, des investisseurs et de la société. Cela consiste en partie à comprendre en quoi la stratégie d'une partie prenante est essentielle pour la stratégie à long terme d'une organisation, et à savoir qui et comment consulter.

Pour enseigner aux mieux les questions de développement durable, notamment dans le secteur privé où le temps est précieux, beaucoup d'entreprises développent des programmes de formation en interne. Ces programmes mettent souvent l'accent sur l'apprentissage actif – basé sur l'expérience –, ce qui permet à l'employé d'expérimenter et d'utiliser son propre discernement pour comprendre la complexité de la question. Les entreprises ont également recours à des programmes de formation des cadres. Ces programmes intègrent de plus en plus souvent la dimension développement durable dans les questions de leadership, de stratégie et d'éthique afin d'apprendre aux cadres à penser et à gérer de manière plus efficace dans un monde des affaires en évolution.

Pour les grandes sociétés, investir dans l'éducation et la formation pour le développement durable peut :

- Créer une main d'œuvre mieux portante, mieux formée et mieux qualifiée ;
- Créer un plus grand réservoir de main d'œuvre au niveau local et doté des compétences et des connaissances appropriés pour répondre aux exigences de l'entreprise ;
- Entraîner une meilleure capacité et performance des fournisseurs locaux ;
- Conforter le permis d'opérer de l'entreprise par le biais d'une contribution au développement d'entreprises locales et de programmes de formation professionnelle ;
- Apporter une importante contribution au développement de programmes d'enseignement, notamment au niveau du secondaire et du supérieur, tout en s'assurant que cela sert les besoins de l'entreprise.