



Les grands défis mondiaux de l'enseignement et de la formation pour les années à venir

Juin 2013



Les grands défis mondiaux de l'enseignement et de la formation pour les années à venir

Introduction

- François Fourcade, professeur à ESCP Europe, directeur scientifique du CIRPP

Regards d'entreprises

- Laurent Blanchard, vice-président de CISCO EMEA
- Adrien Sandrini, fondateur de Precogs
- Patrick Starck, président de Cloudwatt

Regard de l'OCDE

- Sophie Vayssettes, analyste à la direction de l'éducation de l'OCDE

Conclusion

- Xavier Cornu, directeur général adjoint enseignement-recherche-formation de la CCI Paris Ile-de-France

Juin 2013

Le lien Education-Entreprise

Les défis de la formation

François Fourcade

Directeur scientifique du CIRPP

Professeur à ESCP Europe

- ▶ La visée de la CCI Paris Ile-de-France concerne autant la formation que l'éducation
- ▶ L'éducation est liée à l'intégralité de la personne
 - les professeurs / les étudiants – élèves – apprentis
- ▶ L'éducation
 - révèle l'impact de la société sur les « apprenants »
 - impacte la société en retour
- ▶ Si l'éducation accède à sa radicalité
 - Elle transforme la vision du monde
 - « *Ah-Ah moments* »
 - *Accès à une nouvelle interprétation du monde qui développe une nouvelle puissance de transformation de ce dernier*
– *Puissance d'agir (Spinoza - Ethique)*

- Patrick Starck – Cloudwatt
- Laurent Blanchard – CISCO
- Adrien Sandrini – Precogs
- Sophie Vayssettes – OCDE
- Xavier Cornu

- ▶ assurer l'approvisionnement en énergie sans détruire la biosphère
- ▶ nourrir des milliards de personnes sans les empoisonner et empoisonner les sols
- ▶ nous protéger contre le terrorisme sans sacrifier la liberté des citoyens
- ▶ permettre à tous de communiquer facilement sans nous faire espionner et dépouiller
- ▶ connaître l'être humain sans l'instrumentaliser à partir de cette connaissance
- ▶ ...

▶ Trois prismes

- Prof. Henry Mintzberg – «Conundrums of Managing»
- Prof. Daniel Garvin – « Rethinking the MBA »
- Notre vision au CIRPP fondée sur
 - notre pratique en formation continue
 - nos recherches-actions en entreprise

- ▶ The thinkink conundrum
 - Le syndrome de superficialité
 - Le syndrome de la planification
 - Le labyrinthe de la décomposition (morcellement)

- ▶ The information conundrums
 - La dispersion de l'essentiel
 - Le dilemme de la délégation quand tout est si personnel
 - Les mystères de la mesure

- ▶ The people conundrums
 - L'énigme de l'ordre (dans le chaos)
 - Le paradoxe du contrôle
 - L'embrayage de la confiance

- Action conundrums
 - L'ambiguïté de l'action décisive dans un monde complexe
 - Le défi du changement quand il faut de la continuité/stabilité
- Overall conundrums
 - Comment gérer tous ces conundrums à la fois (la complexité)
 - Comment distinguer ces conundrums sans les séparer

- ▶ Finding the problem
 - Car les symptômes sont trompeurs et les possibilités d'action multiples
- ▶ Problem analysis
 - Comment organiser la prise de décision ?
 - D'où peut on juger des situations ?
 - D'où viennent nos modèles ?
- ▶ Design – Inventer des solutions
 - Ralentir l'action
 - Imaginer des solutions multiples
- ▶ Implémentation – Exécution
 - Expérimentation des solutions
- ▶ Complexité
 - Tout ceci est un processus, pas un programme

- ▶ Appréhender sensiblement les situations complexes
 - Passe par un changement d'habitus
 - Sensible
- ▶ Co-crédier un sens de l'action à venir
 - La question du sens – Pourquoi – le « Y »
 - Le vivre ensemble sur la planète terre
- ▶ Protéger l'action à venir
 - Créer un écosystème qui va favoriser une action signifiante
- ▶ Entreprenre une action tâtonnante
 - « par la recherche »

- ▶ La formation «classique» ne permet pas de développer les compétences nécessaires ...
- ▶ Comment faire ?

▶ Quel dosage envisager ?

- entre projet personnel et projet institutionnel : **la finalité de la formation ?**
- entre l'instruction et l'étayage des processus d'apprentissage : **le rôle du formateur ?**
- entre la transmission d'un savoir pré-existant et la co-construction d'un savoir en émergence : **quel rapport au savoir ?**
- entre réceptacle et auteur : **quelle place pour l'apprenant ?**
- entre contrôle et accompagnement : **quel type d'évaluation ?**
- entre programme linéaire et processus complexe : **quelle architecture et pour quoi faire ?**
- entre sécheresse et épanouissement : **quel milieu pour la formation du 21^{ème} siècle ?**
- entre formatage et éducation : **quelles approches pédagogiques ?**
- entre reproduction et création : **quelle visée éducative ?**

« par la recherche »

- ▶ Comment relever ensemble ces défis
 - Ceux du monde
 - Ceux de l'entreprise dans le monde

- ▶ Vers un dialogue étroit université / entreprise
 - Pour co-construire l'éducation de demain
 - Formation
 - Education

- ▶ Quels sont les défis majeurs pour votre entreprise ?
- ▶ Qu'est ce que cela implique selon vous du point de vue de la formation ?
- ▶ 10 minutes chacun
 - Patrick Starck – Cloudwatt
 - Laurent Blanchard – CISCO
 - Adrien Sandrini – Precogs
- ▶ Discussion
- ▶ Sophie Vayssettes – OCDE
 - Les grands défis mondiaux de l'enseignement
- ▶ Conclusion de la matinée avec Xavier Cornu



Université d'été CCI Paris Ile-de-France

28 juin 2013

EVALUER et EVOLUER Programme International sur le Suivi des Acquis des élèves (PISA)

Sophie Vayssettes

Contexte

- **Les compétences sont importantes pour les individus...**
 - Car elles ont un impact de plus en plus important sur le marché du travail et sur la participation sociale
- **... et les économies**
 - Car un échec pour obtenir les bonnes compétences a un impact à court terme (pénurie de travailleurs qualifiés) et à long terme sur la croissance économique et l'égalité des opportunités

Contexte

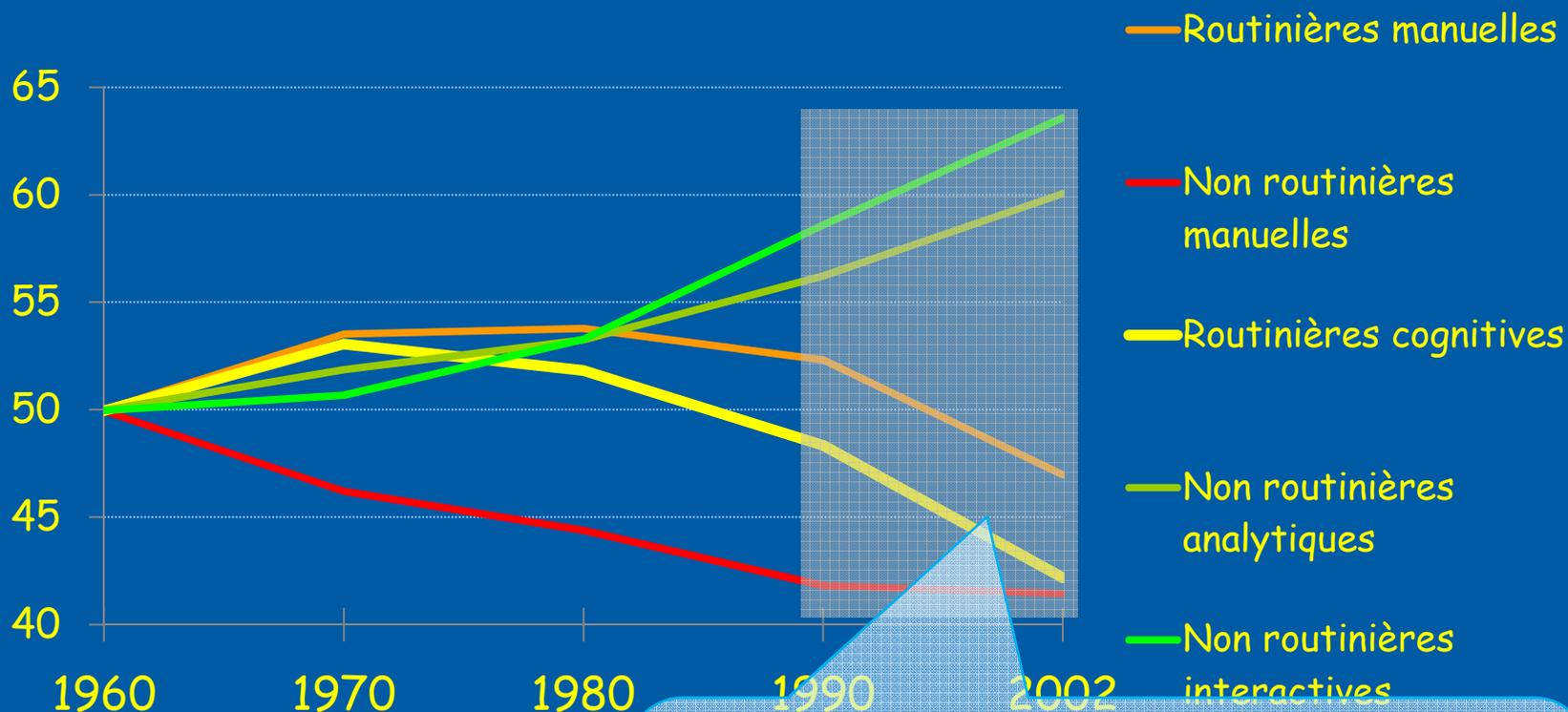
Mais de meilleures compétences ne se traduisent pas automatiquement en de meilleurs résultats

Pour réussir à convertir ces compétences en emplois, croissance et réussite sociale :

- Identifier quelles sont ces compétences
- La bonne combinaison de compétences à enseigner et étudier de façon efficace, équitable et efficiente
- Marché du travail et société utilisent pleinement leur potentiel de compétences
- Les gvt construisent des systèmes de développement des compétences efficaces en concertation avec les partenaires sociaux afin de trouver des approches durables pour savoir qui paye pour quoi, quand et où

Comment la demande de compétences a changé

Mesuré par l'évolution de la demande de compétences aux Etats-Unis



Le dilemme des écoles:

Les compétences les plus faciles à enseigner et tester sont aussi les plus faciles à numériser, automatiser et délocaliser

(Levy and Murnane)

Pourquoi se concentrer sur l'éducation?

L'éducation doit contribuer à l'acquisition de ces compétences et permettre ainsi

- ✓ Le développement économique et social
- ✓ L'innovation et la croissance durable
- ✓ La mobilité sociale et la réduction des inégalités



L'accent est mis sur la reconnaissance des systèmes d'éducation efficaces afin d'améliorer les résultats de l'apprentissage

Qu'est-ce que PISA?

□ Une évaluation

- Des connaissances et des compétences des élèves de 15 ans
- En compréhension de l'écrit, en mathématiques et en sciences
- Complétée par des questionnaires auprès des chefs d'établissement, des élèves et des parents
- Sur un échantillon d'un minimum de 150 écoles et 4500 étudiants par pays
- Établie tous les 3 ans
- Dans plus de 70 pays

Décider quoi évaluer...

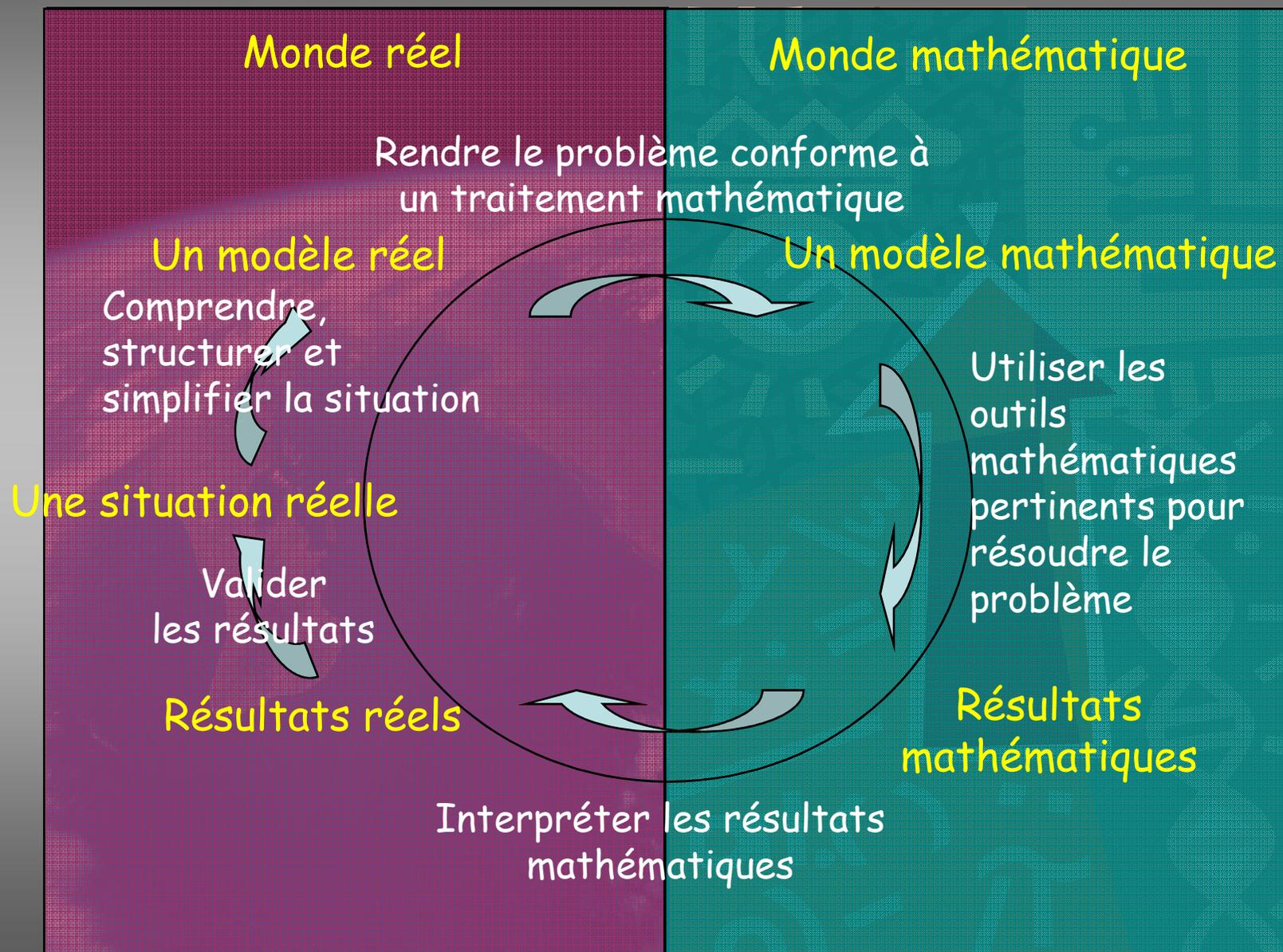
Regarder en arrière ce que les élèves sont censés avoir appris et retenu

...ou...

Regarder en avant pour voir leur capacité à extrapoler ce qu'ils ont appris et appliquer leurs connaissances et compétences dans de nouvelles situations.

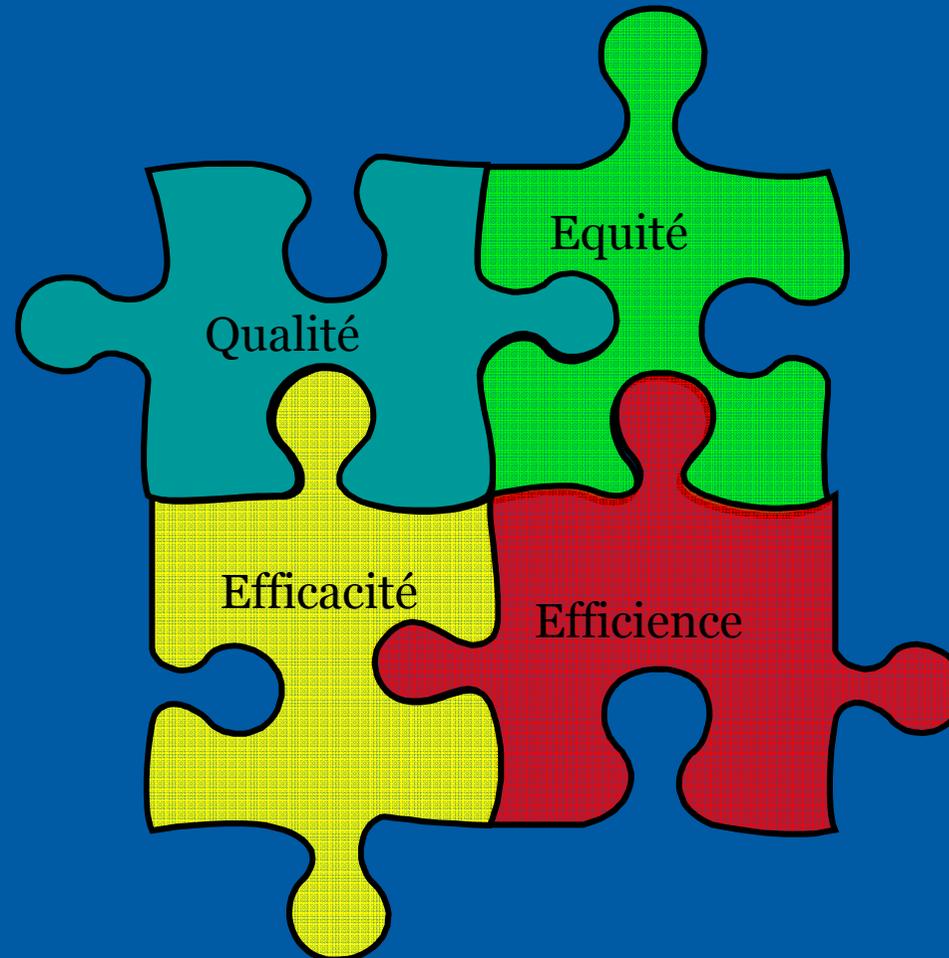
Les gouvernements de l'OCDE ont choisi cette dernière proposition

Forces et faiblesses en Math



Objectifs de PISA:

1. Mesurer la performance des systèmes éducatifs



Objectifs de PISA:

2. Apporter à chaque pays des informations sur:

- Les caractéristiques et performances de son système éducatif et sur ses évolutions dans le temps
- Les caractéristiques et performances d'autres pays, et notamment les plus performants
- Les réformes mises en œuvre dans d'autres pays



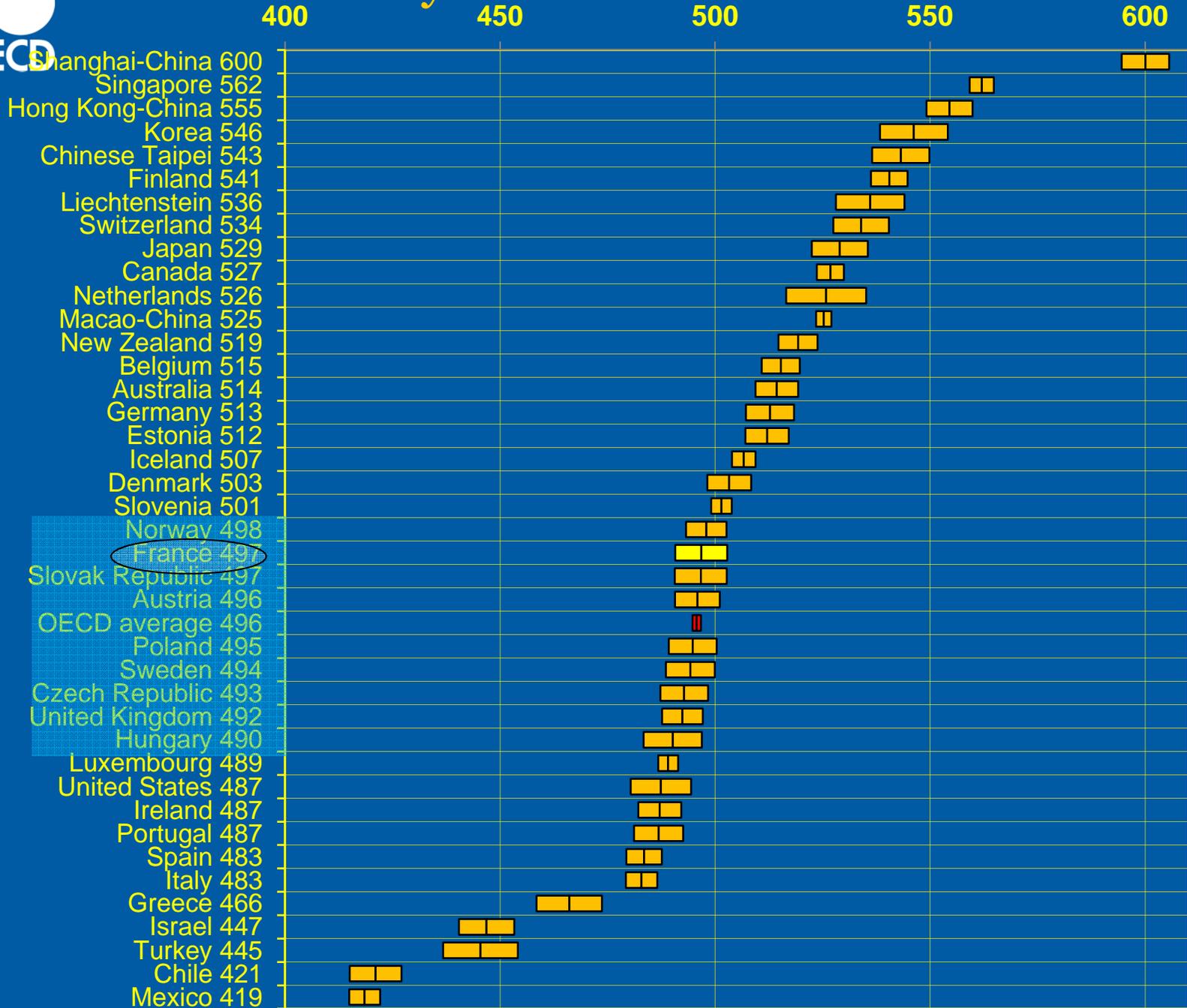
PISA 2009

LES RESULTATS

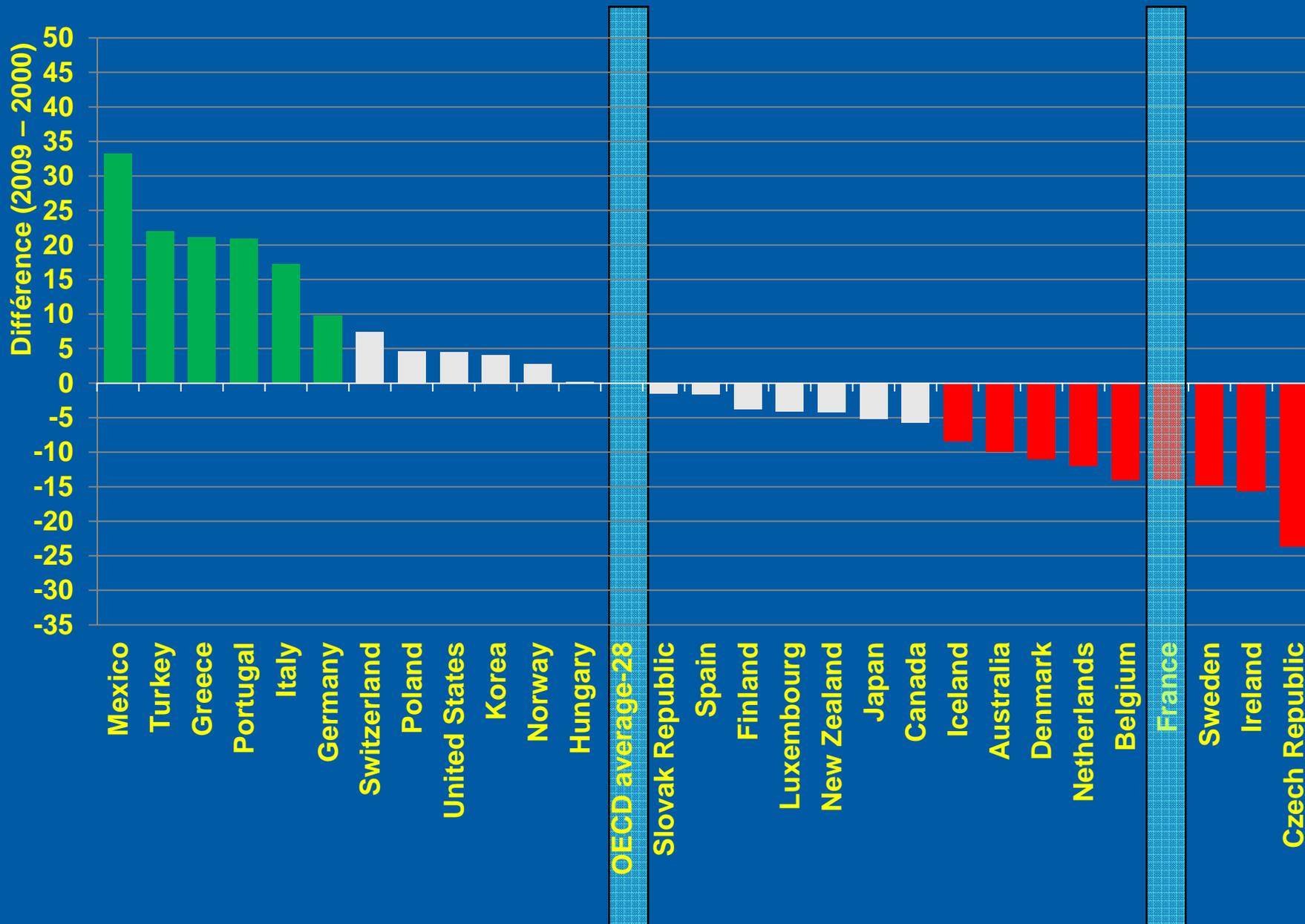


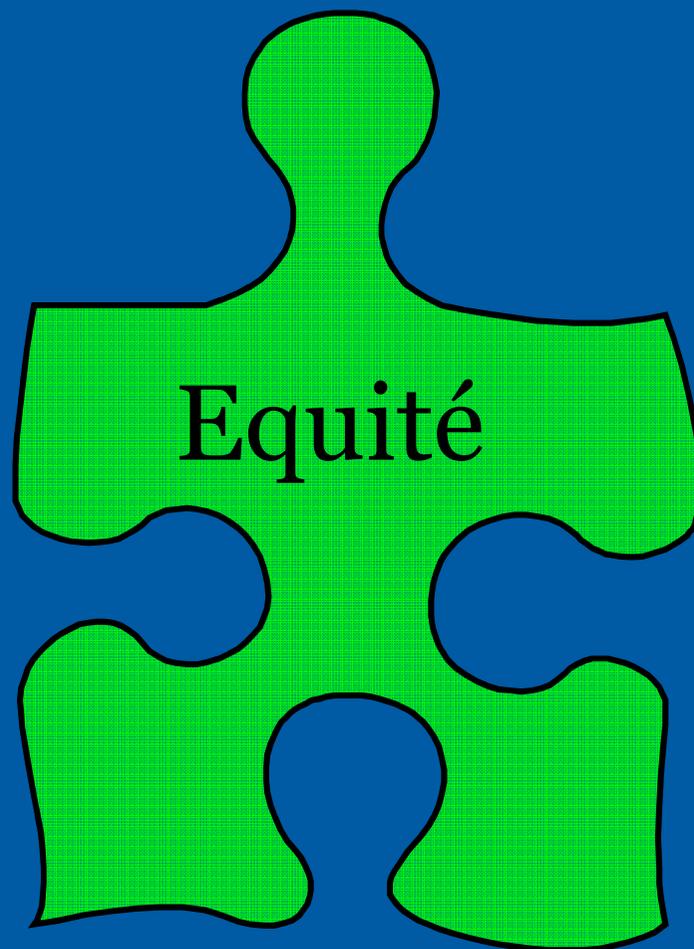


Performance moyenne sur l'échelle de mathématiques



Changement en mathématiques entre 2003 et 2009



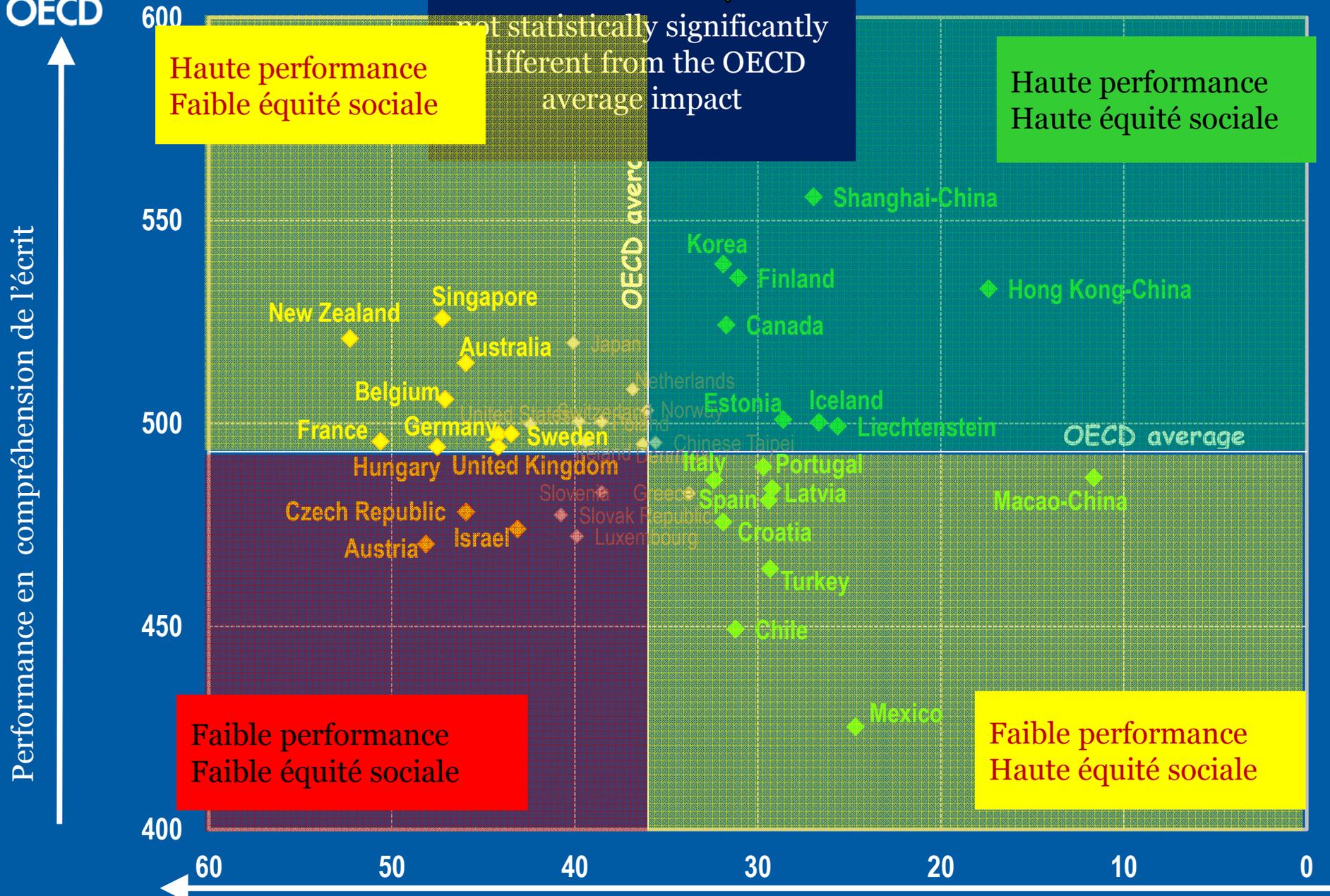




Performance et impact du milieu socio-économique

Au-dessus de l'impact moyen

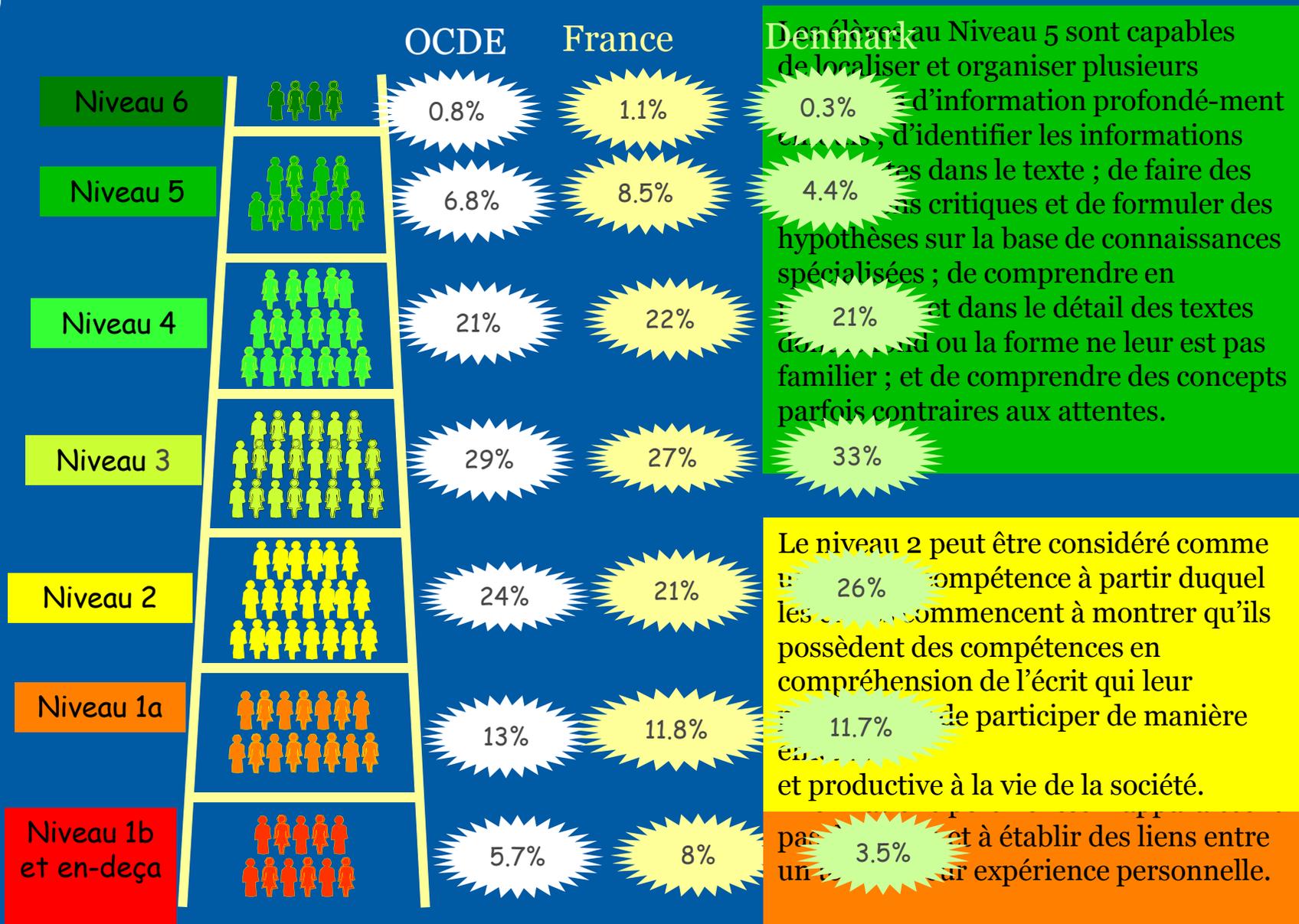
En-dessous de l'impact moyen



Différence en performance associée à un point supplémentaire de l'indice de statut économique, social et culturel



Les niveaux de compétence en compréhension de l'écrit

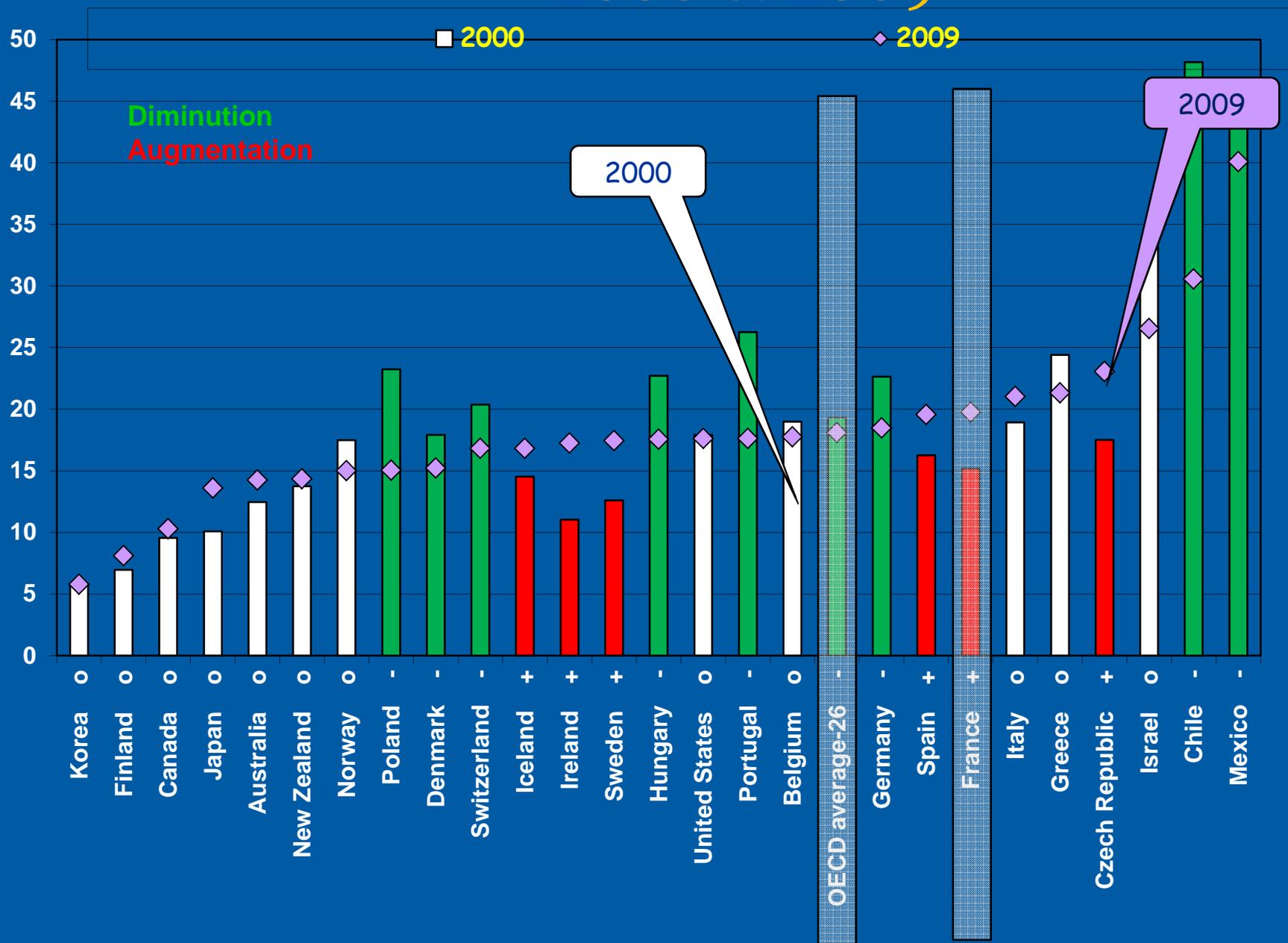


Les élèves au Niveau 5 sont capables de localiser et organiser plusieurs d'information profondément, d'identifier les informations dans le texte ; de faire des analyses critiques et de formuler des hypothèses sur la base de connaissances spécialisées ; de comprendre en et dans le détail des textes et ou la forme ne leur est pas familier ; et de comprendre des concepts parfois contraires aux attentes.

Le niveau 2 peut être considéré comme la compétence à partir duquel les élèves commencent à montrer qu'ils possèdent des compétences en compréhension de l'écrit qui leur permettent de participer de manière et productive à la vie de la société.

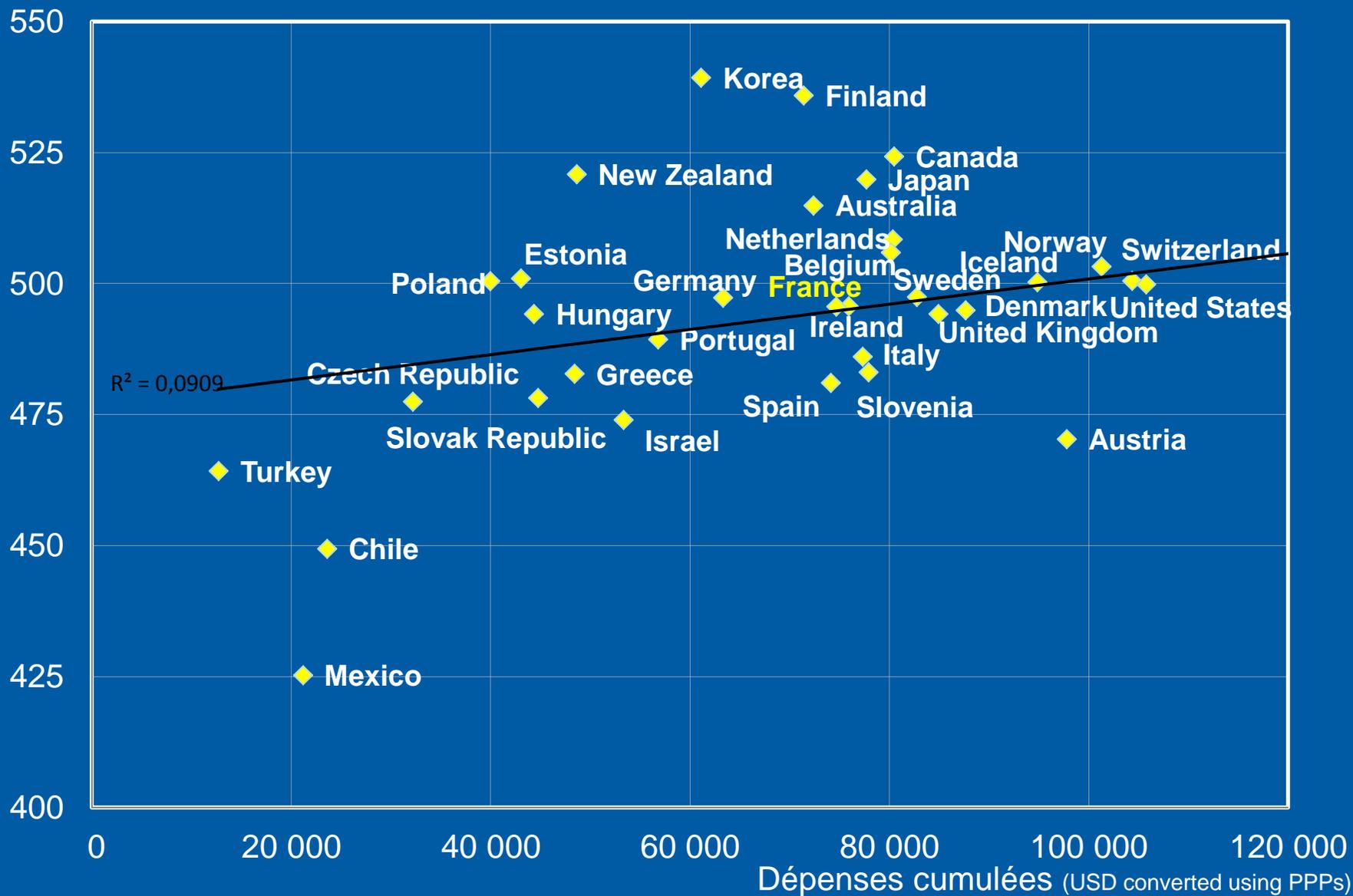
Les élèves au Niveau 1b et en-deça ne peuvent pas et à établir des liens entre un et leur expérience personnelle.

Pourcentage d'élèves sous le niveau 2 en 2000 et 2009





Dépenses cumulées par élève entre 7 et 15 ans et performance dans PISA



Conclusion pour la France

- Une qualité moyenne en baisse
- Une des plus basses équités
- Une faible efficacité
- Une efficience moyenne



PISA mène-t-il à une harmonisation des programmes et des méthodes d'enseignement dans le monde ?

- Si PISA peut influencer les programmes et les méthodes pédagogiques dans certains pays, son objectif n'est pas de développer un programme valable pour tous les pays
- Si PISA peut servir de système d'évaluation des performances des élèves, son objectif n'est pas de venir un mode d'évaluation universel

PISA 2009

Caractéristiques des pays les plus performants

1. L'éducation a un haut statut social
2. La conviction règne que tous les élèves peuvent avoir de bons résultats (Individualisation, soutien, pas de redoublement)
3. Des objectifs clairs, transparents et internationalement comparables sont établis pour les programmes et les enseignants
4. La politique à l'égard des enseignants est très efficace (recrutement, formation initiale, formation continue, plan de carrière)
5. Les chefs d'établissements sont sélectionnés et spécialement formés pour leurs fonctions et disposent d'une large autonomie
6. Des évaluations externes sont régulièrement organisées (feedback)
7. Plutôt que de diminuer la taille des classes, on augmente le salaire des enseignants, à dépense constante (hors zones sensibles)
8. La priorité est mise sur l'acquisition du langage dès la classe maternelle

- La qualité des enseignants est, donc, le premier levier d'amélioration de la performance de nos systèmes d'éducation
- Proposer une formation de qualité est aussi un moyen de rendre ce métier plus attractif et de susciter de nouvelles vocations



Expériences des différents pays participant à PISA

- S'assurer de la qualité de la formation initiale
- Soutien des enseignants lors de leur entrée dans la profession
- Développement professionnel des enseignants
- Evaluation régulière des besoins des enseignants
- Progression de carrière

TALIS

- 20% des nouveaux enseignants et 13% des enseignants expérimentés n'ont jamais reçus de retour sur leur enseignement de qui que soit
- Les nouveaux enseignants demandent plus de développement professionnel (DP) que les enseignants expérimentés
- 1/3 des nouveaux enseignants demandent plus de DP pour répondre aux problèmes de discipline et comportement des élèves
- En moyenne 23% des nouveaux enseignants demandent plus de DP pour améliorer leur gestion de classe, comparé à 13% pour les enseignants expérimentés



MERCI

www.pisa.oecd.org

sophie.vayssettes@oecd.org



Les grands défis mondiaux de l'enseignement et de la formation pour les années à venir

Conclusion

- Xavier Cornu, directeur général adjoint enseignement-recherche-formation de la CCI Paris Ile-de-France

Juin 2013