



PH Zürich, 25. Oktober 2024

Workshop 1

Gesellschaftliche Verantwortung und strategische
Positionierung der Hochschulweiterbildung |

*Responsabilité sociale et positionnement stratégique de la
formation continue des hautes écoles*

Moderation: Gian-Paolo Curcio, PH Graubünden

Programm | *Programme*

- 1 **Input: Sophie Huber (UNIGE) & Pascal Paschoud (UNIL/EPFL)**
(10-15 minutes)
- 2 **Diskussion (45-50 Minuten) | *Discussion (45-50 minutes)***

swissuniversities

25 octobre 2024

*Sophie Huber, Pascal
Paschoud*

*Responsabilité sociale des
universités (RSU) et
formation continue*

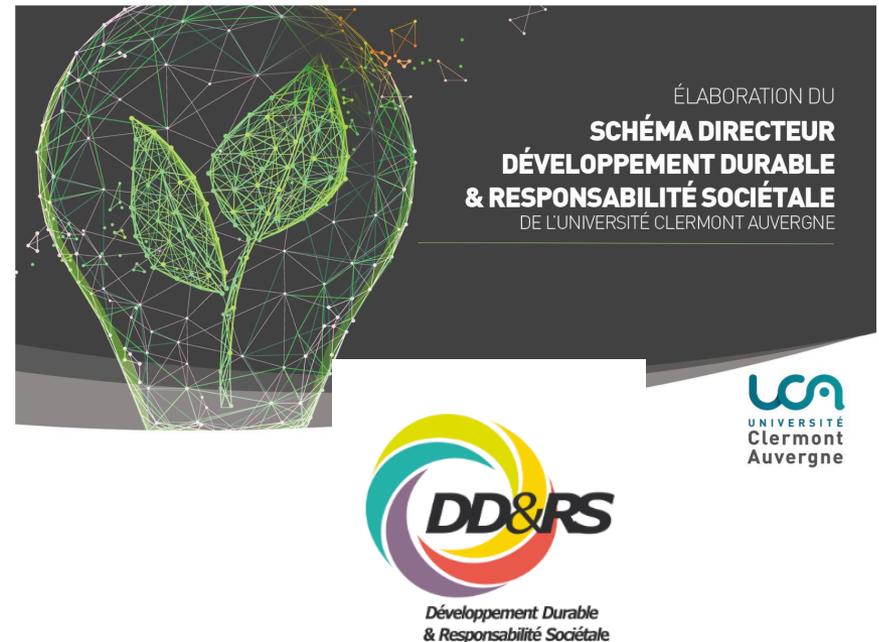
La responsabilité sociale des universités: où en sommes-nous?



- Concept en usage plus fréquent depuis le début des années 2000 (Déclaration de Talloires 1990, Déclaration de Bologne 1999, Communication de la Commission européenne 2011) - En écho à la responsabilité sociale des entreprises (RSE – CSR - concept datant des années 1950)
- Universités se doivent de tenir compte des besoins de leurs communautés - des communautés universitaires elles-mêmes et des communautés autour d'elles - et de contribuer à y répondre
- La RSU englobe l'intégration par les universités de préoccupations économiques, sociales et environnementales dans leurs activités et relations avec toutes les parties prenantes avec lesquelles elles interagissent

La responsabilité sociale des universités: où en sommes-nous?

- Au minimum articulée comme 3ème ou 4ème mission des universités: le service à la Cité
- Inscription plus ou moins explicite dans la loi dans plusieurs pays, cantons en Suisse (ex. UNIGE LU 2008)
- Exigence formelle de plans directeurs de RSU dans certains pays, labels...
- Intégration dans les objectifs stratégiques généraux (ex. Swissuniversities 2025-2028)



La formation continue comme expression de la RSU



Offres de formations continues certes en lien avec recherches des universités mais doivent trouver leurs publics et donc être pertinentes



Pertinence des formations continues découle de la compréhension des besoins de formation des employeurs



Stratégies de recueil et d'analyse des données du marché du travail en place depuis plus de 30 ans

Quelles
stratégies
pour un
dialogue
fructueux
avec la Cité?

Penser par écosystème

Agir comme partenaire-clé
dans des projets à l'échelle
d'un territoire

Endosser la co-responsabilité
dans certaines politiques
publiques

Ecosystèmes de formation continue

- Un écosystème de formation continue peut fournir les connaissances et les compétences nécessaires pour relever les défis économiques et sociaux.
- Niveau local, régional et/ou sectoriel.
- « Lifelong Learning Catalyst » (Pays-Bas), UNESCO “Learning Cities”, Université Foraine (France)



Building Blocks for a Lifelong Learning Ecosystem



A situation in which knowledge centres, educational institutions, public and private companies and organizations, governments, interest groups as well as individual workers and job seekers

are in such a way interconnected and interacting from their own roles

that they reinforce each other and contribute to achieving common goals.

(Wieger Bakker, eucen Policy Talks 2024)

In an ideal world UCE contributes to

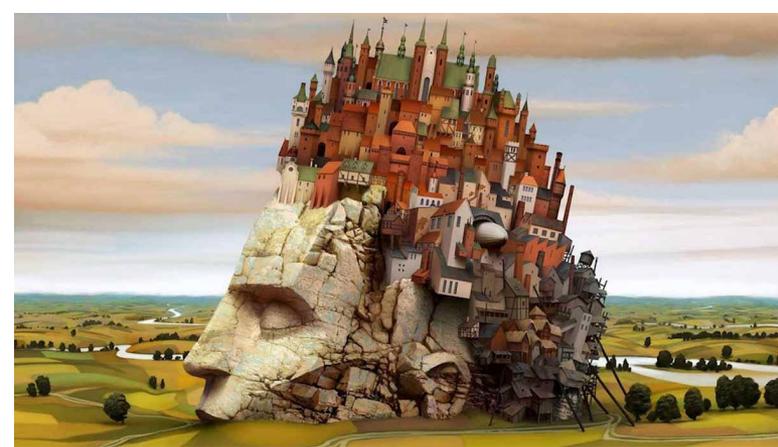
A) Early detection of labor market bottlenecks, systematically linked to learning and development needs;

B) Flexible LLL available for different groups, levels and forms to respond to the changing needs for training and education in the labor market;

C) Availability of knowledge, skills and adaptive capacity to be used in public and private organizations (in particular for the purpose of solving societal issues);

D) Accessibility of LLL-activities for employees and employers based on their own interests, needs and opportunities.

(Wieger Bakker, eucen Policy Talks 2024)





“Lausanne, ville apprenante UNESCO”



Ville de Lausanne



UNIL | Université de Lausanne



unesco

Réseau mondial des
villes apprenantes

Qu'est-ce qu'une ville apprenante ?

Une ville apprenante permet à des individus de tous âges et de tous milieux de bénéficier d'une **éducation de qualité** et d'**opportunités d'apprentissage** tout au long de la vie et de favoriser:

- L'autonomisation individuelle ("empowerment")
- L'innovation
- Le développement économique
- La cohésion sociale
- Le développement durable
- La prospérité culturelle

VISION

Lausanne est un modèle de ville inclusive, innovante et durable où l'apprentissage tout au long de la vie est valorisé et accessible à toutes et tous. Chaque personne, quel que soit son âge ou son parcours, peut développer ses compétences, sa créativité et son engagement civique.

MISSIONS

Créer et animer un écosystème offrant des opportunités d'apprentissage diversifiées et accessibles.

Développer une culture de l'apprentissage tout au long de la vie avec et pour la population lausannoise ainsi qu'au sein de l'administration.

Renforcer le pouvoir d'agir individuel et collectif pour favoriser le développement d'une société durable et inclusive.

OBJECTIFS

Impliquer des acteurs de milieux associatifs, économiques et culturels.

Cartographier les ressources d'apprentissage à disposition de la population lausannoise.

Proposer et animer des lieux facilitant la réalisation de projets liés à l'apprentissage tout au long de la vie.

Sensibiliser la population et l'administration lausannoise à l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie.

Créer un label « ville apprenante » pour rendre visible les initiatives de la Ville de Lausanne et des parties prenantes.

Les objectifs pour l'UNIL

«Lausanne, ville apprenante» participe à la mission de l'UNIL vis-à-vis de la société:

- Participer à l'écosystème lausannois
- Développer son réseau de partenaires en matière de formation
- Favoriser l'accès à la formation continue offerte par l'UNIL

L'apport de l'UNIL au sein du projet:

- Contribuer au pilotage du projet
- Apporter son expertise et son réseau
- Développer des enseignements
- Développer des travaux de recherche et d'évaluation





employabilité



République et canton de Genève

De la task force Employabilité (2020-2023)...

UNIGE pilote le groupe de travail qui remet le rapport Employabilité sur les moyen et long terme au Conseil d'Etat – 28 recommandations

... Au Conseil pour le Développement de l'Employabilité

UNIGE invitée au Conseil qui développe un Plan directeur pour l'Employabilité construit autour de 17 mesures issues des 28 recommandations

<https://www.ge.ch/dossier/employabilite>

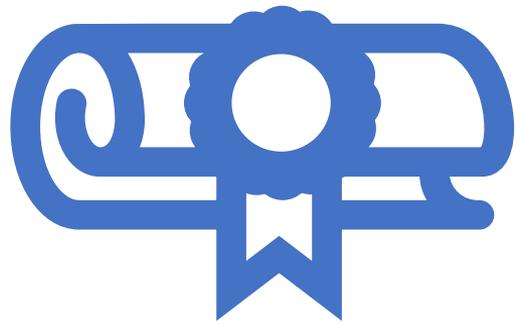
employabilité



Les objectifs pour l'UNIGE

L'UNIGE

- exprime son expertise
- poursuit son dialogue au sein de l'écosystème du dialogue tripartite existant au sein du Conseil interprofessionnel de formation (CIF) et de son Groupe pour le Développement de la Politique de formation continue (GDPFC)
- anticipe les demandes des autorités politiques et législatives
- s'organise en interne pour identifier et renforcer toutes les mesures déjà en place ou en devenir pour soutenir l'employabilité de sa communauté
- engage une réflexion approfondie sur l'employabilité de sa communauté > vers une stratégie en bonne et due forme, intégrant la formation continue interne ?
- s'interroge sur le discours qu'elle tient /doit / devrait tenir sur la notion d'employabilité



Leçons de ces expériences

- Création d'un langage commun, d'une empathie
- Une université "humble" qui sort de sa zone de confort
- Apprendre de nouveaux rôles, acquérir de nouvelles compétences
- Pérennité de la dynamique au-delà des personnes ?
- Remise en cause de la liberté académique ?

Evolution du positionnement stratégique de la formation continue

- Une formation continue exclusivement au service du marché du travail ?
- La formation continue comme laboratoire d'innovation et de changement qui percole ensuite dans toute l'université?
- Vers une *Lifelong Learning University*?

Ressources

- Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014 COM (2011) 681 final
- B. Rolland et G. Majou de La Debutrie Un regard théorique sur la Responsabilité sociale des Universités et des Grandes Ecoles en France, *Management et Sciences sociales*, n°25, Juillet 2018
- Accord de Grenoble <https://la-ctes.org/#accord-de-grenoble>
- Objectifs stratégiques des hautes écoles suisses pour 2025-2028 [https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Hochschulpolitik/Strategische Planung/swissuniversities_objectifs_strategiques_besoins_financiers_2025-2028.pdf](https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Hochschulpolitik/Strategische_Planung/swissuniversities_objectifs_strategiques_besoins_financiers_2025-2028.pdf)

Leitfragen (1/4)

1. Wie definieren Sie / Ihre Hochschule gesellschaftliche Verantwortung in der Weiterbildung? Welche Erwartungen bestehen in dieser Hinsicht aus der Wirtschaft, Gesellschaft, Politik an die Hochschulweiterbildung?

1. Comment définissez-vous / votre haute école la responsabilité sociale dans la formation continue ? Quelles sont les attentes de l'économie, de la société, de la politique vis-à-vis de la formation continue des hautes écoles à cet égard ?

Leitfragen (2/4)

2. Ist die Hochschulweiterbildung bereit, den grossen gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit (bspw. Klimakrise, Digitalisierung) zu begegnen?

- 2.1 Wie können Hochschulen Innovationen in der Weiterbildung fördern, um aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen gerecht zu werden?
 - 2.2 Ist die Hochschulweiterbildung besser oder schlechter in der Lage, diese Herausforderungen zu bewältigen als die Weiterbildung im privaten Sektor oder in der höheren Berufsbildung?
-

2. La formation continue des hautes écoles est-elle prête à relever les grands défis sociaux de notre époque (p. ex. crise climatique, numérisation) ?

- *2.1 Comment les hautes écoles peuvent-elles encourager l'innovation dans la formation continue afin de répondre aux défis sociaux actuels ?*
- *2.2 La formation continue des hautes écoles est-elle mieux ou moins à même de relever ces défis que la formation continue dans le secteur privé ou dans la formation professionnelle supérieure ?*

Leitfragen (3/4)

3. Inwiefern tragen Weiterbildungsprogramme zur strategischen Positionierung und Profilierung der Hochschulen bei?

3. Dans quelle mesure les programmes de formation continue contribuent-ils au positionnement stratégique et au profilage des hautes écoles ?

Leitfragen (4/4)

4. Welche Rolle spielt der Wettbewerb zwischen den Hochschulen in der Weiterbildung?

4. Quel rôle joue la concurrence entre les hautes écoles dans la formation continue ?