

Intervention de Madame Françoise Caillods

Je vais vous parler aujourd'hui d'un grand thème, qui est le thème de la mondialisation, des conséquences que la mondialisation a pour l'emploi et les défis que cela pose pour l'éducation, et comment les systèmes d'éducation et de formation devraient se transformer pour répondre aux défis de la mondialisation.

C'est un vaste sujet; je ne pourrai pas traiter de tout; je choisirai simplement certains thèmes, et j'irai peut être un peu plus vite sur la question de la mondialisation puisque vous avez déjà amplement abordé ce sujet. Je présente néanmoins le contexte qui est celui d'une mondialisation économique et financière, l'émergence d'une société de connaissance, et un autre élément du contexte important pour l'éducation: c'est le fait que nous nous trouvons dans des sociétés démocratiques où il y a une volonté de plus en plus grande des populations de s'impliquer dans la gestion: dans la gestion politique mais aussi dans la gestion de l'éducation, dans la gestion de leur école.

Je vais parler tout d'abord de la mondialisation, qui trouve son origine dans la révolution technologique. Les nouvelles technologies de l'information et de la communication ont entraîné une baisse des coûts de communication, et cela a accéléré la rapidité de la circulation de l'information. Cela a amené une globalisation de la production et des marchés financiers. Cela veut dire essentiellement que de ce que nous consommons on ne sait plus où c'est le produit; ça peut être produit en Europe, ça peut être produit en France, en Espagne, comme ça peut être produit ailleurs dans le monde. Ça veut dire aussi que beaucoup de tâches peuvent être faites ici et une partie peuvent être faites ailleurs dans le monde. Pour prendre un exemple, pour ce texte, qui pourrait avoir été préparé en français à l'origine, il pourrait très bien avoir été envoyé en traduction à l'autre bout, en Amérique Latine, envoyé le soir pour me revenir le lendemain matin, traduit. Ça a fait que de plus en plus nous sommes dans un monde global et que tout va très, très vite. Cela a amené à que les capitaux aussi se déplacent extrêmement rapidement, et ça donne d'ailleurs une grande instabilité. Comme on a vu, les pays de l'Asie de l'Est et de l'Asie du Sud-Est qui s'étaient développés très rapidement, en très, très peu de temps se sont trouvés dans une situation, ou une grande partie de la population qui s'était enrichie s'est trouvée dans une situation au seuil de la pauvreté.

La concurrence accrue entre les pays et entre les entreprises fait que il est nécessaire d'avoir une diffusion croissante des nouvelles technologies. On ne peut pas se passer de ces nouvelles technologies de la communication et de l'information. Cela entraîne aussi de nouvelles formes d'organisation du travail et les entreprises recherchent de plus en plus une flexibilité pour répondre aux demandes du marché et pour essayer d'assurer la qualité totale. Avec des machines de plus en plus performantes on veut avoir une assurance d'une qualité totale, pas de défauts. Les entreprises recherchent désormais, avant tout, une main d'oeuvre de qualité et flexible. C'est à la fois une grande chance, parce que cela peut accélérer le processus de développement, cela a permis à un grand nombre de pays qui étaient en développement de sortir du sous-développement pour se retrouver maintenant comme des pays nouvellement industrialisés. Ils peuvent se développer et attirer les capitaux; on apprend ainsi que ce qui est important ce n'est plus de disposer de ressources minières, ce n'est pas nécessairement d'avoir de l'énergie, comme c'était le cas au début du siècle, ce n'est plus non plus nécessairement d'avoir une main d'oeuvre bon marché. Ce qui importe pour attirer les capitaux c'est d'avoir une main d'oeuvre qui soit bien formée et qui soit flexible. On a dit pendant longtemps que c'était le fait qu'elle soit aussi bon marché, mais il semble qu'il est plus prioritaire que la main d'oeuvre soit bien formée.

Quel est l'impact de cette mondialisation sur l'emploi? Tout d'abord un impact sur l'évolution de la structure de l'emploi. On note qu'il y a une baisse marquée de l'emploi dans le secteur industriel, du fait de l'augmentation de la productivité, essentiellement, et du fait, dans certains cas, de la délocalisation de la production. Délocalisation de la production: les entreprises sont parties chercher dans d'autres pays une main d'oeuvre, soit meilleur marché, soit aussi bien formée, mais c'est aussi l'augmentation de la production. Dans de très nombreux pays, on voit une chute de la part de la population qui travaille dans l'industrie, alors que c'était la base du développement il y a quelques années.

Les secteurs industriels eux-même qui restent dans les pays développés exigent une main d'oeuvre de plus en plus qualifiée. On aperçoit en échange une augmentation de l'emploi dans les services, que ce soit dans les services à haute valeur ajoutée, comme la banque, l'assurance, la santé, l'éducation, mais aussi dans les services personnels. Aussi bien dans l'industrie que dans les services, il y a une grande augmentation de la part du personnel qualifié ou hautement qualifié. On s'aperçoit que les entreprises demandent, de plus en plus, des personnes qui ont un niveau d'éducation qui soit équivalent à l'enseignement secondaire terminé ou à

l'enseignement supérieur. On s'aperçoit aussi que les technologies de l'information sont responsables d'une grande partie de la croissance des emplois hautement qualifiés dans les pays de l'OCDE. Les fonctions de production traditionnelle, les emplois les moins qualifiés, sont ceux qui ont été remplacés par la machine, qui ont été remplacés par l'ordinateur. Et donc il y a dans la plupart des pays de l'OCDE une baisse des emplois non qualifiés.

Pour répondre rapidement à la demande, produire de nouveaux produits, et produire des services rapidement, les entreprises changent l'organisation du travail. Alors qu'on avait auparavant une production de masse qui était basée sur le système fordiste, on passe à un système qui est beaucoup plus différent et qui est basé sur une réorganisation de la production et un enrichissement des tâches. La production est organisée par ateliers, par produits, par cercles de qualité; la production se fait en flux continu; il y a toute une série de réorganisations dans l'industrie et mais même dans les services. Ce qui fait que les travailleurs ou les employés dans les services, les opérateurs, doivent être capables de prendre des décisions. Beaucoup des fonctions et des tâches qui étaient auparavant menées par l'encadrement ou par le management sont maintenant déléguées au niveau de l'atelier de production, et les opérateurs doivent pouvoir prendre des décisions, ils doivent pouvoir adapter la technologie, ils doivent pouvoir déceler les pannes, et même dépanner les pannes les plus simples. Ils doivent donc être mieux formés. Ils doivent comprendre le processus, la place de la machine dans le processus de production. Ils doivent comprendre aussi comment fonctionne la machine. Cela nous amène à une demande pour des travailleurs beaucoup mieux formés, et pour des employés beaucoup mieux formés. Ça fait qu'il y a un enrichissement des tâches et une polyvalence. Prenons un cas traditionnel d'une secrétaire : une secrétaire il y a quelques années, on exigeait seulement quelques années d'enseignement secondaire ; maintenant il n'est pas rare de recruter une secrétaire comme ayant soit une licence, soit une maîtrise en langues. Il est clair qu'avec le niveau éducatif qui est celui-là, d'une licence ou d'une maîtrise, les tâches du secrétariat ne sont pas les mêmes que ce qu'elles étaient avant ; les tâches sont enrichies, c'est-à-dire qu'une secrétaire devient une assistante de programme. Cela va pour beaucoup d'autres emplois où du fait même que pour travailler avec des machines plus complexes et des machines plus chères, on demande une main d'oeuvre mieux formée, pour que cette main d'oeuvre mieux formée ne s'ennuie pas et ne crée pas trop de problèmes, on enrichi les tâches.

Cela fait aussi qu'on recherche maintenant dans les entreprises ... le travail, même de production, devient intensif en connaissances. On recherche dans les entreprises des savoirs, c'est-à-dire, des connaissances, des cultures générales, des connaissances diverses, des savoirs spécifiques, on recherche des savoir-faire, on recherche aussi des attitudes bien précises. On recrute sur la fonction d'un niveau éducatif, mais on recrute aussi en fonction de la manière dont la personne se présente, de la manière dont elle parle, de la manière dont elle sait communiquer. Il y a beaucoup de variables qui interviennent, qui fait qu'on passe finalement de ce qu'on appelait la qualification, et qui était l'attribut d'un métier, l'attribut d'un poste de travail, à quelque chose de beaucoup plus individualisé sur la personne, qui est la compétence. On va parler moins de qualifications et parler beaucoup plus de la compétence des individus.

Les entreprises recherchent de pouvoir parler de ce changement de la qualification par la compétence parce qu'elles peuvent beaucoup plus investir dans les personnes, elles peuvent aussi beaucoup plus rémunérer la compétence, et au lieu de rémunérer à un niveau d'éducation, elles vont rémunérer une personne donnée, qui a les compétences données, qui a les caractéristiques données, qu'elles recherchent pour un emploi. Bien évidemment avec le développement technologique les compétences peuvent devenir obsolètes assez rapidement et le système éducatif ne peut pas former pour tous les emplois requis dans les entreprises. Et ce donc... les entreprises les plus dynamiques investissent dans la ressource humaine. J'insiste sur le singulier, c'est la ressource humaine, dans la mesure où on s'est rendu compte, les entreprises se sont rendu compte que une des grandes richesses d'une entreprise, mais aussi la grande richesse d'un pays, c'était les hommes et les femmes qu'ils employaient, donc la ressource humaine.

Les grandes entreprises, les entreprises les plus dynamiques investissent largement dans leurs ressources humaines, et de grosses entreprises ont des budgets d'éducation et de formation qui sont parfois supérieurs aux budgets de l'éducation des ministères de l'éducation des pays.

Mais en même temps cela a des conséquences pour les systèmes d'éducation. Une autre conséquence c'est la baisse de la part des emplois non qualifiés, et ceci m'amène aux risques de la mondialisation. La mondialisation, on en chante les vertus ; on parle de la grande chance de l'ouverture des marchés et de la libéralisation et la dérégulation des marchés qui permet d'avoir un développement économique rapide

dans les pays, mais il y a aussi des risques. Parmi ces risques j'en citerai quelques-uns qui ont, eux aussi, des conséquences pour les systèmes éducatifs et les systèmes de formation.

Le premier risque, c'est l'augmentation des inégalités de revenus. Augmentation des inégalités de revenus entre les plus et les moins éduqués, entre ceux qui ont une formation supérieure et ceux qui n'en ont pas. Je vais donner un exemple : aux États-Unis la moitié des travailleurs, qui était la moitié des travailleurs les moins éduqués, ceux qui avaient en général un niveau d'enseignement équivalent à l'enseignement secondaire, ont connu une baisse de leurs salaires en valeur réelle dans les dix derniers années. C'est-à-dire qu'il n'y a pas eu augmentation des salaires pour la moitié des personnes employées, mais une stabilisation, voire même une baisse du salaire en valeur réel au cours des dix derniers années. Pendant ce temps-là, les personnes qui avaient un niveau d'enseignement supérieur et surtout ceux qui sortaient des meilleures universités, américaines ou d'ailleurs, ont vu leurs salaires se développer extrêmement rapidement, et on voit une augmentation des inégalités.

Je parle des inégalités à l'intérieur d'un pays, il y a aussi des inégalités fortes entre pays. Les écarts entre pays développés et pays en voie de développement se sont accentués. Je vous donnerai simplement quelques chiffres : 20% des habitants, les plus riches de la Planète, consomment quatre-vingt-six pour cent de ce qui est produit. 20% des habitants les plus pauvres ne consomment que 1,3% de tout ce qui est produit dans la Planète. Un tiers de la population des pays en voie de développement, soit un milliard et demi de personnes, d'habitants, ne consomment que pour moins de un dollar par jour. Ce sont donc les plus pauvres. Et le nombre de ces personnes en situation de pauvreté a augmenté de 100 millions entre 1987 et 1995. Ça, ce sont les inégalités au niveau global, qui se sont accélérées avec la mondialisation même si quelques pays sont sortis du sous-développement.

Les inégalités au niveau des pays se propagent aussi et alors qu'on avait avant la pauvreté, on s'habitait à avoir pauvreté dans les pays en voie de développement, maintenant la pauvreté existe dans les pays développés, et l'exclusion sociale. Il y a quelques années, il y a une dizaine d'années, il y avait très peu de personnes qui restaient dans la rue, complètement à l'écart de tout système de protection sociale. A l'heure actuelle, ça n'est pas rare ni en France ni en Espagne. On arrive au chômage et à la marginalisation des moins éduqués et des moins qualifiés. C'est le chômage

des jeunes, mais c'est aussi le chômage des plus âgés et le chômage de longue durée s'amplifie.

On assiste aussi à la précarisation de l'emploi et à la croissance du travail temporaire.

50% des jeunes en France trouvent d'abord un emploi à durée déterminée c'est-à-dire un travail temporaire ou un travail de courte durée. C'est le cas de 80% des 15-19 ans et le cas de 30% des 20-24 ans. Les statistiques que j'ai vues sur l'Espagne montrent que le phénomène est encore plus marqué. 70% des jeunes entre 20 et 24 ans travailleraient sur un emploi temporaire et précaire en Espagne. Cette situation est assez préoccupante. Il faut savoir si c'est une manière de rentrer dans le travail ou si c'est une manière de se préparer au chômage. Enfin, dernière préoccupation, j'ai dit tout à l'heure que les grandes entreprises, les plus grandes entreprises, investissaient dans les ressources humaines par la formation. Mais il y a aussi encore beaucoup de petites et de moyennes entreprises qui travaillent pour un marché local. Et celles-ci sont pressées par la concurrence et la nécessité de réduire les coûts. Et, en fait, celles-ci ont plutôt eu tendance à réduire leurs programmes de formation. Elles forment beaucoup moins leurs employés qu'elles ne les formaient auparavant. C'est une question qui est abordée, qui est même préoccupante dans un pays comme l'Allemagne qui a une grande tendance, qui avait un système d'apprentissage comme le système dual. On s'aperçoit que les entreprises commencent à trouver que cela coûte cher de former. Et elles-mêmes, en Allemagne qui était pourtant le pays qui était montré en exemple, le pays où les entreprises formaient beaucoup leur main d'oeuvre, même dans ce pays, il commence à y avoir des réticences pour les petites et moyennes entreprises pour investir dans la formation de leurs ouvriers.

Alors que signifie tout cela pour l'éducation et pour la formation ?

Il y a beaucoup de conséquences et je ne pourrai en citer que quelques-unes.

La première, c'est que j'ai parlé du fait qu'il y a une concurrence croissante, j'ai parlé du fait qu'il y avait de plus en plus des entreprises qui cherchaient à recruter des personnes polyvalentes et bien formées. Il faut donc augmenter le niveau d'éducation, augmenter le niveau de formation, augmenter la qualité de la formation et généraliser une formation tout au long de la vie.

Je traiterai ça en un certain nombre de points : le premier point, c'est augmenter la compétence des individus, la compétence dans le sens de «skills», la compétence des

individus. Il faut flexibiliser l'éducation, individualiser l'éducation et la formation, la centrer sur l'apprenant, la centrer sur l'élève, la centrer sur l'étudiant. Il faut organiser une formation tout au long de la vie puisque la population doit pouvoir apprendre et s'adapter rapidement au changement. Enfin, puisque nous avons vu qu'il y avait une marginalisation croissante, et un nombre important de personnes qui sont passées dans des trappes de la pauvreté, il faut se préoccuper d'eux avant qu'ils soient tombés dans les trappes de la pauvreté et il faut se préoccuper d'éduquer et former les plus défavorisés. Et je terminerai par un choix entre deux logiques, qui est le choix entre la logique libérale et la logique du développement humain, la logique du développement et de l'épanouissement individuel.

Alors, premier défi à relever pour l'éducation et la formation, c'est augmenter la compétence des individus.

Qu'est-ce que la compétence ?

On parle de la compétence des individus dans l'entreprise et cela commence à être reflété au niveau du système éducatif. La compétence des individus, c'est la compétence requise pour un emploi. Ce sont un ensemble de savoirs, un ensemble de connaissances - «savoir que» en culture générale, en langue maternelle, en langues étrangères, en connaissances spécifiques, en sciences, en ... toute une série de savoirs. Une série de «savoir-faire»... «Etre capable de».. c'est-à-dire que cela implique la possibilité de faire soi-même des choses et un certain nombre de caractéristiques personnelles et de comportement sociaux, attendus, pour exercer une activité précise. Ce sont les «savoir-être». Un ensemble cohérent de compétences constitue une qualification pour occuper un emploi.

Alors dans beaucoup de pays, notamment les pays anglo-saxons, les systèmes éducatifs sont en train de se reformer, de se reconceptualiser, pour développer ces compétences. Et la somme de compétences définit un certain nombre de niveaux de qualification.

Alors quelle est la différence qu'il y a de parler de «compétences» plutôt que de «qualifications» ? Déjà, la compétence est propre à une personne. J'ai dit, tout à l'heure, que les entreprises voulaient favoriser cela parce que ça leur permettait de rémunérer, de favoriser certaines, de mieux rémunérer celles qui ont certaines compétences. C'est aussi reconnaître que la compétence d'une personne peut évoluer

dans le temps. C'est-à-dire que certaines compétences qui existent peuvent ne plus être valables dans quelques années si les machines ont changé. Ou si l'environnement a changé. Tandis que auparavant on considérait normal que pour un certain diplôme on puisse avoir accès à un emploi. On reconnaît qu'il y a une dévaluation des diplômes, mais néanmoins on s'attend toujours à ce qu'il y ait une certaine relation entre diplôme et emploi.

Quand on parle de compétence, cette relation entre éducation et emploi / entre diplôme et emploi / se casse plus puisque cela fait introduire les savoirs, les savoir-faire et les comportements sociaux.

Les compétences devenant obsolètes, il faut pouvoir les mettre à jour. C'est toute la question de la formation tout au long de la vie. La notion de compétence, c'est une notion qui existe depuis assez longtemps dans l'enseignement professionnel où les compétences requises étaient spécifiées dans les référentiels de diplômes. Les référentiels de diplôme qui sont définis dans la plupart des pays conjointement par le monde de l'éducation et le monde du travail, les représentants des branches, définissent effectivement quels sont les savoirs qu'il faut connaître pour un emploi, les connaissances qu'il faut avoir, quels sont les savoir-faire et aussi les savoir-être. Mais ces savoirs évoluent beaucoup et, de plus en plus dans la formation initiale dans la formation scolaire, on met l'accent sur les compétences-clé et sur les compétences qui sont transférables.

L'enseignement technique, dans de nombreux pays, en tout cas en France, met de plus en plus l'accent, accorde une place plus grande aux enseignements généraux, aux enseignements abstraits, à l'enseignement de la langue maternelle, aux capacités de communication, aux sciences, à la technologie et aux langues étrangères, en plus des savoir-faire spécifiques. Mais de nombreuses formations ont été regroupées par familles d'emplois. Donc on parle plutôt des «compétences-clé» ou des «compétences transférables».

Les compétences spécifiques à un emploi sont généralement déléguées aux entreprises grâce aux formations en alternance, par l'apprentissage ou par des stages dans les entreprises ou effectivement, l'apprentissage.

La question de la compétence, c'est quelque chose qui était assez familier au système d'enseignement technologique et professionnel et, là aussi, on commençait, on avait

l'habitude de commencer à réfléchir en termes de ce que l'élève doit savoir faire à la sortie de l'école. Mais ce n'était pas une notion habituelle dans l'enseignement général. Et la question que l'on se pose, c'est si on peut introduire la notion de compétence dans l'enseignement dans son ensemble et on parle des compétences comme devenant un modèle pédagogique général.

Les attitudes et les compétences requises dans l'emploi, dans le monde du travail, ont changé. Cela exige alors de nouvelles manières de former. Cela exige que l'on fasse différemment, que l'on organise de manière différente l'apprentissage à l'école. Le deuxième fait, c'est qu'on se rend compte que plusieurs des compétences qui sont recherchées par les entreprises -que ce soit la capacité de faire des analyses, de faire des synthèses, de s'exprimer, de travailler en groupe, de faire des propositions, de résoudre des problèmes sont acquises, ou peuvent être encore mieux acquises dans l'enseignement général. On cherche donc à casser cette rupture, cette différenciation entre enseignement général et enseignement technique et enseignement professionnel.

J'ai dit tout à l'heure que l'on essayait d'introduire dans l'enseignement technique des enseignements plus abstraits, des enseignements plus généraux. On essaie aussi, à l'intérieur de l'enseignement général, d'introduire des compétences beaucoup plus spécifiques et que d'ailleurs on peut évaluer. Et cela va de pair, d'ailleurs, dans un certain nombre de pays, avec le fait que l'on commence à évaluer.

En France, par exemple, on reconnaît clairement qu'il faut savoir lire et écrire et on mesure maintenant, après trois-quatre années d'enseignement primaire, après deux années d'enseignement primaire, quatre années d'enseignement primaire et au début de l'enseignement secondaire, avec des tests nationaux, ce que savent les élèves.

Ça n'est pas pour décider de la promotion, c'est pour savoir exactement ce que savent les élèves. C'est une évaluation formative pour que les enseignants puissent corriger le tir, puissent faire en début d'année une évaluation de ce que savent leurs élèves et corriger au cours de l'année. Ce n'est donc pas une évaluation-sanction. C'est une évaluation formative.

L'autre question, c'est que l'enseignement général ne veut pas nécessairement dire un enseignement académique. Et cela pose un grand défi à l'enseignement secondaire, et à l'enseignement secondaire général dans de grands pays, qui est en chantier dans la

plupart des pays développés : c'est de passer d'un enseignement qui est centré sur les savoirs disciplinés à un enseignement qui est défini par/ et qui vise à produire / des compétences spécifiques.

Il ne s'agit pas de partir de tout ce qu'il y a à savoir en histoire, en géographie, en chimie, en physique, en mathématiques, puisque le développement des savoirs est exponentiel. Il s'agit de définir ce que les élèves doivent savoir. Et cela pose la question d'organiser une flexibilité de l'éducation et l'organisation d'un enseignement pluridisciplinaire où ce n'est plus nécessairement l'élève qui doit faire la jonction entre différentes matières, par exemple, entre les mathématiques et la physique, ou entre la langue maternelle et les sciences et les mathématiques. C'est les enseignants eux-mêmes qui doivent essayer de faire cette jonction et cet enseignement pluridisciplinaire.

Enfin, une autre question sur la compétence des individus, c'est la question de la flexibilité de l'éducation et de la formation, qui exige de gérer différemment l'éducation.

Il faut gérer différemment et on met l'accent sur la décentralisation -décentralisation dans la gestion mais aussi au niveau des régions, au niveau local. Et ce n'est pas en Espagne qu'il faut parler de décentralisation. De ce point de vue-là, l'Espagne est beaucoup plus avancée que beaucoup d'autres pays.

Dans ce transparent, je montre un petit peu comment les choses ont évolué dans le monde du travail, et quelle est la correspondance qui existe entre les compétences que l'on requiert dans le monde du travail et la manière dont on enseigne les compétences qu'on développe dans le système scolaire. Dans le premier modèle, qui est le modèle de la production de masse, qui était le modèle de la production tayloriste. Et ensuite dans le modèle de la production flexible.

Dans le premier, l'ancien modèle de production de masse, au niveau de l'atelier, on exigeait des ouvriers qu'ils aient de la discipline, qu'ils ne prennent pas d'initiatives, que quand il y a un problème ils se réfèrent au chef, au contremaître, au technicien. Et il y a un contrôle très strict, une inspection. Le cas extrême de ce système d'organisation du travail est la chaîne.

En même temps, il y a une grande hiérarchie au-dessus des ouvriers avec toute une catégorie, toute une série de catégories entre les contremaîtres, les techniciens, techniciens d'atelier, techniciens de méthode et autres. Il y a toute une grande hiérarchie. C'était l'organisation actuelle, l'organisation qui existe encore dans un certain nombre d'entreprises, faut pas l'oublier, quand même.

Et cela correspondait à une certaine manière d'organiser l'école. Et si l'on voit l'école, notamment l'école primaire, on s'aperçoit au fait qu'il fallait de la discipline correspond souvent à l'école le fait qu'on apprend par coeur, le fait qu'on obéit. Il y a la discipline. A l'école primaire, la discipline est très importante. Le fait qu'il ne fallait pas d'initiative dans l'atelier... A l'école, tous les élèves font la même chose. Le cas spécifique et le cas extrême pendant longtemps était le cas français où tout le monde disait que, pendant longtemps, on savait exactement ce que faisaient tous les élèves au même moment, à la même heure, dans les salles de classes.

Mais même sans aller dans cet extrême qui n'est plus vrai, on a un peu une tendance à un traitement égal de tous les élèves.

Le fait que dans l'atelier on se réfère pour tout au chef veut dire... dans l'école pour tout, c'est le maître qui est le centre de l'apprentissage et pour tout, on se réfère au maître. Il y avait un système d'inspection, de contrôle; à l'école, c'est un système d'examen. Et d'examen sanction. Et un système de certificats.

En même temps, il y a une hiérarchie très forte, qu'on retrouve à l'école avec un élitisme, des sélections très fortes. Sélection pour passer du primaire au secondaire. Maintenant pour passer/ c'était ensuite du secondaire premier cycle au secondaire second cycle. Et maintenant sélection pour aller à l'Université.

C'est en même temps aussi une spécialisation, spécialisation précoce à l'école secondaire. Et il ne faut pas oublier que dans des systèmes comme le système allemand, on a une spécialisation très tôt. C'est dès la fin de l'enseignement primaire que certains élèves sont mis dans des filières qui amèneront au système dual, qui amèneront à l'apprentissage.

Donc la spécialisation, l'orientation restent précoces. Et la spécialisation reste poussée.

Ce modèle n'est plus adapté du tout avec le système actuel d'une production flexible. On recherche sur le lieu de travail d'autres attitudes, que ce soit la résolution de problèmes, pouvoir prendre des initiatives, pouvoir travailler en équipes. On recherche la polyvalence et on recherche des ouvriers, des opérateurs de production qu'ils aient du jugement pour pouvoir prendre, si nécessaire, des décisions.

Comment cela devrait-il se traduire à l'école ? Et c'est là tout le défi qui reste à faire et qui est le défi du XXI^e siècle.

Il faut pouvoir introduire, faire la résolution de problèmes de manière beaucoup plus systématique. Il faut permettre aux élèves de travailler en équipes. Il faut permettre aux élèves d'apprendre chacun à son rythme, il faut permettre aux élèves d'élaborer des projets collectifs.

Polyvalence dans l'entreprise : il faut favoriser une approche multidisciplinaire, une bonne formation de base et, enfin, il faut favoriser la participation active.

Quels sont les objectifs de cet accent mis sur les compétences des individus ? C'est permettre à chaque salarié d'accomplir une carrière professionnelle en fonction de ses compétences et ne pas être simplement lié par son niveau éducatif de base. C'est aussi de permettre à chaque élève de construire un cursus qui soit adapté à ses besoins.

Et ne pas suivre nécessairement le menu qui lui est offert à l'école, mais qu'il se crée à la carte son propre menu, développer et diversifier les options... Le risque - parce qu'il y a risque - est qu'il y a une trop grande individualisation. Le risque est que certains profitent mieux que les autres des opportunités qui leur sont offertes.

On le voit bien dans les écoles... dans le système anglo-saxon : il y a des options mais ce sont ceux qui savent mieux quelles options prendre et certains se retrouvent mieux dans un système qui est très ouvert, alors que les autres ne savent pas trop s'en sortir. Et cela nous amène à «croissance et exclusion».

Je vais devoir accélérer pour parler du deuxième défi qui est d'individualiser la formation et la centrer sur l'apprenant.

On arrive à reconnaître que tous les individus sont différents, qu'au delà des connaissances de base, il faut réfléchir à ce que peut faire chaque individu, offrir des options, offrir des spécialisation et individualiser les parcours de formation.

Il faut voir aussi que l'on peut offrir des possibilités d'autoformation en complément de ce qui se fait à l'école -ou en même temps qu'à l'école - grâce aux nouvelles technologies et aux outils de communication. Des études ont été faites qui ont montré que l'utilisation du multimédia, de l'ordinateur, de la radio, des cassettes, permettent - si l'enseignant sait bien gérer, sait bien organiser sa classe et sait bien gérer l'organisation de ces technologies - d'augmenter considérablement les résultats scolaires.

Mais cela amène à une réflexion sur le rôle des enseignants.

On s'est posé la question pendant longtemps : Est-ce que la technologie va remplacer les enseignants ? Ils pensent vraisemblablement ça n'est pas possible surtout si on parle avec les plus jeunes, notamment à l'école secondaire et même à l'enseignement supérieur. Il faut que l'enseignant garde son rôle médiateur entre les savoirs et les élèves. Et il faut donc assurer leur nécessaire professionnalisation. Ils doivent notamment savoir gérer la classe.

Enfin, individualiser la formation et la centrer sur l'apprenant veut dire qu'il y a toute une réflexion à faire... Si chacun fait ses parcours de formation beaucoup plus individuels, il faut résoudre la question de la certification qui est une des grandes questions abordées.

Troisième défi pour l'éducation, c'est la question d'éduquer et former les défavorisés.

Le contexte, c'est l'importance de l'échec scolaire. Résultats insatisfaisants qui sont démontrés par les nombreuses enquêtes et les nombreuses évaluations. De nombreux élèves quittent encore l'école primaire sans avoir bien maîtrisé la lecture et l'écriture.

L'illettrisme est élevé. Une enquête qui a été faite par l'OCDE - qui est publiée par l'OCDE et le gouvernement du Canada - montre qu'encore 20% des jeunes adultes entre 15 et 60 ans, 20% peuvent être considérés comme des analphabètes fonctionnels c'est-à-dire qu'ils maîtrisent à peine la lecture et l'écriture et cela bien qu'ils aient suivi l'enseignement obligatoire jusqu'à 16 ans, très souvent.

Enfin, un nombre élevé d'élèves qui quittent le système sans qualification. Les mêmes enquêtes semblent démontrer que à peu près un élève sur 5 dans les pays européens quitte encore l'école sans avoir maîtrisé nécessairement les compétences requises sur le marché du travail.

L'autre question de l'autre élément du contexte, c'est la violence à l'école. Je ne m'étendrai pas longtemps sur ce thème mais de plus en plus, on parle beaucoup moins des inégalités croissantes entre élèves. On se préoccupe beaucoup - en tout cas en France, je ne sais pas si c'est la même chose en Espagne - de la violence à l'école, qui est due à l'urbanisation croissante, à la diversification des publics, à la dégradation du chômage, à l'exclusion sociale.

L'école qui était un facteur d'intégration sociale devient maintenant le premier facteur d'exclusion. L'école, qui devrait intégrer les élèves, est très souvent perçue par les jeunes comme celui qui les exclut du système et qui est le premier qui va les exclure, parce que celui qui est exclu de l'école avant l'enseignement secondaire sera très vraisemblablement exclu du système social.

Alors quelles sont les stratégies pour éduquer et former les défavorisés? La première, c'est évidemment l'école maternelle. Il vaut mieux commencer le plus tôt possible et donc il y a de grandes préoccupations pour généraliser l'école maternelle dès l'âge de deux ou trois ans.

Les autres sont les programmes compensatoires qui sont organisés à l'école. La discrimination positive. Il faut donner plus à ceux qui ont moins. Et il faut faire introduire des programmes et des méthodes pédagogiques différentes ainsi que des moyens supplémentaires.

Alors il y a plusieurs programmes qui sont organisés dans les pays européens, que ce soit des bourses aux élèves, des équipements pédagogiques supplémentaires, des enseignants supplémentaires, des personnels d'encadrement, en dehors même des enseignants supplémentaires.

C'est ce que l'on voit dans les ZEP en France, c'est ce que l'on voit dans beaucoup de programmes qui sont organisés pour les zones défavorisées. Ces stratégies ont un

succès très mitigé. Et on n'est pas très sûrs de la manière, de l'impact qu'ils peuvent avoir mais évidemment tout dépend des critères que l'on retient pour l'évaluation.

On parle alors de «stratégie alternative», et il y a plusieurs expériences pilote qui sont faites, que ce soit dans le système traditionnel ou que ce soit dans les systèmes traditionnels ou dans les systèmes privés.

Et on analyse beaucoup les bonnes pratiques de l'éducation où la préoccupation c'est de susciter l'écoute des élèves, donner du sens à l'école, introduire une pédagogie différenciée, introduire une pédagogie par projets.

Au niveau de la formation professionnelle, là aussi il y a toute une série de programmes qui sont organisés pour essayer de redonner des formations d'insertion professionnelle aux jeunes avec des succès plus ou moins mitigés, mais l'intérêt, là, est d'essayer d'organiser et d'examiner quelles sont les meilleures pratiques.

Je parlerai enfin de l'organisation d'une formation tout au long de la vie. L'évolution rapide de la société et des techniques, l'obsolescence des savoirs et savoir-faire exige une mise à jour continue des savoirs.

Il faut faire du recyclage, une mise à jour permanente. Il faut organiser une école de la deuxième chance pour ceux qui ont quitté le système scolaire trop tôt ou ceux qui ont été longtemps au chômage et donc qui ont oublié ce qu'ils avaient appris.

En même temps, la demande pour un enseignant tout au long de la vie résulte du fait qu'il y a plus de temps libre, le fait qu'il y a de plus en plus de retraite anticipée. On parle des 35 heures, on introduit de plus en plus de 35 heures à l'école, cela donne du temps libre et cela donne la possibilité à d'autres de se former. Il y a aussi beaucoup d'opportunités nouvelles qui sont ouvertes par les nouvelles technologies, y compris le réseau c'est-à-dire le Net.

Au delà de l'adaptation au travail, l'éducation tout au long de la vie doit permettre l'épanouissement individuel doit permettre à chacun de se prendre en charge, doit permettre de s'autonomiser.

Pour terminer sur le défi à l'éducation, on mettra en parallèle deux logiques qui existent et qui existent dans le système éducatif et sans le système européen. Il y a une logique

qui est celle du laisser-faire libéral, par lequel on parle de concurrence dans l'entreprise mais aussi dans l'école -concurrence entre le système privé, concurrence entre le système public, concurrence entre les écoles quand on parle d'autonomie aux écoles, on introduit la concurrence entre les écoles pour faire en sorte et on laisse le libre-choix aux élèves et aux parents pour envoyer leurs enfants dans telle ou telle école.

En face de cela existe un autre modèle qui serait un modèle, celui dit du «développement humain», qui serait orienté beaucoup plus sur l'épanouissement humain qui au lieu de parler de concurrence parlerait beaucoup plus de solidarité.

Un autre exemple pour le laisser-faire libéral, dans une approche libérale, on parle de profit. On parle aussi de modèle qui serait imposé par en haut. On parle d'uniformité des programmes et des méthodes. On parle enfin d'exclusion pour ceux qui ne réussissent pas. Et ceux qui ne réussissent pas sont non seulement exclus du système scolaire, ils sont aussi exclus du système social.

Et enfin éducation et évaluation pour la sélection. La même chose, c'est par des diplômes, par des certificats.

On essaie de savoir quels sont les meilleurs, on essaie aussi de sélectionner ceux qui vont dans l'entreprise. On pourrait avoir une autre logique, une autre approche qui est celle qui serait basée sur la solidarité, sur l'épanouissement et le bien-être, sur la participation et la responsabilité et l'autonomisation des individus, qui implique non pas uniformité des programmes mais une diversité des méthodes et des méthodes centrées sur l'apprenant; qui, au lieu de parler d'exclusion, se concentre sur l'inclusion et qui parle de l'éducation pour l'épanouissement et l'évolution formative.

On parle aussi de l'introduction de la variable culturelle. On parle de plus en plus aussi de la formation à la citoyenneté.

Et je terminerai ma présentation par les quatre piliers de l'éducation qui ont été soulignés par le Rapport de la Commission internationale sur l'éducation pour le XXI^e siècle qui est le rapport UNESCO de la Commission qui était présidée par M. Delors. Les quatre piliers de l'éducation qui ont été identifiés, c'est apprendre à connaître, apprendre à faire, apprendre à vivre ensemble et apprendre à être.

J'ai déjà développé plusieurs de ceux-ci. Je reviens seulement très brièvement.

Apprendre à connaître, ça veut dire apprendre des connaissances, développer une culture générale et aussi en même temps des options et des spécialisations qui soient adaptées aux caractéristiques de chacun, aux goûts, aux désirs de chacun, de manière à ce que chacun puisse se former en fonction de se motiver pour la connaissance. En même temps, c'est apprendre à faire. C'est les savoir-faire et les compétences.

Un troisième très important, c'est apprendre à vivre ensemble dans un système où il y a violence à l'école mais aussi dans un système où il y a une fragmentation sociale, il faut pouvoir développer chez les élèves l'envie de travailler ensemble, de développer une compréhension de l'autre. Percevoir mieux les interdépendances et le faire grâce à des projets coopératifs. Faire en sorte que les élèves soient mieux mis ensemble, qu'il n'y ait pas un classement des établissements en fonction de l'origine sociale ou en fonction des résultats scolaires, mais mettre ensemble tout le monde, mettre ensemble les élèves de différents niveaux et de différentes couches sociales.

Et le dernier, c'est apprendre à être. L'éducation et la formation n'est pas uniquement pour être un meilleur instrument et un meilleur outil, une meilleure ressource humaine pour l'entreprise. C'est aussi l'éducation pour le bien-être et pour l'épanouissement personnel. Cela suppose de renforcer l'autonomie, le jugement, l'imagination, la créativité et de ne négliger aucune des potentialités de l'individu, les sciences, les mathématiques sont aussi importantes que l'éducation physique, que l'art, que l'histoire ou que l'éducation à la citoyenneté.

Je vous remercie.