





6^e forum mondial

VERS UN ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL
ET PROFESSIONNEL DURABLE DANS LE
NOUVEAU CONTEXTE MONDIAL





Cet ouvrage a été réalisé et édité par le Comité Mondial pour les apprentissages tout au long de la vie (CMAtlv). Website : www.cmatlv.org

■ **DIRECTEUR DE LA PUBLICATION :**

- Alexandre GINOYER, Président du CMAtlv

■ **COORDINATRICE DE LA PUBLICATION :**

- Martine SOUWEINE SERVEAU,
1^{ère} Vice-Présidente du CMAtlv

■ **COMITÉ DE RÉDACTION :**

- Révelyne CHABRUN, Trésorière du CMAtlv,
- Alexandre GINOYER,
- Martine SOUWEINE SERVEAU,

■ **MAQUETTE ET GRAPHISME :** 90c

Ont contribué au financement de ces ACTES pour la maquette et le graphisme :

- La Chambre des Salariés du Luxembourg
- La FEDE, Fédération européenne des Ecoles
- CPMC, Co-progress Education Group

L'impression a été généreusement effectuée par le CNFPT que nous remercions infiniment.

■ **COMITE DE PILOTAGE :**

- Alexandre GINOYER : Pilote du VI^{ème} FORUM MONDIAL
- Martine SOUWEINE-SERVEAU : Copilote du VI^{ème} FORUM MONDIAL
- Révelyne CHABRUN : Responsable organisation et finances
- Brikena XHOMAQI : Relations avec la LLLPlatform
- Marie MACAULEY : Relations avec l'UIL
- Jean ROCHET : Relations Union européenne
- Pat McCANN : Délégué Amérique du Nord
- Yuewei JIANG : Relations internationales Asie
- Francisco QUEIRUGA : Relations Espagne & Portugal
- Alejandro OTAZU : Relations Amérique du Sud
- Shirin AZADPOUR : Relations Moyen-Orient
- Pierre-Julien DUBOST : Président d'Honneur
- Relations institutionnelles France
- Yves ATTOU : Président fondateur honoraire
- Relations Russie, Afrique
- Marie-Claude MACHON-HONORE : Experte Egalité Femmes-Hommes
- Patrick WAELES : Expert Territoires et organisations apprenants
- Laurence MARTIN : Relations avec l'APapp
- David VINCENT : Expert Éducation à la Santé



SOMMAIRE

1. Présentation du CMAtlv et du VI^{ème} forum	08
2. La séance d'ouverture	12
3. Les 8 ateliers thématiques	40
atelier 1. L'éducation demain	41
atelier 2. L'UE et les Atlv	55
atelier 3. Migrants : l'impact des Atlv	61
atelier 4. L'indispensable mutation de l'économie	68
atelier 5. Égalité femmes/hommes : où en sommes-nous ?	72
atelier 6. Vers une société de l'apprenance	82
atelier 7. Les soft-skills, une solution miracle ?	91
atelier 8. Promotion de la santé	99
Synthèses et prospective	103
4. Clôture du forum	112
5. Déclaration de synthèse du VI^{ème} forum pour les Atlv	114
Cahier des photos réalisées pendant le VI^{ème} forum	117
Les intervenants	121

1. PRÉSENTATION DU CMATLV ET DU VI^{ÈME} FORUM

POURQUOI CE 6^{ÈME} FORUM POUR LES ATLV ?

A la crise mondiale actuelle générée par les problèmes sociaux, écologiques, économiques, politiques et maintenant sanitaires, doit succéder une ère nouvelle dans laquelle chaque humain sera davantage considéré partie prenante de son devenir, de celui de son environnement direct et de celui de la planète.

Les questions d'éducation, d'enseignement, de formation, d'accompagnement sont au centre de toutes les pistes de solutions. C'est avec de nouvelles lunettes qu'il nous faut regarder l'avenir et réfléchir à de nouveaux outils plus collaboratifs qu'il nous faut, tous ensemble, construire pour demain.

C'est en partie pour cela que le Forum Mondial pour les ATLV s'est voulu être un espace-temps propice au développement d'une intelligence collective au service de la recherche de pistes innovantes. Le CMATlv y avait convié ses partenaires historiques : l'UIL (UNESCO Institute for Lifelong Learning), l'ICEA (International Council for Adult Education) et beaucoup d'autres qui nous rejoignent, ce qui nous rend très optimistes.

Ce VI^{ème} Forum Mondial s'est déroulé à Bruxelles, capitale européenne, sachant que les ATLV constituent depuis de longues années une priorité pour tous les acteurs du triangle institutionnel de l'Union européenne. En témoignent notamment, depuis 2009, le cadre stratégique dans les domaines de l'éducation et de la formation «Éducation formation 2020» et, plus récemment, l'adoption de la « Recommandation relative aux compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie ».

Notre manifestation a été largement enrichie et partagée grâce à l'utilisation des NTC ce qui a permis à de nombreuses personnes d'y participer activement où qu'elles soient dans le monde. Pour donner à ce Forum une présence européenne soutenue, nous nous sommes aussi adossés pour l'occasion à la LIFELONG LEARNING PLATFORM, qui partage nos ambitions et nos valeurs.

La dynamique de réseau que nous animons œuvre en effet à décroisser les systèmes, ouvrir des fenêtres, construire des ponts, découvrir de nouvelles étoiles pour favoriser une humanité plus juste et meilleure à vivre pour chacun, où qu'il soit, quel que soit son âge, son genre.

Je remercie l'équipe de bénévoles qui m'entoure, et tous les intervenants.

Alexandre GINOYER,
président du CMATlv

ÉDITORIAL

Alors que le monde entier se refermait une nouvelle fois sur lui-même, avec une équipe du CMAtlv et quelques partenaires, nous mettions tout en œuvre pour réaliser ce VI^{ème} FORUM MONDIAL initialement programmé en 2020.

Étions-nous utopistes ?

Vraisemblablement, car il nous aura fallu faire face et surmonter de nombreux défis.

Le choix du thème n'en était-il pas le premier en cette période de crise sanitaire :

« Vers un épanouissement personnel et professionnel... »

Mettre au centre de nos réflexions les personnes, quelles qu'elles soient, où qu'elles soient, et proposer de bâtir une société apprenante, plus équitable, plus humaine et intégrante, en était un autre.

Mais c'est aussi le fondement sur lequel s'appuie de façon permanente notre motivation.

Les Actes proposés ici ne sont que la synthèse des interventions et des travaux effectués durant le temps du FORUM. Ils ne sauraient refléter tout le dynamisme bienveillant et les liens qui se sont tissés au cours de sa préparation et des journées passées ensemble grâce aux NTIC, constituant alors un réseau mondial plein d'humanité.

Que tous, organisateurs, intervenants, participants et sympathisants, en soyez chaleureusement remerciés.

Martine Souweine-Serveau,
1^{ère} Vice-présidente du CMAtlv
Coordinatrice des Actes du VI^{ème} Forum

DÉROULEMENT

Le VI^{ème} forum s'est tenu à la Maison des Associations Internationales (M.A.I.) à BRUXELLES, Belgique. Remerciements à Malika BANYUNDO pour sa précieuse collaboration.

La M.A.I. est une fondation publique créée en 1982 dans le but d'accueillir les ONG et de leur fournir des installations. Son premier objectif est d'« encourager tous les efforts visant à l'étude et au développement de l'organisation internationale et à l'utilisation de celle-ci comme instrument de paix entre les nations et les peuples ». Son choix s'imposait à nous.

La société GENE-ELECTRA a assuré un bon fonctionnement technique pour cette manifestation qui a mixé le présentiel (une trentaine de personnes seulement en raison des limitations pour cause de pandémie du Covid19) avec le distanciel (deux à trois cent personnes selon les moments).

La plupart des intervenants étant à distance, les ateliers se sont tous déroulés à distance. Les langues utilisées, avec traductions simultanées : français, anglais, espagnol, chinois. Remerciements à Madame Frédérique Christiaens.

L'animation des deux journées a été prise en charge par :

- Brikena XHOMAQI, Directrice de la LIFELONG LEARNING PLATFORM, et
- Pat McCANN, membre fondateur du CMAtlv, Délégué Général pour l'Amérique du Nord

PROGRAMME DU VI^{ÈME} FORUM POUR LES APPRENTISSAGES TOUT AU LONG DE LA VIE

VERS UN ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL DURABLE DANS LE NOUVEAU CONTEXTE MONDIAL

Le Jeudi 1^{er} juillet 2021

Matin - 10H00-12H30

Séance plénière :

Ouverture Forum

Discours introductifs du sujet par les partenaires officiels et des experts internationaux

Après-midi - 14H00-16H00

4 Ateliers en parallèle :

Atelier 1 : L'ÉDUCATION DEMAIN

At 2 : L'UE ET LES ATLV

At 3 : LES MIGRANTS ET LES ATLV

At 4 : LA MUTATION DE L'ÉCONOMIE

Le Vendredi 2 juillet 2021

Matin - 10H30-12H30

4 Ateliers en parallèle :

At 5 : ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

At 6 : VERS UNE SOCIÉTÉ DE L'APPRENTISSAGE

At 7 : LES SOFT SKILLS

At 8 : L'ÉDUCATION À LA SANTÉ

Après-midi - 14H00-16H00

Séance plénière :

Restitution Ateliers

Interventions de **synthèse et prospective** par des experts

Clôture du Forum

2. LA SÉANCE D'OUVERTURE

Le jeudi 1^{er} juillet 2021 de 10h00 à 12h30

Discours introductif d'**Alexandre GINOYER**, Président du CMAtlv

Allocution de **Margaritis SCHINAS**, Vice-Président de la Commission européenne chargé des questions migratoires et de la promotion du mode de vie européen

Discours d'Ouverture officielle du Forum par Stefania GIANNINI, Sous-Directrice Générale de l'UNESCO pour l'Éducation, représentant **Audrey AZOULAY**, Directrice Générale de l'UNESCO

Interventions institutionnelles pour lancer le Forum et donner des éclairages sur son thème général :

- **Sobhi TAWIL**, Directeur, Les Futurs de l'Éducation et Innovation, UNESCO
- **Sjur BERGAN**, Chef du Département Éducation au Conseil de l'Europe
- **Sonia DUBOURG-LAVROFF**, Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR), représentant la Commission nationale française de l'UNESCO (France)
- **Arja KRAUCHENBERG**, Présidente de la LifeLong Learning Platform (Austria)
- **Igor MAKSIMSTEV**, Recteur de l'Université d'Etat d'économie de St Petersburg (Russie)
- **Hillegje VAN'T LAND**, Secrétaire Générale, Association Internationale des Universités (AIU) ; Executive Director, International Universities Bureau
- **Claude VIVIER LE GOT**, Présidente de la FEDE, Présidente sortante de la Commission Éducation et Culture de la conférence des OING du Conseil de l'Europe
- **JIANG Yuewei**, Président de CPMC, Co-progress Éducation Group (Shanghai, Chine)

Conférence introductive du sujet

David ATCHOARENA, Directeur de l'Institut UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie (UIL) : présentation du rapport « Adopter une culture de l'apprentissage tout au long de la vie »

et **François TADDEI**, Président du CRI, créateur de #LearningPlanet, contributeur du Rapport de l'UIL « Adopter une culture de l'apprentissage tout au long de la vie »

DISCOURS INTRODUCTIF



Alexandre GINOYER
Président du CMAtlv

Merci à vous tous d'être là, si nombreux, intervenants et participants, répartis à de nombreux endroits de la planète. Merci aux traducteurs des 4 langues, français, anglais, espagnol et chinois. Merci aux personnes du Comité de Pilotage qui ont préparé ce Forum, à ceux qui en assurent sa réalisation et à tous ceux qui en gèreront les suites, car nous voulons tous qu'il soit une porte ouverte vers un monde plus humain, plus égalitaire, pacifique, plus respectueux de chaque être humain et de la planète.

Je vous souhaite la bienvenue au nom de tous mes collègues du CMAtlv, qui, je le rappelle, est une ONG partenaire de l'UNESCO, composée uniquement de passionnés bénévoles, tous mus par l'idée que c'est tout au long de sa vie qu'une personne doit pouvoir apprendre par tous moyens, avec les autres, par les autres, pour les autres, dans le présent comme pour le futur. Apprendre donne du sens à la vie. Ne sommes-nous pas « nés pour apprendre » ? Le CMAtlv s'est donné pour objet de faciliter l'accès aux apprentissages pour chaque personne, quels que soient son âge, son genre, sa condition.

Ce VI^{ème} Forum mondial est placé sous le double patronage :

- De l'UNESCO, et je remercie particulièrement Madame Stefania GIANNINI, Sous-Directrice Générale pour l'Éducation, d'être présente parmi nous pour ouvrir officiellement ce Forum dans quelques instants,
- Et du Vice-Président de l'Union européenne, M. Margaritis SCHINAS, qui nous souhaitera également la bienvenue.

Ce Forum mondial est le VI^{ème} organisé par le CMA, après l'UNESCO PARIS en 2008 et 2015, Shanghai en 2010, Marrakech en 2012 et Madrid en 2017. Ils ont tous été réalisés en collaboration avec trois organisations ici présentes, que je salue pour leur fidélité :

- L'Institut de l'Unesco pour l'apprentissage tout au long de la vie,
- Le Conseil international pour l'éducation des adultes,
- Et le Centre Inffo.

D'autres organisations nous ont rejoints plus récemment pour prendre une part active à la réussite de ce Forum. J'évoquerai notre fierté d'avoir obtenu le soutien du Conseil de l'Europe, grâce à M. Sjur BERGAN qui interviendra dans la matinée, la coopération active de la LifeLong Learning Platform dont le Siège est ici à Bruxelles, et les trois partenaires qui nous ont soutenu financièrement : CPMC grâce à son Président Yuewey JIANG, la Fédération européenne des écoles grâce à sa présidente Claude VIVIER LE GOT et la Chambre des salariés du Luxembourg grâce à son Directeur adjoint Carlo FRISING. D'autres enfin nous ont apporté une aide en nature, comme l'Université de Glasgow, Thot Cursus, l'Association Internationale des Universités, l'APapp, le CRI, Learning Planet, la Commission nationale française de l'UNESCO... il serait trop long de les citer toutes et j'en oublierai certainement, je vous renvoie à la liste qui se situe dans le programme. Ce qui importe, c'est que de nombreuses organisations de différentes natures et endroits du monde sont ici réunies par au moins une conviction commune, à savoir que les apprentissages tout au long de la vie sont non seulement un droit dont chaque citoyen du monde doit pouvoir bénéficier, mais surtout un des meilleurs moyens, si ce n'est le principal, pour obtenir le monde de demain et d'après-demain auquel nous aspirons. Tous les sujets qui posent question ont un point commun, c'est qu'ils renvoient aux apprentissages et à l'éducation.

Ce Forum a pour titre « Vers un épanouissement personnel et professionnel dans le contexte actuel ». C'est un vrai challenge ! Tous ensemble, en conjuguant nos efforts, nos talents et nos insondables potentiels, nous pouvons faire un pas marquant sur le bon chemin.

Les forums du CMAtlv sont fondés sur le dialogue, l'échange, la réflexion prospective. Si nous remercions très chaleureusement les intervenants pour leur précieuse contribution, nous leur demandons d'aller plus loin que le simple don de leur savoir même si cela est déjà très méritoire. Nous leur demandons de s'ouvrir aux autres, de participer à une réflexion collective avec les participants et d'aller à la recherche de nouvelles idées, de nouvelles façons de voir les choses, de nouvelles pistes de travail, de nouvelles priorités et de nouvelles motivations pour participer à la construction de ce monde de demain. Donnons sa chance à la sérendipité, l'éclosion de ces trouvailles que l'on n'attendait pas au départ d'une expérimentation !

Compte tenu du chamboulement que nous connaissons par la crise mondiale du Covid, compte tenu de l'urgence qu'il y a à inverser la manière dont nous traitons la planète, et compte tenu des nombreux sujets de révolte au regard de certains dirigeants, d'injustices flagrantes et de dangers qui nous menacent, d'habitudes aujourd'hui inappropriées, nous n'avons pas de temps à perdre en discours convenus et en discussions stériles.

Je remercie les pilotes et les copilotes des ateliers thématiques car ce sont eux qui vont conduire un processus dont le but est d'aboutir à une synthèse de quelques idées-force à investir dans l'avenir.

Avant les ateliers, qui démarreront cet après-midi, nous allons écouter ce matin une succession de conférenciers prestigieux -vous avez vu leur nom sur le programme- qui nous doteront chacun de matériaux précieux à utiliser dans les ateliers. Qu'ils en soient chaleureusement remerciés.

Certains d'entre eux, plus d'autres, seront chargés demain après-midi, après avoir écouté les synthèses des huit ateliers, de proposer des pistes d'actions pour les mois et années à venir. Vous avez compris que ces deux jours sont juste un point d'orgue dans une partition : ils ont nécessité une très importante préparation, riche de rencontres et d'échanges passionnants, et ils seront suivis de travaux qui devront avoir des

applications concrètes, des implémentations dans le réel.

Le vif intérêt que ce Forum suscite n'est pas le fruit du hasard. Si pratiquement tous les conférenciers et intervenants sollicités ont accepté notre invitation, si les participants sont si nombreux, c'est que le Forum arrive au moment juste. Soyons à la hauteur des attentes et des besoins.

La crise sanitaire a créé une opportunité : celle de pouvoir avoir un très grand nombre de participants à distance. Cependant, le « noyau dur » du CMAtlv est sur Bruxelles. Nous avons voulu, par ce symbole, associer plus étroitement notre action à celle de l'Union européenne. Avant donc l'ouverture officielle du Forum qui sera prononcée par Madame GIANNINI dans quelques instants, je vous propose d'écouter quelques mots de bienvenue sur ce territoire par M. **Margaritis SCHINÁS**, Vice-Président de la Commission européenne chargé des questions migratoires et de la promotion du mode de vie européen.

DISCOURS INTRODUCTIF



M. SCHINAS,
Vice-Président
de la Commission
européenne chargé des
questions migratoires
et de la promotion du
mode de vie européen

Mesdames et Messieurs,

Je suis ravi d'avoir l'occasion de vous parler des initiatives européennes en matière de compétences et de l'orientation tout au long de la vie en ouverture de ce forum.

La mise en œuvre de l'apprentissage de qualité tout au long de la vie est devenue un besoin encore plus urgent suite à la pandémie. Il est important que ceci ne reste pas uniquement une priorité au niveau politique, mais que cela devienne une réalité pour tout le monde.

L'égalité d'accès à l'éducation et à la formation est au cœur même de notre tissu social européen :

- La Charte des droits fondamentaux de l'UE stipule que « toute personne a droit à l'éducation et a accès à la formation professionnelle et continue » ;
- Le socle européen des droits sociaux inclut le droit à la formation, à l'apprentissage tout au long de la vie et à la requalification ;
- D'ailleurs, au Sommet Social à Porto le 7 et 8 mai, les partenaires ont renforcé leur engagement en faveur de la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux. Nous nous sommes fixé comme objectif d'ici à 2030, qu'au moins 60% des européens participent chaque année à une formation, favorisant ainsi la qualification, la reconversion, l'employabilité et l'innovation. Cela représente un quasi doublement par rapport à la situation actuelle.

Permettez-moi de brièvement mentionner quelques mesures que la Commission prend afin de contribuer à ces objectifs.

Nous pouvons nous réjouir de voir les succès de l'Union européenne s'étendre à des publics plus nombreux et variés. Ainsi le nouveau programme Erasmus+ soutiendra non seulement les élèves, les écoles et les organismes d'enseignement et de formation professionnels, mais également la mobilité des apprenants adultes. Et ceci avec un budget multiplié par deux.

La volonté de développer une politique en matière des compétences est bien là, mais à l'heure actuelle, il ne s'agit pas encore d'une réalité partout dans l'UE : seulement 0,5% du PIB environ est investi dans l'amélioration des compétences et la requalification des adultes, contre 4,7% du PIB consacrés à l'enseignement public et à l'offre de formation dans son ensemble.

Nous devons tout autant nous engager vers des nouvelles innovations. Ensemble avec les Commissaires Mariya Gabriel et Nicolas Schmit, je travaille actuellement sur deux initiatives majeures que la Commission européenne présentera d'ici la fin de l'année.

D'une part, une approche européenne des micro-certificats (microcredential). Elle sera développée pour contribuer à élargir les opportunités pour tous en offrant des options d'apprentissage plus flexibles, inclusives et modulaires.

D'autre part un compte de formation personnel qui serait disponible au travers de toute l'Union Européenne. Il permettra à chacun de piloter ses besoins de formation tout au long de la vie.

La stratégie européenne en matière de compétences (plan quinquennal adopté en juillet 2020) vise par ailleurs à fournir des orientations et un soutien aux États membres pour intensifier les efforts de reconversion et de perfectionnement dans le contexte de la transition écologique et numérique et de la perturbation des marchés du travail engendrée par la pandémie.

L'un de ses éléments constitutifs vise à fournir des outils qui permettent aux citoyens de développer leurs compétences tout au long de la vie.

Les actions en matière de compétences ont été souvent critiquées car elles ne disposaient pas d'un soutien financier suffisant. Voici donc ce qui a changé : la facilité pour la reprise et la résilience, la pièce maîtresse de l'instrument temporaire pour la relance NextGenerationEU offre aux États membres de vastes possibilités de financement. Pour avoir accès à ces financements, les compétences devraient figurer parmi les priorités dans les plans nationaux pour la reprise et la résilience.

En outre, le Fonds social européen restera une importante source de financement pour les activités nationales de perfectionnement et de reconversion.

Le développement des compétences a toujours été un défi collectif, nécessitant des solutions collectives. C'est ensemble, européen, national, local, public et privé que le changement arrivera.

DISCOURS D'OUVERTURE



S. GIANNINI,
Sous-Directrice
Générale de l'UNESCO
pour l'Éducation.

Chers/Honorables participants,
Vice-président de la Commission européenne
Mesdames et Messieurs,
Chers collègues,

Bonjour,

C'est un grand plaisir d'être ici aujourd'hui pour l'ouverture officielle du 6^{ème} FORUM MONDIAL de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, organisé par le Comité mondial pour les apprentissagesw tout au long de la vie, sous le patronage de l'UNESCO et de Margaritis Schinás, Vice-Président de la Commission européenne.

Ce rassemblement est pour nous aujourd'hui l'occasion d'explorer et de réfléchir au thème du forum, à savoir « Vers un épanouissement personnel et professionnel durable dans le nouveau contexte mondial », à une époque de grands bouleversements sociétaux.

Les défis mondiaux actuels tels que le vieillissement, les migrations, le changement climatique, la numérisation et, désormais, les problèmes de santé, nous font entrer dans une ère nouvelle et instable où les gens sont devenus plus préoccupés et responsables de leur avenir, de leur environnement direct et de celui de la planète. À cet égard, je pense que l'éducation et la formation tout au long de la vie ont un rôle central à jouer pour répondre à ces défis.

Alors que nous entrons dans la dernière décennie de l'agenda #2030, l'apprentissage tout au long

de la vie a un rôle central à jouer. Il ne peut y avoir de retour à la normale. Nous devons doter le plus grand nombre de personnes des compétences nécessaires pour naviguer dans le monde en mutation rapide dans lequel nous vivons.

L'apprentissage tout au long de la vie a un rôle essentiel à jouer dans le redressement du COVID ! Il peut jouer un rôle régénérateur.

Les grandes avancées et les nouvelles possibilités en matière d'apprentissage et d'éducation sont de plus en plus visibles dans le monde entier. Néanmoins, un certain nombre de défis critiques demeurent et appellent des solutions innovantes impliquant des membres informés et engagés de la société.

Je suis convaincu que ce forum peut contribuer à la transformation qui s'impose d'urgence.

Au milieu de la pandémie, le rôle de l'éducation devient de plus en plus important. L'apprentissage tout au long de la vie n'a jamais été aussi essentiel pour relancer la société et son économie.

L'apprentissage tout au long de la vie n'est pas un concept nouveau. Depuis plusieurs décennies, l'apprentissage tout au long de la vie est une aspiration pour les individus et un objectif politique pour les gouvernements. De grands progrès ont été réalisés dans la création des instruments, des structures et des politiques permettant de traduire cette vision en réalité. Pourtant, le fossé entre l'intention et sa réalisation est encore immense pour des millions de personnes dans le monde. De nombreux pays continuent de lutter pour répondre aux besoins éducatifs fondamentaux de leur population.

Au moins 773 millions de jeunes et d'adultes ne possèdent toujours pas de compétences de base en matière d'alphabétisation, dont deux tiers de femmes. Déjà dans le monde d'avant COVID-19, 258 millions d'enfants, d'adolescents et de jeunes n'étaient pas scolarisés, et plus de 617 millions d'enfants et d'adolescents n'atteignaient pas les niveaux minimums de compétence en lecture et en mathématiques.

Nous devons donc intensifier notre action pour soutenir les millions de personnes - dont certaines vivent dans les économies les plus riches - qui sont confrontées à des obstacles financiers et autres qui les excluent de l'apprentissage et les empêchent ainsi de réaliser leur potentiel.

La crise du COVID-19 menace de réduire à néant des décennies de progrès réalisés en matière d'apprentissage. Plus de 1,6 milliard d'étudiants et de jeunes à travers la planète ont été affectés par les fermetures d'écoles et d'universités dues à la pandémie de COVID-19 et, si aucune mesure urgente n'est prise, des millions d'enfants et de jeunes risquent d'abandonner l'école. Par conséquent, si la pandémie a révélé et amplifié les inégalités dans le processus d'apprentissage, elle a également créé une opportunité de repenser l'éducation.

Dans ce contexte, l'UNESCO a rapidement mobilisé des soutiens pour assurer la continuité de l'apprentissage dans le monde en créant la Coalition mondiale pour l'éducation. En effet, dès le début de la pandémie de COVID-19 en mars 2020, l'UNESCO a lancé la Coalition mondiale pour l'éducation, un partenariat international multisectoriel visant à répondre au besoin urgent et sans précédent de continuité de l'apprentissage, en rassemblant 175 partenaires institutionnels de la famille des Nations Unies, de la société civile, du monde universitaire et du secteur privé. Plus précisément, la Coalition mondiale pour l'éducation a sélectionné trois programmes phares, ou domaines d'intervention, portant sur les enseignants, le genre et la connectivité.

Le Forum des générations se déroule - l'éducation des filles, l'IA...

Grâce à son programme phare sur la connectivité, l'UNESCO est le fer de lance d'une initiative mondiale sur l'apprentissage et les compétences numériques pour tous, qui cible les enfants et les jeunes marginalisés et vise à réduire la fracture numérique et à faire évoluer rapidement les systèmes éducatifs. Cette initiative se concentre sur trois des cinq priorités de la déclaration de la réunion mondiale sur l'éducation de 2020 : soutenir les enseignants, investir dans les compétences et réduire la fracture numérique. Le partenariat établi entre les pays de l'E9 permet au Bangladesh, au Brésil, à la Chine,

à l'Égypte, à l'Inde, à l'Indonésie, au Mexique, au Nigeria et au Pakistan de bénéficier de cette initiative mondiale et d'accélérer les progrès en matière d'apprentissage et de compétences numériques en vue de la réalisation de l'objectif de développement durable n° 4 - une éducation de qualité.

En plus de cette initiative, l'UNESCO a organisé le « Forum international sur l'IA et l'avenir de l'éducation : Développer des compétences pour l'ère de l'IA » avec le ministère de l'éducation de la République populaire de Chine et la Commission nationale de la République populaire de Chine pour l'UNESCO. S'appuyant sur le consensus de Pékin, le Forum a partagé des politiques et des pratiques concernant le rôle de l'IA dans l'éducation, en mettant l'accent sur la définition des compétences requises à l'ère de l'IA et sur les stratégies visant à préparer tous les individus à vivre et à travailler efficacement avec l'IA, à comprendre l'impact potentiel de l'IA, ce que l'IA peut faire et ce qu'elle ne peut pas faire, quand l'IA est utile et quand son utilisation doit être remise en question, et comment l'IA peut être orientée pour le bien public. Les compétences liées à l'IA doivent également être développées par tous grâce à des programmes d'apprentissage tout au long de la vie.

Malgré tous les efforts déployés par les gouvernements, l'apprentissage à distance se heurte à de nombreux obstacles, allant du manque d'infrastructures, de connectivité et de contenus à la formation insuffisante des enseignants. La fracture numérique continue de creuser le fossé entre les étudiants urbains et ruraux, et entre les garçons et les filles. Dans un contexte où 2 milliards de femmes sont hors ligne, les contributions de la moitié de la population mondiale continueront d'être laissées de côté si ces écarts ne sont pas comblés et si davantage de filles ne sont pas habilitées à laisser leur empreinte numérique.

À ce titre, je me félicite de l'accent mis par le Forum sur l'équité, l'égalité et l'inclusion. Parmi ces défis, la question de l'équité entre les sexes et de l'éducation des filles revêt une importance cruciale.

À l'UNESCO, nous pensons qu'investir dans l'égalité des genres dans et par les systèmes éducatifs et

les parcours d'apprentissage profite à tous, des familles et des communautés aux villes et aux nations du monde entier.

Le programme phare sur le genre de la Coalition mondiale pour l'éducation mobilise actuellement les membres de la coalition pour qu'ils travaillent ensemble afin de mettre en évidence et de traiter les dimensions de genre de la crise scolaire de COVID-19 et de préserver les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes dans l'éducation au cours des dernières décennies. L'égalité des genres constitue une priorité mondiale pour l'UNESCO et est inextricablement liée à ses efforts pour promouvoir le droit à l'éducation et soutenir la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD). Par exemple, « Son éducation, notre avenir » est la volonté de l'UNESCO d'accélérer l'action en faveur de l'éducation des filles et des femmes en s'appuyant sur les engagements politiques et financiers, ainsi que sur le leadership en faveur des femmes et des filles.

Aujourd'hui, avec le cadre politique fourni par l'Agenda pour le développement durable, un moment historique est arrivé pour faire de l'apprentissage tout au long de la vie le principe organisateur des systèmes et des politiques d'éducation et pour promouvoir de véritables sociétés centrées sur les personnes.

Un droit universel à l'éducation et à la formation tout au long de la vie

Depuis plus d'un an, l'initiative Futurs de l'éducation de l'UNESCO catalyse un débat mondial sur la manière dont l'éducation, l'apprentissage et la connaissance devraient être réimaginés dans un monde de plus en plus complexe, incertain et fragile. Cette consultation a déjà mobilisé près d'un million de personnes et a contribué à alimenter le rapport que prépare la Commission internationale sur l'avenir de l'éducation. Cette mobilisation devrait se concrétiser en novembre 2021 par la publication du rapport d'étape sur l'avenir de l'éducation.

Dans le cadre de l'initiative plus large de l'UNESCO sur l'avenir de l'éducation : l'UIL a produit un rapport prospectif intitulé Embrasser une culture de

l'apprentissage tout au long de la vie (UIL, 2020). Cette publication plaide en faveur d'un changement majeur pour faire de l'apprentissage tout au long de la vie un droit de l'homme. Elle appelle la communauté internationale à promouvoir les biens communs de l'éducation. Elle démontre également que de profondes transformations sont nécessaires pour réaliser l'apprentissage tout au long de la vie pour tous. Et cela ne sera possible que grâce aux efforts conjoints de toutes les parties prenantes concernées, notamment les gouvernements nationaux et locaux, les écoles et les universités, les prestataires d'éducation non formelle, les employeurs, les organisations de la société civile et les communautés.

Prévue l'année prochaine, au Maroc, la septième Conférence internationale sur l'éducation des adultes (CONFINTEA VII) offrira une occasion unique d'explorer les moyens de mettre en œuvre certaines des recommandations du rapport « Les Futurs de l'éducation ». Cet événement mondial examinera les politiques efficaces d'éducation et de formation des adultes dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie, à l'appui des objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies. La conférence adoptera un nouveau cadre d'action qui guidera les États membres dans leurs efforts pour atteindre l'ODD4 et continuer à promouvoir l'éducation au-delà de 2030.

La CONFINTEA VII encouragera les États membres de l'UNESCO à mettre en place des politiques, des mesures incitatives, des cadres réglementaires et des structures et mécanismes institutionnels pour contribuer à une culture des droits de l'homme, à la justice sociale, aux valeurs partagées et à la durabilité.

Mesdames et Messieurs, l'apprentissage tout au long de la vie constitue une dimension transversale de l'Agenda 2030, qui recoupe les 17 ODD. Ce forum est l'occasion de réfléchir à ces thèmes, et de contribuer à inspirer nos engagements collectifs pour construire une culture de l'apprentissage tout au long de la vie et contribuer à construire mieux.

Je vous souhaite à tous un forum fructueux.

SÉANCE D'OUVERTURE

INTERVENTION INSTITUTIONNELLES



Sobhi TAWIL,
Directeur, Les Futurs
de l'Éducation et
Innovation, UNESCO

C'est un plaisir d'être avec vous tous dans ce 6^{ème} forum mondial des apprentissages tout au long de la vie.

J'aimerais partager avec vous quelques idées qui sont issues de l'initiative qui était mentionnée auparavant par la Directrice générale adjointe pour l'éducation Mme Gianini, donc l'initiative sur les futurs de l'éducation.

Il ne s'agit pas d'un exercice de prédire ou de prévoir un avenir lointain mais plutôt d'examiner la conjoncture actuelle, ce moment historique, ce point de crise que nous vivons afin de repenser l'éducation et le savoir, en fonction à la fois du futur probable mais également du futur alternatif possible. Donc cela implique forcément une vision à long terme qui peut nous aider à mieux réfléchir et à agir dans le présent sur la base d'une analyse à la fois rétrospective et prospective.

Et donc, si nous regardons de façon générale les dernières décennies et les tendances, on doit reconnaître les progrès accomplis à différents niveaux :

- Au niveau de la santé
- Au niveau de la réduction de la pauvreté au niveau mondial
- Au niveau de l'éducation
- Et au niveau des opportunités d'apprentissage pour les enfants, pour les jeunes, pour les adultes. Mais on sait aussi qu'il y a de multiples défis anciens et nouveaux qui menacent notre avenir et qui caractérisent le moment présent.

Et tout d'abord, héritage de ces dernières décennies, les questions d'inégalité, l'accroissement

des inégalités au sein de toutes les sociétés, quelque chose qui était identifié comme priorité au lancement de l'Agenda 30 sur les objectifs de développement durable mais également une plus grande disparité dans la répartition des richesses, et on sait que le Covid et ses impacts sur nos sociétés, nos économies, nos systèmes éducatifs, n'ont fait qu'aggraver ces disparités sociales.

Mais peut-être deux transformations en cours qui vont en s'accélégrant et qui marquent notre moment et tout d'abord l'intensification du changement climatique, et il faut reconnaître que les projections récentes des scientifiques quant aux implications et aux conséquences de ce changement sont encore plus graves que ce qu'ils avaient établi il y a 5 ou 6 ans, et deuxièmement les transformations technologiques, que ce soit lié aux avancées en matière de biotechnologie, en matière du numérique et de l'intelligence artificielle, et qui soulèvent des questions éthiques importantes mais également des questions existentielles quant à la nature et la place de l'humain.

Donc, dans ce moment historique, il nous faut changer de cap pour assurer un avenir plus inclusif, plus juste, plus durable pour tous. Et pour changer de cap il nous faut revoir notre conception de l'humanisme, non seulement de redéfinir nos relations avec les autres mais également notre relation avec la planète vivante dont nous faisons partie, ainsi que notre rapport avec la technologie.

Il faut redéfinir et ré-imaginer en fait nos interdépendances. Il ne suffit plus d'apprendre à être, comme l'était la proposition faite, il y a un demi-siècle maintenant, par la commission d'Edgar Faure, il ne suffit plus de se focaliser que sur apprendre à vivre ensemble, qui était une des formules des quatre piliers de la commission de Jacques Delors il y a un quart de siècle maintenant, mais il nous faut apprendre à vivre, à devenir ensemble, et, pour devenir ensemble l'éducation est essentielle, l'éducation est vitale, et en dépit des progrès en matière d'expansion des opportunités éducatives nous savons que

nos approches, nos méthodes, nos modèles, limitent le potentiel transformatif de l'éducation à tous les niveaux.

Donc il nous faut également changer de cap en matière d'éducation, il nous faut repenser le contrat social autour de l'éducation, et repenser ce contrat social implique de redéfinir et de renforcer les fonctions publiques collectives de l'éducation au service de notre humanité partagée. L'éducation doit être vue avant tout comme un effort sociétal, un effort collectif, c'est essentiel pour une coopération renforcée, une action commune qui peut faire face aux défis communs mondiaux planétaires que nous confrontons aujourd'hui.

Redéfinir le contrat social c'est aussi élargir la conception du droit à l'éducation, on l'a entendu tout à l'heure, d'élargir la conception du droit à l'éducation en lien avec le droit à l'information, le droit à la connaissance, certains parlent d'un droit éventuel à la connectivité, le droit à l'apprentissage tout au long de la vie et on va l'entendre avec le rapport « lifelong learning ».

Repenser et redéfinir ce contrat social c'est aussi renforcer les écosystèmes publics d'éducation et depuis la crise du COVID 19 et son impact sur l'éducation et la centralité donnée aux questions technologiques d'éducation à distance et la technologie au service de l'éducation, il nous faut, dans ces écosystèmes publics, inclusifs, aussi renforcer les portails et les plateformes de l'éducation numérique, des ressources numériques publiques dans différents domaines, dans différentes disciplines à des finalités différentes et pour tous les âges.

On a aussi appris que, avec l'expérience du COVID 19, on a réappris ou redécouvert la centralité de l'école comme espace physique, comme espace social et comme pilier de cet écosystème éducatif plus large. On a appris, on a découvert que les écoles sont plus en fait qu'une question d'éducation. C'est aussi une question de santé, de sécurité physique, sociale, émotionnelle, de protection dans certains cas.

On a également redécouvert que l'éducation est plus, et l'éducation scolaire en particulier, qu'une affaire de programmes et de contenus et qu'il y a dans cet espace social qu'est l'école et dans les interactions sociales, tout cet univers d'apprentissage dans les domaines civique, social, culturel qui sont essentiels aux multiples fonctions et finalités de l'éducation.

On a aussi vu que la technologie peut innover. On a redécouvert la fracture numérique mais l'essentiel est de replacer la technologie comme moyen et non comme finalité. Comme moyen au service de l'éducation publique et comme bien commun.

Mais on a vu également la possibilité d'innover, que ce soit avec la technologie ou non et qu'il y avait énormément d'innovation sur cette dernière année et demie dans les domaines des programmes, des curricula, de la pédagogie, de l'évaluation et pas toujours dépendant de l'introduction ou d'une technologie connectée au service de l'éducation.

Donc il y a une marge importante d'innover en éducation et en pédagogie de la coopération et de la solidarité qui met l'accent sur des approches participatives, collaboratives qui visent à vraiment apprendre à apprendre mais aussi comme on a entendu à désapprendre et à réapprendre et donc pour redéfinir ce nouveau contrat social autour de l'éducation il faut un effort collectif. Il doit être porté par un dialogue et un débat public élargi avec toutes les parties prenantes, et c'est dans ce sens que le rapport en préparation par la commission nationale de l'Unesco sur les futurs de l'éducation est finalement une invitation à ce type de débats avec tous les partenaires, organisations de jeunes de la société civile, à tous les niveaux pour contextualiser ces questions dans un débat pour véritablement construire ensemble ce nouveau contrat social en vue de contribuer à un avenir durable, inclusif, équitable pour tous.

SÉANCE D'OUVERTURE

INTERVENTION INSTITUTIONNELLES



Sjur BERGAN,
Chef du Département
Éducation au Conseil de
l'Europe

C'est non seulement un grand honneur mais également un grand plaisir d'être invité à formuler quelques remarques au nom du Conseil de l'Europe à l'occasion de l'ouverture de ce VI^{ème} FORUM MONDIAL POUR LES APPRENTISSAGES TOUT AU LONG DE LA VIE.

Les apprentissages tout au long de la vie nous tiennent au cœur car l'Éducation nous tient à cœur. Celui qui n'apprend plus, n'existe plus.

Mais l'apprentissage ne vient pas tout seul : il doit se baser sur des politiques éducatives. L'ambition du Conseil de l'Europe est de contribuer, en tant qu'acteur européen, à l'élaboration de telles politiques. Et quand nous parlons de l'Europe, nous parlons bien de l'Europe – de toute l'Europe. L'apprentissage tout au long de la vie n'a pas d'autres objectifs fondamentaux que l'ensemble de l'éducation, à savoir :

- la préparation à un emploi durable ;
- la préparation à une vie de citoyens actifs dans des sociétés démocratiques ;
- le développement personnel ;
- le développement et la consolidation d'une base de connaissances approfondie et diversifiée.

Ces objectifs constituent déjà un programme ambitieux. Dans le débat éducatif, il y a peut-être une certaine tendance à mettre en avant la préparation à l'emploi. Elle est sans nul doute importante. Mais notre projet est un projet de société, pas seulement un projet d'emploi.

Ce projet se résume dans les raisons d'être du Conseil de l'Europe : Démocratie, Droits de l'Homme et État de Droit. Il s'opérationnalise entre autres et surtout dans ce que nous appelons l'éducation pour une culture de la démocratie. Les institutions, la législation, et les élections

sont fondamentales pour nos sociétés. Elles ne sauront pourtant être démocratiques que si elles sont basées sur une culture de la démocratie : des attitudes et des façons d'agir qui acceptent que vos opinions puissent légitimement être très différentes des miennes, que nos différences doivent se résoudre par le dialogue plutôt que par la violence, et qui voient la diversité comme une richesse et non pas comme une menace. Cette culture de la démocratie ne saurait ni se construire ni se maintenir sans que l'éducation y joue un rôle clé.

Par conséquent, la culture de la démocratie se reflète également dans notre définition des résultats d'apprentissage. En plus des trois éléments traditionnels, à savoir ce qu'un apprenant :

- Sait
- Comprend
- Et sait faire

S'ajoute un quatrième élément :

- Ce qu'un apprenant est disposé à faire et, par conséquent, à ne pas faire.

Nous voilà devant la dimension éthique de l'éducation. Cette dimension ne saurait pas non-plus se soustraire à l'apprentissage tout au long de la vie.

Les objectifs de l'apprentissage tout au long de la vie sont, donc, ceux de l'éducation, tout court. Mais l'apprentissage tout au long de la vie offre des possibilités d'y inclure ceux qui pour différentes raisons n'ont pas eu des opportunités adéquates à d'autres stades de leur parcours. A observer le débat éducatif, on pourrait conclure que plus une offre est exclusive, plus elle est de qualité. En tant que pouvoirs publics, notre optique devrait être toute autre : un système éducatif de qualité est inclusif et non pas exclusif. Nous ne pouvons pas envisager un bon système d'éducation qui ne donnerait pas aux élèves, aux étudiants, aux apprenants la possibilité de développer pleinement leurs possibilités ainsi que leurs aspirations.

L'apprentissage tout au long de la vie doit être une ambition individuelle mais également de politiques publiques. Comme tout volet de l'éducation, l'apprentissage tout au long de la vie doit contribuer à développer la société que nous souhaitons pour nos enfants et pour nous-mêmes, pour l'Europe et pour le monde.

SÉANCE D'OUVERTURE

INTERVENTION INSTITUTIONNELLES



Sonia DUBOURG-LAVROFF,

Inspectrice générale au
Ministère français de
l'Éducation et de la Recherche,
experte participante au
programme Éducation 2030 de

la Commission nationale française de l'UNESCO,
Présidente du comité des clubs français pour
l'UNESCO, Docteur d'Etat en droit public.

Je suis très heureuse d'être avec vous aujourd'hui. Je vais juste évoquer quelques témoignages parce que nous avons entendu de remarquables interventions, de belles analyses à fois très sincères, très complètes et très justes sur la situation du moment, sur l'approche du contexte dans lequel nous sommes et puis aussi sur l'attention portée aux individus qui au jour le jour continuent d'apprendre. Je ne vais donc pas reprendre des choses qui ont été dites et que j'ai trouvées particulièrement remarquables.

Tout simplement ce que je dirais c'est qu'en tant qu'observatrice active de l'éducation depuis de longues années et en tant qu'européenne convaincue (j'ai longtemps dirigé l'agence nationale française Erasmus +), je voudrais dire que les apprentissages ont été très largement bouleversés par la pandémie mais que ce qui apparaît aujourd'hui, c'est deux choses : que cela n'enlève rien à la nécessité **d'avoir une approche davantage encore individualisée de l'apprentissage**, c'est à dire une attention encore plus grande portée à chacun des individus qui apprend. Chacun des individus porte une identité, une culture et une capacité d'apprentissage. Et ces capacités varient d'un individu à l'autre, et selon le moment où on les prend en apprentissage.

Ce souci constant d'individualiser l'éducation est pris en compte et sans doute doit l'être encore davantage par les institutions scolaires, bien entendu et également par les institutions universitaires mais doit aussi être pris en compte par rapport au rôle des professeurs parce que le

développement de plus en plus important des formations à distance, des formations hybridées ne doit surtout pas faire oublier ce que je viens d'indiquer : **la nécessité que les professeurs soient en permanence eux-mêmes formés**. On parle toujours de celui qui apprend mais on oublie l'enjeu gigantesque pour le monde entier qui est celui de l'augmentation du niveau de compétence des enseignants. Ce niveau de compétence doit être augmenté dans un certain nombre de pays du monde sans doute, voire dans chacun des pays. Il y a aujourd'hui une nouvelle ambition, aussi bien dans l'enseignement scolaire, ou universitaire ou tout au long de la vie, qui est de faire que **chacun de ces professeurs soit mis en capacité de maîtriser les usages numériques**. Parce qu'il ne faut pas se cacher le fait que d'abord la pandémie n'est pas terminée, et que les distances risquent encore de revenir à nous comme un boomerang. Et puis il y a aussi le fait que c'est uniquement par rapport à un usage amélioré, mieux maîtrisé par les professeurs du numérique pédagogique que les innovations pédagogiques apparaîtront. Je ne crois pas du tout à la possibilité de faire apparaître des innovations pédagogiques, des améliorations dans l'acte d'enseigner, si ce n'est par une nouvelle utilisation, un nouvel usage des outils numériques. Ce sont eux qui sont à l'origine, me semble-t-il, des innovations pédagogiques à venir.

C'est sur ces deux idées que je voulais insister, sachant que les distances qui nous séparent ne sont pas abolies par l'usage du numérique dans l'éducation, nous dirons simplement qu'elles sont surmontées. Si elles sont surmontées, les apprenants doivent être compris dans leur individualité, doivent être suivis -même à distance- par des professeurs eux-mêmes bien formés, et doivent être également suivis par des médiateurs pédagogiques qui vont les aider à progresser dès lors qu'ils ne sont pas en liaison directe à la fois de leurs camarades et de leurs professeurs.

Voilà Mesdames et Messieurs quelques réflexions rapides en complément de ce que j'ai pu entendre tout à l'heure et permettez-moi de saluer Alexandre GILNOYER, Yves ATTOU, David ATCHOARENA, et toutes les personnes présentes ici.

SÉANCE D'OUVERTURE

INTERVENTIONS INSTITUTIONNELLES



ROBERTO GUEVARRA,
Président de l'ICAE

Au nom du Conseil international pour l'éducation des adultes, j'aimerais vous dire combien nous sommes fiers. Fiers de pouvoir être l'un des partenaires du CMAtlv. Nous amenons sur la table **l'importance de l'éducation des adultes**. C'est un droit qu'en tant qu'organisation de la société civile, nous voulons absolument revendiquer pour faire avancer le concept d'apprentissage tout au long de la vie. Nous savons combien cela occupe une place centrale dans le Forum qui nous rassemble aujourd'hui. Je vous donne bien le bonjour depuis Melbourne, en Australie, et je vous parle depuis Melbourne. C'est le soir, je ne sais pas quelle heure il est chez vous et quoiqu'il en soit, je suis un migrant des Philippines et je tiens à vous faire parvenir mes plus sincères salutations.

Alors c'est vrai que je suis arrivé en Australie et je crois que ceci représente parfaitement bien le thème de ce VI^{ème} Forum Mondial, à savoir « Vers un épanouissement personnel et professionnel durable dans le nouveau contexte mondial ». Cette histoire de migration a commencé alors que j'étais jeune, étudiant de 3^{ème} cycle dans les sciences de l'environnement, doctorant dans le domaine de l'éducation des adultes. Je suis ici en tant que professeur à l'Université RMEIT où j'enseigne le développement international. Je comprends dès lors, car j'en ai fait l'expérience, l'importance du thème de ce forum mondial, et je suis sûr que tout un chacun, en ligne ou en présentiel, comprend que l'éducation et l'apprentissage continuent à contribuer de manière majeure à notre épanouissement, qu'il soit personnel ou professionnel. C'est ce qui nous

permet de mener une vie digne de ce nom et de participer pleinement à la société. Ce sont des principes majeurs de la vision du CMAtlv. Mais c'est vrai que, comme cela a été mentionné par Madame GIANNINI, ce droit, cette opportunité, tout le monde malheureusement ne peut pas **y accéder sur une base égalitaire**. Et c'est exactement, me semble-t-il, ce dont il faut parler aujourd'hui.

Ceci étant dit, j'ai toute confiance. Je crois que ce qui nous rassemble aujourd'hui va bien au-delà de notre périples personnel. Nous nous rassemblons en tant que pédagogues, en tant qu'organisations pour démontrer l'engagement qui est le nôtre afin de faire avancer l'éducation parce que l'apprentissage doit être reconnu comme étant un droit pour tout un chacun. Il est important de partager un maximum de choses entre nous. Il est important de faire en sorte que notre engagement par rapport à l'apprentissage nous permette de **contribuer à un monde et une société plus inclusifs, plus égalitaires**.

Je sais qu'au niveau de votre Forum, vous voulez parler de ce nouveau contexte mondial dans lequel nous évoluons. C'est vrai que nous subissons de plein fouet l'impact de la pandémie de Covid, et c'est vrai que le nouveau contexte mondial a quelque peu changé. Ceci étant dit, n'oublions pas que si la pandémie a contribué à ce contexte, les inégalités mises en évidence par la pandémie existaient déjà bien avant sa survenue. La pandémie les a tout simplement mis en exergue. Ces inégalités qui se sont vues exacerbées par la pandémie. Nous assistons tous à des inégalités du point de vue sanitaire. Qui a accès à de l'eau propre, à du savon ? Qui a accès à des équipements de protection personnelle ? Qui a accès au vaccin ? Eh bien, il y a également des inégalités sur le lieu de travail. Qui a la possibilité de travailler en télétravail ? Pas tout le monde. Et quel est le travail qui vous donne la possibilité de travailler tout simplement parce que vous avez reçu vos deux doses de vaccin ? Et par rapport aux inégalités d'apprentissage, on peut se poser la question de savoir qui a accès à Internet, à un smartphone, à un ordinateur pour pouvoir travailler depuis chez lui ? Qui a des

parents ou des grands-parents qui connaissent les technologies de l'information et qui peuvent donner un coup de main depuis leur domicile ?

Cela montre le rôle essentiel que l'éducation pour adultes a. Il est important de contribuer à la réalisation d'un apprentissage tout au long de la vie étant donné la pandémie dont nous souffrons et étant donné notamment le changement climatique. Nos vies sont véritablement façonnées par ce nouveau contexte que l'on doit à la pandémie. A cause de cette crise climatique qui est émergente.

Au cours des deux jours que va durer ce forum mondial, nous allons participer à des ateliers consacrés à la santé, les migrants, le genre, les compétences interpersonnelles, le rôle de l'UE... Il est important de reconnaître, de commencer à reconnaître les manifestations multiples que peuvent prendre ces différentes inégalités dont j'ai parlé. Mais, chose encore plus importante, il est important d'**identifier comment tous ensemble nous pouvons contribuer à façonner ce contexte**. Ne devenons pas victimes de ce contexte mondial. J'attends avec impatience d'entendre vos idées et je réinterviendrai en clôture de cet événement et je vous inviterai à partager vos idées lors de la séance de clôture.

Enfin, j'aimerais remercier les membres du CMAtlv. Merci beaucoup d'organiser cette conférence qui intervient à point nommé. Je tiens à remercier tout un chacun. Merci d'avoir pris l'initiative de nous réunir, que ce soit en présentiel ou en distanciel. Je suis fort malheureux de ne pouvoir me joindre à vous physiquement. Mais je crois que cela montre particulièrement bien que le CMAtlv et les autres parties prenantes se rendent compte qu'ils ont une pierre à apporter à l'édifice et qu'ils peuvent véritablement contribuer à l'émergence de ce nouveau contexte mondial.

SÉANCE D'OUVERTURE

INTERVENTIONS INSTITUTIONNELLES



**Arja
KRAUCHENBERG,**
Présidente de la
LifeLong Learning
Platform (Austria)

Un très chaleureux bonjour à tous depuis la LifeLong Learning Platform.

Je m'appelle Arja Krauchenberg et je suis la présidente de l'organisation LLLP basée à Bruxelles qui compte plus de 40 membres, tous des réseaux européens dans le domaine de l'éducation des trois secteurs : l'apprentissage formel mais aussi l'apprentissage informel et non formel. Nos membres couvrent tous les âges et toutes les structures, de l'ECEC aux réseaux universitaires, à la VET, à l'éducation des adultes, aux scouts et à toutes les parties prenantes de l'enseignement et de l'apprentissage : apprenants adultes, enseignants, élèves, parents et organisations de chefs d'établissements.

Nous promovons une vision holistique de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, du berceau au tombeau, en une large coopération intersectorielle entre les organisations de la société civile dans le domaine de l'éducation et de la formation et l'expression des préoccupations des citoyens, étant donné que notre travail est fondé sur les valeurs démocratiques européennes et que nous souhaitons contribuer à :

- Construire des systèmes éducatifs inclusifs et démocratiques,
- Élargir l'accès à une éducation de qualité pour tous les citoyens,
- Accroître la pertinence de l'éducation et l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie pour les sociétés modernes.

Le titre du forum mondial de cette année sur l'apprentissage tout au long de la vie: **VERS UN ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL DURABLE DANS LE NOUVEAU CONTEXTE MONDIAL** cadre très bien avec notre plaidoyer pour une vision holistique de l'éducation qui place l'apprenant au centre de toute action développée non seulement pour lui, mais surtout avec lui ou elle.

La crise sanitaire en cours mais aussi le changement climatique et ses conséquences désastreuses nécessitent de nouvelles solutions, la coopération de tous les secteurs et des idées innovantes. Nous devons cesser d'évaluer les gens en fonction de questions auxquelles nous connaissons déjà les réponses et oser poser les questions sans réponse pour faire face aux défis du XXI^e siècle.

L'atelier 1 traitera donc de l'importante question de l'éducation de demain qui, selon nous, doit être fondée sur un nouveau modèle éducatif qui apporte davantage de recherches et d'apprentissages basés sur le travail dans les écoles en coopérant avec les parties prenantes en dehors du système scolaire, les entreprises et les ONG, les artistes et les journalistes, les clubs sportifs, les spécialistes de divers domaines, qu'il s'agisse de la nutrition, de la protection de l'environnement, de la culture numérique et des médias et de bien d'autres domaines dans lesquels les enseignants, les éducateurs et les praticiens ne sont pas des experts.

L'atelier 2 abordera la question de l'Union Européenne et de sa relation avec l'ATLV. L'ATLV est essentiel au développement positif de sociétés démocratiques qui fonctionnent et qui constituent la base d'une coopération fructueuse au sein de l'UE, mais aussi au-delà. Nous observons actuellement avec une grande préoccupation l'érosion des valeurs démocratiques dans plusieurs pays également au sein de l'UE. Il y a aujourd'hui moins de pays qui suivent un modèle démocratique qu'il y a 20 ans et le populisme d'opter pour un seul leader fort a augmenté au cours de la dernière crise. Ce

n'est pas un phénomène nouveau – en temps de crise, l'appel à des dirigeants forts a toujours été populaire – mais déjà le philosophe grec Aristote, il y a environ 2500 ans, a déconseillé ce modèle en disant que bien sûr, la meilleure forme de gouvernement serait le sage empereur philosophe qui prendrait soin de tout et de tout le monde. Il a également ajouté que la démocratie était la pire forme de gouvernement mais que nous n'en connaissons pas de meilleure car elle est la seule qui est en mesure de garantir qu'un leader peut ne pas être réélu s'il s'avère ne pas être si sage ou philosophe ou attentionné que prévu.

La démocratie ne peut pas être tenue pour acquise, elle doit être défendue tous les jours. Pour préserver la liberté d'expression, de mouvement, d'engagement social, politique, religieux, nous avons besoin de personnes possédant des compétences auxquelles elles peuvent et doivent être formées : pensée critique, résolution de problèmes, créativité, travail d'équipe – collaboration, l'empathie pour être en mesure de discuter et de mettre en œuvre des façons de vivre ensemble en paix, d'utiliser judicieusement nos ressources et de veiller à ce que chacun et chacune puisse développer son plein potentiel unique et participer pleinement à la société.

Dans l'atelier 3, l'un des autres grands défis de notre temps sera le thème principal : la migration. Dans bien des cas, il s'agit d'une conséquence directe des changements climatiques causés par le comportement d'êtres humains qui vivent souvent dans d'autres parties du monde et qui essaient de repousser quiconque veut entrer dans leur pays.

L'atelier 4 de cet après-midi se concentrera finalement sur un nouveau modèle économique, car l'ancien « modèle de croissance » a clairement montré son insuffisance pour résoudre les défis actuels. Une économie circulaire devra être développée et mise en œuvre si nous voulons préserver la planète pour les générations futures. La pandémie a exacerbé les inégalités déjà

existantes, entre autres celle entre hommes et femmes qui sera traitée dans l'un des ateliers de demain mais aussi entre garçons et filles comme l'a mentionné Mme Giannini lorsqu'elle a parlé du nombre d'enfants mais surtout de filles non scolarisés dans le monde entier et de la réduction des chances que les filles retournent à l'éducation formelle.

J'ai également hâte de participer aux autres ateliers qui auront lieu demain et qui aborderont des questions importantes comme l'équité entre les hommes et les femmes. L'atelier 5 se penchera sur le statu quo et abordera certainement les développements futurs.

Les compétences générales seront au centre de l'atelier 7, comme on les mentionne souvent, mais elles sont considérées comme transversales et ne relèvent donc de la responsabilité de quiconque, ce qui signifie qu'elles ne sont pas systématiquement encouragées. En outre, il y a beaucoup de concentration sur l'évaluation et l'évaluation dans l'éducation formelle, comme mentionné précédemment, ne tient pas compte de ces éléments cruciaux.

Le thème de l'atelier 8 « La littératie en santé » a gagné encore plus de pertinence pendant et depuis la pandémie actuelle. Développer les compétences pour surveiller sa propre situation de santé (et finalement celle de ses enfants), prendre les mesures nécessaires au bon moment et maintenir le rythme. L'évolution actuelle est un élément essentiel d'un processus d'apprentissage continu qui peut aider à mener une vie meilleure et plus longue

Dans l'atelier 6, nous parlerons de ce que signifie être une société cognitive. C'est peut-être la réflexion la plus importante, car je crois qu'il est temps de repenser notre discours et de changer notre modèle d'éducation en ce moment crucial et de l'adapter au XXI^e siècle vers la coopération. La création de nouvelles connaissances et la coopération pour trouver des solutions à nos défis communs relèvent d'un processus permanent.

SÉANCE D'OUVERTURE

INTERVENTIONS INSTITUTIONNELLES



Igor MAKSIMSTEV,
Recteur de l'Université
d'Etat d'économie de St
Petersbourg (Russie)

Monsieur le Président Alexander Ginoyer,
Mesdames et Messieurs,

La création et le développement d'une société de l'information moderne exigent des changements fondamentaux dans le concept d'organisation de l'éducation. Dans un passé récent, un diplôme d'études secondaires ou un diplôme d'enseignement supérieur étaient suffisants. De nos jours, ce n'est pas le cas. Nous enregistrons qu'environ la moitié des diplômés du secondaire ne travaillent pas dans le domaine de leurs études. Cela en raison des changements scientifiques, techniques et socio-économiques rapides dans la société, qui offrent les plus grandes possibilités pour une personne d'utiliser ses capacités.

Il convient de noter en particulier les défis de la numérisation accélérée de toutes les sphères de la vie humaine se déroulant aujourd'hui, l'introduction des technologies numériques dans l'éducation, et l'expansion, le format de formation en ligne, etc. Nous notons également que la pandémie de COVID a considérablement accéléré ces processus.

En réponse à ces défis, le concept d'apprentissage tout au long de la vie ou « éducation tout au long de la vie » a émergé. Il est devenu évident que le système éducatif devait être transformé afin de créer les conditions du développement continu du potentiel professionnel et culturel de chaque membre de la société. Il est extrêmement important que ce concept soit soutenu par l'UNESCO.

En Russie, la formation continue est un domaine prioritaire de la politique de l'État. Par exemple, le projet fédéral « Nouvelles possibilités pour tous » en 2019-2025 prévoit le développement à grande échelle du système universitaire de recyclage professionnel des adultes avec une couverture allant jusqu'à 3 millions d'étudiants par année. Pour la première fois dans l'histoire, une plateforme d'intégration gouvernementale pour le lifelong learning incluant un ensemble de services sera créée pour fournir aux citoyens russes la navigation et le soutien dans l'application à divers programmes.

Dans le cadre du programme national « Économie numérique de la Fédération de Russie » pour la période allant jusqu'en 2025, un système complet de formation et d'évaluation de divers types de littératie numérique est en cours de création. Tout cela nous permet de conclure que le système d'enseignement supérieur est un acteur stratégique de l'apprentissage tout au long de la vie et, en particulier, des universités, car elles constituent des priorités du développement des systèmes éducatifs nationaux.

Comment caractériser une université contemporaine en termes d'impact sur le développement de l'apprentissage tout au long de la vie ?

Une université contemporaine, d'une part, est créatrice et gardienne de valeurs fondamentales, fournisseur de personnel pour l'enseignement supérieur et l'économie nationale en général, et, d'autre part, elle a toutes les possibilités de générer des idées dans le domaine d'une approche systématique de l'organisation de l'éducation, y compris sa continuité.

Passons maintenant à l'organisation de l'apprentissage tout au long de la vie dans mon université.

Tout d'abord, nous avons organisé des formations pour les écoliers dans des cours préparatoires à une admission ultérieure aux programmes du baccalauréat.

Deuxièmement, nous gérons des programmes de baccalauréat, de spécialisation et de maîtrise dans huit facultés, à l'Institut des programmes de maîtrise, ainsi qu'à l'Institut international d'économie et de politique. Ces programmes couvrent presque toute la gamme des majors économiques tandis que les spécialistes dans le domaine du droit et de la linguistique sont formés dans les facultés correspondantes. L'université accorde une attention particulière aux programmes internationaux de double diplôme, qui sont mis en œuvre en coopération avec des partenaires de France, d'Allemagne et d'autres pays.

Troisièmement, nous offrons des possibilités d'obtenir des études de troisième cycle dans les programmes de doctorat. Quatrièmement, le domaine le plus important de la formation professionnelle supplémentaire à l'université est l'éducation commerciale dans notre école de commerce, la plus ancienne de Saint-Pétersbourg.

HES est présent sur le marché de l'éducation depuis 30 ans et dispose de l'ensemble de programmes les plus différenciés couvrant presque tous les aspects économiques et managériaux des activités des entreprises et des organisations. Le portefeuille de l'école comprend plus de 15 programmes de recyclage professionnel, environ 100 programmes de formation avancée destinés aux spécialistes et aux managers.

Chez HES, une attention particulière est accordée aux programmes de MBA. UNECON est également présent sur le marché des entreprises de la formation complémentaire, en particulier, l'université phare de Gazprom.

Il est également important de noter que malgré le fait que l'université dispose de grandes capacités et ressources, nous pensons que la condition la plus importante pour assurer la qualité de l'éducation tout au long de la vie est l'échange d'expériences avec des universités étrangères, dans le cadre de projets éducatifs communs.

Il semble que notre expérience montre de manière convaincante à quel point le rôle des universités est important et significatif pour le développement de la stratégie de l'éducation tout au long de la vie à l'échelle nationale et mondiale.

Je souhaite à tous un travail fructueux au Forum! Prenez soin de vous et, s'il vous plaît, restez en bonne santé!

SÉANCE D'OUVERTURE

INTERVENTIONS INSTITUTIONNELLES



Hilligje VAN'T LAND, Secrétaire Générale, Association Internationale des Universités (AIU) ; Executive Director, International Universities Bureau

C'est un réel plaisir, un honneur pour moi d'avoir été invitée à présenter l'Association internationale des universités à ce VIème forum mondial pour les apprentissages tout au long de la vie. L'AIU a été créée en 1950 et donc cette année nous célébrons les 70 ans de coopération internationale. Nous sommes basés à Paris, à l'UNESCO. Nous travaillons avec la communauté de l'enseignement supérieur de manière générale, mais également avec toutes les organisations qui travaillent sur l'avancement de l'enseignement supérieur. Et je vois bon nombre de nos partenaires présents ce matin, d'autres seront dans les ateliers.

Nous félicitons le CMAtlv pour avoir organisé cet événement.

Stefania GIANNINI a demandé une éducation forte pour garantir un avenir pour tous. Sobhi TAWIL a demandé que l'on repense notre contrat social, et Arja KRAUCHANBERG a expliqué clairement pourquoi tous ces ateliers sont tellement importants. Sjur BERGAN a dit dans son introduction que les ATLV sont importants pour nous parce que l'éducation est importante pour tous : *si on n'apprend plus, on n'existe plus*. L'Enseignement supérieur a un rôle très fort à jouer dans ce contexte. L'ATLV est important pour tous puisqu'il permet l'épanouissement non seulement au niveau individuel, ce qui est très important bien sûr, mais également pour l'ensemble de la société. Cela permet d'avancer ensemble vers l'avenir, de développer des compétences pour que nous puissions fonctionner en tant que citoyens démocratiques et de consolider l'acquisition d'une série de valeurs, d'attitudes, de compétences, de connaissances, de compréhension critique, essentielles pour construire nos sociétés. Vous

trouverez cela dans le cadre des compétences du Conseil de l'Europe.

Nous avons besoin de l'ATLV pour de meilleures sociétés. L'ES est un secteur clé, faisant le lien entre le primaire, le secondaire et l'ATLV. L'ES, au tertiaire, est un acteur actif dans développement de l'ES. Comme nous venons de l'entendre du Recteur MAXIMSTEV qui en a donné un excellent exemple. Le rôle de l'ES fait l'objet de recherches insuffisantes au niveau global, et les contributions potentielles de l'ES également semblent sous-exploitées.

Récemment nous avons réalisé avec l'Institut de l'UNESCO pour l'ATLV de Hambourg une étude sur l'ES pour promouvoir l'ATLV. Cette étude a pour objectif de développer une réflexion basée sur les connaissances sur comment et dans quelles mesures les universités contribuent à la mise en œuvre de l'ATLV. Et également comment le développer. Cette étude fait partie de nos travaux d'une façon générale puisque nous travaillons pour promouvoir l'ES au niveau mondial avec l'Agenda 2030 et les 17 ODD. Cela nous permettra de mieux comprendre comment avancer sur l'Objectif numéro 4 pour une éducation de qualité. L'étude permettra de montrer comment l'ES s'engage, avec l'ATLV, où il faudra le transformer et où il aura l'opportunité de renforcer ses actions. Certains résultats préliminaires de l'étude seront présentés, en particulier aujourd'hui durant l'Atelier 1, « L'Éducation de demain », et le rapport lui-même sera lancé en préparation de la conférence mondiale de 2022 de l'UNESCO, et débouchera sur un rapport complémentaire sur « Embrasser une culture de l'ATLV ».

A l'avenir l'ATLV sera un levier très important, surtout dans ce monde touché par le COVID19. L'inégalité est un point très important, comme cela a été souligné par Roberto GUEVARA. L'ES devra être soutenu par les politiques à tous les niveaux, y compris au niveau gouvernemental, Alexandre GINOYER a bien expliqué pourquoi. L'ES est effectivement un partenaire stratégique dans ce processus.

Je me réjouis des débats que nous avons aujourd'hui, y compris sur le rôle de l'ES dans les ateliers, et je me réjouis d'entendre les conclusions des ateliers si soigneusement organisés pour susciter un véritable débat. Bonne conférence !

SÉANCE D'OUVERTURE

INTERVENTIONS INSTITUTIONNELLES



Claude VIVIER LE GOT,
Présidente de la FEDE,
Présidente sortante de la
Commission Éducation et
Culture de la conférence
des OING du Conseil de
l'Europe

Mesdames, Messieurs, Chers participants, quel plaisir pour moi d'être parmi vous et de revoir de nombreux visages connus après ces longs mois au cours desquels les événements institutionnels ont été très limités ! Je remercie chaleureusement le Comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie de me donner la parole pour introduire son 6^{ème} Forum. Je suis la Présidente de la Fédération Européenne des Ecoles (FEDE), Organisation Internationale Non Gouvernementale (OING) rassemblant près de 500 établissements d'enseignement et de formation dans une quarantaine de pays. La FEDE conduit notamment diverses actions de plaidoyer dans le domaine de l'éducation, de la formation professionnelle et des apprentissages tout au long de la vie. Depuis quinze mois, le secteur de l'éducation et de la formation a été fortement impacté par la pandémie. En 2020, la crise du coronavirus a perturbé le processus d'apprentissage de plus de 1,5 milliard d'apprenants. Selon l'OCDE, près de 24 millions d'enfants risquent d'abandonner leur scolarité et seront privés d'un accès à l'éducation dans les années à venir. La précarité et la solitude des étudiants ont augmenté et le décrochage de certains apprenants s'est accentué avec la généralisation de l'enseignement à distance. Le recours au numérique a entraîné de nombreuses inégalités remettant en cause le droit fondamental qu'est le droit à l'éducation. L'absence de rencontres, d'échanges conviviaux et de partage a impacté les liens sociaux des apprenants. Une détresse psychologique s'est répandue dans la communauté apprenante, dont les conséquences à long terme sont encore difficiles à évaluer. Dans un monde où les règles et les contraintes s'empilent

et où l'on perd prise avec sa vie, l'éducation et la formation représentent des vecteurs de sens et structurent les perspectives des étudiants. Les ONG internationales comme les associations locales se doivent alors de proposer des repères et un cadre structurant, qui offrent la possibilité de se projeter dans le futur. La FEDE, aux côtés d'autres acteurs de la société civile, s'est ainsi efforcée de multiplier les initiatives pour accompagner ses membres et ses apprenants pendant cette période d'incertitudes. Dans ce contexte, il est nécessaire d'agir pour une éducation de qualité qui permette un épanouissement personnel et professionnel durable pour tous.

A cette fin, l'éducation et les systèmes éducatifs doivent être réimaginés, repensés et mis à jour au vu des conséquences dramatiques de la pandémie. En effet, cette crise a poussé le monde éducatif à innover, à s'adapter, à se moderniser pour mettre en place des outils prenant davantage en compte la spécificité des établissements d'enseignement et la singularité des itinéraires de chaque apprenant.

Cette crise a mis en lumière des pistes d'amélioration et invite les acteurs du secteur à plus d'agilité et d'adaptabilité. L'éducation n'est pas seulement un droit humain fondamental, c'est un droit dont la réalisation influe directement sur l'exercice de tous les autres droits. Quand les systèmes éducatifs ne fonctionnent pas, la paix, la prospérité et la bonne marche des sociétés ne peuvent plus être garanties. Les innovations récentes ont fait apparaître des perspectives prometteuses mais ces changements ne pourront être pérennes qu'à condition de ne laisser personne de côté. Pour conserver toute leur pertinence, les établissements scolaires devront réinventer leurs environnements pédagogiques de sorte que le numérique élargisse et complète, sans pour autant remplacer, les relations entre apprenants et enseignants, notamment en faisant évoluer les référentiels pédagogiques face à la place croissante du contrôle continu et des évaluations dématérialisées. Après cette introduction générale, il m'a été demandé de vous présenter quelques pistes de réflexions pour chacun des huit ateliers prévus lors de ce Forum.

Pour rappel, les ateliers collaboratifs sont fondés sur des échanges d'expériences diverses et complémentaires, au service d'une problématique commune. Ces huit ateliers vont permettre d'aborder sous divers angles les thématiques principales du Forum d'aujourd'hui. Pour chaque atelier, je vais donc vous proposer sans rentrer dans les détails quelques problématiques qui me semblent pertinentes pour enrichir les discussions.

Pour l'atelier n°1 intitulé « L'éducation demain », les participants pourraient se pencher sur :

- La redéfinition du droit à l'éducation pour y inclure la connectivité et le droit d'accès à internet, compte tenu de la fracture numérique croissante ;
- La question de l'empathie à l'égard des apprenants dans un contexte éducatif dégradé ;
- Le rôle des ONG et des structures éducatives ;
- La question de la fiabilité des examens, de l'adaptation des contenus pédagogiques aux différents publics et de la valeur des diplômes ;
- Les enjeux de l'inclusion dans l'éducation et les leviers de sa mise en œuvre.

Pour l'atelier n°2 « L'UE et les apprentissages tout au long de la vie (ATLV) », je vois trois points à mettre en avant :

- Les travaux et les activités de l'Agence européenne pour l'apprentissage ;
- Le programme Erasmus + et ses nombreux débouchés pour les organisations travaillant dans l'éducation et la formation ;
- Le rôle pivot de la Lifelong Learning Platform

Pour l'atelier n°3 « Les migrants et les ATLV », quatre sujets me paraissent d'intérêt :

- L'intégration sociale des migrants par l'apprentissage ;
- Le problème de la pénurie de main d'œuvre persistante dans de nombreux secteurs (agriculture, sécurité privée, nettoyage, l'hôtellerie-restauration, etc.) ;
- Les migrants et leur rôle dans la reprise économique à venir ;
- L'apprentissage linguistique en lien avec les questions d'intégration et de mobilité professionnelle.

Pour l'atelier n°4 « La mutation de l'économie », les participants pourraient aborder :

- L'urgence dans l'apprentissage et l'émergence des nouveaux métiers : par exemple, le secteur de la logistique qui se transforme et se numérise, ce qui fait apparaître de nouveaux métiers ou compétences liés aux possibilités offertes par le Big data ;
- La redéfinition de la valeur des métiers et l'impact sur les grilles des salaires ;
- Les dérives de l'ubérisation d'une économie de plus en plus mondialisée et le retour au local ;
- Le potentiel non exploité des systèmes d'apprentissage pour créer de la richesse.

Pour l'atelier n°5 « Egalité femmes-hommes », quatre sujets me paraissent d'intérêt :

- La sous-représentation des femmes dans les schémas d'apprentissage actuels ;
- L'accentuation des inégalités femmes-hommes à cause de la pandémie ;
- Les biais de sexe des plateformes numériques ;
- Le temps des villes et les nouveaux rapports femmes-hommes.

Pour l'atelier n°6 « Vers une société de l'apprenance », il me semble approprié de traiter :

- Des liens complémentaires entre apprenance et apprentissage ;
- Du développement des apprentissages mixtes en présentiel et en distanciel ;
- La nécessité de penser l'éducation et les ATLV comme facteur et vecteur du changement social : vers une société apprenante.

Pour l'atelier n°7 « Les soft skills » (Compétences douces), trois questions me semblent importantes :

- La reconnaissance de l'éducation informelle ;
- La question de la correspondance entre formations pédagogiques et compétences nécessaires pour s'insérer sur le marché du travail ;
- Les compétences numériques et vertes.

Enfin, pour l'atelier n°8 « L'éducation à la santé », les participants pourraient traiter :

- Des liens entre professionnels du secteur sanitaire, du secteur agricole, du secteur social et du secteur de l'éducation ;

- Des conséquences psychologiques de la crise sanitaire sur les apprenants ;
- De la portée, de la confiance et de l'impact de la parole scientifique dans le contexte de la pandémie ;
- De l'éducation à l'alimentation et au goût.

Je suis certaine qu'échanger sur l'ensemble de ces questions devrait faire émerger des pistes sérieuses pour permettre « l'épanouissement personnel et professionnel durable de tous dans le nouveau contexte mondial » afin que tous ensemble, nous puissions réimaginer l'éducation.

Je vous remercie pour votre attention. Bonnes discussions, Bon Forum.



SÉANCE D'OUVERTURE

INTERVENTIONS INSTITUTIONNELLES



JIANG Yuewei,
Président de CPMC,
Co-progress Education
Group (Shanghai,
Chine)

Cher Président, et chers collègues du CMAAtlv.

C'est un grand plaisir de vous rencontrer à nouveau.

J'espère que tout va bien pour vous dans cette situation de pandémie mondiale.

CPMC et moi-même travaillons ensemble depuis environ 10 ans. Pendant ces 10 années nous avons déjà réalisé beaucoup de choses avec le CMAAtlv. Nous avons créé des territoires apprenants avec le CMAAtlv. Maintenant, nous mettons en pratique les territoires apprenants du CMAAtlv en Chine. Nous avons déjà créé plusieurs sociétés apprenantes.

À l'avenir, nous espérons pouvoir travailler ensemble pour les labelliser et améliorer la réputation du CMAAtlv dans le monde.

Nous espérons pouvoir vous rencontrer à nouveau.

Autre chose : CPMC, dans l'esprit des territoires apprenants du CMAAtlv, a créé l'année dernière l'UCMT. Ce qui signifie University of Corporation Management and Technology. C'est novateur et c'est bien plus qu'une université qui fournit des programmes d'apprentissage. Il s'agit de programmes de formation et de diplômes certifiés. C'est aussi pour offrir des services aux villes, aux entreprises ainsi qu'aux individus.

Nous espérons travailler davantage avec le CMAAtlv et nous espérons qu'UCMT puisse entreprendre les tâches que le CMAAtlv veut promouvoir concernant

les territoires apprenants en Chine et en Asie. Nous espérons un grand succès quant à la promotion des territoires apprenants et l'apprentissage tout au long de la vie.

Je suis désolé de ne pas avoir pu assister à la conférence sur place pour tous vous rencontrer, mes chers amis.

Je suis d'ailleurs impatient de vous rencontrer afin de discuter de l'apprentissage tout au long de la vie et de nos nouveaux concepts de technologie numérique concernant cet apprentissage tout au long de la vie. Nous espérons vous rencontrer et nous espérons également pouvoir vous accueillir, collègues et amis, en Chine et en Asie afin que vous puissiez en apprendre davantage sur ce processus.

J'espère pouvoir vous accueillir bientôt.

CONFÉRENCE INTRODUCTIVE



David ATCHOARENA,
Directeur de l'Institut
UNESCO pour
l'apprentissage tout
au long de la vie (UIL) :
présentation du rapport
"Embracing a culture of
Lifelong Learning".

Tout d'abord je voudrais dire que c'est un réel plaisir pour moi de participer à ce VI^{ème} forum mondial pour les apprentissages tout au long de la vie.

Beaucoup de choses ont déjà été dites depuis le début de la matinée vous avez déjà rassemblé un panel riche et très varié et cette année le forum est placé sous le signe de la durabilité notamment dans le contexte de la covid 19 et dans une perspective d'épanouissement tant personnel que professionnel et c'est ce fil conducteur qui va nous guider pendant ces deux journées de discussion à travers les ateliers que vous avez programmés.

Je voudrais rappeler, souligner que cette thématique est en parfaite résonance avec la vision portée par l'Unesco à savoir une vision humaniste de l'apprentissage tout au long de la vie, une vision qui promeut des sociétés inclusives et durables et vous l'avez déjà perçu à travers les interventions de la Directrice générale Stéfania Gianini et de Sobhi Tawil notamment qui pilote et anime les travaux de la commission internationale sur les futurs de l'éducation. L'apprentissage tout au long de la vie est centré sur les personnes et fondé sur les droits humains et son objectif est de donner à chacun la possibilité de réaliser pleinement son potentiel, c'est précisément l'épanouissement personnel qui est évoqué dans le titre de ce forum.

D'un point de vue normatif, la question est aujourd'hui de savoir comment passer du droit

à l'éducation, bien établi dans la législation au niveau national mais aussi international à un droit à l'apprentissage tout au long de la vie et je reviendrai sur cette question un peu plus loin dans mon intervention.

Compte tenu des changements structurels auxquels le monde est confronté aujourd'hui, vieillissement de la population, augmentation des migrations, mutation du marché du travail et émergence des sociétés numériques, l'apprentissage tout au long de la vie est plus nécessaire que jamais et je crois que nous l'avons déjà entendu ce matin. Il y a un large consensus sur ce point, au moins au niveau des principes. En même temps, pour de nombreux pays la question des besoins fondamentaux en matière d'alphabétisation n'est pas encore réglée et en réalité pour une part importante de la population mondiale l'apprentissage tout au long de la vie reste ainsi une aspiration pour ne pas dire une utopie.

Depuis 2015 et l'adoption des objectifs de développement durable, en particulier l'objectif 4 sur l'éducation, l'apprentissage tout au long de la vie n'est pas seulement une aspiration c'est aussi un engagement de la communauté internationale. En outre l'apprentissage tout au long de la vie a pris une nouvelle importance dans le contexte de la pandémie de covid 19 qui a provoqué des changements structurels et durables dans l'offre d'apprentissage avec la généralisation de l'enseignement à distance et en ligne.

Dans ce contexte, le défi de l'apprentissage tout au long de la vie consiste plus que jamais à transformer cette aspiration et cet engagement en réalité. Comment adopter une culture de l'apprentissage tout au long de la vie ? C'est précisément la question à laquelle l'UIL a tenté de répondre dans une récente publication intitulée « adopter une culture de l'apprentissage tout au long de la vie » qui a bénéficié du concours d'un groupe international d'experts de diverses disciplines qui ont examiné l'apprentissage tout au long de la vie à travers une approche transdisciplinaire et vous aurez dans quelques

instants l'occasion d'entendre François Taddéi qui est l'un des auteurs de ce rapport. Alors ce document propose dix messages clé, c'est beaucoup mais je souhaiterai avec vous en souligner uniquement quelques-uns :

Reconnaître l'apprentissage tout au long de la vie comme un bien commun constitue un point de départ important.

L'apprentissage tout au long de la vie ne peut pas reposer uniquement sur le marché ou sur le secteur public, son organisation implique un large éventail d'acteurs au-delà des entreprises et des états, groupes communautaires, organisations de la société civile et villes, j'y reviendrai plus loin.

En tant que bien commun l'apprentissage tout au long de la vie procède d'un éco-système diversifié, son contenu répond aux besoins définis par les individus et les entreprises, mais il reflète également les défis mondiaux tels que le développement durable, la numérisation, la santé ou la citoyenneté mondiale. En tant que politique publique l'apprentissage tout au long de la vie est un objet complexe. Il doit être transdisciplinaire et intersectoriel dans sa conception, répondant à une diversité d'objectifs politiques pour l'éducation, l'emploi, la santé, et il doit être également interministériel dans sa mise en œuvre, obligeant les ministères sectoriels à coordonner leur action et parfois à travailler ensemble à la mise en œuvre.

La technologie et l'intelligence artificielle apparaissent comme des forces clé qui façonnent l'apprentissage tout au long de la vie, ce point a déjà été évoqué ce matin par plusieurs orateurs.

Elles apportent des outils nombreux et puissants, grâce à la technologie chacun peut désormais apprendre ce qu'il veut, quand et où il veut.

Avec la technologie apparaissent également de nouveaux acteurs qui tentent à façonner l'avenir de l'apprentissage et c'est un point dont il faut être particulièrement conscient.

La technologie étant développée et contrôlée par le secteur privé, son utilisation de l'éducation peut-elle devenir un bien commun ? Les applications pour l'apprentissage et les systèmes de gestion de l'apprentissage peuvent-ils être conçus conjointement avec les apprenants ? Quel type de réglementation est nécessaire ? Et à cet égard je voudrai signaler que l'Unesco travaille actuellement à la mise au point d'une recommandation internationale sur l'éthique de l'intelligence artificielle qui aura bien sûr également une résonance dans le domaine de l'éducation.

Bien que l'apprentissage tout au long de la vie fasse de plus en plus appel à la technologie l'espace demeure une variable déterminante pour concevoir, organiser, coordonner les écosystèmes d'éducation et de formation et je voudrais insister sur ce point.

Le niveau local en particulier, ville, quartier, village, communauté et bien sûr famille constituent une échelle pertinente pour promouvoir les processus d'apprentissage et faire en sorte que les contenus et les modalités soient conçus plus près des gens et avec eux.

La crise de la covid 19 nous l'a rappelé brutalement, l'apprentissage constitue une pratique sociale. Il s'agit d'apprendre des autres et avec eux ce ne peut être un processus isolé déconnecté du champ social et entièrement dispensé à distance.

Apprendre tout au long de la vie c'est aussi apprendre ensemble, tisser un lien social, bâtir du collectif. Et à cet égard, les villes sont des lieux propices à la promotion à l'apprentissage tout au long de la vie pour tous, en raison de leur densité de population, des infrastructures et des moyens dont elles disposent et des compétences dont elles jouissent en tant que collectivités territoriales. Ainsi le concept de villes apprenantes fournit un cadre collaboratif orienté vers l'action pour relever les divers défis auxquels les villes sont confrontées.

L'expérience des villes membres du réseau Unesco des villes apprenantes, plus de deux cents villes dans le monde, illustre comment la mise en pratique de ce concept permet aux apprenants de devenir des acteurs du changement au niveau local, à travers des initiatives en matière d'urbanisme, de protection de l'environnement, de promotion de la santé ou de développement local. Les initiatives locales et participatives sont essentielles pour réaliser le potentiel de l'apprentissage tout au long de la vie, pour l'épanouissement personnel bien sûr mais aussi pour favoriser la citoyenneté active et la cohésion sociale.

L'un des messages clé du rapport est de reconnaître l'apprentissage tout au long de la vie comme un droit humain et je voudrais terminer sur ce point.

Une telle reconnaissance constituerait en quelque sorte un prolongement naturel de la vision de l'Agenda 2030 pour l'éducation qui consiste à ne laisser personne de côté. Le droit à apprendre serait ainsi élargi de la scolarisation à la garantie de possibilité continue d'apprentissage tout au long de la vie. La reconnaissance de ce nouveau droit comporte une dimension individuelle mais aussi une dimension sociale. Elle exige une approche de l'éducation centrée sur l'apprenant, reconnaissant les individus comme des apprenants autonomes capables de gérer leur biographie d'apprentissage personnelle. Dans le même temps, la valeur des processus d'apprentissage pour le bien commun doit être pleinement reconnue.

Cette dimension sociale met l'accent sur l'apprentissage comme moyen de parvenir à des objectifs au niveau collectif, elle peut évoquer une éthique de la sollicitude, l'étude du care, apprendre non seulement de soi mais aussi des autres et de la planète et je pense que François Taddei reviendra sur cette question.

En tant que droit social universellement accessible à tous les citoyens, le droit à l'apprentissage tout au long de la vie constituerait un indicateur de

justice sociale. Reconnaître l'apprentissage tout au long de la vie comme un droit humain devrait impliquer la reconnaissance, la validation et l'accréditation des acquis, la libre disponibilité des ressources éducatives et des technologies ouvertes, la prise en compte des groupes vulnérables et l'intégration effective de ce droit dans la législation et je voudrais rappeler à ce titre que la question de l'égalité entre les genres constitue toujours une question très importante mais aussi un défi. Je voudrais rappeler que se tient actuellement à Paris, le forum « génération égalité » qui a démarré hier, 26 ans après la conférence de Pékin et qui va évoquer cette question en profondeur. Je pense qu'il faut rappeler que l'apprentissage tout au long de la vie constitue également un instrument important pour l'autonomisation des femmes et la promotion de l'égalité entre les sexes.

En conclusion, faire de l'apprentissage tout au long de la vie une véritable réalité pour tous exige un changement radical, une transformation culturelle impliquant de nombreux acteurs, gouvernements, individus et employeurs mais aussi collectivités locales et communautés.

Au-delà des objectifs d'épanouissement personnel et d'adaptation aux mutations du travail, la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie, et à terme sa reconnaissance en tant que nouveau droit humain forme des leviers puissants pour relever collectivement les défis du 21^{ème} siècle et façonner également l'avenir de nos sociétés démocratiques.

SÉANCE D'OUVERTURE

CONFÉRENCE INTRODUCTIVE



François TADDEI,

Président du
CRI, créateur de
#LearningPlanet,
contributeur du
Rapport de l'UIL

« Adopter une culture de l'apprentissage
tout au long de la vie »

Merci David de ce panorama très complet du rapport et de l'ensemble des défis qui sont devant nous par rapport à ces sujets, je pense que l'Unesco et en particulier l'institut dirigeant, jouent un rôle clé pour accompagner la communauté internationale dans la prise de conscience de ces sujets et en particulier dans la création de ce nouveau droit humain qui me semble absolument essentiel.

Je pense que tu as parlé des apprentissages des individus, tu as parlé de villes apprenantes, en fait la notion d'apprentissage est non seulement tout au long de la vie mais aussi à tous les niveaux des organisations humaines. D'abord, fondamentalement, une des choses qui différencie les humains d'autres espèces c'est notre capacité dès le plus jeune âge à apprendre les uns des autres et c'est probablement ça qui a permis l'explosion cognitive et notre évolution vraiment impressionnante qui nous amènent aujourd'hui à être une espèce toujours plus nombreuse sur cette planète, ce qui pose tout un tas de nouveaux défis et donc il faut apprendre tout au long de la vie c'est un droit mais c'est probablement aussi un devoir. Alors je ne sais pas si on va l'inscrire comme un devoir dans les organisations internationales et dans le droit mais moi je le vois comme un devoir parce-que dans un monde qui change on ne peut pas faire autrement que d'apprendre d'abord, fondamentalement, mais également on a besoin de développer une réflexivité sur ce que l'on apprend et sur pourquoi on l'apprend, voire il faut apprendre à désapprendre parce qu'il y a un certain nombre

de réflexes, par exemple celui de surconsommer qui ne doivent pas nécessairement être maintenus si on veut pouvoir tous vivre ensemble sur cette planète sans en épuiser les ressources trop rapidement.

Donc on a absolument besoin à la fois d'apprendre individuellement mais aussi collectivement et nos organisations, tu parlais de villes apprenantes, beaucoup d'organisations se considèrent comme des organisations apprenantes, probablement de plus en plus, mais je pense qu'on a besoin de réflexivité à la fois individuelle et collective sur ce que c'est qu'apprendre.

Apprendre à apprendre ce n'est pas complètement évident. Déjà pour un individu savoir que l'on apprend mieux quand on dort bien, par exemple, pour un enfant ça n'a rien d'évident, qu'on apprend mieux si on ne fait pas dix choses à la fois ça n'est pas complètement évident en particulier à l'époque du digital où on a tellement de sollicitations.

Mais apprendre à apprendre en tant qu'organisation ce n'est pas complètement évident et aujourd'hui les nouvelles manières d'apprendre sont toujours possibles et en plus on a pas le monopole de l'apprentissage multidimensionnel puisqu'aujourd'hui les machines peuvent aussi apprendre, beaucoup d'animaux apprennent bien sûr, mais le fait que les machines puissent apprendre et qu'elles puissent apprendre de vastes domaines de données beaucoup plus nombreux que nous, il se passe des choses qui sont assez distinctes. Et donc je pense qu'il faut arriver à concevoir une manière de repenser ces apprentissages et tu as parlé de ce rapport, et en particulier dans ce rapport une des dix recommandations, c'est celle de faire de la recherche sur ce sujet. Et je pense qu'on a besoin de faire une recherche, on a besoin de faire une recherche ouverte, une recherche multidisciplinaire, une recherche qui implique les citoyens, qui implique tous les apprenants, qui implique évidemment les éducateurs, ceux qui s'intéressent à tous les âges de la vie et on a besoin de partager ces nouveaux biens communs

dont tu parlais très bien tout à l'heure, en disant : comment est-ce qu'on peut co-créditer de nouvelles manières d'apprendre et de nouvelles manières d'apprendre les uns des autres. On a toujours appris les uns des autres en face à face mais aujourd'hui on peut apprendre les uns des autres à l'échelle digitale, et en plus on a les nouveaux défis, la pandémie nous a démontré à quel point à la fois le digital pouvait nous aider et en même temps combien ce n'était pas la panacée. On a le plaisir d'interagir via le digital aujourd'hui mais évidemment on préférerait être face à face parce qu'on aurait des discussions en amont, en aval, qui seraient encore plus riches et elles sont absolument essentielles dans ces apprentissages.

Cette capacité à apprendre ce que l'on apprend le mieux du digital et ce que l'on apprend le mieux en face à face, ce qu'on apprend mieux dans un livre et ce qu'on apprend le mieux en travaillant ou en vivant, je pense que cette capacité là à apprendre à être peut-être des êtres humains qui savent prendre soin, tu l'as dit très bien tout à l'heure, et cette capacité à prendre soin déjà de soi-même, alors que l'on a tellement de sollicitations qu'on peut en oublier nos propres besoins et d'autant qu'une bonne partie de ces sollicitations est addictive : les outils numériques sont addictifs et beaucoup d'autres choses sont addictives, donc apprendre à prendre du recul, éventuellement apprendre à éteindre ces outils c'est très important pour prendre soin de soi.

Mais prendre soin des autres c'est essentiel, en tant qu'être humain aucun de nous n'aurait survécu à la naissance parce-que nous naissons profondément vulnérables et aucun d'entre nous n'aurait survécu si on n'avait pas des adultes qui avaient pris soin de nous à l'époque et cette capacité à prendre soin les uns des autres est absolument essentielle. Mais aujourd'hui on voit toujours plus combien les traditions ancestrales qui prenaient soin de l'environnement sont encore plus nécessaires et surexploiter l'environnement c'est potentiellement courir à la catastrophe et je pense que l'ensemble de la communauté internationale en prend conscience, un certain nombre de rapports du GIEC et l'IBPS le

soulignent, mais malheureusement il faut que ce ne soit pas simplement le fait de certains rapports il faut que ce soit une prise de conscience générale des individus et des organisations, c'est-à-dire que les organisations doivent aussi prendre soin de la planète pas simplement des individus. Et donc, on a besoin de prendre soin comme jamais et on a besoin en fait de repenser la manière dont on apprend à prendre soin de soi et de la planète simultanément et il y a des nouvelles manières de le faire, de nouvelles manières, c'est l'objectif 4 et 4.7 en particulier qui nous invitent dans les ODD à penser ça, mais on a besoin de mutualiser les meilleures manières de transmettre ça aux jeunes et aux moins jeunes, à ceux qui sont en position de pouvoir de décision puis à tous les autres également et ça c'est un défi colossal parce-que si on est pas capables de le faire on sait que collectivement on va dans le mur et donc on a non seulement ce droit d'apprendre tout au long de la vie mais ce devoir d'apprendre tout au long de la vie, et ce devoir d'apprendre à prendre soin de soi, des autres et de la planète pour le bien-être de chacun et en particulier des générations à venir. Et je pense que parmi les droits qui sont peut-être à inventer, il y a un droit qui manque en fait dans les droits des plus jeunes, c'est le droit de demander des nouveaux droits et je pense que ce droit à prendre soin de soi, des autres et de la planète est un droit qu'assez spontanément ils revendiquent dans nos rues et sur les réseaux sociaux et je pense qu'être capables de co-construire de manière multigénérationnelle de nouveaux droits dont celui d'apprendre tout au long de la vie, de prendre soin de soi et des autres et de la planète me semble absolument essentiel.

Vraiment merci pour cette invitation et puis ravi de pouvoir échanger avec vous aujourd'hui et probablement dans les jours, les mois et les années à venir.

3. LES 8 ATELIERS THEMATIQUES

DES ATELIERS COLLABORATIFS

Les ateliers collaboratifs, primordiaux dans les Forums du CMAtlv, sont fondés sur des échanges d'expériences diverses et complémentaires, au service d'une problématique commune. Il s'agit, pour tous les participants et intervenants, de s'enrichir mutuellement pour pouvoir mettre ensuite en application les acquis, en les adaptant aux différents contextes. Les témoignages laisseront une large part aux questions, aux analyses comparatives et prospectives, aux suggestions, bref à la possibilité d'une émergence d'intelligence collective au service de la recherche de progrès.

Chaque atelier donnera lieu à quelques éléments de synthèse prospective qui seront rapportés ensuite en plénière, en 5 minutes maximum par atelier. *Il ne s'agit pas de raconter l'atelier ni de restituer tout ce qui s'y est dit mais de faire état des prises de conscience collectives, des enseignements les plus importants, des suggestions saillantes pour l'avenir.*

THÈMES DES ATELIERS PROSPECTIFS DU VI^{ème} FORUM

1. L'ÉDUCATION DEMAIN.

Pilote : Alexandre GINOYER (CMAtlv)

2. L'UE ET LES ATLV

Pilote : Brikena XHOMAQI (LLLLP)

3. MIGRANTS : L'IMPACT DES ATLV

Pilote : Shirin AZADPOUR (CMAtlv)

4. L'INDISPENSABLE MUTATION DE L'ÉCONOMIE

Pilote : José Francisco RODRIGUEZ QUEIRUGA (CCLAM et CMAtlv)

5. EGALITE FEMMES - HOMMES : OU EN SOMMES-NOUS ?

Pilote : Marie-Claude MACHON-HONORE (CL ONG UNESCO)

6. VERS UNE SOCIÉTÉ DE L'APPREANCE

Patrick WAELES (CMAtlv)

7. LES SOFT SKILLS : UNE SOLUTION MIRACLE ?

Pilote : Laurence MARTIN (APapp)

8. PROMOTION DE LA SANTÉ

Pilote : David VINCENT (CMAtlv)

ATELIER 1. L'ÉDUCATION DEMAIN

Pilote de l'Atelier : Alexandre GINOYER
Co-pilote : Martine SOUWEINE-SERVEAU

Présentation initiale par Alexandre GINOYER

Voici quelques éléments notés durant la plénière de ce matin, qui concernent notre thème. Nous pourrions peut-être en tenir compte. J'ai noté : « Comment réduire les inégalités ». C'était très flagrant. Notamment la crise du Covid qu'on vient de traverser a accru ces inégalités : comment avoir une éducation plus égalitaire ? Comment former au développement durable ? Comment créer un nouveau modèle ? Plusieurs intervenants ont vraiment insisté sur le fait que le modèle d'éducation actuel est totalement à revoir. Il ne s'agit pas de le faire évoluer mais de concevoir un nouveau modèle. Comment changer de cap ? Comment repenser le contrat social (Sobhi Tawil) ? Comment le repenser de manière plus collective ? Comment avoir un système d'éducation qui soit plus inclusif, s'adressant à tous publics ? Comment utiliser au mieux les technologies à ces fins ? Comment utiliser, faire passer les valeurs d'État de Droit, de culture, de démocratie : comment les faire passer dans l'éducation dès le départ (Sjur BERGAN) ? On dépasse la notion de programmes, on peut acquérir presque tous les savoirs sur Internet, cela modifie complètement le rôle des accompagnants, des professeurs. Leur rôle aujourd'hui n'est-il pas d'être des médiateurs entre les savoirs et les apprenants ? Comment personnaliser l'éducation, les nouvelles technologies, sachant que dans de nombreux endroits du monde ce n'est pas le cas pour cause de matériel ou de haut débit manquants. Comment développer l'empathie, qui apparaît capitale dans l'acte d'enseigner ? Car c'est une prise de conscience assez récente que c'est sans doute à travers la qualité de la relation enseignant-enseigné que beaucoup de choses passent. Je pense aux soft-skills. On s'est demandé quel est de rôle des ONG, et cette question va introduire la première intervention, celle de Marie-Claude. On s'est demandé quelle est la fiabilité des examens (Hilligje) : adaptation au type d'études ? La valeur des diplômes ? Au niveau politique, comment coordonner les actions ministérielles ? Comment

faire pour que l'Éducation ne soit pas le domaine réservé d'un seul ministère, mais que les différents domaines concernés travaillent entre eux ? Comment développer l'éthique dans les TIC ? Comment déjà la définir ? Il paraît que l'UNESCO a entamé un travail sur ce thème, je profite de l'occasion pour demander aux personnes de l'UNESCO qui nous écoutent d'associer le CMAtv à ce travail.

Nous avons donc à définir, redéfinir ou revisiter le rôle de l'éducation demain.

LE RÔLE ET L'ENGAGEMENT DES ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE POUR LES FUTURS DE L'ÉDUCATION.

Marie-Claude MACHON-HONORE, est, entre autres, membre de la Consultation Collective ONG de l'UNESCO pour l'Éducation 2030,

Retenons ici que chaque apprenant étant une personne unique, avec son identité, sa culture, ses capacités (Sonia DUBOURG-LAVROFF) ? Comment former avec et pas « à » : le professeur qui apprend lui-même, qui évolue et apprend avec les apprenants : tout le monde est apprenant ! Redéfinir le Droit à l'Éducation, le droit à l'accès aux quelques points saillants de son intervention :

- L'éducation est un droit humain autant qu'un concept transformatif face aux challenges émergents,
- Les OSC (organisations de la société civile) sont les « amis critiques » et les partenaires des gouvernements et autres acteurs de l'éducation,
- L'ATLV est un paradigme incontournable pour les futurs de l'éducation, la co-construction de l'éducation inclusive, les structures éducatives et politiques.

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

L'ÉDUCATION DEMAIN

L'éducation doit être : accessible à tous, sans discrimination, appropriée aux besoins, adaptée aux familles et aux cultures.

Les ONG jouent un rôle très important sur le terrain.

Les gouvernements et parties prenantes doivent coopérer avec elles. Les exemples sont nombreux (voir celui mené au Bangladesh avec le soutien de l'UNESCO, au Guatemala, Venezuela...).

Le Groupe de Coordination CCONG-Éducation 2030, dans son rapport que Marie-Claude nous recommande fortement de lire, a fait 9 recommandations que nous avons grand avantage à connaître et à prendre en compte.

https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372607_fre

Alexandre GINOYER remercie Marie-Claude et souligne le plaidoyer en faveur des ONG qui ne doivent pas être exclues, qui ont un rôle très important à jouer non seulement sur le terrain mais dans la réflexion et qui sont tout à fait à même, et peut-être même les mieux placées pour apporter un point de vue réaliste, humaniste et social.

« L'ÉDUCATION POPULAIRE, UN TIERS-ESPACE À REDÉFINIR ET CONQUÉRIR »

Hugues BAZIN, chercheur associé à la *Maison des Sciences de l'Homme (Paris Nord)*, animateur du laboratoire d'innovation sociale par recherche-action.

Je me retrouve totalement dans les directions qui ont été développées ce matin notamment la réduction des inégalités, le développement durable et les systèmes éducatifs inclusifs. Nous avons développé en tant qu'espace de recherche-action une forme d'éducation populaire qui essaie de répondre justement à ces conditions en partant

du principe qu'il y a une partie de plus en plus importante de la population dont l'expérience ne rentre pas dans les cadres institutionnels et académiques et qui produisent du savoir notamment grâce aux supports numériques et à travers des expériences militantes, et d'autres espaces intermédiaires : comment valoriser ces expériences ? Autre remarque, c'est qu'on ne peut pas avoir production de savoir sans des formes d'émancipation propres aux personnes. Autrement dit, il y a une corrélation directe entre justice cognitive, c'est-à-dire le droit d'accès au savoir et justice sociale. Cela renvoie aux capacités, notamment dans les pays du Sud, de prendre en compte le savoir à partir des formes d'expériences de transformation sociale, par rapport aux pays occidentaux.

A travers ces constantes, nous avons développé cette notion de « tiers-espace » qui se traduit, pour ces personnes, par la possibilité d'une part de prendre en compte une forme d'émergence collective, qui ne rentre pas dans les critères institutionnels par exemple d'appels à projets, et dans les fonctionnements institutionnels classiques, là où en fait se place l'intelligence sociale, l'innovation sociale telle qu'on la prend en compte aujourd'hui, et d'autre part la possibilité pour des personnes de négocier des espaces autonomes de formation-action. Partant du principe qu'il est important qu'on soit dans une position de salarié, dans une institution, dans une entreprise, dans une association, ou travailleur indépendant ou dans d'autres formes économiques : il est important de pouvoir jouer sur différents statuts, car on n'est pas seulement agent d'une mission, on est acteur et auteur, on est capable de produire un savoir à partir de son expérience, et donc d'ajouter une posture réflexive critique par rapport à sa situation sociale et son rapport au monde, et ainsi de valoriser autrement les acquis de l'expérience.

Pour cela on essaie de développer des espaces d'autonomie, qu'on appelle « laboratoire social », qui sont les conditions nécessaires pour la mise en place de tiers-espaces autonomes à travers une dimension de recherche-action.

Je vais développer rapidement 4 de ces conditions et les illustrer par des expériences concrètes :

1. L'accueil inconditionnel, qui rejoint la nécessité d'accueillir une diversité. Beaucoup de jeunes ne franchissent pas les pôles de savoir que sont les pôles académiques de type universitaire. Comment accueillir sans que la personne ne soit obligée de formuler un projet, ou d'autres conditions, juste prendre en compte son parcours d'expérience et ainsi arriver à valoriser une intelligence sociale, sachant que cette diversité aussi proche du vivant, c'est comme cela que fonctionnent les écosystèmes.

2. Le croisement des savoirs. On se rend compte qu'il y a très peu d'endroits où on peut se poser des questions à la fois des savoirs scientifiques, des savoirs « techniciens », issus des cœurs de métiers, et des savoirs expérientiels, issues des expériences personnelles. On le voit par rapport aux défis qui sont posés, notamment le défi écologique, et aussi le défi économique, le défi démocratique. Il y a nécessité aujourd'hui dans notre société de dire que le savoir scientifique est une des réponses, mais que le savoir expérientiel, celui issu de l'intelligence sociale, est aussi nécessaire à prendre en compte, et que c'est dans ce croisement que peuvent émerger des problématiques publiques.

3. L'auto-missionnement, c'est-à-dire la capacité des acteurs, indépendamment des commandes institutionnelles, de s'auto-missionner, de se donner une mission, de se saisir d'une problématique pour en faire une problématique publique, un débat de société, sachant que les institutions, les gouvernements, sont souvent dirigés par leur propre intérêt, économique, écologique... Comment permettre à la société civile de s'auto-saisir de ces problématiques et de les poser sur le débat public ?

4. Enfin, c'est le droit à l'expérimentation, c'est-à-dire se donner les moyens humains et financiers pour organiser ces expérimentations. Dans la durée, et imaginer là-aussi des modalités de soutien, de financement qui n'entrent pas dans

les cases institutionnelles d'appel à projet mais qui prennent en compte ce qui émerge de la société civile.

Illustration par un exemple concret, une expérimentation avec les récupérateurs-vendeurs, que l'on peut rencontrer partout. Cela leur permet de répondre à leur problème de précarité mais aussi ils répondent à ce qu'on pourrait appeler une économie populaire avec cette capacité de prendre sur le territoire et de redistribuer sur le territoire. Ce phénomène touche différentes populations ; précaires, personnes âgées, migrants. On a essayé de répondre à leurs besoins par une forme d'éducation populaire.

1) On a créé des espaces d'accueil pour les regrouper qui respectent leurs conditions de vie et leur parole.

2) On a créé un collectif qui s'appelle « Rue Marchande », qui s'auto-missionne d'un travail d'accompagnement et de valorisation de cette expérience collective.

3) C'est un espace de récupération de savoirs qui permet de réunir par exemple des travailleurs sociaux, des architectes, des artistes, des chercheurs en sciences sociales.

4) On a expérimenté sur les territoires des marchés solidaires, le but étant de placer la dimension de l'économie populaire comme un enjeu socio-politique de développement durable, de développement de territoire. Un travail donc de développement endogène. Et donc inviter les institutions, les collectivités territoriales, les politiques à venir discuter dans cet espace à partir de ces expérimentations concrètes.

Vous pourrez prendre connaissance d'une quinzaine d'expériences de ce type-là.

Alexandre GINOYER : Je retiens quelques points qui m'ont particulièrement intéressé : cette corrélation entre justice cognitive et justice sociale. C'est bien beau de dire que l'éducation est un droit mais encore faut-il que l'environnement, les

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

L'ÉDUCATION DEMAIN

pouvoirs publics... tout nous y autorise. Cette approche réflexive nécessaire pour que les apprenants soient à la fois acteurs et auteurs... Cet aller-retour entre l'expérientiel, le terrain, et la nécessité de réfléchir. De réfléchir en croisant les approches, les savoirs, avec les groupes le plus hétérogènes possibles. Je crois qu'ici on sort très nettement des temples du savoir pour aller vers des questions que doivent se poser ensemble tous les citoyens, chacun à son niveau, avec son approche, sa responsabilité.

LE NUMÉRIQUE EST AU SERVICE DE LA PÉDAGOGIE MAIS... COMMENT CELLE-CI CHANGE-T-ELLE ?

Rochane KHERBOUCHE, intervient dans la formation des formateurs notamment en prônant des modalités pédagogiques innovantes comme les réseaux sociaux, les classes inversées et l'usage des outils web2.0 à forte valeur ajoutée en apprentissage. Il accompagne les formateurs en techno-pédagogie à Bruxelles Formation en mettant ses compétences d'Ingénieur pédagogique à leur service.

Il est temps d'accepter et de reconnaître la nécessité de changement de posture de l'enseignant.e qui passe de transmetteur de savoir à guide, mentor ou facilitateur. L'apprenant.e également se trouve dans une démarche d'autonomisation qui devient indispensable. Certes, l'autonomie était nécessaire avant, mais elle est différente dans le sens où l'apprenant.e ne doit plus suivre des consignes uniquement. Il ou elle est appelé.e à faire preuve de nouvelles compétences comme le tri de l'information, la planification de son parcours, la réflexion méta.... En somme, il (elle) devient concepteur.ice de son parcours et sa finalité est l'autonomie pour apprendre tout au long de la vie.

C'est dans ce contexte que le numérique peut devenir une formidable opportunité pour l'enseignant.e qui adapte, diffuse du contenu et

accompagne les apprenant.e.s avec un design pédagogique pensé et développé en amont.

Attention, ces technologies peuvent avoir un impact nul voire négatif sur les apprentissages si elles sont mal exploitées et si elles sont intégrées sans cohérence pédagogique. Un alignement entre les objectifs, les méthodes et les évaluations est la garantie d'un environnement propice à l'apprentissage. C'est uniquement si toutes ces conditions sont réunies, que la couche numérique, si elle enrichit ou transforme la tâche, permet d'aller vers un apprentissage profond.

LA MISE EN ŒUVRE D'UNE PLATEFORME DIGITALE DE FORMATION

Rafaël RICARDOU, directeur de la Cité des Métiers Paris

Je vais essayer de contribuer effectivement à la discussion sur le thème de cet atelier à travers un retour d'expérience d'une activité qu'on a mise en œuvre la cité des métiers de Paris relative au développement d'une plateforme digitale de formation, en partenariat avec IBM, intitulé : skills speed. Je suis directeur de la cité des métiers de Paris, de la cité de la santé également qui se trouve dans ce même bâtiment de la cité des sciences et de l'industrie.

Au préalable pour comprendre le contexte de mise en œuvre de ce projet quelques éléments de présentation des cités des métiers leurs missions et les enjeux auxquels nous tentons ou tâchons de répondre actuellement là. 27 cités des métiers en Europe répartis dans 6 pays qui répondent à un cahier des charges défini par un label propriété de Universcience. Cet établissement public à une mission d'éducation à la culture scientifique et bien effectivement dans cet enjeu l'esprit critique d'accès aux sciences et technologies dans un souci là aussi de donner des repères et des outils pour les personnes aux évolutions technologiques et scientifiques. C'était bien l'objet des cités des

métiers, la première créée en 1993, de faire face à l'impact des technologies sur les métiers, la transformation des métiers, offrir un lieu ressource, un lieu d'information pour comprendre l'évolution et l'impact de ces technologies sur les métiers et les transformations des métiers. La belle propriété d'Universcience est cogérée avec le réseau international des cités des métiers. Une cité des métiers est d'abord un lieu physique, un espace. La cité des métiers de Paris mesure 600 m², elle a été créée en 1993 le label a été créé en 1999 et le réseau en 2001, c'est d'abord un espace de ressources documentaires. On est bien là aussi dans des enjeux d'accès à la connaissance, au savoir, mais désormais aussi un espace digital et donc je pense que le terme espace est plus approprié que lieu et je pense que Hugues Bazin pourra travailler sur cette question de tiers-lieux ou tiers-espaces. Effectivement la cité des métiers ne se limite pas à un espace physique, il y a des déclinaisons hors les murs, des déclinaisons digitales et des déclinaisons multiples sur les territoires. C'est un lieu d'informations, de ressources et de conseils sur la vie professionnelle. Il y a un label qui répond à un cahier des charges des principes et c'est un lieu : tout public, anonyme, gratuit, sans rendez-vous. La personne qui vient en cité des métiers n'a pas besoin d'avoir un prérequis et l'anonymat garanti aussi pour les conseillers présents à une cité des métiers, un niveau de relation qu'on essaie de neutraliser par rapport à une situation de conseil dans une institution où la personne en charge de conseil serait identifiée par rapport à sa casquette institutionnelle. Les publics vont du collégien sur l'orientation initiale aux personnes de 55 ans et plus sur la 2^{nde} partie de carrière. On a une diversité d'activités, mais le cœur de notre activité c'est bien le Conseil, à travers les entretiens-conseils, les ateliers. L'idée là aussi dans cette démarche de conseil c'est que le conseiller qui accueille les publics ne se présente pas comme expert. Il n'y a pas un expert sachant par rapport à un bénéficiaire, un usager qui serait récepteur d'une connaissance ou d'une information dans sa voie. On est bien dans la co-construction d'une réflexion d'une démarche par rapport au parcours de vie professionnelle.

L'autre élément extrêmement important est que en cité des métiers les professionnels interviennent de façon décloisonnée, c'est-à-dire que pôle emploi, l'éducation nationale, le CNAM interviennent ensemble, côte à côte, avec leurs compétences respectives et dans une logique aussi d'acculturation entre professionnels. Vous l'avez compris par rapport à notre action on est sur un public à la fois jeune, actif, demandeur d'emploi, créateur d'entreprise en reconversion professionnelle, donc la mission principale des cités des métiers est bien d'informer, conseiller les personnes en situation de transition professionnelle. C'est là où on se retrouve effectivement dans les enjeux qui ont été portés aujourd'hui avec cet enjeu d'orientation et d'apprentissage tout au long de la vie. L'idée c'était de donner des repères aux personnes qui voient les métiers et leurs compétences impactés par les transformations technologiques et scientifiques. Les enjeux liés aux transitions professionnelles existaient déjà en 1993. Les transitions professionnelles sont de plus en plus nombreuses. L'impact de la crise sanitaire aussi a des effets mais on a bien évidemment tous les enjeux de transition écologique, transition énergétique, transition numérique qui accélèrent énormément ces transitions professionnelles. Ces enjeux ont été reconnus par la Commission européenne avec le pacte social européen, le sommet social de Porto, les différents plans de relance qui mettent en avant l'orientation et l'apprentissage tout au long de la vie, l'agenda de l'Union Européenne des compétences. Une étude de la Commission européenne de 2017 disait que 65% des enfants qui sont en maternelle aujourd'hui vont travailler dans des emplois qui n'existent pas encore donc on voit bien aujourd'hui les accélérations que connaissent les transformations des métiers et des différents secteurs d'activité. Cette transition et ses évolutions demandent un accompagnement de plus en plus fort des lieux de structuration, d'orientation, de formation et d'éducation tout au long de la vie. On voit bien l'importance de ces espaces au regard effectivement des transformations concrètes. Parmi les besoins qui ont été évoqués : les besoins de compétences

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

L'ÉDUCATION DEMAIN

transversales, les compétences dites "soft skills" ou compétences douces. On sait qu'aujourd'hui il y a une obsolescence de la question des compétences de l'information. Les compétences techniques dans les années 80 avaient une durée de vie de près de 30 ans aujourd'hui une compétence technique a une durée de vie de 12 à 18 mois. Donc on voit bien l'accélération là aussi dans les besoins de compétences et de formation des personnes.

C'est bien dans cette perspective que nous avons souhaité participer au projet porté par IBM qui s'appelle "speed build", qui est un projet qui a été initié bien en amont de la crise sanitaire qui constitue une plateforme digitale. C'est d'abord une démarche RSE de la fondation d'entreprise IBM et ceci pose des questions très directement : Quelle place pour les entreprises comme acteurs de la formation comme acteurs de l'éducation ? Quelles articulations avec les organisations de la société civile ? Quelle articulation avec d'autres espaces apprenants ? C'est une plateforme de formation qui contient un catalogue de près de 7000 formations avec des contenus venant de différents éditeurs et producteurs, Corp Academy, Red hat, IBM, et autres. Une démarche partenariale IBM fournit les supports techniques, les contenus de formation, et ce sont des structures organismes comme la cité des métiers qui mettent en œuvre l'offre en direction du public. La plateforme internationale comprend 17 langues, donc c'est un gros dispositif et c'est un outil qui peut répondre aux enjeux. Il faut tirer de cette expérience 3 éléments de constat ou en tout cas de réflexion : le premier constat qu'on a fait c'était une très grande difficulté de nos équipes de professionnels à s'approprier l'outil, et plus globalement la démarche. On essaie de comprendre ces réticences, ces difficultés : la première, c'est la question des représentations. Dans notre écosystème de travail, on a principalement des personnes qui viennent de l'institution en charge du service public : service de l'emploi, service public de la formation professionnelle... et là on est dans une démarche qui vient du monde de l'entreprise. Donc là on a les aspects de culture professionnelle qui

soulèvent des questions de représentation et qui sont importantes à travailler. Un autre élément qu'on a pu analyser, c'est la question de l'usage et des pratiques professionnelles, de facto par la réalité des cités des métiers, plutôt le souci de la relation à la personne. La question de l'usage est centrée et la relation directe à la personne est au cœur des pratiques professionnelles. Quand on est derrière un écran ou un outil digital c'est très difficile de resituer de reconstruire ou de redéployer autrement cette relation pour nos conseillers. Donc là aussi ça a été un facteur d'interrogation de travail pour accompagner cette transformation. Finalement, les compétences techniques liées à cet outil ont aussi été des facteurs de frein de limitation de l'appropriation par les équipes. On fait un constat : il a été nécessaire d'accompagner énormément nos équipes pour qu'elles soient en capacité tout simplement de s'approprier cet outil dans la cohérence de leur pratique en vue d'en faire bénéficier le public final. Dans notre réalité de développement et d'évolution sur les outils nous sommes une organisation apprenante et donc c'est une réflexion globale sur notre façon de travailler qui nécessite que nos professionnels, nos conseillers ne soient pas dans une posture d'expertise définie mais soient bien aussi dans ces démarches réflexives par rapport à leurs propres pratiques professionnelles, par la propre relation aux personnes et effectivement soient dans un constant souci d'apprentissage et d'évolution de leurs compétences. Je parlais tout à l'heure d'obsolescence aussi de l'information, nos conseillers doivent actualiser très fréquemment l'information utile et pertinente au regard effectivement des besoins des personnes. La question des contenus et le choix des contenus et comment on fait ce choix : la plateforme propose les contenus qui visent d'abord, et c'est tout à fait légitime, l'employabilité des personnes, c'est-à-dire qu'elles puissent développer les compétences utiles pour se positionner sur le marché du travail. On a vu l'enjeu aujourd'hui sectoriel c'est extrêmement important pour autant est-ce que c'est suffisant voire satisfaisant et ça renvoie à la question de ce qu'on entend par la formation de l'éducation. Effectivement les contenus ne sont pas neutres et la façon de proposer aux

personnes ce choix ou est-ce qu'ils ont le choix des contenus ne semble pas neutre non plus. De fait, dans notre démarche à la cité des métiers de Paris on a travaillé énormément sur l'analyse des contenus, le choix des contenus, et le fait que les personnes puissent être autonomes aussi dans le choix des contenus de formation qui pourrait mobiliser. Pourquoi ? Parce que derrière cette démarche l'idée que la boutique digitale n'est pas une fin en soi, que la formation peut-être n'est pas une fin en soi, mais que c'est bien un moyen qui doit être en cohérence avec le projet de vie des personnes. Il s'agit en ce sens de faire que le droit à la formation tout au long de la vie ne soit pas que formel mais bien droit réel, un droit ancré dans la réalité des personnes. Il faut faire en sorte que ce droit à la formation ne soit pas un droit de n'importe quel type de formation mais des formations choisies, des formations voulues, des formations de valeurs qui servent de passerelle vers des emplois et qui fassent sens pour les personnes au regard de leur réalité sociale, pour que ces formations puissent conduire à la fois à l'inclusion sociale au développement des compétences professionnelles évidemment mais aussi à l'émancipation personnelle. On oublie trop souvent que les personnes sont aussi des citoyens et pas seulement des producteurs et que la question des compétences n'est pas que seulement celle du marché de l'emploi des secteurs d'activité mais c'est bien aussi cet enjeu d'émancipation dans une perspective citoyenne. Je prendrai un exemple pour évoquer en rebond la question de l'éducation au développement durable : La convention citoyenne sur le climat a été très intéressante. Je pense que les personnes, qui sont allées dans cette convention, ont énormément appris et je crois que les retours des témoignages ont été très forts là-dessus en termes d'apprentissage. Donc pour la cité des métiers, il est vraiment urgent d'investir sur le développement des compétences mais pas n'importe comment, et vraiment dans ce souci de pouvoir laisser aussi les personnes en capacité de choix sur des formations qui ne soient pas prescrites et définies par d'autres personnes. Il ne faut pas être seulement acteur de son parcours professionnel mais aussi être auteur de son parcours professionnel.

LE RÔLE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DANS LE DÉVELOPPEMENT D'OPPORTUNITÉS ETLV ». (CUBA)

Dr. Lianne GUERRA RONDON, *Chargée de projets, Association Internationale des Universités*

En tant que premier atelier de ce Forum mondial, nous avons une mission importante, à savoir parler de manière prospective de ce que sera l'éducation dans le contexte actuel. Ma présentation se concentrera sur l'apprentissage tout au long de la vie dans le contexte de l'enseignement supérieur afin de répondre à certaines des questions guidant cet atelier en relation avec l'inclusion, la finalité et l'accès à l'éducation. Je vais aborder ces éléments en 4 moments principaux.

Pour commencer, je voudrais évoquer, en lien avec la présentation précédente de M. Kherbouche, l'impact des processus de numérisation sur l'enseignement supérieur. Depuis l'Association Internationale des Universités (AIU), nous lançons un processus de consultation en 2020 qui se conclura par une déclaration de politique sur la transformation numérique de l'enseignement supérieur. Il s'agit d'un document dans lequel les membres de l'AIU ont pu inclure leurs commentaires et suggestions concernant le changement numérique dans l'enseignement supérieur et la société pour le bien commun mondial. Cette déclaration de politique porte sur la gouvernance, l'éducation et la recherche dans le contexte de la numérisation.

L'utilisation de la technologie a le potentiel d'accroître l'accès équitable à l'enseignement supérieur, y compris pour les groupes vulnérables de la société, mais il faut pour cela garantir la transparence des politiques et procédures institutionnelles de gouvernance des données dans la transition vers une gestion numérique plus importante et plus efficace. À cette fin, les responsables de l'enseignement supérieur

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

L'ÉDUCATION DEMAIN

peuvent faciliter, motiver et encourager les enseignants à exploiter de manière appropriée et éthique le potentiel des nouvelles technologies dans l'enseignement et l'apprentissage en adaptant le contenu des programmes à une économie et une société de la connaissance de plus en plus numériques. Afin de démocratiser l'information, d'accroître l'accès à la connaissance et de développer et maintenir des référentiels de contenu de haute qualité, nous pensons que les responsables de l'enseignement supérieur devraient encourager l'utilisation et la création de ressources éducatives libres, conformément aux recommandations de l'UNESCO de 2019 sur l'utilisation de ces ressources éducatives.

Quelque chose qui nous semble fondamental c'est l'appel à des cadres internationaux et nationaux propices à l'exploitation du potentiel de la transformation numérique. Dans cette déclaration de principe, l'AIU appelle à une collaboration multilatérale et à des cadres politiques et juridiques internationaux qui s'engagent à respecter des normes et des valeurs technologiques communes ancrées dans la Déclaration universelle des droits de l'homme.

Deuxièmement, je voudrais aborder le travail que les universités doivent faire pour éduquer sur les questions de développement durable. Dans ce processus d'apprentissage transformateur, le lien entre l'individu et la communauté, l'individu et le collectif est indispensable. Lors d'un changement social, il y a une transformation de la manière de penser et d'agir qui, à son tour, transforme les normes, valeurs et idées dominantes qui conditionnent ces manières d'agir. Des théories telles que le constructivisme social, basé sur la sociologie, parlent de la constitution mutuelle entre l'agent et la structure pour expliquer ce processus.

Dans le cadre d'une éducation au développement durable, tant les éducateurs que les étudiants doivent être formés/éduqués dans un contexte politique et social favorable au changement et tel que défini par l'UNESCO : l'éducation au développement durable est un processus

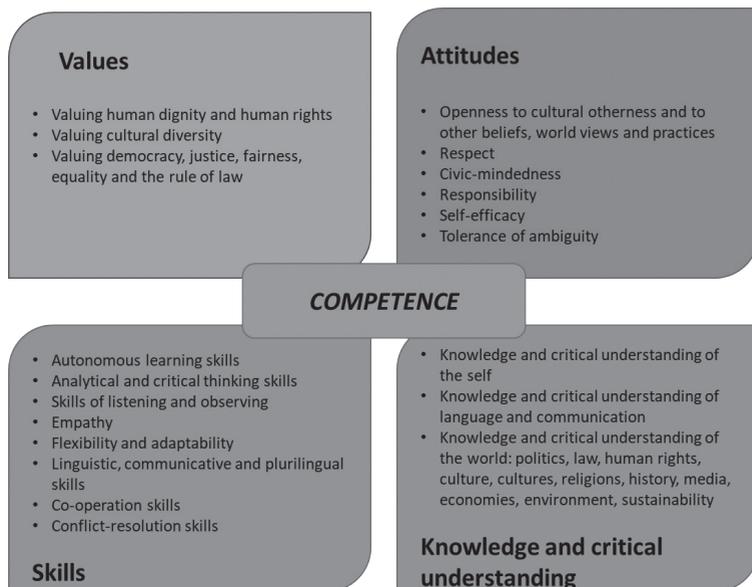
d'apprentissage tout au long de la vie et fait partie intégrante d'une éducation de qualité. Le groupe d'universités pour l'éducation et la recherche pour le développement durable dirigé par l'AIU dans sa contribution à l'ODD 17, compte plus de 820 actions provenant de plus de 1000 EES dans le monde. Parmi les exemples intéressants d'éducation au développement durable et de formation continue, citons l'Université des Antilles, qui est à la pointe de l'ODD13 et qui a un projet sur l'enseignement et l'apprentissage avec les communautés. L'Université de Siam en Thaïlande a lancé de multiples initiatives à impact social qui incluent les adultes plus âgés dans le cadre de son leadership dans le cluster ODD 11 sur les villes et communautés durables.

L'éducation et la formation tout au long de la vie nous permettent de compenser ou de rattraper ce que nous n'avons pas appris dans notre jeune âge, mais que nous devons intégrer si nous voulons nous adapter aux transformations sociales, économiques et environnementales. L'éducation au développement durable n'a pas été prise en compte dans les programmes scolaires jusqu'à présent, il est donc important d'apporter cet apprentissage aux groupes cibles dans l'éducation formelle et informelle.

Le Conseil de l'Europe, dans le cadre de l'ODD 4.7 qui prévoit « d'ici 2030, de faire en sorte que tous les apprenants acquièrent les connaissances et les compétences nécessaires pour promouvoir des modes de vie durables », a élaboré un cadre de référence en 3 volumes des compétences pour la culture démocratique.

L'éducation est considérée comme un élément central du travail de promotion et de protection des droits de l'homme, de la démocratie et de l'État de droit, dans des sociétés comme la nôtre où l'insatisfaction des citoyens à l'égard des institutions représentatives et de la démocratie est largement répandue dans le monde.

Ces compétences sont subdivisées en valeurs, attitudes, aptitudes, connaissances et pensée critique. Il est impératif qu'elles soient incluses



Source : Conseil de l'Europe (2018 : 38).

dans les processus d'élaboration des programmes d'études qui doivent les prendre en compte lors de la conception des programmes et des projets.

L'apprentissage tout au long de la vie et, en particulier, celui qui s'adresse aux adultes dans les espaces d'enseignement tertiaire formel, possède un potentiel exceptionnel pour aller au-delà du processus d'apprentissage cognitif. Cependant, la création d'un apprentissage expérientiel incluant des composantes intellectuelles et émotionnelles reste une tâche en suspens.

Un bon exemple de bonne pratique à cet égard peut être trouvé à l'University College Cork en Irlande. Dans le cadre de l'un de leurs programmes de formation continue, ils ont mis au point un certificat d'aide à la pratique de l'agriculture sociale qui s'adresse à une communauté agricole de plus en plus marginalisée et à des personnes souffrant de divers handicaps, en leur donnant la possibilité de s'engager auprès des familles d'accueil et de la communauté agricole au

sens large. Ce cours est conçu pour présenter et équiper les apprenants des compétences nécessaires pour travailler avec des personnes handicapées, à la fois dans des fermes sociales et dans un cadre communautaire. Les apprenants acquièrent des compétences en matière de coaching et de mentorat et apprennent comment le rôle de l'environnement contribue à la santé et au bien-être grâce aux nombreuses interventions de l'agriculture sociale telles que l'horticulture sociale et thérapeutique, les interventions assistées par les animaux, l'écothérapie, pour n'en citer que quelques-unes.

Dans le cadre des résultats de l'enquête mondiale sur la contribution des établissements d'enseignement supérieur à l'apprentissage tout au long de la vie lancée en partenariat par l'Institut de l'UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie (UIL), l'Université ouverte de Shanghai (SOU), l'Institut international de l'UNESCO pour la planification de l'éducation (UNESCO-IIEP), l'Institut international de l'UNESCO pour

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

L'ÉDUCATION DEMAIN

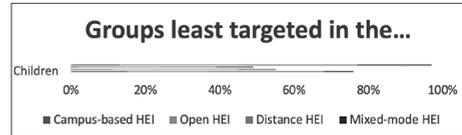
L'enseignement supérieur en Amérique latine et dans les Caraïbes (UNESCO-IESALC) et notre association, en octobre 2020, nous avons constaté que ces exemples sont plutôt l'exception, car les établissements d'enseignement supérieur ont tendance à privilégier d'autres types d'activités, comme l'organisation de conférences et d'ateliers publics ou la collaboration avec d'autres universités, lorsqu'il s'agit de s'engager auprès des communautés locales.

Avec une représentation de 96 pays, cet échantillon n'est pas représentatif de l'univers des établissements d'enseignement supérieur et la validité externe est faible, mais les réponses donnent une bonne image de l'état de l'apprentissage tout au long de la vie dans le monde.

On constate que, principalement dans les régions Europe, Amérique du Nord et Asie-Pacifique, les établissements d'enseignement supérieur ont des politiques ou des stratégies de formation continue, soit au niveau institutionnel, soit au niveau des départements ou des facultés, soit aux deux. Ils sont suivis de près par les pays arabes, l'Amérique latine, les Caraïbes et l'Afrique, dans cet ordre. L'existence d'une stratégie/politique institutionnelle de formation continue est cruciale pour la coordination de ces opportunités dans les EES. Le fait que la législation nationale définisse la formation continue comme une mission des EES influence positivement l'existence de stratégies institutionnelles d'apprentissage tout au long de la vie.

Cependant, le fait que très peu d'universités proposent des programmes en libre accès limite directement l'accès des personnes issues de groupes vulnérables ou historiquement marginalisés. Dans notre enquête globale, nous avons constaté que les groupes les moins inclus dans les activités de formation continue sont les jeunes en fin de scolarité, les prisonniers et ex-prisonniers, les migrants, les réfugiés et les enfants (voir la figure 1).

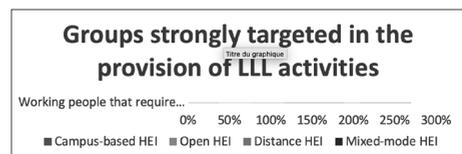
Figure 1 : Groupes les moins ciblés dans l'offre d'activités d'apprentissage tout au long de la vie.



Dans le cas des migrants et des réfugiés, je trouve intéressant de mentionner une expérience de bonne pratique également de l'University College Cork en Irlande appelée Sanctuary Scholars. Il s'agit d'un programme de soutien ouvert aux réfugiés et aux demandeurs d'asile dont le statut n'a pas été déterminé et qui ne sont pas éligibles aux prestations sociales pour étudier dans les universités irlandaises. Les étudiants reçoivent un ordinateur portable et bénéficient d'un prêt ou même d'une petite subvention pour couvrir les dépenses liées aux activités scolaires telles que l'achat de livres, l'utilisation d'Internet, l'impression, etc.

En revanche, il a été constaté que des groupes tels que les personnes actives qui ont besoin d'améliorer leurs compétences ou de se mettre à jour dans certains domaines, le personnel universitaire, les organisations publiques et privées et les femmes sont beaucoup plus inclus dans les programmes ou activités de formation continue dans les universités (voir la figure 2). En général, il a été constaté que les EES publics (par rapport aux privés), les EES ouverts et à distance (par rapport à ceux qui ont une présence physique

Figure 2 : Groupes fortement ciblés dans l'offre d'activités d'apprentissage tout au long de la vie.



sur le campus) et les EES de taille moyenne (par rapport aux très grands ou petits) sont plus susceptibles d'avoir établi des possibilités de formation continue institutionnalisées.

Ces données offrent des indices quant à l'orientation des efforts en matière d'inclusion sociale.

De nombreuses initiatives de bonnes pratiques pourraient être mentionnées. Par exemple, à la Pontificia Universidad Católica de Chile, une formation est proposée aux dirigeants des communautés andines indigènes du Nord. À Cuba, depuis 2000, il existe les Cátedras del Adulto Mayor (ateliers pour les personnes âgées) dont l'objectif est l'actualisation culturelle, le développement intellectuel, la socialisation et la participation civique des adultes de plus de 60 ans.

Si les universités ne soutiennent pas les parcours d'apprentissage flexibles, les procédures d'admission continueront à être un obstacle à l'élargissement de l'accès et à l'inclusion. Les personnes marginalisées ou exclues des processus éducatifs et des échanges interculturels risquent de se désengager de la vie civique et de s'éloigner de la participation et de la délibération. L'éducation de demain doit viser non seulement à développer des compétences, mais aussi à modifier les inégalités et les désavantages structurels de nos sociétés, et pour cela nous devons garantir l'égalité des chances.

PRATIQUES DE L'ENSEIGNEMENT PAR APPRENTISSAGE DANS LES UNIVERSITÉS ARABES

Hany DOWIDAR, professeur
Doyen de la faculté de droit, Université d'Abou Dhabi

Au lendemain de leur décolonisation, les Pays arabes ont multiplié la création d'universités

d'Etat. Seul, le Liban avait opté pour la création d'universités privées et ce pays ne connaît jusqu'à nos jours qu'une seule université publique, l'Université Libanaise, créée en 1960, pour quarante-deux universités privées.

Dans leur majorité, les universités arabes ont vu la prédominance des concepts latins de l'Enseignement universitaire sous l'influence de l'Égypte post-coloniale. Ces concepts avaient pour base la formation théorique et non professionnelle des étudiants, alors que leur apprentissage devrait être laissé aux corps professionnels et autres institutions de formation pratique.

Vers les années 1970, le Monde arabe commence à observer une mutation vers les concepts universitaires anglo-américains sous l'influence des pays du Golfe. Ces pays ont tous créé des universités d'Etat tout en autorisant la création d'universités privées selon des critères de qualité académique inspirés du modèle d'enseignement américain. Sous leur influence, beaucoup de pays arabes ont adopté une politique de diversification de l'enseignement universitaire en autorisant la création d'universités privées et en adoptant des critères similaires de qualité de l'enseignement universitaire.

Les concepts universitaires anglo-américains ont pour vocation la formation professionnelle des étudiants basée sur les connaissances théoriques à caractère pratique et stage de formation à caractère obligatoire, et ceci au sein même de la formation au sein de l'Université.

La mutation sus indiquée, n'ayant pas été totale, a abouti à une grande diversité des structures des universités arabes, structures qui ont leur incidence certaine sur les formations professionnelles proposées aux étudiants (A). Par conséquent, les modalités de l'enseignement par apprentissage dans les universités arabes sont tellement diverses qu'il n'est possible, pour un bref exposé, que d'en donner un exemple : L'exemple de l'enseignement du Droit sera, pour des raisons d'expertise, retenu (B).

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

L'ÉDUCATION DEMAIN

A- L'incidence des structures des universitaires arabes sur les modes de formation offerts aux étudiants :

Les universités arabes peuvent être classées selon un premier critère principal, le critère légal, puis faire l'objet de critères secondaires :

1. Le critère légal permet de distinguer les universités d'Etat ou universités publiques et universités privées.
2. Les universités publiques peuvent être classées selon un critère économique, en universités à ressources limitées ou universités à budgets importants.
3. Les universités privées font, elles, l'objet d'une sous-classification selon un critère de profitabilité :
 - a) Universités à but non lucratif.
 - b) Universités à but lucratif.
4. Enfin, Les universités privées à but lucratif font l'objet d'une classification non officielle selon un critère d'intégrité académique, qui permet de distinguer les universités soucieuses du respect des normes de gouvernance académiques et les universités qui sont irrespectueuses de ces normes.

Il s'ensuit que cinq catégories d'universités arabes peuvent être distinguées, dont l'incidence certaine est la définition des modes de formation offerts à leurs étudiants :

1. Les universités publiques à ressources limitées offrent, en sus des cours théoriques, des travaux pratiques et des formations en laboratoires.
2. Les universités publiques à budgets importants offrent, en outre, des formations en laboratoires informatiques, organisent des pratiques professionnelles simulées et proposent des stages internes et externes.
3. Les universités privées à but non lucratif se contentent généralement, en sus des cours pratiques, des travaux pratiques, formations en laboratoires classiques et informatiques, pratiques professionnelles simulées et stages internes.
4. Les universités privées à but lucratif et respectueuses des normes de qualité académique offrent, en sus des cours théoriques, des travaux pratiques, des formations en laboratoires classiques et informatiques et offrent des stages internes et externes.

5. Les universités privées à but lucratif mais irrespectueuses des normes de qualité académique n'offrent que des cours théoriques et des travaux pratiques.

B- Les modalités de l'enseignement par apprentissage dans les universités arabes : l'exemple de l'enseignement du Droit

Sous l'influence des modalités anglo-américaines de l'enseignement du droit par apprentissage, les pratiques de formation professionnelle les plus courantes dans les universités arabes sont les suivantes :

1. La simulation de procès judiciaires et arbitraux, où les étudiants, à la suite de l'étude d'un cas judiciaire, civil ou pénal, ou d'un cas arbitral, se partagent les rôles de juges, membres du parquet, greffiers, avocats et autres protagonistes d'un procès, soit dans la rédaction des requêtes et défenses, soit dans la simulation de l'instance judiciaire ou arbitrale.
2. La simulation d'assemblées nationales et internationales, qui suit le plus souvent la visite faite par les étudiants du parlement national ou d'une organisation régionale et où les étudiants apprennent à débattre sur des sujets d'ordre juridique et peuvent être initiés à la rédaction des textes juridiques, tels que les lois, ordonnances ou décrets.
3. La « Clinique Légale » qui est une institution américaine de l'enseignement pratique du Droit, généralement affiliée aux universités mais dotée d'une structure organisationnelle autonome. La clinique légale offre une formation pratique aux étudiants de la consultation juridique, offrant, sous la supervision d'un enseignant ou d'un professionnel du droit, de véritables services de consultation à de réels clients.
4. Les compétitions estudiantines locales, régionales et internationales, qui varient entre simulation de procès, écrits juridiques, plaidoiries et avis juridiques.
5. Les stages internes qui, le plus souvent, sont assurés par le département d'affaires juridiques de l'université ou, en cas de défaut d'un tel département, par les unités administratives faisant application de lois et de règlements.

6. Les stages externes qui consistent en des stages assurés par les Cours, les Centres d'arbitrage, le Parquet, les Bureaux et Firmes d'avocats, les Bureaux de notaires et les Département d'affaires juridiques dans les entreprises publiques ou privées.

En guise de conclusion de ce bref aperçu des modalités de l'enseignement par apprentissage dans les universités arabes, la question qui se pose est : la Pandémie du Covid-19 a-t-elle remis en question les modalités de cet enseignement dans lesdites universités ?

La réponse est affirmative :

Si les simulations de procès et de certaines assemblées ont pu être présentées en ligne, en revanche, les activités de clinique légale ont été suspendues. Les compétitions estudiantines ont diminué de moitié vu qu'elles ne pouvaient être faites qu'en ligne. Les stages internes n'ont pu être proposés vu l'interdiction faite aux universités de recevoir des étudiants sur les campus, tandis que des stages externes limités ont pu être organisés grâce aux entreprises ayant aménagé les conditions de formation professionnelle en ligne des stagiaires.

EN SYNTHÈSE DES TRAVAUX DE L'ATELIER,

Martine SOUWEINE-SERVEAU, co-pilote

DES RÉFLEXIONS À CONDUIRE

L'ÉCOLE D'AUJOURD'HUI A-T-ELLE ENCORE UNE UTILITÉ ?

A QUELS BESOINS LE SYSTÈME ÉDUCATIF DE DEMAIN DOIT-IL RÉPONDRE ?

- Prendre conscience des grands enjeux du monde contemporain et développer l'esprit critique
- Accompagner l'évolution des métiers, les

transitions professionnelles multiples et rapides

- Faire acquérir en priorité des compétences transversales quand on sait que les compétences techniques ont une durée de vie de 12 à 18 mois

POUR QUELS APPRENANTS ?

- L'apprenant doit être dans une démarche de transformation
- Il est possesseur de son vécu = Droit de choisir ses formations
- Il sera l'auteur de son parcours professionnel et pas seulement l'acteur
- Objectif : devenir autonome grâce aux ATLV = engagement cognitif

AVEC QUELLES MÉTHODES PÉDAGOGIQUES ?

- Développer les situations d'actions collectives et de débats ouverts dans lesquels se croisent, à égalité de reconnaissance, les différents savoirs (académiques, d'action et d'expérience de vie) chacun apportant son éclairage pour que se concrétisent « les communs de la connaissance dans le respect, la dignité retrouvée et les valeurs partagées.
- Décloisonnement entre acteurs dans la mise en œuvre et dans la cohérence
- Co-construction, démarche partenariale, logique d'acculturation entre professionnels
- Question de l'utilisation de l'outil digital (en amont, pendant la formation) devant le flot d'informations « frelatées » l'important est aussi d'apprendre le « discernement »
- Droit à l'expérimentation

QUELS CONTENUS ?

- Choix arrêtés après avoir effectué une recontextualisation devant permettre l'inclusion et l'émancipation sociale dans une perspective de citoyenneté
- Contenus adaptés aux situations locales et permettant de développer la curiosité et l'envie d'évoluer chez les apprenants

QUEL NOUVEAU RÔLE POUR L'ENSEIGNANT – LE FORMATEUR ?

- Ils ne se limitent plus à la transmission de savoirs et savoirs faire

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

L'ÉDUCATION DEMAIN

- Ils accompagnent l'apprenant dans l'acquisition de soft skills et la mise en pratique des compétences techniques tout au long de son parcours d'apprentissage
- Ils ne sont pas dans une posture d'experts, mais de réflexibilité : ils auront le souci d'apprendre, en associant les apprenants à leur réflexion
- Ils donnent du sens à ce qu'ils transmettent avec humanité et dans le respect de l'éthique professionnelle

L'ÉDUCATION PERMETTRA-T-ELLE A PARVENIR A PLUS DE JUSTICE SOCIALE ?

- En privilégiant une approche « terrain » régionale, locale, à une globale ce qui demande de :
- Développer les tiers espaces de recherche-action sur les territoires : tiers lieu laboratoire social, pour plus de justice cognitive et de justice sociale
- Réfléchir au rôle des entreprises, les associer davantage dans la réflexion
- Tous les citoyens doivent réfléchir ensemble : ils en sont capables.

DES RECOMMANDATIONS

- Repenser et rebâtir des systèmes éducatifs inclusifs
- Associer à la réflexion sur l'éducation les collectivités locales, les entreprises, la société civile, les enseignants-formateurs et les futurs apprenants
- Questionner le rôle de l'enseignant, du formateur : le faire évoluer vers celui d'accompagnant et de médiateur entre les apprenants et les savoirs grâce, d'une part, à une optimisation des outils numériques, et d'autre part, une pédagogie centrée sur l'apprenant.
- Mutualiser les pratiques, les méthodes pédagogiques qui fonctionnent bien : apprendre à communiquer et à partager
- Susciter l'envie d'apprendre

ATELIER 2. L'UE ET LES ATLV

Pilote : Brikena XHOMAQI (LLLp)

Co-pilote : Jean ROCHET(CMAtlv)

L'objet de cet atelier consistait à présenter et à discuter de l'Agenda européen dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes¹ et à évoquer sa mise en œuvre. Il convient également de déterminer comment les récentes initiatives de l'UE comme l'espace européen de l'éducation² ou encore la stratégie européenne en matière de compétences³ privilégient une approche holistique concernant les apprentissages tout au long de la vie, l'éducation et la formation. Mais la question était aussi de savoir ce qui peut être conçu et entrepris afin que les apprentissages tout au long de la vie deviennent une réalité globale et profitable pour le plus grand nombre.

Gyula CSEREY, Chef d'Unité à la DG Éducation, Jeunesse, Sport et Culture de la Commission européenne, a tout d'abord tenu à souligner que le changement d'approche culturelle dans le secteur de l'éducation faisait partie des orientations politiques annoncées par la Présidente de la Commission, Ursula von der Leyen. Cela doit précisément permettre de rendre les apprentissages tout au long de la vie concrets et accessibles pour tous. Des efforts seront par ailleurs déployés pour que l'espace européen de l'éducation devienne une réalité à l'horizon 2025.

Dans cette perspective, il convient de prendre en considération les données et les statistiques connues au niveau européen en matière de compétences ou de qualifications de base, de réussite scolaire, de compétences numériques ou encore d'employabilité. Celles-ci embrassent effectivement tous les champs des apprentissages tout au long de la vie, peuvent avoir des répercussions sur l'économie, le bien-être et l'épanouissement personnel et revêtent une importance particulière dans une période comme celle que nous traversons actuellement avec la crise sanitaire. Mais les ATLV peuvent aussi constituer un défi économique et social et doivent, pour cette raison, concerner le plus grand nombre de personnes et demeurer un principe

fondamental et prioritaire. Pour en faire une réalité tangible, il faudra s'appuyer sur l'espace européen de l'éducation dont la création a été approuvée pour la première fois par les dirigeants européens lors du sommet social de Göteborg en 2017⁴. Depuis cette date, les États membres et la Commission européenne ont dessiné les contours de cet Espace.

Celui-ci vise à encourager la coopération entre les États membres de l'Union européenne (UE) dans le but d'améliorer encore le caractère inclusif et la qualité des systèmes nationaux d'éducation et de formation.

Il vise également à élaborer une approche globale de l'action de l'UE dans le domaine de l'éducation et de la formation afin de créer un véritable espace européen de l'apprentissage qui profite à tous les apprenants, enseignants et établissements.

En raison de la pandémie de COVID-19, il semble fondamental de lever les obstacles structurels à l'apprentissage et au développement des compétences. Cela pourrait effectivement entraîner des conséquences sur l'emploi et la participation des citoyens à la société.

L'espace européen de l'éducation est par ailleurs lié au Plan de relance pour l'Europe⁵, le plan de relance post-COVID-19 de l'UE destiné à faire sortir l'Union de la crise, à garantir à terme une Europe moderne et plus durable et à relever les défis constitués par les transitions numérique et écologique.

Cet espace permet de mener une quarantaine d'actions parmi lesquelles on peut trouver la qualité, l'inclusion et l'égalité entre les hommes et les femmes, des politiques en faveur des

1 - [European Agenda for Adult Learning](#)

2 - [European Education Area](#)

3 - [European Skills Agenda](#)

4 - [Informal meeting of heads of state or government](#)

5 - [Next Generation EU](#)

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

L'UE ET LES ATLV

enseignants et des formateurs ou encore le soutien pour une coopération plus étroite et des alliances entre les établissements d'enseignement supérieur. Cette approche témoigne de la dimension holistique de toutes les actions qui sont désormais menées.

Cet objectif ambitieux implique par ailleurs une concertation et une coopération effectives comme l'a d'ailleurs signalé et encouragé le Conseil de l'UE en février 2021 pour faire des ATLV et de la formation continue une réalité pour tous. Cela implique d'associer les États membres et la Commission européenne à une multitude d'acteurs œuvrant dans le domaine de l'éducation et qui sont issus du système institutionnel, du monde académique mais aussi de la société civile.

Plusieurs initiatives pertinentes viennent accompagner la mise en œuvre de cette politique en faveur des ATLV. Nous pouvons ainsi utilement mentionner l'initiative « Passeport pour la réussite scolaire » (« *Pathways to School Success* »)⁶ qui vise à lutter contre l'échec scolaire et le décrochage du système d'éducation et de formation sur tout le territoire de l'Union.

Mais d'autres initiatives méritent aussi d'être citées. C'est le cas de la coalition « Éducation pour le climat »⁷ qui consiste à mettre en place une communauté participative européenne ouverte aux étudiants, aux enseignants et à tous les autres acteurs de l'éducation pour agir collectivement sur des solutions éducatives innovantes dans le domaine de la durabilité environnementale.

Il existe par ailleurs une approche européenne des micro-justificatifs qui doit contribuer à élargir les possibilités d'apprentissage des citoyens et à renforcer le rôle des établissements d'enseignement et de formation supérieurs ou professionnels dans l'apprentissage tout au long de la vie.

Les académies Erasmus+ des enseignants permettent en outre d'accorder des financements pour former et soutenir des enseignants, des formateurs, des éducateurs et des chefs d'établissement scolaire compétents, motivés et hautement qualifiés. Cette initiative facilite ainsi leur perfectionnement professionnel continu et contribue à la promotion d'une formation de qualité fondée sur la recherche.

Mais cet espace européen de l'éducation reste en premier lieu relié à la Stratégie européenne en matière de compétences qui est destinée à aider les particuliers et les entreprises à développer et à parfaire des compétences pratiques et opérationnelles plus nombreuses.

Plus globalement, il doit être mis en perspective au regard, d'une part, de la politique de l'UE dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels et par rapport, d'autre part, au plan d'action en matière d'éducation numérique, à l'espace européen de la recherche (EER)⁸. Ces actions sont en effet complémentaires et semblent même imbriquées les unes dans les autres.

L'Union européenne a par ailleurs renforcé et consolidé de manière significative les outils et les ressources pour les sept prochaines années dans le domaine de l'éducation ou les ATLV à travers Erasmus+ et tous les autres financements dont le FSE.

Une étude a été par ailleurs récemment menée par le Bureau d'organisation des syndicats d'élèves européens (OBESSU) auprès de plusieurs élèves en Europe. Celle-ci relate leurs attentes et leurs perceptions par rapport aux priorités et aux politiques publiques en matière d'éducation. Les questions portaient plus précisément et notamment sur l'accès à l'éducation, les méthodes d'enseignement, l'évaluation ou encore la santé mentale et le bien-être.

6 - Passeport pour la réussite scolaire – lutter contre la maîtrise insuffisante des compétences de base et contre la sortie prématurée du système d'éducation et de formation

7 - Coalition « Éducation pour le climat »

8 - Le nouveau plan d'action en matière d'éducation numérique

Il en ressort que les méthodes d'enseignement doivent être adaptées au travail dans un environnement numérique ou mixte mais que les soft skills demeurent également essentielles.

Les élèves ont aussi exprimé la volonté d'être davantage associés au processus décisionnel aux niveaux de l'école, de la région et de l'Etat. Ils souhaitent en outre des investissements importants pour les infrastructures et que l'allocation des fonds soit repensée afin de lutter contre les inégalités territoriales. Des innovations concernant le contenu et les méthodes d'enseignement sont tout autant attendues.

Selon **Giuseppina Tucci, Secrétaire Générale du Bureau d'organisation des syndicats d'élèves européens (Organising Bureau of European School Student Unions – OBESSU)**, il convient donc de lutter contre le décrochage scolaire, d'appréhender les inégalités en matière d'éducation, de promouvoir l'enseignement public gratuit, d'encourager l'acquisition de compétences numériques pour l'ensemble de la population et enfin de promouvoir la coopération avec la société civile.

Monica Verzola, de l'Association européenne de formation professionnelle (EVTA – European Vocational Training Association), a quant à elle, souligné que la pandémie avait mis en exergue l'importance des politiques liées à l'acquisition et au développement des compétences. L'offre de formation doit ainsi répondre aux exigences du marché du travail mais aussi évoluer par rapport à l'émergence des nouveaux besoins. Elle doit aussi profiter à l'ensemble des citoyens et donc non seulement aux adultes mais également aux plus jeunes.

Les actions mises en œuvre ont en outre à se conformer au plan d'action sur le socle européen des droits sociaux⁹, aux principes du Pacte pour les compétences¹⁰ et aux objectifs de la transition

verte¹¹ afin de transformer en profondeur notre économie et notre société pour construire un avenir équitable, écologique et prospère.

Les quatre objectifs de la Déclaration d'Osnabrück sur l'enseignement et la formation professionnels¹² méritent également d'être pris en compte. Il s'agira ainsi tout d'abord d'accroître la capacité de résistance économique, de bâtir ensuite ensemble une culture de la formation continue, d'ancrer par ailleurs la durabilité dans la formation professionnelle et enfin de renforcer et promouvoir la dimension internationale par une mobilité transfrontalière.

Il conviendra simultanément d'appliquer la stratégie européenne en matière de compétences qui est destinée à aider les particuliers et les entreprises à développer des compétences plus nombreuses et de meilleure qualité.

La crise sanitaire que nous traversons requiert une politique volontariste inédite, des efforts importants et des changements significatifs. Dans ce contexte, la formation professionnelle a un rôle primordial à jouer et il nous faudra certainement changer la façon dont nous apprenons, dont nous travaillons et dont nous participons à la vie sociale sans toutefois oublier les nécessaires adaptations aux changements du marché du travail liées surtout à l'inclusion et à la digitalisation.

Les paramètres et les exigences qui avaient été identifiés avant la crise sanitaire n'ont pas disparu mais sont intensifiés et revêtent désormais une plus grande acuité. Il s'agit d'une croissance modérée de l'emploi, d'une concentration des emplois vers des niveaux de qualification élevés et du vieillissement de la population.

Pour y faire face, l'acquisition de compétences numériques semble en premier lieu incontournable et essentielle. Si elle constitue une exigence transversale pour tous les métiers, il est cependant à déplorer que tout le monde n'y a pas accès.

9 - Le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux

10 - Le pacte sur les compétences

11 - Un pacte vert pour l'Europe

12 - Réunion informelle des ministres de l'Éducation de l'UE : un nouvel élan pour la formation professionnelle en Europe

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

L'UE ET LES ATLV

Le nouveau plan d'action en faveur de l'économie circulaire¹³ présente en second lieu de nouvelles initiatives à mettre en œuvre afin de moderniser et de transformer notre économie tout en protégeant l'environnement. Il repose sur l'ambition de fabriquer des produits durables et de permettre aux citoyens de participer pleinement à l'économie circulaire et de tirer parti des changements positifs qu'elle entraîne.

Gina Ebner, de l'Association européenne pour l'éducation des adultes (EAEA – European Association for the Education of Adults) s'est exprimée à propos de la formation non formelle et non professionnelle et a surtout souligné la diversité de l'offre de formation existante. Il semble pourtant que la priorité est donnée au niveau européen à la formation formelle destinée aux jeunes, aux scolaires et aux étudiants.

C'est pour cela que la formation des adultes mérite d'être mieux appréhendée. Plusieurs initiatives s'avèrent d'ailleurs importantes et notamment celles qui ont trait aux aptitudes et compétences. C'est le cas notamment du cadre de référence européen commun pour les compétences clés à l'usage des responsables politiques et donc de la recommandation du Conseil du 22 mai 2018 relative aux compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie¹⁴. Si cet instrument aborde en effet principalement les jeunes et tous les aspects formels de la formation, il n'omet pas pour autant les adultes et la dimension informelle.

Il convient également de souligner l'approche toute autant inclusive et holistique de LifeComp¹⁵ qui est le cadre européen pour les compétences clés personnelles, sociales et la capacité d'apprendre à apprendre.

Les systèmes de « passeports » et de parcours de renforcement des compétences qui sont encouragés par la Commission européenne apparaissent au demeurant comme étant cruciaux. L'espace européen de l'éducation et la stratégie européenne en matière de compétences doivent en outre être conçus et menés de concert en s'inspirant de ce qui figurait déjà dans le Mémoire sur l'éducation et la formation tout au long de la vie¹⁶ de 2000. Et même si l'on attend toujours le renouvellement de l'agenda européen pour l'apprentissage des adultes¹⁷, plusieurs points positifs peuvent être relevés. C'est le cas des plans et des programmes pour le perfectionnement et la reconversion.

En privilégiant une approche plus globale, **Rilli Lappalainen, directeur du développement durable chez Fingo**, a, quant à lui, mis en exergue l'objectif 4 de l'Agenda 2030 du développement durable des Nations Unies¹⁸ relatif à une éducation de qualité incluant les apprentissages tout au long de la vie et plus précisément la cible 4.7 qui a trait à l'éducation en faveur du développement durable et la citoyenneté mondiale.

Il s'est exprimé au nom du réseau « *Bridge 47* » qui a été créé pour rassembler un millier de partenaires répartis dans le monde entier pour partager mais aussi pour apprendre les uns des autres. *Bridge 47* mobilise la société civile (ONG), les pouvoirs publics ou encore le monde académique, tous issus des secteurs formel et non formel, afin que chaque membre concourt à la création d'un monde plus juste, pacifique et équitable avec la contribution de l'éducation à la citoyenneté mondiale. Il vise ainsi à faire de la cible 4.7 une réalité.

13 - Le nouveau plan d'action pour l'économie circulaire

14 - Recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

15 - LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence

16 - Mémoire sur l'éducation et la formation tout au long de la vie

17 - L'agenda européen dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes

18 - Diriger l'ODD 4 - Éducation 2030

Dans cette perspective, Rilli Lappalainen a signalé qu'il était important que l'éducation soit un outil pour la mise en œuvre de l'Agenda 2030 et l'atteinte d'un avenir durable. Selon lui, une feuille de route relative à la cible 4.7 pourrait prévoir une « éducation transformatrice » (*transformative education*) axée sur cet objectif 4.7. Mais cela pourrait également comprendre la reconnaissance de la valeur des apprentissages tout au long de la vie à travers l'éducation formelle, non formelle et informelle. Le développement de la coopération intersectorielle tout comme le recours à des indicateurs, le renforcement des compétences et l'intensification des ressources liées à la cible 4.7 doivent en outre être encouragés.

Concernant plus particulièrement les apprentissages tout au long de la vie, les politiques et les pratiques liées aux compétences devraient permettre la reconnaissance de l'éducation formelle et non formelle des adultes mais aussi de l'apprentissage informel. Les États membres devraient par ailleurs élaborer et mettre en œuvre un cadre juridique, développer des structures et assurer le financement de l'éducation des adultes. Comme la plupart des ODD se concentrent sur l'éducation formelle et les jeunes, la prise en compte de toutes les dimensions de l'éducation des adultes est également recommandée. Enfin, lors de l'élaboration des politiques liées aux apprentissages tout au long de la vie, l'ensemble des acteurs européens doivent s'engager dans des partenariats significatifs avec tous les représentants et prestataires de l'éducation non formelle.

Pour renforcer la culture de l'apprentissage tout au long de la vie au niveau de l'UE, il convient tout d'abord de prévoir un alignement plus fort et plus clair avec l'Agenda 2030 des Nations Unies pour le développement durable, l'ODD 4 et la cible 4.7. Il faut ensuite que la coopération intersectorielle et multilatérale dans l'offre d'éducation et de formation soit intégrée et expliquée. Des cadres clairs pour mesurer et suivre les progrès dans la mise en œuvre et la réalisation de l'apprentissage

tout au long de la vie méritent par ailleurs d'être établis et suivis. En dernier lieu, une stratégie européenne cohérente qui offre une approche holistique des apprentissages tout au long de la vie, conformément à ce que prévoit la cible 4.7, s'avère nécessaire.

Camilla Winter, de l'association EARLALL (European association of regional and local authorities for lifelong learning – Association européenne des autorités régionales et locales pour les apprentissages tout au long de la vie), a tout d'abord rappelé que les compétences en matière d'éducation et de culture devaient s'exercer principalement aux niveaux national, régional et local. C'est d'ailleurs ce que la réunion informelle des chefs d'État ou de gouvernement de l'UE, qui s'est tenue à Göteborg en novembre 2017¹⁹, avait indiqué.

L'éducation, la formation et les sciences sont les principaux leviers pour assurer et garantir le développement futur de la société et du mode de vie européens.

Durant la crise sanitaire due à la pandémie, si les mots-clés que l'on a associés aux apprentissages tout au long de la vie ont été l'amélioration des compétences et la requalification, la résilience, l'enseignement et la formation professionnels, l'apprentissage, l'espace européen de l'éducation d'ici à 2025, la stratégie européenne en matière de compétences ou encore l'agenda européen renouvelé dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes, il n'en demeure pas moins que la coopération entre tous les niveaux décisionnels reste essentielle. Elle illustre d'ailleurs l'importance que revêt le principe de subsidiarité.

En résumé,

Si l'ensemble des intervenants a rappelé la dimension holistique de la formation et des ATLV, il a été aussi précisé que ces derniers devaient entraîner un vrai changement dans la culture de l'éducation.

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

L'UE ET LES ATLV

La formation et les ATLV font effectivement appel à des notions diverses et appréhendent des secteurs essentiels comme le social ou l'économie.

La Commission et les États membres ont commencé à se saisir de ces questions dès les années 70.

Aujourd'hui, la crise sanitaire est venue profondément affecter les actions que mènent dans ce domaine l'Union européenne, les États membres, les autorités régionales et locales et l'ensemble des acteurs impliqués à un titre ou à un autre dans la conception et la mise en œuvre des politiques publiques d'éducation et de formation. Cet état de fait met en relief l'importance particulière des échéances futures comme le programme Horizon Europe²⁰. Le Conseil a par ailleurs été saisi d'une proposition initiée par la Commission qui porte sur l'éducation à l'environnement. Celle-ci traduit une évolution sensible de l'approche qui fera désormais plus de place à l'évaluation, consacra une augmentation significative des ressources et privilégiera une démarche plus coopérative en associant davantage les États membres tout comme l'ensemble des autres acteurs.

Au demeurant, les effets de la crise du COVID 19 ont pu être mesurés à l'aide d'une étude qui a été menée auprès d'étudiants européens. Ces derniers souhaitent une réaction forte des pouvoirs publics et considèrent que cette période peut offrir de réelles opportunités. Ont ainsi été proposés le renouvellement et la consolidation de l'Agenda européen dans le domaine de l'éducation et de la formation, la prise en compte de questions telles que la santé mentale ou le bien-être. Les étudiants consultés veulent également être davantage associés dans le processus décisionnel, demandent une politique de lutte contre les inégalités en supprimant les obstacles à l'apprentissage et en élargissant et en améliorant l'accès à une éducation de qualité qui pourrait, toujours selon eux, être gratuite. Ils souhaitent

enfin, d'une part, l'essor et le développement du digital et, d'autre part, une plus grande coopération avec la société civile.

Il conviendra par ailleurs de garantir et d'optimiser l'accès au digital pour le plus grand nombre, de privilégier l'inclusion notamment par rapport à l'égalité des genres ou encore de définir un plan d'action prenant en compte l'économie circulaire en laissant ainsi une place plus grande à l'environnement.

Concernant l'offre de formation, celle-ci ne doit pas être limitée aux seules thématiques ou questions en rapport avec l'emploi. Elle doit effectivement s'étendre à tous les sujets permettant l'épanouissement personnel et s'adresser également de manière réelle et effective aux plus jeunes comme à toutes les classes d'âge adultes.

L'éducation au DD et à la citoyenneté mérite d'être intensifiée conformément à l'objectif de développement durable (ODD) 4.7. L'UE doit d'ailleurs considérer et prendre en compte ce qui est mené à l'échelle universelle ou mondiale, privilégier une approche encore plus coopérative, encourager et promouvoir le recours à l'évaluation et enfin définir et affiner une stratégie européenne holistique et cohérente.

Il semble enfin important d'assimiler les leçons du passé et donc de s'appuyer sur les anciennes générations mais aussi d'observer ce qui peut être conçu et mené sur d'autres continents comme en Afrique.

Ces préconisations pourront ainsi contribuer à renforcer la formation et les ATLV et ainsi consolider, promouvoir et protéger la démocratie, l'emploi, la santé et l'épanouissement des Européens.

Synthèse rédigée par Jean ROCHET, Vice-président du CMAtlv

20 - Horizon Europe est le 9^{ème} programme-cadre de l'Union européenne pour la recherche et l'innovation. Il a pris effet le 1^{er} janvier 2021, pour la période allant de 2021 à 2027. Il prend le relais du programme Horizon 2020 qui se terminait fin 2020.

ATELIER 3. MIGRANTS : L'IMPACT DES ATLV

Pilote : Shirin AZADPOUR (CMAtlv)

Co-Pilote : Audrey SORIA Experte (CMAtlv)

MIGRANTS QUELLES SOLUTIONS ? QUELLE PERSPECTIVE ? L'IMPACT DES APPRENTISSAGES TOUT AU LONG DE LA VIE ?

Présentation, *Shirin Azadpour*

Depuis l'antiquité, l'homme est toujours parti à la recherche de nouveaux territoires, pour les conquérir ou s'y installer. Ce phénomène est aussi ancien que l'humanité.

Étudier l'histoire des migrations aborde l'histoire des transformations géographiques, culturelles, économiques, religieuses et ethniques.

Les migrants sont en effet depuis toujours des passeurs et des agents de transferts culturels. Un chemin vers l'internationalisation ouvrant des réflexions sur la mondialisation.

Comme dit René Descartes philosophe français du 16^{ème} siècle :

« *Lorsqu'on emploie trop de temps à voyager, on devient enfin étranger en son pays* »

Les sociétés européennes, depuis la mise en place de la bureaucratie étatique, considèrent les migrations comme un problème et tendent à le mesurer par les chiffres.

Sans tenir compte des parcours individuels des migrants, ils sont englobés dans des catégories stéréotypées.

Les migrants ne doivent pas être définis par une catégorisation trop précise. La nationalité ne définit pas des migrations car dans un même pays d'origine, de nombreux groupes régionaux, nationaux ou religieux peuvent partir pour des raisons et selon des modalités différentes : économique, politique, guerre, extermination ethnique ou religieuse, climatique. Par ailleurs, des migrations souvent envisagées comme des « invasions » relèvent bien de la mobilité humaine qui pourrait être déstabilisatrice pour la société accueillante.

Il convient de se demander comment gérer les migrations (présentes et à venir) tout en respectant le développement personnel et le progrès sociétal ? Quelles solutions ? Quelle perspective ?

Ces questions sont traitées par les intervenants éminents venant de différents continents. Ils ont fait part de leurs expertises et ont illustré le débat avec leurs expériences dont l'essentiel est reproduit dans ce document. Ensuite la conclusion et les recommandations émanant d'échanges entre intervenants et participants seront versées au présent document.

LA MIGRATION DANS LA RÉGION DU KURDISTAN D'IRAK INTERVENTION DE L'UNIVERSITÉ POLYTECHNIQUE D'ERBIL PARTENAIRE DU CMATLV DANS LA GESTION DES MIGRANTS ET DÉPLACÉS DE LA RÉGION.

Intervenants :

Dr Ranj Sirwan Abdullah, directeur du Bureau International & Ass. Prof.

Dr Selar Othman Ali, Bureau des relations internationales

Dr Abdullah Omar Yassen Ass. Pr

L'université polytechnique d'Erbil, fondée en 1996, est une académie gouvernementale scientifique qui vise à former des personnes qualifiées techniques dans diverses spécialités pour répondre aux besoins de la société, en tant qu'institution d'enseignement à but non lucratif.

Mission et Stratégie :

L'Université polytechnique d'Erbil (EPU) est une institution universitaire publique qui vise à doter les étudiants non seulement des diplômes mais aussi des connaissances actualisées pour servir

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

MIGRANTS : L'IMPACT DES ATLV

la communauté à travers l'utilisation du concept « Apprendre à servir ».

L'EPU a quatre stratégies qui se concentrent sur l'enseignement, la recherche et l'innovation, l'engagement communautaire et la mondialisation. Un élément essentiel dans le développement de la stratégie de l'EPU est la collaboration avec les organisations locales et internationales afin de jouer un rôle important dans l'avancement des connaissances et la résolution de problèmes des communautés.

Notre collaboration avec le CMAtlv est basée sur la stratégie de l'EPU pour atteindre les points suivants :

- L'accueil de conférences internationales ou toute autre activité visant à servir la communauté.
- Demande conjointe de subvention et de fonds.

La situation des migrants dans la région du Kurdistan d'Iraq : Améliorer l'employabilité grâce au programme d'apprentissage tout au long de la vie :

La région du Kurdistan d'Iraq KRI n'est pas un État, mais une entité constitutionnelle semi-indépendante au sein de l'État fédéral d'Iraq. Il comprend quatre gouvernorats avec une population multireligieuse d'environ cinq millions, dont des musulmans, des chrétiens et des yézidis. Il borde la Syrie à l'ouest, l'Iran à l'est et la Turquie au nord

Personnes déplacées :

Le KRI continue d'héberger moins d'un million de réfugiés et de déplacés dont 665 828 déplacés internes, 241 749 réfugiés syriens, 8701 turcs, 10706 iraniens et 746 réfugiés palestiniens. De ces chiffres, seulement 30% vivent dans les 36 camps et le reste vit avec la communauté d'accueil. 41% vivent à Erbil, 40% à Duhok, 19% à Sulaimanyah (97% d'entre eux résident dans le KRI).

L'augmentation soudaine de la population de l'ARK de 32% à la suite de cette migration l'a mis à rude épreuve. Jusqu'à récemment, une personne sur quatre dans le KRI est réfugiée ou déplacée, un ratio plus élevé qu'au Liban (1 sur 6), en Jordanie (1 sur 11) et en Turquie (1 sur 28).

Partage des responsabilités :

Le KRI dépense pour ses déplacés internes et réfugiés 3 millions de dollars par jour, 85,8 millions de dollars par mois et 1 milliard de dollars par an. Le coût quotidien pour couvrir les besoins les plus élémentaires de chaque personne déplacée s'élève à 2,6 \$ incluant l'abri, la sécurité et la protection, l'eau et l'assainissement, l'électricité, la santé et l'éducation, ainsi que l'administration et la gestion des camps.

Hoshang Mohamad, directeur général, Centre conjoint de coordination de crise, KRG.

Accessibilité des droits :

Contrairement à de nombreux pays du Moyen-Orient,

- Recherches innovantes et activités conjointes. Les personnes déplacées sont traitées sur un pied d'égalité et peuvent accéder à l'éducation, aux soins de santé, à l'emploi et à la plupart des services publics.

Une fois entrés dans la région, les réfugiés reçoivent une carte de séjour valable un an renouvelable chaque année.

Contributions de l'UEP

- Collaboration avec l'UNHCR pour fournir des places d'études aux étudiants syriens.
- Projet SPARK pour offrir des cours de formation aux étudiants déplacés.
- Projet HOPE du British Council
- En dehors de tout cela, il y a environ 100 étudiants d'Iran, de Syrie et de Turquie qui étudient sur les campus de l'EPU.

Apprentissage tout au long de la vie :

L'enquête montre que le manque d'emploi est l'un des principaux problèmes auxquels les personnes déplacées sont confrontées dans la région. Cela a causé entre autres **la migration vers l'Europe principalement par le biais de la migration irrégulière.**

L'EPU propose plusieurs formations sur deux ans pour renforcer leurs compétences et augmenter leurs opportunités d'employabilité.

Les références :

1. Matrice de suivi des déplacements de l'OIM, 2019
2. Centre conjoint de coordination de crise, ARK <https://brandkri.com/joint-crisis-coordination-centre-jcc/>
3. UNHCR-Irak : <https://www.unhcr.org/iraq.html>
4. Abdullah Omar Yassen, 2019, Les perspectives de solutions durables pour les réfugiés syriens dans la région du Kurdistan irakien : une étude de cas des camps du gouvernorat d'Erbil. Enquête trimestrielle sur les réfugiés, volume 38, numéro 4, décembre 2019, pages 448 à 469.

RECONNAISSANCE, VALIDATION ET ACCRÉDITATION DE L'APPRENTISSAGE(RVA) NON FORMEL ET INFORMEL POUR LES MIGRANTS ET LES RÉFUGIÉS

Intervenante : *Marie MACAULEY, UIL.UNESCO*

Comprendre le concept de RVA :

Une transparence accrue des résultats d'apprentissage peut améliorer l'estime de soi et le bien-être des individus, les motiver à poursuivre leur apprentissage et augmenter leurs chances d'obtenir des emplois décents.

La RVA fait référence à la reconnaissance, la validation et l'accréditation de toutes les formes d'acquis d'apprentissage.

La RVA peut aider à intégrer des sections plus larges de la population dans le processus d'apprentissage, à construire des sociétés inclusives et à mieux utiliser les ressources humaines existantes

La RVA est au cœur de la réalisation de l'ODD 4

Le rôle de la RVA pour les migrants et les réfugiés : Une situation critique. Ces dernières années, de plus en plus de personnes ont traversé les frontières, volontairement ou de force, à la recherche de nouvelles opportunités (meilleur

emploi, refuge contre les persécutions et les conflits)

Des niveaux élevés de migration exercent une pression sur les systèmes d'éducation et de formation des pays d'accueil.

En raison de situations de conflit, les migrants et les réfugiés peuvent :

- Avoir à abandonner l'école pendant plusieurs années.
- N'être pas du tout scolarisés.
- Perdre des documents de qualification.

Le rôle de la RVA pour les migrants et les réfugiés

Comment les mécanismes RVA peuvent-ils favoriser l'inclusion et l'intégration des migrants et des réfugiés dans les systèmes d'apprentissage et de travail des pays d'accueil ?

RVA et des acquis d'apprentissage non formels et informels

- La RVA incite les migrants et les réfugiés à continuer à apprendre, les responsabilise et leur permet de devenir plus actifs sur le marché du travail et dans la société en général.
- RVA maximise les bénéfices de la mobilité.
- RVA peut créer des règles du jeu plus équitables dans l'éducation et la formation

Avantages significatifs de la RVA pour les migrants et les réfugiés.

- En Allemagne, quatre ans après leur arrivée dans le pays, les migrants ayant des qualifications pleinement reconnues étaient environ 45% plus susceptibles d'être employés et gagnaient un salaire horaire environ 40 % plus élevé que les immigrants sans qualifications reconnues.
- En Italie, les résultats d'une enquête menée auprès de 30 000 migrants titulaires d'un diplôme universitaire étranger ont montré que la reconnaissance des qualifications réduisait considérablement le chômage

Défis dans le développement de mécanismes RVA

Institut de l'UNESCO pour l'apprentissage tout

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

MIGRANTS : L'IMPACT DES ATLV

au long de la vie : Projet international

- Une revue internationale de la recherche sur les politiques et pratiques de RVA pour les migrants et les réfugiés dans les pays du monde entier.
- Une série d'études de cas sera produite pour documenter et analyser les politiques, cadres et programmes existants dans des pays sélectionnés.
- Cours en ligne sur le matériel de renforcement des capacités pour les pays sélectionnés et intéressés

Pays actuellement ciblés

- Amérique latine et Caraïbes (Colombie, Mexique, Brésil)
- Région arabe (Liban, Jordanie, Irak, Égypte)
- Asie du Sud-Est (Vietnam, Indonésie, Malaisie)

Travaux en cours : premiers résultats

- Défis et barrières à la reconnaissance des compétences pour les migrants et les réfugiés.
- Absence d'approche intégrée pour la RVA
- Manque d'accès pour l'utilisateur final

Expériences des pays : exemples de bonnes pratiques

- Le « STARTwien das jugendcollege » (« StartVienne – collège de jeunes ») en Autriche. Le programme commence par une phase de clarification, au cours de laquelle les aptitudes et compétences existantes sont reconnues et le niveau d'éducation est déterminé. Sur la base de ces informations, un « projet éducatif » individuel (Bildungsplan) est ensuite élaboré (Murphy, 2019)
- En Jordanie, la Commission de développement des compétences techniques et professionnelles (TVSCD), en partenariat avec l'Organisation Internationale du Travail (OIT), a développé un programme en 2018 pour mettre en œuvre la RVA pour les réfugiés. D'ici 2021, plus de 16 000 Syriens et Jordaniens ont bénéficié du programme.
- Au Brésil, le certificat Rede a été créé en 2009. Ce réseau cible les travailleurs qui recherchent une reconnaissance formelle des connaissances, de l'expertise et des compétences professionnelles développées dans des expériences d'apprentissage formel et non

formel, à travers des processus de certification professionnelle.

Prochaines étapes du projet international sur la RVA

- Publication de la recherche.
- Développement de matériels pour le renforcement des capacités directives et boîte à outils.
- Création de cours en ligne.

Pour en savoir plus : www.uil.unesco.org

MODÈLE OPÉRATIONNEL ET DE RECRUTEMENT CENTRÉ SUR LA WHANAU (FAMILLE) CRÉÉ POUR UN PROGRAMME D'EMPLOI SAISONNIER RECONNU (RSE) PAR LES MAORIS INDIGÈNES ET LE PACIFIC ADULT EDUCATION

Charitable Trust* Inc (IMPAECT*). Associé de la Nouvelle-Zélande et du Pacifique Intervenante : Professeuse agrégée Sandra L. Morrison

Sandra est une femme maorie des tribus Te Arawa, Maniapoto et Te Tau Ihu o te Waka a Māui. Ses recherches et sa spécialité professionnelle se concentrent sur l'éducation des adultes, l'éducation à la durabilité et l'application de modèles autochtones pour résoudre les problèmes de développement afin d'améliorer les moyens de subsistance des peuples autochtones et du Pacifique.

Sandy est l'ancienne présidente de l'ICAE, Conseil international pour l'éducation des adultes, une ONG mondiale qui défend le droit des adultes à l'éducation et à l'apprentissage tout au long de la vie.

Cette présentation traite d'un modèle opérationnel et de recrutement centré sur la whanau (famille)

créé pour un programme d'emploi saisonnier reconnu (RSE) par les Maoris indigènes et le Pacific Adult Education Charitable Trust* Inc (IMPAECT*). Elle explique comment les concepts culturels et d'apprentissage des Tonga ont été utilisés pour négocier des expériences complexes associées au travail en tant que migrants circulaires en Nouvelle-Zélande (NZ) et comment le système matriarcal culturellement vénéré a été mis à profit pour fournir un leadership qui a maintenu l'ordre et la productivité pour les travailleurs et les employeurs pendant leur séjour en Nouvelle-Zélande.

Programmes de migration temporaire : Nouvelle-Zélande et Pacifique

Politique néo-zélandaise sur la migration temporaire

- Mise en place du dispositif Emploi Saisonnier Reconnu (RSE) en 2007
 - Une stratégie de travail saisonnier permettant l'entrée temporaire de travailleurs migrants dans les industries horticoles et viticoles
 - Préférence pour les travailleurs des pays du Pacifique.
 - Les travailleurs peuvent rester en Nouvelle-Zélande jusqu'à sept à neuf mois
- Réflexions et expériences passées
- Conseil international de l'éducation des adultes (ICAE) et ASPBAE (Association Asie-Pacifique Sud de l'éducation des adultes) - Programme des travailleurs migrants
 - Un plaidoyer fort pour placer l'importance de l'apprentissage et de l'éducation au centre
 - Importance de la « culture » - c'est important « Nous partons de ce que nous avons en commun et nous nous inspirons des divers schémas qui ont émergé des réussites et des échecs de notre adaptation ».

Points communs

Nous sommes liés à la famille et à la parenté

Le modèle est basé sur les relations de parenté (kāinga)

Aspirations :

- bien-être du kāinga dans le pays d'envoi et le pays d'accueil

- Valeur économique
- Pour défendre et soutenir les valeurs culturelles de tous

NAU MAI. HAERE MAI

Bienvenue Merci de travailler sur notre terre

TÉMOIGNAGE DU CENTRE INTERNATIONAL DES FEMMES & ENTREPRISE SOCIALE DROOMSTATUS PAYS-BAS

Intervenante : Marlies Pfann, Directrice au Centre international des femmes et fondatrice de l'Entreprise Sociale Droomstatus.

Pour aller plus loin : www.ivcdenhelder.nl , www.droomstatus.nl

Je trouve important de construire des ponts, de nouer des contacts et de connecter les gens les uns avec les autres. Je suis passionnée, motivée et motivante et j'aime prendre les devants. Je suis créative et réalise mes idées et mes rêves. Je m'intéresse à mes semblables, en particulier aux migrants. Qu'est-ce qui pousse quelqu'un à quitter son domicile pour repartir à neuf dans un nouvel environnement ? Qu'est-ce qui donne au migrant la résilience et surtout comment je peux contribuer à faire réussir le migrant dans ce processus. Je suis moi-même migrante et j'utilise mon expérience et mes compétences en particulier dans les processus de professionnalisation interculturelle et de VPL.

Au fil des années, j'ai contribué à la conception de formations et de boîtes à outils. Je suis active dans les projets européens KA2 d'Erasmus+. A mon avis, la VPL (Valorisation et Validation des compétences) est la clé de l'intégration des migrants car elle correspond bien aux éléments manquants tels que le manque de (bons) diplômes, le fait d'avoir un petit réseau, une petite connaissance du marché du travail et souvent le manque de capacité à se profiler devant une audience.

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

MIGRANTS : L'IMPACT DES ATLV

Qui nous sommes :

L'Internationaal Vrouwen Centrum (Centre international de la femme) a pour objectif de soutenir les femmes (immigrées) de Den Helder vers l'émancipation et la (ré)intégration. L'IVC aide également les femmes immigrées aux Pays-Bas à acquérir une place égale dans la société, tout en conservant leur propre culture.

Comment nous travaillons :

L'IVC a développé l'IVC Participation Ladder Model (IPM), un modèle scientifiquement validé avec une reconnaissance européenne. Nous utilisons ce modèle pour aider les femmes à se développer. L'accent est mis sur l'ascension des échelons, c'est-à-dire la croissance personnelle.

Intérêt intrinsèque pour l'autre personne :

L'IVC représente l'autonomisation des personnes vers l'autonomie sociale et l'indépendance financière.

Nous posons quatre questions aux gens :

Qui êtes-vous ?

Qu'est-ce que vous voulez ?

De quoi avez-vous besoin pour y parvenir ?

Et comment allez-vous vous assurer d'atteindre votre objectif final ?

Nous donnons les outils par des formations d'empowerment dans le domaine du pré VPL et VPL.

Ce qui est important :

Ce qui est important pour nos participants :

1. Trouver du travail à leur niveau et selon leurs propres souhaits, afin qu'ils puissent continuer à travailler et rester en bonne santé et heureux.
2. Découvrir par eux-mêmes de quoi ils sont capables en complétant l'Express Yourself ! La formation Dutch Way, qui change les mentalités.
3. Tracer leur propre réseau, l'élargir et l'utiliser pour réaliser le travail de leurs rêves.
4. Utiliser la VPL et l'apprentissage personnalisé pour démontrer les compétences des personnes.

CONCLUSION, SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS DE L'ATELIER

Configuration des intervenants et leurs constats :
OBJET : Migrants Quelles solutions ? Quelle perspective ? Quel l'impact des apprentissages tout au long de la vie ?

Les intervenants qu'ils soient universitaires, chercheuses et chercheurs ou dirigeant.e.s de structures d'accompagnements des migrants venus de plusieurs continents : Australie (Nouvelle-Zélande), Asie (Moyen Orient) et Europe, ont enrichi les questions et le débat sur la migration et les migrants, ou sur le phénomène migratoire etc.

La synthèse des questions des participants, les échanges entre les participants et les intervenants :

L'atelier portait sur une question centrale : celle de l'apport des apprentissages tout au long de la vie au regard de la situation des personnes migrantes, déplacées ou réfugiées. Ces apprentissages non formels et informels sont une des clés de l'intégration de ces populations dans les territoires accueillants.

Les intervenants de l'atelier ont pu présenter des pratiques variées pouvant apparaître comme des bonnes pratiques, sur des territoires eux aussi diversifiés, avec des politiques différentes d'accueil et de gestion des migrants, déplacés ou réfugiés, que ce soit dans l'Union européenne, au Moyen-Orient ou dans la zone Pacifique.

Conclusion

Les interventions ont permis de convenir que :

- La migration est un phénomène aussi ancien que l'humanité. Elle reste un phénomène actuel et international.
- Les problèmes constatés sont les mêmes dans tous les pays participant aux débats :
- Méconnaissance de l'histoire de l'autre (entre les migrants et les autochtones).
- Dévalorisation des acquis des migrants.
- Besoin de reconnaissance des acquis et de réhabilitation de l'estime de soi. Ceci est

un processus nécessaire à la résilience des personnes migrantes.

- Manque de structures adaptées et de politiques cohérentes pour traiter convenablement les questions et/ou le problème de la migration et des migrants.
- Manque de politique adaptée et de moyens suffisants pour favoriser et préparer le retour au pays pour les migrants et le retour sur leur territoire pour les déplacés.

Préconisations :

3 points essentiels ont été relevés :

• Quels apprentissages prioriser ?

Les programmes d'intégration des ONG ou des gouvernements finissent par se retrouver autour de ce qu'une intervenante a qualifié « d'activation sociale ». Les cours de langue sont une évidence. Mais aussi, la prise en compte de la découverte d'un environnement culturel et social différent, dont il faut apprendre les codes et usages.

La préconisation : serait donc d'introduire dans les programmes officiels d'intégration, ce que pratiquent déjà les ONG : « apprendre à vivre dans le pays d'accueil », sous forme d'ateliers concrets et pratiques.

• Comment faire reconnaître ces apprentissages ?

Les apprentissages non formels souffrent encore d'une sous-évaluation, voire d'une réelle méconnaissance. Avec le risque de les voir être opposés aux apprentissages académiques.

A cette méconnaissance s'ajoute une difficulté de reconnaissance ou de validation de ces compétences.

Les préconisations seraient doubles : tout d'abord faciliter les ponts entre les deux mondes ou modes d'apprentissage, académique et non formel, afin de faciliter la prise en compte de la pluralité des savoirs (savoir-être, savoir-faire, aussi), de décloisonner la notion de compétences, et, ainsi, de prendre en considération la totalité de l'identité d'un individu.

Ensuite, il faudrait trouver un système de validation de ces apprentissages qui puisse être reconnu

par les instances nationales et internationales, facilitant ainsi la reconnaissance de ces savoirs en mobilité. L'Union européenne propose déjà l'Europass ou le Youthpass. L'Unesco propose un passeport qualification. Au niveau national, il y a aussi des VAE ou validation des acquis de l'expérience, qui peuvent être mobilisées. La complexité de la reconnaissance, et les différents échelons de la mise en œuvre de l'apprentissage rendent complexe cet enjeu de la mise en place d'un outil de certification, qui devrait être, cependant, reconnu à un échelon quasi universel.

• Pour quels objectifs directs et indirects ?

La réponse à une telle question est celle de l'intégration. Cela passe par le développement de compétences générales et de compétences humaines. Dont l'accès au marché de l'emploi est la partie la plus visible.

Afin de pouvoir confirmer ou infirmer la réalisation des objectifs, la préconisation serait de rendre obligatoire la mise en place d'indicateurs de résultats et d'impacts, ainsi que d'outils de suivi, pour tout programme d'accueil, d'accompagnement, de soutien ou d'intégration des personnes migrantes, déplacées ou migrants.

ATELIER 4. L'INDISPENSABLE MUTATION DE L'ÉCONOMIE

Pilote : José Francisco RODRIGUEZ QUEIRUGA (CCLAM et CMAtlv)

Intervenants :

Luis BERTRAN, S.G. d'IGU,

Angélica MONTES, Docteur en Philosophie,

Alejandro OTAZU SALLE, Délégué du CMAtlv pour l'Amérique Latine et Directeur de l'Observatoire de marques à la CCLAM,

Christophe PESNAUD, Président de la Direction des Affaires Sociales d'AXA,

A - PRÉSENTATION

Le constat : La gestion de la COVID-19 et l'application intensive des nouvelles technologies pendant la Pandémie, est en train de produire une mutation économique et sociale de grand calibre qui affecte, de manière notoire, le développement durable des sociétés et l'équilibre social qui, jusqu'à aujourd'hui, avait façonné nos principes et nos objectifs.

La question clé : Face à ce constat, il est légitime de se demander si, avec l'avènement des NTIC, l'Intelligence Artificielle et le Data Base, les entreprises pourront multiplier leurs rendements à l'infini et garantir, en même temps, l'épanouissement des travailleurs.

L'équilibre entre rendement et satisfaction est-il si important?

Redéfinition de l'organisation sociale future :

La réponse à cette question est complexe et délicate, très probablement, les clés de notre avenir car, si nous considérons que travailleurs (générateurs involontaires de l'Offre) et consommateurs (créateurs malgré eux de la Demande) sont les principaux garants de la qualité de la production, de l'équilibre des prix et de la paix et de bien-être social, le sujet annoncé dans cet atelier et la résolution de ses contradictions, constitue la base conceptuelle nécessaire pour redéfinir l'organisation future de notre société et donc, pour élaborer une nouvelle conception de la formation et de l'apprentissage, adaptés à cette réalité.

Peut-on atteindre l'équilibre entre rendement et satisfaction du salarié ? La question sur l'équilibre entre rendement et satisfaction, pourrait être posée autrement. Par exemple « la recherche et l'obtention de bien-être sans l'accompagnement et le respect des valeurs sont-ils soutenable? ».

Nouvelle formulation des besoins et perspective dimensionnelle différente : Avec cette autre formulation, nous passons de la dimension économique et sociale à la dimension philosophique et politique du même problème, nous permettant d'avoir une autre perspective des enjeux traités dans notre atelier.

Cela explique que ce Forum ait été organisé par le Think Tank « **CMAtlv** », sous le **Patronage de l'UNESCO** et avec le soutien de la **Vice-présidence de la Commission de l'Union européenne et du Conseil de l'Europe**.

La mutation économique produit le changement social ou est-ce le changement social et culturel qui génère la mutation économique ? Pour cet atelier sur la « mutation économique » nous avons sélectionné des experts avec des profils personnels et professionnels très différents, ce qui nous a permis d'obtenir des perspectives d'analyse plurielles et de construire de manière collective les bases d'un futur modèle d'apprentissage, de marché soutenable et de vie.

Perspectives ou angles d'analyse employés : Pour synthétiser les aspects traités pendant cet atelier/conférence/débat, en quelques mots, nous rappelons les perspectives prises en considération :

1. La sécurité dans le travail, sans laquelle, l'épanouissement du travailleur et la satisfaction du consommateur sont impossibles

2. La Responsabilité Sociale de l'Entreprise comme paramètre stratégique des politiques à long terme, visant l'équilibre entre les objectifs internes des entreprises et la mission sociale qu'elles doivent accomplir

3. La perte de Capital Symbolique des entreprises face à un consommateur dissident, preuve du processus de « démarquisation » des grandes corporations et du besoin d'une nouvelle conception de la production, incluant la qualité produit et environnementale

4. L'analyse des nouveaux modèles anthropologiques issues de la financiarisation de l'économie et de l'abus de l'Intelligence Artificielle dans la recherche d'une certitude dépourvue de valeurs, mettant en difficulté la cohésion sociale.

B – DÉVELOPPEMENT DES THÈMES TRAITÉS

1. LA SÉCURITÉ :

Nous souhaitons que la Sécurité dans l'espace de travail, soit traitée par un professionnel expérimenté comme **Luis BERTRAN, S.G. d'IGU**, qui a eu la gentillesse de nous transmettre son analyse sur le sujet pour que nous puissions en parler pendant l'atelier.

Besoin de consensus : C'est ainsi que nous avons appris que toute transformation technologique et sociale, modifiant les rapports de force et les valeurs, doit être suivie d'une analyse juridique, économique, culturelle et de sécurité, pour construire un modèle consensuel d'adaptation au changement.

Adhésion volontaire aux changements des rapports contractuels : Par ailleurs, puisqu'il est nécessairement consensuel, ce modèle doit

être basé sur l'adhésion volontaire aux nouveaux schémas de l'organisation du travail lorsqu'un seul des aspects du contrat, change, comme c'est le cas avec le travail à distance, multiplié par deux à cause du COVID et des NTIC.

Le nouveau management par missions et l'objectif d'efficacité : Il est important de signaler que l'objectif d'efficacité dans l'entreprise voyage avec l'épanouissement des travailleurs en sécurité, motivés et intégrés, ce qui nous amène aux nouvelles responsabilités du manager - vecteur de bien-être social et générateur de rendements - dérivées d'un nouveau concept, exprimé récemment par M. Guillermo TABOADA, Administrateur du Réseau Monde Atlantique, concernant la Direction par Missions, qui dépasse la traditionnelle Direction par Objectifs. La Direction par Missions permet d'enrichir la Direction par Objectifs et, avec ce nouveau modèle, intégrer la mission de l'entreprise dans le système de gestion devient possible, précisant que la Mission doit avoir les caractéristiques essentielles de contenu, crédibilité et urgence où le talent doit diriger la stratégie, autrement dit, obtenir consensuellement l'adhésion des travailleurs aux objectifs de l'entreprise, les motiver sans rompre le capital symbolique et réussir l'association de sécurité et de bien-être social, dépassant le strict cadre de l'entreprise.

2. LA RSE :

Le Développement Responsable et l'Intelligence Artificielle, sont deux des préoccupations majeures de **Christophe PESNAUD, Président de la Direction des Affaires Sociales d'AXA**, et qui selon lui doivent entrer dans le cadre de la RSE.

Mais comment arriver à dicerner les aspects concrets de la RSE ? Nous avons débattu ce sujet et, nous avons compris que cette question devrait être analysée en introduisant les nouveaux apports technologiques et de construction sociale qui tiennent compte de la nécessité de décharger l'humain des tâches répétitives pour, grâce à la formation, permettre aux travailleurs et aux managers de devenir des innovateurs

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

L'INDISPENSABLE MUTATION DE L'ÉCONOMIE

responsables, ayant pour objectifs et missions l'augmentation de l'usage des capacités mentales, l'accroissement de ces capacités avec les outils digitaux, étoffer notre intelligence collective et renforcer notre créativité.

Les clés d'une entreprise saine et des salariés épanouis : Sans aller plus loin, nous trouvons ici les clés pour pérenniser de manière satisfaisante l'employabilité et pour sauvegarder un bon climat social dans l'entreprise et dans la communauté qui l'accueille, en répondant, tout simplement, à cette question : **comment bâtir un travail durable qui garantisse notre bien-être professionnel et personnel ?** Nous savons que l'objectif stratégique pour les entreprises et les partenaires sociaux, s'inscrit dans la transition écologique et solidaire, définie par l'Union Européenne, et dans l'application de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et cela explique que notre intervention au sein des organisations porte sur la combinaison adéquate du développement des compétences et de celui de l'intelligence collective. Comme nous l'avons expliqué avant, « l'intelligence est l'or gris de demain », car pour résoudre les problèmes les plus complexes, l'intelligence biologique restera encore longtemps la plus performante, et nous devons donc capitaliser le temps que l'automatisation des tâches répétitives procurera à nos cerveaux. Ceci, pour faire de chacun, un innovateur responsable qui peut se former en permanence. La RSE n'a pas fini de nous étonner.

3. LE CAPITAL SYMBOLIQUE DES ENTREPRISES ET LE RISQUE DE « DÉMARQUISATION »

Que pouvons-nous faire face à un consommateur dissident qui accélère le processus de « démarquisation » ? :

Selon **Alejandro OTAZU SALLE**, *Délégué du CMAAtlv pour l'Amérique Latine et Directeur de l'Observatoire de marques à la CCLAM*, le nouveau consommateur dissident interpelle nos connaissances sur l'évolution des marques dans des marchés ouverts.

Sommes-nous en voie de changement de nos comportements socio-culturels et économiques ? En effet, depuis un certain temps, le comportement erratique des consommateurs, nous signale une dégradation de l'image des grandes marques, dégradation dont l'origine se trouve dans les modifications du Capital Symbolique des entreprises. Cette modification est très difficile à expliquer sans réaliser une révision complète de notre communication, compte tenu des transformations induites par les NTIC car, nous séparant du lieu du travail et du lien social, elles bloquent notre capacité de communication informelle, réduisant notre potentiel d'innovation, mais aussi, comme une suite logique de notre éducation, pas toujours à l'avance des transformations technologiques et sociales. Nos contradictions grandissent et nous poussent à chercher des certitudes sur les sables mouvants des nouvelles applications technologiques et dans un marché où les anciennes marques ne sont plus reconnaissables.

Cette analyse, développée par Monsieur OTAZU, explique le processus de « démarquisation » des entreprises par la rupture du capital symbolique qu'elles détenaient avant de perdre la cohérence dans la séquence de cette équation fondamentale : « **valeurs-discours-actes-reconnaissance** », à laquelle le citoyen inconforme est de plus en plus sensible. Cela produit l'irruption dans la sphère comportementale de ce nouveau consommateur, que nous appelons **dissident**, dans la nouvelle organisation sociale. La bonne interprétation de cette dissidence, de ses motifs et de ses effets, sera la clé d'une société plus équitable avec des nouveaux modèles éducatifs et d'apprentissage, dans l'avenir immédiat.

4. LES NOUVEAUX MODÈLES D'ORGANISATION SOCIALE. ANTHROPOLOGIE ALGORITHMIQUE

Nous voulons parler des modèles issus de la financiarisation de l'économie et de l'abus de l'Intelligence Artificielle dans la recherche désespérée d'une certitude à court terme, dépourvue de valeurs, et réduisant la motivation

sociale et individuelle à la simple consommation.

Depuis plusieurs décennies, les modèles de décision algorithmique ont pris le dessus sur la prise de décisions traditionnelle à moyen et long terme. Une vision financière basée dans le très court terme et les rendements aléatoires s'est presque substituée à la logique de bénéfice social, modifiant les comportements des nouvelles classes sociales de la finance. Cependant, les nombreux scandales unis au malaise social, ont mis en question ce modèle.

Pouvons-nous parler de la fin de ce naissant modèle anthropologique d'économie algorithmique et financière ?

Cette analyse, menée par **Angélica MONTES**, Docteur en Philosophie, présente les contradictions actuelles de notre système économique, en évidente opposition au modèle social que la communication institutionnelle nous a transmis.

En effet, les conséquences de cette prise de vue ou perspective, est que le futur commence à se dessiner comme un espace où l'humain, entouré des applications dérivées de l'Intelligence Artificielle, cherchera avec force et empressement la certitude, comme base de la construction de Soi.

Cependant, cette recherche, disons-le clairement : utopique, exige une réflexion de fond qui touche de près les modèles éducatifs (l'identité, les valeurs, le moyen long terme, le bien social et environnemental, le développement durable et équitable, la transcendance de l'effort solidaire, ...). C'est grâce à cette réflexion que nous trouverons les instruments nécessaires pour nous permettre d'identifier les nouvelles catégories sociales, leurs voies de communication, la détermination de leurs facteurs comportementaux et, finalement, apporter des solutions aux nouveaux défis.

C - CONCLUSION

En conclusion, pour que notre société ne soit pas dépassée par ce contexte technologique,

économique et social, et compte tenu des perspectives analysées et du débat qui a suivi les présentations, elle doit repositionner les termes conceptuels de l'apprentissage et, peut-être, **dessiner un nouveau « contrat social »**.

Après le passionnant débat maintenu par les experts, **nous avons lancé la proposition de créer un nouveau groupe de travail pour étudier la création d'indicateurs de risque social dans l'entreprise et dans la société civile**, compte tenu du développement du travail à distance et l'usage intensif des NTIC, nonobstant, la pluridisciplinarité des intervenants au débat, nous a laissé quelques recommandations ou pistes, sur lesquelles travailler dans l'immédiat :

Voici les Recommandations issues du IVème atelier du VIème Forum Mondial, sur l'analyse de situation et d'impact de l'application intensive des nouvelles technologies dans la gestion d'entreprise et dans l'épanouissement des salariés, comme conséquence de la situation sanitaire provoquée par la COVID :

D - RECOMMANDATIONS

- Aligner les objectifs d'efficacité de l'entreprise avec l'épanouissement des travailleurs afin qu'ils se sentent en sécurité, motivés et intégrés
- Former les managers à assumer leurs nouvelles responsabilités : vecteurs de bien-être social et pas seulement générateurs de rendements.
- Paramétrer la stratégie des politiques à long terme, visant l'équilibre entre les objectifs internes des entreprises et la mission sociale qu'elles doivent accomplir.
- Repositionner les termes conceptuels de l'apprentissage, en introduisant la responsabilité sociale dans le processus de production et de consommation comme un acte de civilité.
- Créer un nouveau cadre de régulation sur l'information proportionné par le consommateur, en développant en même temps une logique de formation et d'apprentissages relié à la consommation responsable.

ATELIER 5. ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES : OÙ EN SOMMES-NOUS ?

Pilote : Marie-Claude MACHON HONORÉ

Co-pilote : Martine SOUWEINE-SERVEAU

OÙ EN SOMMES-NOUS ?

**Marie-Claude MACHON-HONORÉ (BPW
International)**

Le programme de développement durable des Nations Unies à l'Horizon 2030 vise à atteindre 17 objectifs pour ne laisser personne de côté, dont les femmes et les filles. Où en est l'ODD5 qui vise à « Parvenir à L'Égalité des Femmes et des Hommes et à L'Autonomisation de toutes les Femmes et les Filles ». ? Où en sommes-nous de la mise en œuvre de cet objectif en 2021, à moins de 10 ans de l'échéance, et à l'heure où la France co-préside avec le Mexique le Forum Génération Égalité qui célèbre les 25 ans de la 4^e Conférence Mondiale pour les femmes de Pékin (1995) ?

L'atelier qui a réuni des personnalités engagées pour l'égalité Femmes/Hommes, a articulé sa réflexion autour des 3 cibles suivantes de l'ODD 5 :

-Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles.

-Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique.

- Renforcer l'utilisation des technologies clefs, en particulier l'informatique et les communications, pour promouvoir l'autonomisation des femmes.

Des avancées ont été constatées dans certains domaines et dans certaines régions mais à ce jour aucun pays n'a atteint l'égalité entre les femmes et les hommes. À l'occasion du Forum Génération Égalité, rassemblement mondial du mouvement féministe le plus important depuis 1995, coprésidé par le Mexique et la France sous l'égide de l'ONU, les associations mettent la pression sur les gouvernements pour mettre l'égalité femmes / hommes au cœur des plans de relance. Les femmes, très impactées par la pandémie, seraient

en effet les grandes « oubliées » de ces plans alors qu'elles ont été en première ligne face au Covid-19.

Il est à noter que les progrès sont inégaux d'une région à l'autre, et que des disparités importantes existent toujours si l'on examine d'autres facteurs qui interagissent avec le genre, tels que la localisation (urbaine/rurale), le handicap ou la richesse. Le programme phare de l'UNESCO sur le genre vise à rallier les membres de la coalition (Génération Égalité) à travailler ensemble pour mettre en évidence et traiter les dimensions de genre de la crise scolaire COVID-19 et sauvegarder les progrès acquis au cours des dernières décennies.

La crise sanitaire a de fait révélé et creusé davantage les inégalités sociales et économiques. Beaucoup de filles ne retourneront pas à l'école à cause de la pauvreté, des mariages forcés et grossesses précoces dans certaines régions, comme au Maroc, et la violence envers les femmes est en augmentation partout dans le monde. Une femme est tuée tous les 2 à 3 jours dans chaque pays d'Europe. De nombreuses femmes font l'objet de cyber attaques et de discours de haine (73% des femmes déclarent avoir été victimes de violences en ligne, selon l'Organisation des Nations Unies).

L'UNESCO s'engage à coopérer avec ses partenaires pour faire avancer l'Agenda de Beijing et l'égalité de genre dans et par l'éducation des adolescentes. Le Rapport Mondial de Suivi de l'Éducation (GEM Report 2020) montre que les filles n'ont jamais été aussi nombreuses à aller au bout de leur scolarité partout dans le monde, avec 180 millions de filles de plus inscrites dans l'enseignement primaire et secondaire en 2018 qu'en 1995 (IUS) mais onze millions de filles risquent de ne pas retourner à l'école à cause de la pandémie.

L'accès à internet et les compétences dans le numérique sont devenus indispensables mais dans ce domaine, les femmes sont sous représentées (2,6% de filles pour 15,2% de

garçons en filière numérique et informatique en première, en Europe en 2019.) Les créatrices des start-up du numérique ont levé seulement 2% des financements depuis 2008 (Laboratoire de l'égalité) et 85% des start-up sont créées par des équipes 100% masculines (Laboratoire de l'Égalité). En 2016, en France, seulement 33% des emplois liés à l'informatique étaient occupés par des femmes, selon l'Observatoire des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'évènement (OPIIEC). En 2018, le numérique ne comptait plus que 27,4% de femmes dans ses effectifs contre 46,8% tous secteurs d'activités confondus. L'inégalité se creuse encore lorsque l'on s'attache aux profils les plus techniques : 20% seulement des ingénieurs et cadres d'études sont des femmes, et seulement 16% des techniciens en informatique. La violence est un autre frein à l'égalité dans ce domaine aussi.

Sans égalité, pas de développement durable. Sans l'égalité au travail, les femmes continueront d'être les plus durement touchées par l'économie mondiale très fragilisée. Les métiers en première ligne de la crise sanitaire sont en majorité occupés par les femmes et les femmes sont majoritaires aussi dans l'économie informelle, les emplois les moins payés et représentent les 2/3 des analphabètes dans le monde, chiffre inchangé depuis 2000.

Les inégalités entre les hommes et les femmes sont criantes au Maroc. Le revenu national brut annuel par femme marocaine ne représente que le quart de celui de l'homme. Les règles de l'héritage, soumises à la loi islamique, n'accordent toujours à la femme que la moitié de ce qui est reconnu à l'homme. Sur le plan de l'emploi, alors que le taux d'activité masculin au Maroc était de 71% en 2019 (pour un taux de chômage de 7,8%) le taux d'activité féminin n'était que de 21,5% (pour un taux de chômage moyen de 13,5%). Ce qui contribue à faire perdurer toutes les inégalités, c'est le taux élevé d'analphabétisme parmi les femmes (42%) et le fait concomitant que l'accès des jeunes filles à l'école continue à être fortement limité par la non application de la loi en matière de non scolarisation des enfants, la pauvreté des parents, notamment en milieu rural, la corvée de l'eau, en particulier dans les campagnes, le faible

équipement des écoles en sanitaires, l'insécurité et les mariages précoces.

Dans la plupart des pays européens, les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes, les femmes travaillent gratuitement plus de 2 mois par an, et 74% des parlementaires européens sont des hommes. Seules à peine 3% des femmes détiennent la richesse mondiale.

Les présentations très riches et les échanges engagés ont permis de constater que malgré les progrès, beaucoup restait à faire dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes mais que ce n'était pas une fatalité. L'atelier a démontré que la prise de conscience individuelle et collective des stéréotypes de genre et la volonté politique étaient indispensables pour que l'égalité entre les femmes et les hommes, qui passe aussi par l'éducation des filles, devienne réalité pour le bien commun des peuples et le développement durable de la planète.

RETOUR DES FILLES A L'ÉCOLE : ATTÉNUER L'IMPACT DE LA PANDÉMIE DE COVID-19

Elspeeth McOMISH, UNESCO

Les preuves sont claires : les filles qui sont instruites en bénéficient tout au long de leur vie, et pour la vie de leurs enfants et petits-enfants. La pandémie de COVID-19 menace de faire reculer des décennies de progrès ; sans une action collective rapide, les gains durement acquis en matière d'éducation des filles seront perdus, entraînant des pertes sociales et économiques irréversibles pour les individus et les sociétés. Entre autres effets, les fermetures d'écoles généralisées et mondiales qui se sont produites au plus fort de la pandémie, et se poursuivent dans de nombreux endroits, ont probablement exacerbé le fardeau des soins non rémunérés des filles, réduisant le temps qu'elles consacrent à l'apprentissage ; accru le risque de violence sexiste et de mariage précoce et forcé ; et élargi le fossé des compétences numériques entre les

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES : OÙ EN SOMMES-NOUS ?

sexes. De nombreux garçons se désengagent également de l'éducation, poussés par le besoin de générer des revenus pour leurs familles en raison de l'augmentation de la pauvreté et des normes de masculinité.

Dans ce contexte, la Coalition mondiale pour l'éducation sur le genre de l'UNESCO vise à rallier ses membres autour de trois principaux domaines d'action ; les données, la recherche et les preuves pour éclairer les politiques, les programmes et les plans ; les efforts de plaidoyer et de communication pour promouvoir la continuité de l'apprentissage et le retour à l'école ; et l'action au niveau des pays pour empêcher le creusement des inégalités entre les sexes dans l'éducation. Dans le même temps, l'UNESCO et ses partenaires plaident pour que l'éducation soit placée au cœur des six coalitions d'action multipartites créées dans le cadre du Forum Génération Égalité, qui s'achève à Paris le 2 juillet 2021.

Le support utilisé par Elpeth « Girls back to school » est consultable sur le site de l'unesco

LES FEMMES ET LE NUMÉRIQUE

Sandrine BASLÉ, consultante spécialisée dans la formation professionnelle, engagée pour l'égalité femmes-hommes
Membre et ancienne présidente de BPW (Business & Professional Women)

I. VISIBILITÉ/INVISIBILITÉ DES FEMMES SUR INTERNET ?

Constats

Le problème n'est pas tant l'activité des femmes sur Internet que les violences qu'elles y subissent et qui les briment. C'est le cyber-environnement qui est en réalité hostile pour les femmes, et qu'il est urgent et nécessaire de remodeler pour lutter contre les inégalités.

En effet, dès 2001, 40% des internautes français étaient des femmes, d'après Médiamétrie.

Aujourd'hui, elles sont quasiment aussi nombreuses que les hommes, mais 73% des femmes déclarent avoir déjà été victimes de violences en ligne, selon l'Organisation des Nations Unies. A ces violences (insultes, harcèlement, social bashing...), s'ajoute une autre sorte d'agression plus pernicieuse : l'impunité des auteurs souvent couverts par l'anonymat des profils sur les réseaux sociaux, ou même le manque de réactivité desdits réseaux qui devraient, selon la loi, jouer leur rôle de modérateur des messages. Citons l'exemple des mauvais élèves Twitter, Facebook et YouTube. Le Haut conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes estime que 92% des messages n'y sont pas modérés. Cet état de fait nuit au droit fondamental des femmes (ou des minorités) de s'exprimer librement, sur un pied d'égalité, et participe à une autocensure des femmes à la fois consciente (peur des moqueries et du harcèlement) et inconsciente (ancrage dans les mentalités qu'il vaut mieux ne pas s'exprimer pour ne pas provoquer les hommes).

Les femmes ont également du mal à percer sur les réseaux sociaux en général. A la peur d'être jugées ou menacées, se mêle le fait qu'il existe peu de rôles modèles pour les plus jeunes, ce qui entraîne une crise de légitimité et moins de vocations (ou du moins, la peur de se lancer dans un milieu que l'on considère comme l'apanage masculin). Par exemple, dans le classement par fréquentation des 25 premières chaînes YouTube, deux seulement ont été créées et sont animées par des femmes (*Le Monde des Titounis* et *L'Atelier de Roxane*). Un autre frein serait la surmédiatisation des « youtubeuses beauté » : difficile d'échapper sur Internet à ce modèle dominant qui peut vite devenir réducteur.

Pistes et solutions

Il existe déjà des lois en France visant à protéger les internautes de tout harcèlement, et notamment du sexisme ambiant et des comportements abusifs liés au net. « *Menaces directes ou indirectes de violences physiques ou sexuelles ; attaques visant un ou plusieurs aspects de l'identité ; harcèlement ciblé ;*

atteintes à la vie privée telles que le « doxing » (mettre en ligne des informations personnelles d'un tiers pour lui porter préjudice) ; partage d'images intimes ou à caractère sexuel sans le consentement de la personne concernée... ». Mais ces lois ne sont malheureusement pas toujours correctement appliquées, notamment par les grands noms des réseaux sociaux. Certains de ces réseaux avancent l'argument que la modération des messages serait une atteinte à la liberté d'expression. D'autres plaident la bonne foi, estimant qu'il est simplement difficile de trancher entre ce que l'on pourrait appeler « de la grivoiserie » et de l'obscénité sexiste. Le Haut Conseil à l'Égalité préconise de s'inspirer de pays comme l'Allemagne qui, en octobre 2017, a promulgué une loi déléguant à Facebook, Twitter et YouTube un droit de censure sur les contenus publiés par leurs utilisateurs. Ces réseaux sociaux doivent agir dans les 24 heures qui suivent la réception d'une plainte. En cas de non-respect de la loi, le gouvernement allemand peut prononcer des amendes très salées à l'encontre des réseaux sociaux.

Outre l'impact de l'éducation scolaire et familiale pour sensibiliser et mettre fin aux préjugés, les meilleures pistes de solution pour faire évoluer les mentalités se trouvent dans les actions individuelles et collectives, par exemple des associations. Le collectif « Les Internettes » a ainsi été créé en 2016 en réponse à cette inégalité de visibilité. « Il réunit, valorise et encourage les créatrices de vidéos sur le web, notamment sur YouTube. Il accompagne les créatrices via un cycle de masterclass, met à leur disposition un espace d'échanges en ligne, intervient dans l'espace public autour des questions de création féminine, et fait découvrir tous les jours au grand public une vidéo d'une Youtubeuse sur sa page Facebook ». L'association « Girlz In Web » agit quant à elle pour la visibilité des femmes sur Internet par le biais d'organisations d'événements. Son objectif principal est la promotion et la valorisation des femmes dans le numérique et les nouvelles technologies informatiques pour lutter contre les inégalités.

Enfin, être solidaire des victimes pour inverser le camp de la peur – on peut penser à l'impact

viral de mouvements sociaux sur le net comme #MeToo – et ainsi mettre fin à l'attentisme coupable latent de notre société, semble le plus logique des conseils à appliquer pour aider au développement sécuritaire des femmes sur le net. Les réseaux féminins et mixtes d'entraide sont à ce titre autant précieux que nécessaires, et constituent une première étape importante vers une prise de conscience plus globale du problème de la visibilité des femmes sur la toile.

II- LES MÉTIERS DU NUMÉRIQUE EN FRANCE : QUELLE MIXITÉ ?

Sous-représentation des femmes dans le monde de l'informatique

En 2016, en France, seulement 33% des emplois liés à l'informatique étaient occupés par des femmes, selon l'Observatoire des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'évènement (OPIIEC). En 2018, le numérique ne comptait plus que 27,4% de femmes dans ses effectifs contre 46,8% tous secteurs d'activités confondus. L'inégalité se creuse encore lorsque l'on s'attache aux profils les plus techniques : 20% seulement des ingénieurs et cadres d'études sont des femmes, et seulement 16% des techniciens en informatique. Sur l'année scolaire 2018-2019, seuls 18% des étudiants des établissements membres de Talents du Numérique à niveau Bac+5 étaient des étudiantes. Ces chiffres se comprennent mieux si l'on sait que selon les sondages, 36% des fillettes âgées de 7 à 10 ans estiment qu'informaticien est plutôt un métier de garçon. Ce que les conseillers d'orientation ont longtemps négligé de rectifier, puisque l'idée reçue veut que « les femmes n'aiment pas l'informatique ! » Les stéréotypes ont la vie dure, ils impactent les choix de carrière et les comportements des femmes vis-à-vis du numérique et d'Internet dès la scolarité primaire. Pourtant, si l'on se penche sur l'histoire des métiers du numérique et du net, de nombreuses femmes ont été des pionnières. « Ada Lovelace [1815-1852, pionnière du programme informatique, NDLR], c'est un peu la Marie Curie de l'informatique... On croit qu'elle est la seule ! Or c'est une contribution parmi d'autres [...]».

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES : OÙ EN SOMMES-NOUS ?

L'informatienne Grace Hopper a, par exemple, inventé le premier compilateur et le langage COBOL dans les années 50. Elle a eu l'idée d'inventer un traducteur, qui traduirait un langage relativement compréhensible et accessible en langage machine. Sa contribution est essentielle en programmation [...]. On peut également citer Roberta Williams, une informatienne qui a beaucoup compté dans les débuts des jeux vidéo, ou Stephanie Shirley, informatienne pionnière et entrepreneuse... » Sans oublier Hedy Lamarr (1914-2000), à l'origine d'un système de communication dont la technologie sera reprise par la suite pour communiquer avec les navettes spatiales, dans les mobiles et le wifi ; Joyce Weisbecker (1958), première développeuse indépendante de l'histoire du jeu vidéo ; ou encore Margaret Hamilton (1936), informatienne qui a conçu le système embarqué du programme spatial Apollo. Ainsi, « de 1972 à 1985, le secteur informatique était la deuxième filière comportant le plus de femmes ingénieures au sein des formations techniques ». Ensuite, « l'exclusion des femmes s'est produite avec l'apparition de la micro-informatique, qui a été pensée à l'époque pour une cible essentiellement masculine, celle des cadres ». Aujourd'hui, le secteur peine à attirer les femmes contrairement aux autres filières de l'ingénierie, et donc les inégalités se creusent.

L'inégalité, une fatalité ?

Durant son intervention, Sandrine Baslé s'est appuyée sur l'exemple d'une jeune développeuse informatique back-end, Lucille, interviewée par ses soins en 2018. Lors de l'entrée de Lucille à l'école d'ingénieurs en informatique Epita, où elle a passé 5 années, les préjugés étaient très présents. « Tu n'y arriveras pas car tu es une fille. Les filles ne savent pas développer », entendait-elle. De fait, les filles représentaient à peine 7% des élèves de l'école, de quoi apporter de l'eau au moulin des détracteurs. Le bruit courait également qu'il était plus facile pour une fille d'entrer à l'école juste par respect d'un quota minimum d'intégration. Bref, tout était fait pour dévaloriser la place et les compétences des femmes dans ce secteur, à la fois lors des études, mais aussi

face aux clients à qui Lucille, par exemple, devait presque prouver qu'elle était bien développeuse back-end. Pour Lucille, pas de secret : s'il y a peu de filles développeuses, c'est qu'elles ne sont pas encouragées et soutenues pour le devenir. Dans son cas comme souvent pour les rares femmes empruntant ce parcours, ce n'est pas l'école ou bien un conseiller d'orientation qui a influencé leurs études, mais un proche ou un membre de la famille (son père, informaticien chez IBM, pour Lucille). Preuve que l'Éducation nationale en France est loin d'encourager suffisamment l'accès des femmes au numérique. A ce titre, le rapport de février 2020 du Conseil national du numérique préconise le développement d'une culture digitale responsable, où l'éducation scolaire devra jouer un rôle essentiel dans l'essor d'une égalité de l'accessibilité aux ressources et aux métiers du numérique.

Sensibiliser pour valoriser

C'est donc bien par l'éducation qu'au moins une partie de la solution à cet état d'inégalité dans le monde informatique doit passer. Aussi, afin de sensibiliser les écoles, mais aussi les organismes de recherche et les entreprises à ces problématiques, « pour qu'ils aient les clés pour développer une culture plus inclusive à l'égard des femmes », des formations à distance de type MOOC se sont créées, à l'image du MOOC « Mixité dans les métiers du numérique », lancé en mars 2018, gratuit et libre d'accès sur la plateforme Internet FUN. Des programmes sont aussi de plus en plus proposés dans les organismes professionnels, à l'image de Syntec Numérique, qui promeut depuis 2011 le programme « Femmes du Numérique » qui a pour objectifs de « représenter et animer le réseau des femmes dans le secteur du numérique ; faire connaître et promouvoir l'attractivité des métiers du numérique ; encourager et favoriser les carrières féminines dans le numérique et aider les femmes dans ces métiers en coopération avec les adhérents du Syntec Numérique ».

L'autre pan de la solution pour faire évoluer les mentalités et développer la mixité dans les métiers du numérique se trouve dans les

diverses actions menées par des réseaux de type Cyberelles ou Femmes@Numérique. Créée sous le haut patronage du secrétariat d'État chargé du numérique et accueillie depuis 2018 au sein de la Fondation de France, Femmes@Numérique regroupe plus de 50 associations qui partagent la même ambition en faveur de la féminisation des métiers liés à l'informatique et sur Internet. Cette coalition contre les inégalités femmes-hommes vise à soutenir et financer les actions favorisant la parité dans les métiers du numérique. « *La fondation et ses membres sont particulièrement attentifs à la sensibilisation des jeunes filles en milieu scolaire comme de tout l'écosystème éducatif (famille, parents, enseignants, conseillers d'orientation...) ainsi qu'à la formation professionnelle et à l'accompagnement des femmes en reconversion* ».

Malgré une mobilisation de plus en plus forte, le changement vers une plus grande mixité dans les métiers du numérique et une baisse de la cyberviolence faite aux femmes sur les réseaux se fait attendre. Ce sera un enjeu politique et social majeur des années à venir, qui devra s'appuyer tant sur la loi et le système éducatif, que sur notre esprit de solidarité. Il faudra parvenir à faire pression sur les réseaux sociaux, et apprendre à valoriser les femmes qui occupent des métiers dans ce secteur. Mais n'oublions pas non plus que la place des femmes dans le numérique varie selon les pays, faisant de la question de la mixité d'emploi un sujet complexe à la fois culturel et social, allant bien au-delà du stéréotype de la femme nulle en informatique : « *En Inde ou en Malaisie par exemple, l'informatique est un métier "pour les femmes". Tout est ainsi une question de point de vue, et non une question de compétences innées...* »

L'intervention de Sandrine Baslé a fait l'objet d'un article très complet que vous pouvez trouver : Femmes@Numérique.
<https://www.cyberelles.com/>
<http://www.larevuedudigital.com>

SALAIRE ÉGAL, MAINTENANT !

Dr Anne BERGHEIM-NÈGRE,
Avocate à la Cour
Présidente d'University Women of Europe
Past Vice-présidente en charge de l'Égalité,
Conférence des OING, Conseil de l'Europe

Dans l'Europe actuelle, et même au-delà, les femmes et les hommes ont des situations toujours bien différentes.

Un rapide survol permet de constater que :

- Dans la plupart des pays européens, les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes, les femmes travaillent gratuitement plus de 2 mois par an
- Environ 74% des parlementaires sont des hommes sur le continent européen
- Principalement les hommes dirigent des institutions puissantes, des religions, des entreprises, des OING
- Une femme sur trois en Europe subit des violences physiques ou sexuelles depuis l'âge de 15 ans
- Un déficit de filles à la naissance apparaît en deuxième position et encore plus en troisième position dans certains pays d'Europe
- Une femme est tuée tous les 2 à 3 jours dans chaque pays d'Europe, un féminicide
- Les cyber-attaques et les discours de haine détruisent de nombreuses femmes
- L'accès à la justice est difficile pour les femmes
- Les médicaments sont massivement conçus et fabriqués pour les hommes puis adaptés pour les femmes
- Le manque de femmes dans les sciences dures à tous les niveaux a un impact sérieux sur l'intelligence artificielle avec des biais de sexe qui peuvent remettre les acquis en question.

L'égalité entre les femmes et les hommes existe dans certains pays en droit, mais jamais en fait, malgré d'immenses progrès ces dernières années. Il est tout à fait indécent que des femmes parce que femmes soient payées en moyenne 20 à 25 % de moins pour un travail égal, similaire ou comparable. C'est la volonté de maintenir

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES : OÙ EN SOMMES-NOUS ?

les femmes dans une situation de soumission, d'infériorité qui a des impacts dans tous les instants de la vie et particulièrement quand elles vivent seules, qu'elles élèvent seules des enfants, lors des pertes d'emploi ou de la retraite. Dans des situations délicates, ce droit fondamental de l'égalité de salaire qui leur est refusé les entraine dans une pauvreté voire même une précarisation auxquelles elles échapperaient avec 20 % ou 25 % de rémunération en plus.

Pourtant la recherche montre que c'est un avantage d'avoir plus de femmes dans les postes de prise de décisions, et c'est une question de justice pour partager les responsabilités, l'égalité est un droit humain fondamental.

Les gens ignorent souvent leur ignorance sur ces questions d'égalité entre les femmes et les hommes

Nous vivons dans une société où le « genre » joue un rôle structurant :

Une construction sociale apprise et intériorisée par tous

- Variée selon les différentes cultures
- Présente une hiérarchie : une structure de pouvoir inégale liée au sexe dans notre société d'aujourd'hui qui désavantage les femmes parce que femmes

Le genre interagit avec d'autres facteurs pour différents individus, l'âge, la capacité, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la classe, etc.

Avec des formes multiples de discrimination et de violence

Les politiques ou les instruments, considérés comme « neutres en termes de genre », sont en fait « gênants » parce qu'ils ne tiennent pas compte des différences entre les sexes.

Que faire pour sortir d'une situation que les États et les entreprises maintiennent ?

- Obtenir la suppression du sol collant, des murs et des plafonds de verre pour les femmes dans les secteurs publics et les entreprises privées afin de mettre fin à la sous-représentation des femmes.

- Obtenir un salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale entre les femmes et les hommes.
- Obtenir comme l'Islande que l'inégalité de salaire soit une infraction.

Le Conseil de l'Europe se veut un lieu novateur en matière de droits humains

- Pour défendre les droits humains et l'État de droit de 820 000 000 de citoyens depuis le Traité de Londres, le 5 mai 1949. Le Conseil de l'Europe est situé à Strasbourg
- Un espace judiciaire commun fondé sur plus de 200 traités, la Convention des droits de l'homme avec la Cour de justice européenne, la Charte sociale européenne avec un contrôle des États membres par le Comité européen des droits sociaux, CEDS et ses recours appelés réclamations collectives, la Convention d'Istanbul avec le Comité des Parties et le suivi des experts du Groupe d'experts du GREVIO sur la lutte contre les violences domestiques, la Charte sur l'éducation à la citoyenneté démocratique et l'éducation aux droits de l'homme avec des coordinateurs dans chaque pays etc.

Le gender mainstreaming au Conseil de l'Europe

- Un objectif du Conseil de l'Europe est la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes, 2018-2023.
- C'est un outil pour atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- Des rapporteurs pour l'égalité entre les femmes et les hommes nommés dans les organes de suivi du Conseil de l'Europe depuis 2012.
- Promouvoir un changement d'approche : examiner les activités sous l'angle de l'égalité entre les sexes.
- Une équipe interne chargée de l'intégration de la dimension de genre soutient le travail.
- Le faire dans le cadre de ses responsabilités, de son travail, de ses activités
- Vous pouvez avoir la même équipe au niveau national, régional ou local.
- Différents outils de soutien : manuels, sessions de formation, notes d'orientation, communication

neutre, fiches d'information faciles à trouver et à utiliser sur le site web du Conseil de l'Europe

Stratégie pour l'égalité 2018-2023

Anne Bergheim-Nègre a fait partie du groupe restreint d'écriture de ce texte comme de quatre autres à destination des États et le Comité des Ministres les a rendus exécutoires dans les 47 États Membres

1. Prévenir et combattre les stéréotypes de genre et le sexisme.
2. Prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique
3. Garantir aux femmes l'égalité d'accès à la justice
4. Assurer une participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique
5. Protéger les droits des femmes et des filles migrantes, réfugiées et demandeuses d'asile
6. Intégrer les questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques et mesures

Lancer des réclamations collectives pour tenter d'obtenir plus d'égalité en entreprise

Des soutiens inédits à ces réclamations collectives

Pour la première fois en intervention au soutien dans les procédures :

- L'Union Européenne
- Le Réseau Européen des Organismes pour l'Égalité, EQUINET, pour la première fois, est intervenu dans des réclamations collectives
- La Confédération Européenne des Syndicats, plus de 45 millions de salariés, est intervenue en support de ces réclamations collectives.

En dehors des procédures par des déclarations ou des films sur You Tube, Nils Muiznieks

Commissaire aux Droits de l'Homme du Conseil de l'Europe en 2017, deux anciens présidents du Comité Européen des Droits Sociaux ont manifesté leur support, Jean-Michel Bérorgey et Luis Jimena Quesada).

Décisions de biens fondées

- Les 15 décisions ont été rapportées au Comité des Ministres le 28 février 2020, mais n'ont été rendues publiques que le 29 juin 2020
- **Le 17 mars 2021 le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe:**
 - **Il rend exécutoire les 14 décisions de bien fondé, laissant aux États jusqu'au 31 octobre 2022 pour les respecter**
 - **Il fait une Déclaration sur l'égalité de rémunération et des chances entre les femmes et les hommes** et met en avant des éléments afin de lutter contre les inégalités de rémunération dans l'emploi.

Une perte économique pour tous

Cette perte est dorénavant mesurable dans un certain nombre de pays et les sommes sont considérables.

- Le manque à gagner pour ces femmes est de 3,395 milliards d'euros en 2014 en Belgique par exemple. Si on additionne sur 10 ans, la dette envers ces femmes, leur perte réelle et concrète juste en salaire, on arrive à 33,95 milliards d'euros.
- Avec le montant des pensions perdues, la perte de la possibilité d'avoir une meilleure vie, de meilleurs soins, une meilleure éducation pour leurs enfants, une formation, c'est un désastre humain considérable ici même en Europe.

Il convient désormais d'agir au niveau des États membres pour appliquer ces décisions et qu'enfin « equal pay for equal job » soit une réalité.

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES : OÙ EN SOMMES-NOUS ?

LA FEMME MAROCAINE, UNE INÉGALITÉ STRUCTURELLE VIS-À- VIS DE L'HOMME FONDÉE SUR UNE SPÉCIFICITÉ HORS DU TEMPS...

**Intervention de Mehdi LAHLOU Professeur,
Rabat, Maroc.**

Alors que la dernière constitution marocaine, adoptée par référendum au mois de juillet 2011, a proclamé dans son article 19 que "L'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental...", les inégalités femmes/hommes sont criantes à tous les niveaux au Maroc.

Ainsi, les règles de l'héritage qui continuent à être soumises à la loi islamique accordent toujours à la femme la moitié de ce qui est reconnu à l'homme. Egalement, l'approche pénale – par certains aspects encore fortement inspirée par les textes religieux - demeure fortement répressive, surtout vis-à-vis des femmes pour tout ce qui concerne « les affaires de mœurs ».

Sur le plan économique, le Revenu national brut annuel par femme marocaine (l'équivalent de 3.000 dollars américains en 2017) ne représente que le quart de celui de l'homme (près de 12.000 dollars US). Sur le plan de l'emploi, alors que le taux d'activité masculin au Maroc était de 71% en 2019 (pour un taux de chômage de 7,8%) le taux d'activité féminin n'était que de 21,5% (pour un taux de chômage moyen de 13,5%).

Pour le reste, et ce qui contribue à faire perdurer toutes les inégalités ci-dessus, le taux élevé d'analphabétisme parmi les femmes (42%) et le fait concomitant que l'accès des jeunes filles à l'école continue à être fortement limité par :

- La non application de la loi en matière de non scolarisation des enfants,
- La pauvreté des parents, notamment en milieu rural,
- La corvée de l'eau, en particulier dans les campagnes,

- Le faible équipement des écoles en sanitaires, insécurité, etc...surtout en milieu rural,
- Les mariages précoces, malgré la loi qui interdit les mariages des mineurs de moins de 18 ans.

Pour faire face à cette situation, la société civile au Maroc œuvre dans plusieurs directions, dont, notamment des actions de plaidoyer et de mobilisation citoyenne pour :

- L'application des principes d'égalité femmes/hommes énoncés par la constitution ;
- La reconnaissance de la supériorité des conventions internationales en la matière sur la loi marocaine, ce qui signifie le refus d'une quelconque spécificité culturelle ou religieuse en matière de droits humains, des femmes plus particulièrement ;
- La généralisation de l'accès à l'école pour les jeunes filles.

EN SYNTHÈSE DES TRAVAUX DE L'ATELIER,

Martine SOUWEINE-SERVEAU, co-pilote

Un bien triste bilan

Force est, hélas, de constater que les inégalités perdurent à l'égard des femmes dès leur plus jeune âge et tout au long de leur vie, dans tous les domaines de la société. Malgré tous les efforts entrepris, il y a peu de résultats.

- A ce jour aucun pays n'a atteint l'égalité F/H. Et cela est encore plus évident dans les pays en voie de développement

Les témoignages présentés par les intervenants lors de cet Atelier, et les échanges qui ont suivi l'ont bien démontré.

- Sur les 750 millions d'analphabètes dans le monde, 63% sont des femmes
- A l'issue de la pandémie 24 millions d'enfants ne reprendront pas le chemin de l'école ; les filles

sont encore, là aussi les plus affectées, avec des mariages précoces et/ou forcés, les grossesses non désirées en forte augmentation.

- Le sexisme et les violences à l'égard des filles sur les réseaux digitaux sont en forte progression
- Des lois et des normes socio-culturelles des coutumes archaïques, d'ordre culturel ou cultuel, dans certaines parties du monde perdurent au détriment des filles et des femmes : mariages précoces/forcés, violences subies, grossesses non désirées, pas d'accès à des toilettes séparées dans les écoles ni au monde numérique...
- Les femmes sont toujours sous-représentées dans les CA et Comités exécutifs des grandes Entreprises.
- Les inégalités de salaires pour un même travail entre celui des hommes et celui des femmes sont flagrantes et conséquentes.
- Il est toujours difficile pour les femmes d'accéder à certains métiers notamment en Sciences, technologies, ingénierie et mathématiques.

Alors que des textes existent et que des engagements sont pris aux niveaux international et régional, ils ne sont toujours pas appliqués ni respectés, comme en Europe par les États membres, malgré les recours collectifs.

Des préconisations

- Déclarer que le droit d'accès à l'école et leur maintien pour les filles est une obligation universelle, sans aucune restriction de nature culturelle, culturelle ou politique.
- Appeler à la mobilisation de la Société Civile pour qu'elle fasse du droit d'accès à l'école des filles, une des principales composantes de ses luttes pour l'égalité femmes/hommes.
- Amener toute personne à s'interroger sur ses propres représentations mentales.
- Associer les hommes aux réflexions et actions à entreprendre pour parvenir à l'égalité femmes/

hommes, pour des questions de justice sociale et de développement durable.

- Privilégier une approche de terrain « ascendante », régionale et locale, à une approche globale, verticale ou « descendante ».
- Poursuivre la discussion au CMATlv en constituant une commission EGALITE F-H et en communiquant largement à ce propos.

ATELIER 6. VERS UNE SOCIÉTÉ DE L'APPREANCE

Pilote : Patrick WAELES (CMAtlv)

Co-pilote : Marie MACAULEY, UIL.UNESCO

Nul ne peut vivre sans apprentissages. Et ces derniers s'inscrivent dans les appartenances sociales, culturelles ou religieuses, les instances de socialisation (famille, école, monde du travail, lieu de résidence....) et les expériences de la vie. Autrement dit, ils se réalisent dans les interrelations avec des environnements à la fois formels, non formels et informels. Et en même temps que l'on « apprend » (idée de prendre pour soi), on se forme (idée de prendre forme), c'est-à-dire que l'on incorpore toute la symbolique « des ordres » qui vont orienter voire reproduire nos positions sociales, nos représentations, nos rapports aux autres, nos rapports aux savoirs, nos manières de faire, nos relations aux institutions et processus de domination, de distinction et de décision.

Face à une modernité qui s'est caractérisée par des évolutions toujours plus rapides, tout un processus d'apprentissage, cette fois ciblé, s'est développé derrière l'expression valorisant « les apprentissages tout au long de la vie ». Notamment à travers la réalisation de parcours personnalisés voire singuliers visant une insertion professionnelle « agile », associée à une potentielle autonomisation via une émancipation sociale et citoyenne.

Aujourd'hui, les défis sociétaux, sanitaires et environnementaux auxquels nous sommes confrontés et les incertitudes qui en résultent, nous conduisent à dépasser ces synergies centrées sur les parcours personnalisés. Il s'agit maintenant de les inclure dans des dynamiques collaboratives et d'écosystèmes, menées sur les territoires et visant l'élaboration et la concrétisation de « biens communs ». On assiste alors à une transformation « fondamentale » des façons d'apprendre et d'agir, associant « destins » individuels et collectifs, sans laisser quiconque sur le bord de la route. C'est l'avènement de la « société de l'appreance », dans laquelle les apprentissages ne sont plus la résultante d'interventions extérieures ou de sollicitations hors contextes auxquelles, adhérerait « l'apprenant », mais ils se coconstruisent cette

fois autour de « questions authentiques » et d'une volonté d'y faire face, collectivement.

Quelles sont alors les dynamiques en cours ? Quels contextes et facteurs sont à l'origine de telles émergences ? Qui en est à l'initiative ? Sur quelles échelles territoriales ? Avec quelle « gouvernance » ? Quels résultats ? Et quelles conditions de réussite ?

Telles sont les questions auxquelles s'est attaché cet atelier.

Pour cela 4 axes d'intervention ont été étayés :

- **Les « Villes Apprenantes » et leur Réseau Mondial, initiés par l'UIL** (Institut UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie) avec, principalement, deux entrées :

- **L'échange de pratiques inspirantes face à la pandémie COVID 19** (intervenant Raul VALDES-COTERA, responsable Réseau UNESCO des Villes Apprenantes).

- **La « coopération décentralisée » entre villes apprenantes Françaises et Africaines**, à travers la création d'un Tiers Lieu - « le Centre de Recherche et d'Essai » (intervention croisée avec Aminata DIAWARA, responsable ville Apprenante de Mantes-la-Jolie et Kadia GADIARA, Directrice de l'Éducation et des Affaires Sociales de la ville de Guédiawaye (Sénégal).

- **La mise en perspective d'un « Territoire Apprenant », à partir de l'initiative d'un Club d'Entreprises du Pays de Vannes**, associant des Acteurs Territoriaux du Système Educatif et autres partenaires (intervenant Jean-Marc BIENVENU, Président de l'Association « le Printemps de l'Entreprise »).

- **Les dynamiques initiées par une organisation d'intermédiation culturelle et éducative** au

regard de **l'émergence d'une société apprenante à Shanghai** (intervenant SUN Min, Président de CPMC (Co- Progress Education Group).

• **Les apports réflexifs** d'un chercheur, auteur et consultant dans le champ des « problématiques et innovations collaboratives » et celui des « territoires apprenants » (intervenant Denis CRISTOL).

Ces différentes approches ont en commun de s'emparer du qualificatif « apprenant », plus particulièrement associé ici à un espace géographique « revisitée ».

En ce qui concerne les « villes apprenantes » - réseau mondial créé par l'Institut UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie (UIL) en 2012 pour définir et récompenser les villes qui se mobilisent fortement pour assurer une éducation et un apprentissage de qualité à l'ensemble de leurs citoyens, deux axes forts sont principalement à l'œuvre.

1/ Prendre acte que plus de trois quarts de la population mondiale habitent dans les zones urbaines. Ainsi « la ville », constituant le mode d'habitat dominant, représente « un pilier du Développement Durable ». Dès lors, les stratégies d'éducation et d'apprentissage, au sein des villes, deviennent de véritables enjeux sociétaux (sociaux, culturels, environnementaux, économiques et donc politiques).

Ce faisant, ces dynamiques s'inscrivent dans la réalisation des 17 objectifs de Développement Durable et plus particulièrement l'objectif 4 « garantir une éducation de qualité, sans exclusion, équitable, avec possibilités d'apprentissage pour tous, tout au long de la vie » et l'objectif 11 « faire des villes et des établissements humains des endroits sans exclusion, sûrs, résilients et durables ».

Il s'agit donc de développer, au sein des villes, une véritable culture de l'apprentissage tout au long de la vie dans laquelle se trouvent mobilisées les ressources disponibles qu'il s'agit de mettre en synergie dans tous les secteurs, en vue de

promouvoir un apprentissage « de qualité » à caractère intégrateur et inclusif pour tous, avec cependant une attention particulière pour les « populations vulnérables ».

Cette synergie renvoie à des partenariats, des co-constructions et des écosystèmes incluant les concernés eux-mêmes, c'est-à-dire de toutes autres façons d'apprendre, lesquelles impliquent d'autres environnements plus collaboratifs.

De fait, ces attendus nécessitent une volonté et un engagement politiques forts et un mode de gouvernance et de participation de toutes les parties prenantes. Ainsi si la « Ville Apprenante » constitue certainement une opportunité d'image de marque et d'attractivité voire de « marketing territorial », elle engage cependant fortement le Politique et l'Administration territoriale, notamment dans sa capacité à quitter les fonctionnements en silos pour mettre en actes des projets « transversaux » à finalité « sociétale », associant les forces vives de la Société Civile et les citoyens. C'est en ce sens que la Ville se trouve véritablement « Apprenante ». Car son ambition vise autant les citoyens que les organisations invitées aussi à transformer leurs façons de faire.

2/ Considérer que chaque ville est confrontée aux mêmes problématiques économiques, sociétales, sanitaires et environnementales, mais avec une diversité des contextes qui conduit à des réponses singulières dont le partage permet d'enrichir les pistes d'actions et le champ des possibles.

C'est le rôle du Réseau mondial UNESCO des villes apprenantes qui comprend à ce jour 229 villes réparties dans 64 pays (dont 4 villes pour la France). Ce réseau favorise ainsi l'échange, entre pairs, d'expériences et de « bonnes conduites », la mutualisation des « expertises » et l'émergence de stratégies innovantes.

C'est dans cette perspective que la ville est véritablement « Apprenante », à la fois à travers ses dynamiques internes, à la fois par son ouverture aux pratiques et expérimentations menées par « ses pairs ».

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

VERS UNE SOCIÉTÉ DE L'APPRENTISSAGE

Ainsi les 4 villes apprenantes françaises accentuent cette tendance en organisant des rencontres « informelles », permettant de développer les reconnaissances et les réciprocitys entre leurs « acteurs clés ».

C'est aussi pourquoi chaque Ville, une fois devenue apprenante, est également invitée à retenir une thématique propre sur laquelle elle mettra plus particulièrement l'accent – telle le développement de l'éducation au développement durable, apprentissage de la citoyenneté mondiale, les actions pour l'emploi et l'entrepreneuriat, ou encore la jeunesse « en difficulté », permettant ainsi de consolider cohérence et synergie d'actions inspirantes objet de mutualisation.

Enfin, ce réseau permet de piloter et d'évaluer les dynamiques à l'œuvre au niveau mondial.

3/ Concernant maintenant les échanges du réseau, plus particulièrement au regard des pratiques développées face à la pandémie COVID 19.

Pour cela 20 webinaires ont été réalisés de mars à juin 2020 et des instantanés ont été opérés pour prendre acte des réponses mises en œuvre au niveau local le plus pertinent. Quatre « clés d'entrée » sont ainsi apparues auxquelles ont été associées des « exemples de résilience » : La mobilisation des gouvernements locaux, des partenaires, des ONG et des bénévoles, avec des financements sponsorisés ou résultant d'initiatives de voisinage en direction des groupes les plus vulnérables (ex : la ville de GDYNIA en Pologne - Les pratiques face à l'exacerbation des inégalités (ex. la coordination alimentaire dans les écoles organisée par le service municipal de l'Éducation de SAO PAULO) – Les stratégies au regard de l'impact majeur de la pandémie sur la santé mentale (ex : la ville de WUHAN en Chine et l'assistance/conseil psychologique aux citoyens lors du retour au travail ou en formation, suite au confinement) – le renforcement de l'apprentissage à distance pour améliorer les systèmes éducatifs (ex. expérimentation d'apprentissage à distance en maternelle à JUBAIL en Arabie Saoudite).

Au final, c'est bien au niveau le plus local qu'ont été mises en actes les solutions les plus pertinentes, là où les communautés ont « le pouvoir » de bâtir des solutions durables et résilientes.

C'est ce que montre aussi **la « coopération décentralisée » entre les villes de Mantes-la-Jolie (Île de France), Fatick et Guédiawaye (Sénégal)** Ces 3 villes s'inscrivent depuis 2019 dans une démarche commune de coopération pour le développement de villes apprenantes UNESCO. Cette initiative a été impulsée par Mantes-la-Jolie, membre du réseau UNESCO (UIL) depuis 2017, au regard d'une forte communauté sénégalaise présente dans la ville. Grâce à ce partenariat et aux échanges qui en ont découlé, les villes de Fatick et Guédiawaye sont devenues officiellement membres du réseau UNESCO en 2020.

Ce mouvement d'ouverture vers « l'autre » n'a pas toujours été naturel. Pour le rendre possible, il a fallu créer un contexte facilitant, vecteur d'émancipation. « *Adapter le fonctionnement de nos organisations* » est devenu l'un des axes du plan d'action local pour devenir une ville apprenante. Cela a permis de renforcer les incitations nécessaires à cette co-construction entre Mantes-la-Jolie et les deux villes apprenantes sénégalaises. Elle s'est matérialisée notamment par une série d'ateliers au Sénégal à Dakar, à Guédiawaye et à Fatick, organisée conjointement avec Mantes-la-Jolie et l'UIL et des réunions à distance pendant le premier confinement, afin de donner une impulsion forte aux deux villes ayant été récemment admises au réseau.

Ce partenariat entre les trois villes, vient démontrer aussi de nouvelles formes de coopération possibles entre la France et l'Afrique et concrétise une autre façon de penser les relations Nord/Sud qui s'inscrit dans l'horizontalité des échanges et des réciprocitys. Peu importe le niveau de développement des villes, toutes apprennent les unes des autres. Ces liens privilégiés s'expliquent aussi par une « histoire commune » et la francophonie. Avec cependant une inversion des positions. Il ne s'agit plus d'aller proposer une démarche en ayant la prétention de détenir

le bon modèle qu'il s'agirait d'appliquer. Au contraire, cette coopération intellectuelle vise à s'entraider dans la mise en œuvre d'une démarche d'innovation publique territoriale, à puiser des ressources dans les meilleures pratiques d'ici et d'ailleurs, à augmenter les capacités de réponses en s'inspirant de l'ingéniosité sénégalaise ou française, et de reconnaître partout la capacité à innover et à apporter des expérimentations, dont les ressorts pourront servir d'exemple.

Il en est ainsi du Fablab de GUEDEAWAYE qui apparaît comme une initiative « Apprenante » particulièrement inspirante. Ce Fablab est intégré dans le réseau sénégalais des « Centres de Recherche et d'Essais ». Son installation résulte d'un partenariat entre la ville et le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique. Il a été inauguré en 2016. Il vise une valorisation de la recherche à travers la promotion et la mise à disposition de moyens d'applications des innovations scientifiques et technologiques. Il s'attache cependant fondamentalement à ce que les adaptations envisagées soient « ancrées » dans les réalités locales et répondent aux besoins des communautés et des habitants. C'est donc un développement endogène qui en constitue la finalité, en faisant en sorte que les protagonistes locaux puissent en être les auteurs et les acteurs. Il s'agit donc de partir de leurs questionnements et de leurs projets. Ainsi le fablab porte l'ambition de construire des outils d'amélioration du bien-être social, grâce aux technologies et aux sciences.

Dans cet objectif, des modules de formation pratique et modulaire ou d'accompagnement de projets sont créés en fonction des demandes « des apprenants », tandis que le fablab est ouvert à tous, y compris les « couches » de la population non scolarisée, dans une dynamique inclusive et d'équité. De nombreux secteurs sont concernés, notamment en milieu rural (production de semences améliorées, techniques de conservation et de transformation des produits agricoles, techniques de production aquacole, outils et procédés de valorisation et d'utilisation de l'énergie solaire...mais aussi capacité à s'organiser autour de business plans, à travers

l'appropriation des Techniques d'Information et de Communication, ou encore plus concrètement la création et la fabrication locale d'une « machine pour se laver les mains, sans contact » en réponse résiliente à la pandémie COVID 19).

C'est ainsi que plus de 700 femmes et hommes sont formés par an dans des dispositifs qui rendent possible un apprentissage tout au long de la vie, associé à la réalisation de projets « professionnels » ou communautaires et dans lesquels il ne s'agit pas seulement d'apprendre « comme à l'école » mais surtout de s'approprier, individuellement ou collectivement, les « ressources » disponibles pour initier « autrement » les transformations possibles de son environnement. Et ce d'autant plus qu'un maillage est également instauré avec des institutions sur place, telles « les maisons de la femme » ou les communautés. Une amplification pourrait aussi être envisagée en impliquant les diasporas...

Ainsi d'une manière générale, ces dynamiques de « Villes Apprenantes » mettent en synergie des potentialités et des volontés inscrites dans les villes, notamment en stimulant la mobilisation et l'utilisation de ressources, l'échange des idées en encourageant les citoyens à partager leurs talents et leur savoir, dans une double visée de favoriser l'autonomie individuelle et la cohésion sociale, associée à une « prospérité économique et culturelle ». Cependant elles ne s'attachent pas à « faire du territoire un commun revendiqué et assumé », comme le met en perspective « l'association Printemps de l'entreprise - Territoire apprenant du Pays de Vannes ».

Mise en perspective d'un « Territoire Apprenant », à partir de l'initiative d'un Club d'Entreprises du Pays de Vannes. Au départ, un Club d'Entreprises sur le Territoire du Pays de Vannes (Région Bretagne), qui se crée voici plusieurs années pour développer de la solidarité plutôt que de la concurrence et échanger les points de vue sur les situations auxquelles elles sont confrontées et les réponses à envisager. A ce jour 110 entreprises (de toutes tailles et de tous secteurs) sont concernées.

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

VERS UNE SOCIÉTÉ DE L'APPRENTISSAGE

Ce club s'intéresse plus particulièrement « aux relations Jeunes/Entreprises » et crée, en 2004, un rassemblement annuel, le « Printemps de l'Entreprise », impliquant le triptyque « entreprises, enseignants, lycéens et étudiants ». Avec l'idée « qu'il vaut mieux tout le monde une fois que quelques-uns tout le temps ».

Devenue moment majeur régional au fil des années, cette manifestation prend de l'ampleur et vise à s'inscrire dans un projet de territoire par « le développement d'espaces de rencontres, d'échanges, de projets et d'expérimentations pour, par et entre les acteurs locaux sur le thème de « l'éducatif, du collaboratif et du numérique sur le pays de Vannes ».

C'est ainsi que se crée, en 2017, L'association « **Printemps de l'entreprise - Territoire apprenant du pays de Vannes** », qui regroupe non seulement les entreprises (à travers leurs associations, clubs, chambres consulaires ou à titre personnel) et les acteurs du système éducatif (organismes publics et privés de formations initiales et continues) mais aussi des acteurs locaux et les représentants des territoires (prioritairement intercommunalités, mais aussi communes, Département et Région). Avec l'appui du service numérique de la « Fondation Université Bretagne Sud » dont l'objectif est de rassembler partenaires publics, privés et universitaires autour de projets communs et qui participent au développement du territoire.

Aujourd'hui l'association « printemps de l'entreprise – territoire apprenant du pays de Vannes » a pour ambition « de construire, de porter et de partager un territoire apprenant avec tous les acteurs du pays de Vannes et pour tous ses citoyens » c'est-à-dire un territoire « de tous les apprentissages » où chacun peut et doit avoir accès tout au long de sa vie à un apprentissage de qualité pour développer ses compétences actuelles et futures. Ce « territoire apprenant » s'adresserait ainsi à 227 000 concernés habitant les 57 communes réparties sur 3 intercommunalités.

Pour ce faire, de nouvelles manifestations viennent s'ajouter à celles déjà existantes. Ainsi « la fête

des apprentissages », avec une première édition en 2019. Cet événement « grand public » s'est inspiré du « lifelong learning festival » créée par la ville apprenante de Cork (Irlande).

Si « le citoyen émancipé, autonome et agissant pour son bien et celui de son territoire » reste le sujet visé, c'est tout « un écosystème apprenant » qui, pour l'association Printemps de l'entreprise, doit se constituer autour :

- De valeurs, qui sont ici : l'ouverture (et le respect), la confiance, la coopération (le partage et la responsabilité), l'inclusivité (valorisant diversité et réciprocité),
- Du partage des enjeux économiques, sociétaux, environnementaux, de leur compréhension et de l'envie de participer collectivement à la résolution de certains d'entre eux, pour un territoire plus inclusif,
- De référentiels et d'un langage faisant l'objet d'une commune appropriation, et susceptibles de fournir un cadre partageable pour les acteurs engagés
- De modes d'organisation et de gouvernance collaboratifs et de coopération (notamment Chaire universitaire « Territoire Apprenant ») permettant de fixer « une feuille de route stratégique » et de conduire et mesurer les avancées,
- De tenue de commissions de travail, actuelles (événements annuels, label « territoire apprenant » et à venir (valorisation des métiers manuels - éducation aux médias et à l'information - apprentissage à la transition écologique - apprentissage de la citoyenneté – investissement pour les compétences futures – apprentissage de l'innovation pédagogique – création de liens territoriaux),
- De la création de liens par la proximité - « voisinages d'apprentissage » (groupement éphémère ou non par thème, métiers, centres d'intérêts, localisé, sur une politique publique..),
- De démarches et d'outils de référence – gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sur le territoire – baromètre du territoire apprenant – hub territorial et mise en réseau (système d'information et d'échange) – tiers-lieu de l'innovation pédagogique –
- De la création « d'actifs » en commun, utiles et partagés en mode progrès.

On voit qu'au-delà des événements mobilisateurs et fédérateurs, de la création de ces actifs en commun et des dynamiques de rencontre en cours, c'est toute une programmation stratégique et systémique qui reste à mettre en mouvement et concrétiser « pour faire du territoire un commun revendiqué et assumé ».

Dans l'exemple suivant, on se place dans un tout autre registre.

Le CPMC (Co-Progress Education Group) est une organisation d'intermédiation culturelle et éducative chinoise, basée dans le centre de Shanghai, ville de près de 25 millions d'habitants, possédant 39 universités et 63 établissements d'enseignement supérieur.

Fondé en 2011, il promeut des pratiques visant à créer des sociétés et des réseaux d'apprentissage à la fois à Shanghai, en Chine et à l'international. Et dans ce cadre, il vise à intégrer les pratiques culturelles orientales et les pratiques de gestion et de management occidentales en « combinant le meilleur de ces deux cultures ».

Pour cela le CPMC entend accompagner les évolutions du secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche qui apportent une valeur ajoutée incontestable pour l'entreprise d'aujourd'hui et de demain. Le CPMC est donc en coopération avec plus de 10 universités de renom à travers le monde, collabore avec l'Union Européenne et travaille avec de nombreuses institutions. Dans ce cadre il participe à la création de programmes de formation, de modules pour des MBA et DBA (notamment dans le cadre des formations au management). Il promeut des centres de formation à la création d'entreprises. Enfin, il apporte des solutions en termes d'innovation pédagogique et de formations sur mesure. C'est ainsi qu'il intervient auprès de plus de 2000 entrepreneurs et dirigeants d'entreprises.

En plus de répondre aux demandes de l'entreprise et des apprenants, le CPMC propose aussi des programmes de formation qui placent l'innovation, l'acquisition de savoirs, de compétences et de

méthodes de travail au cœur de son projet, autour d'activités de recherche en management ou de publications.

C'est dans cette ambition que, depuis 5 ans, le CPMC s'oriente vers une dynamique émergente de « Société Apprenante », notamment en conférant aux entreprises un rôle de « centres d'apprentissage », plus particulièrement au niveau des cadres. Ainsi plusieurs institutions sont sollicitées pour fournir des programmes de formation théorique/méthodologique et de gestion administrative, en collaboration avec des universités, notamment européennes et des chefs de grandes entreprises « leaders ».

Cette dynamique collaborative permet d'inscrire les apprentissages dans au moins six dimensions :

- « Mondiale » (penser global/agir local)
- « Interculturelle » (orient/occident)
- « Réflexive » (théorie/pratique)
- « Multimodale » (présentiel/distanciel traditionnel/numérique) ;
- « Formative » (études ciblées/apprentissages tout au long de la vie)
- « Pluridimensionnelle » (intelligence économique/production).

De fait se définit et se concrétise tout un écosystème qui mobilise différentes institutions et acteurs provenant de « territoires » multiples, réunis sous l'égide du CPMC et autour d'un projet qui se construit au travers de savoirs et pratiques partagés.

Les cadres ainsi formés deviennent « des acteurs de changement et de développement » autant dans les entreprises dans lesquelles ils ont été formés que dans d'autres environnements dans lesquels ils seront amenés à travailler, y compris en créant leur propre entreprise.

C'est ainsi que le CPMC s'inscrit dans « le réseau de la société apprenante ».

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

VERS UNE SOCIÉTÉ DE L'APPRENTISSAGE

CONCLUSION ET PRÉCONISATIONS

Les préconisations résultant de l'atelier 6 « vers une société de l'apprentissage » reposent sur des axes structurants. Ceux-ci visent à mettre en actes et perspectives les dynamiques permettant de coconstruire, dès « à présent », « un à-venir désirable ». Celles-ci reposent sur des « transformations vertueuses », fondées sur un développement humain. Elles s'articulent à des écosystèmes, ancrés sur des territoires et des proximités de références et ne laissent personne sur le bord de la route. Elles se constituent en « une démocratie inversée », dans laquelle il n'est plus question de voter pour un représentant qui incarnerait l'intérêt général. Il s'agit bien, cette fois, de définir tout d'abord, collectivement et concrètement, les « communs » à atteindre et œuvrer ensemble pour les faire advenir (ce qui renvoie au « contrat social » mais aussi au « pouvoir d'agir »).

PRÉCONISATIONS :

Initier, développer, capitaliser, constituer en ressources inspirantes et faire connaître :

- Les expérimentations mettant en actes des croisements « horizontaux » et non hiérarchisés de savoirs (académiques, d'actions, d'expériences, d'usage) développant ainsi reconnaissances, réciprocités, valeurs et dignité, intelligence collective et partagée, commun de la connaissance.
- Les dynamiques et pratiques de coopération, visant l'élaboration collective de questions « authentiques », issues des territoires (intérêt général, « biens » communs...), suffisamment impliquantes pour lever « les blocages » et susciter un désir de « transformation ».
- La multiplicité « d'ateliers d'innovation ouverte », d'écoute, de pratiques collaboratives et de créativité au sein desquels il est possible d'accroître significativement la solidarité, la responsabilité et le pouvoir d'agir individuellement et collectivement. Avec la perspective que l'on se transforme soi-même en même temps que l'on participe collectivement à transformer les environnements.
- Les « expérimentations significatives », visant l'atteinte de « communs » autour de projets

fédérateurs et inclusifs. Ils mettent en actes « un faire ensemble », ne laissant personne sur le bord de la route. Ils favorisent la mise en mouvement d'« écosystèmes » locaux d'interdépendance active, impliquant société civile et « citoyens » et mobilisant le politique pour coconstruire, au présent, un à-venir désirable. Avec l'idée dominante d'une gouvernance ouverte, en capacité de décider, mais aussi de laisser place à l'imaginaire contre la tyrannie de « la réalité ».

- La mise en réseau d'échanges réciproques de pratiques actives et réflexives, visant à mutualiser et rendre pérenne et « durable » les dynamiques « collaboratives et apprenantes ». Développant ainsi, dans la proximité des engagements et références les prémisses d'une « République des communs ».

Point d'analyse : apports réflexifs résultant de l'intervention d'un chercheur/consultant sur les « innovations collaboratives appliquées aux Territoires Apprenants », croisée avec les réactions des participants.

Pour cette approche 4 questions :

Pourquoi ? Comment ? Où ? Avec Qui ?

POURQUOI ?

Longtemps (tout au moins en « Occident ») l'acquisition des savoirs et des compétences nécessaires au fonctionnement social et à l'insertion sociale et professionnelle a été réalisée selon deux axes complémentaires – 1/ celui de l'école qui assurait tout ce qui était « formel », notamment au niveau des connaissances et des diplômes et, ce faisant, légitimait les positions sociales par la réussite ou l'échec scolaire, même dans la perspective « d'une démocratisation de masse » – 2/ celui des « environnements sociaux » qui assuraient tout ce qui était non formel et informel, au niveau de la reproduction des positions sociales voire communautaires et des « assignations » et distinctions. Ainsi se « contenait » un ordre sociétal (et économique). L'école assurant alors un rôle d'ascenseur social possible - la formation continue celui des complémentarités et les réajustements nécessaires

- et les conflits sociaux celui de l'avancée du droit. Le tout dans la perspective d'un progrès pensé comme « infini ».

Aujourd'hui toute cette « mécanique » se trouve grippée.

Les reproductions sociales intégratrices et d'une certaine manière « apprenantes » disparaissent devant la montée d'un individualisme néolibéral, autonome, « entrepreneur de lui-même » et consumériste. Tandis que les inégalités et les précarités s'accroissent sur fond de représentations sociales discriminantes, amplifiées par les réseaux sociaux, l'incertitude et la finitude quant à l'à-venir.

« Le faire société » est en panne, « un VIDE de sens » se creuse, dangereusement et la montée des populismes menace.

COMMENT ?

1/ Il convient de prendre le terme d'apprentissage dans son sens plein, c'est à dire celui qui conditionne notre positionnement social, notre rapport à soi, aux autres, aux savoirs, à notre avenir...

2/ Il faut aussi retenir les possibilités d'acquisitions (quels que soient l'âge et la position sociale) et le potentiel de réajustement des représentations sociales (déconstruction/recomposition) permis par la « plasticité cérébrale » - dès lors la porte est ouverte à de nouveaux apprentissages.

3/ Dans ces perspectives, plusieurs axes ont été privilégiés dans la mobilisation des contextes et des environnements, ou « la création » de nouveaux.

- Celui de « la rencontre, autrement », dans laquelle se développent les reconnaissances et les réciprocitys, le respect et la dignité. Et dans laquelle « la valeur » de chacun est associée à une « socio-diversité » dans une commune humanité. Ce qui suppose que personne ne soit laissée sur le bord de la route et que soient aussi prises en compte et traitées les postures de discrimination et de stigmatisation.

- Celui du partage et des « croisements » horizontaux et non hiérarchisés des savoirs

(académiques, d'actions, d'expérience/d'usage), chacun apportant « sa pierre » à l'édification d'une solution d'intérêt collectif. Avec l'idée qu'il faut « oser dire que l'on ne sait pas, que l'on a besoin des autres et que ces manques constituent des richesses ». Dans un réseau ouvert ou chacun est centralement intéressant et important par ce qu'il peut apporter. Ce qui renvoie aussi à « l'altérité »

- Celui de l'expérience concrète et pour tous, d'une possibilité « d'avoir prise » sur l'à-venir, tant au niveau personnel/singulier que collectif (et si possible en associant les deux).

Les expériences de tiers-lieux sont signifiantes à cet égard.

4/ Face aux crises environnementales, sanitaires et in fine sociétales, inéluctables, il est impératif d'apporter des réponses « durables ». « Le passé » étant en partie disqualifié du fait de sa responsabilité dans la production d'un présent « insoutenable » et le futur (pensé comme un progrès sans fin, grâce à la croissance) n'ayant pas d'avenir, c'est Ici et Maintenant, qu'il convient de construire des réponses signifiantes, cette fois porteuses « d'un à-venir » à la fois soutenable et désirable.

De ce point de vue cette dimension impacte aussi les contextes d'apprentissage. Et le développement de pratiques « innovantes » lors de la présente crise du COVID 19 en porte le témoignage.

OÙ ?

Deux termes sont évoqués : TERRITOIRE et PROXIMITÉ

Dans les dynamiques d'apprenance, **le territoire** occupe une position « stratégique ». Le territoire n'est pas qu'un bornage correspondant à une « construction administrative » ou un lieu de résidence, proche ou non de son lieu de travail, réduit à un espace de fonction et de circulation. Il constitue, de fait, un lieu de vie qui est « occupé » et donc susceptible d'être transformé pour répondre aux besoins de ses « occupants » et aux questions concernant leur avenir commun. C'est donc à partir de ces questions essentielles et que l'on pourrait qualifier « d'authentiques », que se constitue à la fois un « territoire ressources » et un « territoire

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

VERS UNE SOCIÉTÉ DE L'APPRENTISSAGE

projet » qui, à échelle humaine, est susceptible de produire des énergies collaboratives. Lesquelles s'inscrivent en écosystème au fur et à mesure des avancées. Il faut cependant que les questions authentiques, soient préalablement élaborées collectivement et qu'elles soient suffisamment impliquantes et porteuses « d'un désir » de faire aboutir ensemble, pour conduire au dépassement des clivages. Le fait qu'il s'agit de « coproduire ensemble » pour faire advenir concrètement des solutions oblige aussi à des choix et des consentements.

La centration sur « le territoire » offre ainsi l'intérêt d'un « espace contenant » qui peut porter les envies et permettre des « imaginaires de transformation ». On quitte le champ des aménagements (vus de l'extérieur pour le territoire perçu comme « objet » à celui de la « fabrication » de la société par ses habitants à partir d'une conscience des lieux et « d'un ancrage » qui prend sens et qui conduit à penser le « territoire comme un commun » et à en construire le récit.

La proximité, quant à elle met en relation des environnements et des réseaux porteurs des mêmes valeurs et perspectives, inscrites à la fois dans la diversité, la globalité planétaire et la transversalité des questionnements. Cette totalité est aussi parallèlement vécue au « niveau local ».

Le territoire s'inscrit ainsi dans une « **Glocalisation** » signifiante et sur laquelle il est possible d'agir à « maille humaine ».

C'est en ce sens que les Territoires Apprenants deviennent aussi « capacitants », en concrétisant Ici et Maintenant, un pouvoir d'agir émancipant à la fois individuellement et collectivement. Et qui en se saisissant des ressources et opportunités met en actes des projets et démarches inspirants utiles pour l'ensemble de la Société.

QUI ?

Les initiatives sont aussi bien portées par « les Politiques », la « Société Civile » (Entreprises, Organismes de formation, Universités, Associations, ONG) ou des Citoyens militants. Et

elles se rapportent aussi bien aux niveaux Macro, Meso ou Micro. Mais dans tous les cas, au-delà de l'initiateur, elles réclament l'implication d'acteurs référents, motivés, appartenant à différents champs.

Elles nécessitent une gouvernance partagée, avec cependant un acteur « clé » qui « contient » et assure « la garantie de bonne fin ». Elles reposent aussi sur des personnes engagées, capables d'animer, de médiatiser, de mobiliser.

Ainsi se met en mouvement une dynamique d'acteurs et d'actions qui s'agrègent au fur et à mesure en écosystèmes « vertueux » qui s'agrandissent et œuvrent à établir des solutions aux défis communs.

Si l'initiateur peut prendre la figure d'un leader, il tient son autorité de sa capacité à faire advenir « du commun » dans la diversité des acteurs et enjeux en présence et non d'une velléité de « prendre le pouvoir ». Et d'une manière générale, les synergies mises en actes reposent sur une horizontalité des positions dans lesquelles chacun est tour à tour « acteur, auteur et sujet apprenant ».

Cependant, « cette dynamique vertueuse » et les transformations qu'elle implique, concerne non seulement les acteurs impliqués mais aussi l'ensemble que constitue « les gens, les agents et les agencements ». C'est la prise en compte de cet ensemble qui pourra garantir l'efficacité et la durabilité de cette ambition à laquelle conduit l'émergence d'une « société de l'apprentissage ».

ATELIER 7. LES SOFT-SKILLS, UNE SOLUTION MIRACLE ?

Pilote de l'Atelier : Laurence MARTIN Directrice de l'APapp (Association pour la Promotion du label APP – Ateliers de Pédagogie Personnalisée), Paris, France

Introduction par Laurence MARTIN

Quels définition et usages des soft-skills pour un épanouissement personnel et professionnel durables ?

Le Cadre Européen des Certifications (CEC) définit la compétence en tant que « capacité avérée d'utiliser des savoirs, des aptitudes et des dispositions personnelles, sociales et/ou méthodologiques dans les situations de travail ou d'études et pour le développement professionnel ou personnel »

Au cœur de la compétence se nichent les soft-skills (également appelées compétences transversales ou compétences génériques ou polyvalentes ou encore compétences sociales ou compétences humaines ...) qui jouent un rôle essentiel dans le renforcement de la puissance d'agir d'un individu.

Par analogie au langage informatique, la partie hard-skills (hardware = système) correspond aux savoirs et aptitudes et la partie soft-skills (software = intelligence du système) correspond aux dispositions personnelles, sociales et/ou méthodologiques dans les situations de travail ou d'études et pour le développement professionnel ou personnel.

Au cours de l'atelier, les intervenants ont proposé une réflexion sur les enjeux et les usages autour de cette déferlante des soft-skills devenues aujourd'hui indispensables pour faire la différence dans les recrutements et définir un niveau d'employabilité.

Trois grandes thématiques ont ainsi été abordées pour problématiser cette question :

1. Quel changement de paradigme dans les systèmes éducatifs pour contribuer à un nouvel écosystème de l'apprentissage ? par Isabelle SALVI

Introduction de la notion des soft-skills sur la base de l'exemple concret de leur développement, constaté chez les apprenants ayant suivi un parcours de formation, selon les modalités pédagogiques du label APP.

Le Modèle APP, né en 1985, est porteur d'une certaine vision de la formation, fondée sur les valeurs de l'éducation tout au long de la vie. Les modalités pédagogiques APP sont issues de l'autoformation accompagnée, c'est-à-dire une formation de soi, par soi et avec les autres, dans un écosystème de l'apprentissage qui agit sur un processus de transformation des personnes.

Les espaces APP sont vécus par les apprenants comme des lieux de vie et d'épanouissement, qui laissent une grande place aux situations informelles, où se pratique l'écoute, l'empathie, la tolérance ainsi que la conscience du bien commun. Pour le dire avec les mots de B. Schwartz, en APP on pratique une « pédagogie de la créativité, de la socialisation et du développement personnel ». Un apprenant qui vient, pour faire une remise à niveau en mathématiques par exemple, va automatiquement développer tout un lot de compétences, qui portent sur des changements significatifs de comportements et d'attitudes, tels que de meilleures capacités à s'organiser, à gérer son temps, mais aussi le développement d'une meilleure communication et du rapport à l'autre, de la curiosité et du sens critique, mais également le développement de l'estime de soi, du goût d'apprendre, d'entreprendre et de prendre des initiatives.

Ces transformations quelquefois « existentielles » contribuent largement à renforcer la puissance d'agir, les capacités d'adaptation et le développement chez la personne d'une vie sociale et culturelle.

Parce que toutes ces manifestations de la réussite restaient invisibles aux yeux du grand public, faute

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

LES SOFT-SKILLS, UNE SOLUTION MIRACLE ?

de preuves, l'APapp s'est lancée en 2015, dans un grand chantier de recherche-action, pour comprendre ce qui était à l'œuvre concrètement dans un parcours de formation en APP ! Le défi était de trouver comment rendre visibles ces transformations invisibles.

Mais comment rendre tout cela visible, sans pour autant dénaturer le modèle ? Comment formaliser ce processus de transformation des apprenants, sans tomber dans le piège du formatage et des référentiels ?

Les travaux de recherche de l'APapp ont abouti au développement du dispositif Apprenant Agile et de l'inscription en 2018, au répertoire spécifique France Compétences, de la certification Apprenant Agile, en catégorie B, reconnue d'utilité économique.

L'ambition de l'APapp était de mettre au point un dispositif d'évaluation et de validation des acquis d'apprentissage formels, non-formels et informels, qui s'inscrive dans une logique de parcours, en s'appuyant sur l'expérience des individus tout au long de la vie, selon les principes de la VAE.

La certification Apprenant Agile est centrée sur la compétence clé européenne relative aux « compétences personnelles et sociales et la capacité d'apprendre à apprendre » et cible particulièrement les fameuses soft-skills.

Dans une perspective de formation, cette certification est conçue du point de vue de l'apprenant (auto-évaluation) afin qu'il puisse reconnaître et mobiliser ces compétences où et quand il le souhaite.

Ce dispositif propose un accompagnement des personnes vers la certification Apprenant Agile, dans une démarche réflexive fondée sur le questionnement personnel et dialogique, selon une méthodologie dite des kairos (issue des travaux de Pascal Galvani) et l'auto et co-analyse de situations vécues.

En fait il s'agit d'apprendre à exercer son regard, à regarder les situations que l'on vit, autrement.

Il s'agit d'apprendre à renforcer ses capacités d'observation, de questionnement, d'écoute, pour prendre conscience de ce qui est à l'œuvre, de ce qui est en jeu, dans une situation vécue.

Mais pour que ça marche, cela requiert un accompagnement adapté et respectueux des valeurs de la pédagogie différenciée et de l'espace de liberté de chacun, associé à un capital confiance, pour inciter la personne à aller au bout d'elle-même.

Le mode de reconnaissance de tout cela est alors rendu possible par la technologie des open-badges, en tant qu'outils numériques partageables sans limitation et dans une grande variété d'usages.

Deux badges APP ont aussi été créés à l'intention des équipes APP pour attester de leur qualité, non pas de validateurs, mais de valorisateurs de compétences et de projets.

Nous abordons ici la question cruciale d'un nouveau paradigme de l'évaluation dans un écosystème de la reconnaissance. Le dispositif Apprenant Agile ramène ainsi à la vraie dimension de l'évaluation, à savoir, évaluer pour donner de la valeur, valoriser !

Dans le dispositif Apprenant Agile, les formateurs sont des compagnons de parcours qui concentrent tout leur art et leurs talents à proposer, inventer, articuler, une combinatoire de modalités pédagogiques variées et adaptées aux apprenants.

Tout l'enjeu consiste à trouver le moyen, d'aller à la rencontre du « vécu » dans un processus de transfert par le dialogue, par la verbalisation et dans une démarche de laisser les choses émerger. C'est un processus qui s'inscrit dans la durée, au cours duquel l'apprenant identifie, reconnaît, valorise, prend conscience « révèle » (au sens photographique), la mobilisation et le développement de ses compétences, apprend à en parler aux autres comme à lui-même, à mettre des mots et à faire des liens.

L'aspect collectif des ateliers de pratique réflexive, place le groupe au service des individus, pour

avancer individuellement, avec et par les autres, et favorise le développement de l'intelligence collective, dans un phénomène de contagion positive.

Se lancer dans une pratique de l'évaluation par les preuves, c'est aborder la question fondamentale du transfert des acquis d'expérience.

La preuve, c'est la mise en visibilité du contexte dans lequel l'action ou l'activité s'est située, mais c'est aussi une mise en visibilité du vécu du porteur de la preuve. Avec la preuve, l'apprenant rend visibles les apprentissages qu'il a intégrés et qu'il est en conséquence en capacité de reproduire. Le badge devient alors le symbole de ce transfert !

En résumé, le dispositif est construit sur trois étapes représentatives d'une montée en compétence, au cours desquelles des open badges numériques vont être validés par l'apprenant tout au long de son parcours. Cinq badges numériques APP ont ainsi été créés, ayant chacun une valeur intrinsèque et représentative de chemins parcourus. Un sixième badge Apprenant Agile, correspond au badge de la certification.

Depuis 2018, l'APapp a observé un double mouvement de professionnalisation au sein du réseau, à la fois au niveau des apprenants et au niveau des équipes APP.

La présentation se termine par la lecture d'un ensemble de témoignages, inclus dans le PPT, de formateurs APP, devenus des Valorisateurs et de plusieurs apprenants, devenus des Apprenants Agiles.

2. Quels enjeux des compétences relatives à la sensibilité et l'expression culturelles (8^{ème} CCE) pour réussir sa vie et bâtir le monde de demain au service de la promotion d'un processus créatif d'innovation sur des territoires apprenants ?
par Loredana TEODORESCU

Le projet Art-Connection est un projet financé dans le cadre d'un programme Erasmus+

et piloté par l'APapp, en partenariat avec l'Istituto Sturzo, fondation culturelle italienne basée à Rome, pionnier en Italie pour ouvrir le patrimoine culturel au grand public, l'université anglaise de Loughborough, à l'avant-garde du développement de programmes de recherche innovants et interdisciplinaires et spécialisée dans la méthodologie du digital storytelling, et l'ONG portugaise CAI, située à Lisbonne, spécialisée dans la mise en œuvre de pratiques et de méthodologies d'accompagnement du "travail social de rue" avec des personnes en situation de grande vulnérabilité.

Le partenariat est très riche, et chacun apporte sa propre spécificité et son expérience.

Le projet est focalisé sur les compétences culturelles et il a pour ambition de faire émerger et valoriser la dimension culturelle en tant qu'expérience humaine, éthique, esthétique et solidaire permettant de mobiliser la créativité de chacun au service de la promotion d'un processus créatif d'innovation sur des territoires apprenants. Dans la première partie du projet, nous avons travaillé sur un état des lieux, ce qui nous a permis de nous poser la question de ce que voulait dire « être culturellement compétent » ?

Les compétences culturelles font partie du cadre européen des compétences clés. Il s'agit de la huitième compétence clé, en lien avec les compétences relatives à la sensibilité et à l'expression culturelle, mais aussi les capacités expressives et les compétences citoyennes.

En effet, le cadre européen serait incomplet, voire orphelin, si cette dimension cruciale n'était pas reprise au même titre et au même rang que les autres.

Ces compétences sont caractérisées par leur complexité, car elles se déclinent sous plusieurs formes, ainsi que par leur transversalité, car elles sont souvent présentes dans les autres compétences. Elles sont acquises dans des contextes informels ou non-formels et sont cruciales tant à l'épanouissement personnel qu'à

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

LES SOFT-SKILLS, UNE SOLUTION MIRACLE ?

l'équilibre social. Il s'agit donc de compétences essentielles.

Dans notre état des lieux, nous soulignons que ces compétences culturelles sont souvent négligées ou sous-estimées. Et si nous essayions de comprendre les raisons derrière cela ? Peut-être est-ce lié tout d'abord, au fait qu'il est difficile de les identifier comme des compétences spécifiques, en raison de leur définition, très large ; mais aussi parce qu'elles sont beaucoup plus proches des inclinations individuelles que les autres.

La culture véhicule des formes d'expression, de créativité et de construction identitaire qui se rapportent directement à la dignité humaine et, en tant que telles, toutes ces expressions incarnent un développement durable, centré sur l'être humain.

Mais comment replacer tout cela pour se positionner sur le marché du travail ? Parce que cette dimension de l'être humain est souvent oubliée au profit de considérations plus utilitaristes. C'est pourtant sous-estimer que l'expression artistique est source d'épanouissement, qu'elle favorise les liens avec les autres, renforce les dialogues entre générations, les échanges interculturels, et qu'art et créativité sont en soi des outils idéaux pour l'acquisition des compétences les plus diversifiées et transversales.

On oublie aussi que la culture, constitue un secteur professionnel, que les traditions culturelles ancrées sur un territoire, représentent l'identité de ce dernier, que la préservation et la transmission de cette identité dans le temps, relèvent d'un métier.

C'est ce que fait l'Istituto Luigi Sturzo ; il conserve un riche patrimoine culturel fait de documents, d'images, de livres, d'archives et dont le siège est situé dans un palais du XVIème siècle, contenant des fresques originales des élèves de Raffaello. L'Istituto Luigi Sturzo est un exemple de la transversalité des compétences culturelles et la démonstration de la place importante occupée par l'art pour l'identité nationale d'un pays, en Italie. L'institut développe plusieurs recherches interdisciplinaires en lien avec la

culture pour répondre aux défis de la citoyenneté, la globalisation et l'intégration européenne.

Alors comment faire émerger cette dimension culturelle ? Comment la valoriser ? Quelles stratégies politiques et éducatives adopter ?

Nous avons déjà introduit le débat sur ce sujet avec un précédent projet européen intitulé Eure-k (2015-2018), déjà en partenariat avec l'APapp.

Avec le projet européen Art-Connection, nous sommes à présent en train de mener des recherches-actions sur les territoires des quatre pays partenaires, en France, en Italie, au Portugal et en Angleterre, pour mettre en relief l'exigence de concevoir et d'adapter des modalités de valorisation et de reconnaissance de ces compétences, en mesure de tenir compte de leur spécificité. Ces recherches-actions sont participatives et se développent sur trois niveaux de recherche (micro, méso, et macro) pour analyser en quoi et comment la culture permet de réussir sa vie et bâtir un écosystème de la reconnaissance, au service de la cohésion sociale sur des territoires apprenants.

A la fin du projet nous proposerons un mémorandum européen et une boîte à outils pour comprendre comment nous pouvons devenir des développeurs culturels, notamment nous allons produire un référentiel pour apprendre à développer ce type de pratique, et donner quelques exemples basés sur notre expérience et tout ce que nous aurons appris.

Cette contribution concernera les professionnels de l'accompagnement des jeunes et adultes tout au long de la vie et s'adressera à une grande variété et diversité de publics jeunes et adultes, mais tout particulièrement à ceux en situation de fragilité, d'exclusion sociale, numérique et/ou en situation migratoire.

Annnonce du premier événement à Rome le 22 septembre 2021 et invitation à visiter le website dédié au projet : www.art-connection.eu.

3. Quels principes existentiels et éthiques pour respecter le processus de développement des « soft-skills » tout au long de la vie ? par Pascal GALVANI

Les soft skills sont des notions qui essaient de nommer ce que nous avons appelé depuis une quarantaine d'années, les savoir-faire de l'autoformation.

La définition des soft skills sur les sites est très vaste et change d'un site à l'autre : bonne image de soi, capacité à innover, développer un agir créatif pertinent avec l'émergence dans des événements, dans des situations complexes, la créativité, la réflexivité sur sa propre action, la capacité à comprendre les situations, les autres points de vue, à dialoguer, à mobiliser d'autres personnes dans des situations complexes ...

Toutes ces capacités renvoient finalement à la capacité de chaque personne à développer sa propre forme de manière saine, en interaction avec son environnement, dans le flux de chaque moment : c'est ce que nous appelons l'autoformation !

Sur le plan culturel, l'autoformation, c'est la prise de conscience de la culture qui nous a formée et qui est l'ouverture à d'autres cultures, au fur et à mesure de nos parcours de vie, c'est aussi la manière dont chacun se forme à travers les œuvres d'art et culturelles, les grandes disciplines artistiques mais aussi l'art populaire, la musique, les chansons, le cinéma, comme nous l'a montré Edgar Morin dans toute la sociologie, mais c'est aussi comment chacun se forme dans des mondes multiculturels où la compréhension des autres implique et renvoie chaque fois à la prise de conscience de comment j'ai été formé moi-même, et donc ouvrir sans cesse nos propres conditionnements sociohistoriques à d'autres, dans une ouverture, dans des horizons toujours plus vastes.

Les processus d'autoformation ont été étudiés avec différentes méthodes : histoires de vie, ateliers d'exploration des pratiques, et dans de nombreux

groupes de recherche-action-formation. Les processus d'autoformation sont effectivement très complexes parce qu'ils impliquent la totalité de la personne. Il ne s'agit donc jamais d'apprendre seul, mais au contraire, de comprendre son expérience en relation avec les autres.

Le préfixe auto ne se limite pas au moi conscient. Souvent dans les formations, les moments les plus intenses d'autoformation sont ceux où le moi se laisse surprendre par quelque-chose de plus profond, de plus global, qu'on pourra appeler le soi.

Le mot formation implique tous les niveaux de réalité de l'interaction entre la personne et son environnement : corporels, sensorimoteurs, affectifs, imaginaires, émotionnels, en résonances symboliques, cognitifs ou théoriques.

L'autoformation dans et par la compréhension des expériences vécues se développe dans le temps ! Tout l'enjeu de l'âge adulte tient dans la formation expérientielle pour se réapproprier le pouvoir de formation qui, pendant l'enfance, est détenu par les parents ou les enseignants.

Il y a une forme d'intelligence pratique de l'autoformation qui se développe dans le temps, au travers de cette dynamique des kairos, mot grec signifiant le moment opportun où la personne fait le bon geste au bon moment. Ce sont ces moments décisifs, où on a particulièrement réussi, moments intenses, où chacun a eu le sentiment de prendre et de développer sa forme dans une résonance harmonieuse avec son environnement social naturel.

Il s'agit d'abord de se souvenir de ces moments décisifs, intenses, où on a particulièrement réussi à prendre sa forme ; ensuite de les décrire le plus précisément possible ; et enfin de mettre ces descriptions en partage dans un groupe, où chacun analyse ses propres processus d'apprentissage, ses propres compétences, ce qui a été mis en œuvre, les éléments déclencheurs, ... Il s'agit d'accompagner l'autoformation des participants en sollicitant la réflexion des personnes sur leur expérience.

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

LES SOFT-SKILLS, UNE SOLUTION MIRACLE ?

Accompagner l'autoformation et le développement des soft-skills implique de se situer résolument dans le paradigme de l'autonomie. On voit encore trop souvent des pratiques de formation qui se situent dans le paradigme de l'hétéronomie et qui tentent de s'emparer de ces notions en voulant « enseigner » l'autonomie ou « enseigner » les soft-skills à des personnes que l'on conçoit comme en étant dépourvues. De mon point de vue, c'est une impasse, parce que les soft-skills sont autorégulées par la personne, en fonction du sens qu'elle donne à l'expérience qu'elle vit.

Prétendre enseigner ou éduquer à l'autonomie, c'est en réalité vouloir imposer une vision de l'autonomie prédéfinie de manière hétéronome. Donc sur le plan éthique et méthodologique, cela suppose pour le formateur un déplacement de sa posture de transmission, vers une posture d'accompagnement du processus réflexif et dialogique. Il s'agit d'accompagner le développement des compétences d'autonomie et de créativité. Pour cela, le formateur doit s'abstenir de se positionner en donneur de sens, les formes et le sens de l'autonomie sont nécessairement autoproduits dans la réflexion de chacun sur son expérience.

Dans ces conditions, la posture d'accompagnateur consiste à concevoir des dispositifs qui offrent des temps réflexifs, des espaces, des supports variés (journaux de bord, vidéos) pour permettre aux participants de réfléchir sur leur expérience, d'en prendre conscience, de la décrire et la mettre en partage dans des groupes, de s'interroger sur ce qui a marché et prendre conscience des processus par lesquels j'ai réussi à me former.

En réalité, les soft-skills qui émergent de l'autoformation, sont autorégulées par le sujet et il est donc fondamental de baser l'approche sur un accompagnement de la réflexivité de chaque personne sur sa propre expérience.

Intervention de Gaston PINEAU en tant que grand témoin de l'atelier

Edgar Morin, acteur majeur dans ce processus de

construction d'une éducation, d'une formation pour l'ère planétaire, définissait l'auto, le soi, comme un foyer organisationnel invisible, refoulé dans l'informel et le non formel.

En donnant la parole directement aux acteurs, on permet la triple mise en mots-dialogue-culture d'expériences vécues, à tous les âges de la vie, dans tous les secteurs, qui sinon sont complètement refoulées. Mais il s'agit de mettre en culture ces expériences-là, et non pas de les mettre en miettes !

L'enjeu est de passer de discours surplombants à des parcours remontants !

J'ai moi-même vécu cette transformation, pas à pas, de façon progressive, en partant des histoires de vie, par une mise en dialogue, puis du dialogue à la mise en mots pour faire reconnaître et valoriser et valider ce qu'on a vécu de façon informelle, ce qui est vraiment difficile, c'est pour ça qu'on a besoin d'un accompagnateur ou d'un compagnon qui nous aide à balbutier ce passage-là, parce que, en parlant de soi, on se vulnérabilise.

On était quelques isolés à travailler dans ce secteur-là, avec des chercheurs du Brésil, d'Italie, de France, du Québec, de Suisse et finalement, on a essayé de développer ce qu'on appelle les histoires de vie en formation. La retombée institutionnelle a été la reconnaissance et la validation des acquis de l'expérience (RVAE).

Entre le soi et les autres, l'autoformation, la formation par soi et la socio formation, la formation par les autres, cela n'est pas toujours harmonieux, les autres ne sont pas toujours des aides, des accompagnants, ils sont parfois des adversaires, donc on vit en pleine dialectique.

Comment mettre l'expérience en mots, en culture et non pas en miettes ! Tout le défi est là !

Au lieu que ce soient les grands discours politiques, religieux, professionnels qui nous disent quoi faire et nous imposent la manière de le faire, il s'agit de partir de l'expression des parcours, de leur mise

en mots, mise en dialogue, et mise en culture.

C'est alors aussi une histoire de mise en groupes, de mise en réseaux, pour pouvoir dialoguer avec les pouvoirs institutionnels, scientifiques, religieux, professionnels ...

Nous sommes à l'aube d'un grand mouvement historique international, transnational et transculturel de renversement paradigmatique.

Conclusion de l'atelier par Laurence MARTIN

Gaston Pineau nous a proposé une définition des soft-skills que nous avons très vite validée et décidé de partager avec vous. Les soft-skills relèvent de la VIE, un mot de 3 lettres en Français, comme la Valorisation Infinie de l'Existence, et vont se construire via la création d'un « Ingénium » qui va concilier du génie, de la générosité et de l'ingéniosité.

Notre premier constat : on sait parfaitement ce que l'on doit faire, il n'y a pas grand-chose de nouveau, les soft-skills n'ont pas été découvertes récemment. Les apprentissages de la vie nous ont toujours construits, modélisés et permis de nous projeter vers la suite de nos parcours. La difficulté que l'on rencontre tient plus dans les freins des structures institutionnelles, qui sont construites sur des schémas difficiles à bouger. Il est difficile de réinterroger l'ensemble du système et le faire sortir de sa zone de confort pour aller vers un nouvel écosystème de l'apprentissage.

Réinterroger ses pratiques, ce n'est pas si simple, parce que notre fonctionnement rend cette réinterrogation difficile, des attendus de formation rendent également cet aspect difficile, surtout dans un système éducatif qui ne prend pas du tout en considération ce mode de reconnaissance du développement des soft-skills.

Pour cela il est nécessaire de redéfinir la posture du formateur, au sens large : tous ceux qui accompagnent dans l'évolution de nos acquis d'expérience et nos compétences, de l'école jusqu'à la formation professionnelle et continue.

Ce qui est ressorti, c'est qu'il faut le vivre pour le comprendre ! Le fait de s'interroger sur ses soft-skills, en prenant du recul, est en soi une démarche dans l'épanouissement et le développement personnel, qu'il faut d'abord vivre avant d'être en capacité de la proposer aux autres. Reconnaître l'individu comme acteur de ses projets, c'est un enjeu qui requiert d'abord de changer sa propre posture de formateur.

Evidemment tout ce qui relève de la validation, valorisation et reconnaissance des soft-skills, passe d'abord par l'individu, qui doit être porteur de ses expériences, qu'il doit apprendre à lire autrement. Tout l'enjeu du parcours est de partir de ce que la personne sait ou croit savoir et de l'accompagner dans l'identification de ce qu'elle sait réellement. Le fil rouge qui est beaucoup ressorti dans les questionnements relève du temps ! Aussi bien le temps pour la personne, se former sur les soft-skills sur les méthodes d'apprentissage et sur leur développement, ça prend du temps. La valeur ajoutée de cette démarche qui se base sur les apprentissages de la vie, se nourrit aussi bien des temps que des contretemps que l'on peut connaître lors de son parcours personnel et professionnel. On voit aujourd'hui toute l'importance des situations inattendues dans l'identification de la nécessité de développer ses soft-skills, pas seulement pour le champ professionnel mais également pour le champ de la société et le champ personnel. Or ce temps-là est plus long qu'un accompagnement sur des actions professionnelles ponctuelles.

Il faut aussi changer de paradigme dans l'esprit des prescripteurs, des financeurs, des politiques publiques et raisonner investissement formation. Certes cela prend plus de temps au début, mais on travaille sur des compétences pérennes, durables, qui permettent ensuite de gagner du temps, individuellement et collectivement.

Un autre aspect du temps est ressorti, qui relève d'un paradoxe que nous avons à gérer ; notre système institutionnel est conçu dans le formatage, dans l'uniformisation de la proposition pédagogique, notamment dans le système éducatif avec une mise au pas. Pourtant, dans la réalité

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

LES SOFT-SKILLS, UNE SOLUTION MIRACLE ?

des besoins partagés, des individus, des sociétés, des modèles économiques, il est important d'identifier son propre rythme, de personnaliser et de considérer la personne dans sa globalité. On a ce paradoxe à gérer et la valorisation des soft-skills et la validation voire la certification des acquis de l'expérience peut permettre justement de consolider ce socle qui est attendu de l'ensemble des acteurs.

Il s'agit donc de construire dans une perspective de long terme car on est dans une logique d'investissement au sens large, mais aussi dans un souci partagé de volonté. Changer sa posture vis-à-vis de l'apprentissage est difficile pour l'individu, pour les financeurs, pour l'acteur public, pour le système éducatif. Le problème tient dans la volonté de prendre en considération ce que l'on sait depuis toujours : la valeur ajoutée des apprentissages de la vie.

Une expression est ressortie, celle de lier ce que nous sommes aujourd'hui à ce que nous voulons devenir. Les soft-skills peuvent permettre cette émancipation et cette autonomie de la personne vis-à-vis de son parcours.

Cela nécessite du génie de la générosité et de l'ingéniosité ! Pour cela il faut vraiment oser se lancer collectivement sur ce changement de paradigme. Si l'ensemble des acteurs n'y contribue pas, il nous faudra toujours, inévitablement gérer ces nombreux paradoxes.

Recommandations de l'atelier :

Contribuer à l'essor d'un nouvel écosystème de l'apprentissage : passer du paradigme de l'hétéronomie (systèmes éducatifs traditionnels de transmission) au paradigme de l'autonomie (reconnaissance de l'individu dans sa globalité avec compréhension des expériences vécues et prise en compte de toutes ses dimensions : personnelles, culturelles, sociales, professionnelles).

- Contribuer au développement de la reconnaissance des apprentissages non formels et informels.

- Promouvoir des dispositifs qui offrent des temps, des espaces et des supports propices au développement de la réflexivité et la prise de conscience des moments de l'autoformation.

- Redéfinir et accompagner l'évolution de l'identité professionnelle des enseignants-formateurs, susciter l'envie de former autrement et les accompagner dans le développement d'une posture de facilitateur-accompagnateur.

- Contribuer à lever les freins institutionnels en considérant l'éducation permanente et le développement de l'autonomie comme un investissement et non un coût = reconsidérer la notion de temps.

ATELIER 8. PROMOTION DE LA SANTÉ

Pilote : David VINCENT (CMAtlv)

Contexte et présentation de l'atelier

David VINCENT, membre du CMAtlv

Plus que jamais, le contexte sanitaire et social actuel met en exergue la nécessité de comprendre les conditions de la santé des populations et les enjeux de la participation à la promotion de leur propre santé.

L'objectif ultime de l'éducation à la santé consiste à « améliorer de manière significative la santé et le bien-être des populations, réduire les inégalités de santé, renforcer la santé publique et mettre en place des systèmes de santé universels, équitables, durables, de qualité et axés sur la personne et sa responsabilisation »

La promotion de la santé se joue en premier lieu dans les territoires, à l'échelon de la vie quotidienne des personnes. Agir sur les déterminants de santé de tous les jours constitue un levier essentiel afin de répondre efficacement aux besoins ponctuels ou durables des citoyens en matière de santé pour ensuite aller plus en loin en favorisant une prise de conscience plus globale des pouvoirs publics et des corps intermédiaires dans les problématiques de prévention sanitaire et de prise en charge.

La conception de la santé a évolué en passant d'une perspective statique et immobile, à celle d'un état à préserver, à une perspective délibérément dynamique, celle d'un état à interminablement améliorer tout au long de sa vie. Ainsi les dispositions éducatives seraient habilitées à apprendre et à faire face aux modifications de l'existence issues de la relation du sujet corporel à son environnement. Afin de favoriser sa prise de conscience, l'éducation doit ainsi pouvoir développer une réflexion face aux normes établies et à une adaptation récurrente. La pandémie de la Covid 19 aura mis en lumière ces besoins essentiels puis contribué à imposer fortement dans le débat public de tous les pays

riches ou en développement l'importance des politiques de santé publique et de la qualité du système de santé. Elle aura mis l'accent assurément sur la nécessité du renforcement global de l'éducation à la santé de tous les citoyens en faisant de la santé un enjeu individuel, familial, éducatif, sociétal, national et international. De plus les technologies de santé qui ont permis de produire un vaccin en moins d'un an permettront au travers des nouveaux outils en Esanté, en se développant de manière éclair dans le monde entier, de contribuer grandement à améliorer la promotion de la santé. Particulièrement auprès de la jeune population ce qui est un facteur très positif puis en contribuant à améliorer la recherche clinique et la communication intelligente et interactive à grande échelle pour accélérer la performance et la qualité de l'éducation à la santé. L'atelier du Forum du CMATLV aura pour objectif de mettre en perspective les enjeux de l'éducation à la santé en 2021 puis de faire un focus sur l'impact de la pandémie de la Covid 19 sur les politiques de santé publique. Ensuite nous aurons un éclairage sur les moyens et outils actuels pour développer la promotion de la santé et finir par une ouverture sur l'apport des outils de Esanté dans l'amélioration de la prévention et des traitements sanitaires.

Enjeux de l'éducation et de la promotion de la santé : Pierre LESTEVEN, Médecin, ex enseignant IHESP (Institut des hautes études en santé publique), expert santé publique

« La promotion de la santé a pour but de donner aux individus davantage de maîtrise de leur propre santé et davantage de moyens de l'améliorer » (Charte d'Ottawa, 1986).

C'est ce qui distingue la promotion de la santé des systèmes de santé tel qu'ils sont généralement compris. La promotion de la santé ne se limite

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

PROMOTION DE LA SANTÉ

pas aux hôpitaux ou aux centres de santé. La promotion de la santé n'est pas seulement la responsabilité des gens qui œuvrent dans le domaine de la santé et des gouvernements. Elle est la responsabilité de la communauté, des citoyens. Tout le monde peut y participer.

La conception de la santé a évolué en passant d'une perspective statique, à celle d'un état à préserver, dans une perspective délibérément dynamique : Celle d'un état à améliorer tout au long de sa vie. Un des concepts inhérents à la promotion de la santé est celui d'autonomisation. A ce titre, une éducation de qualité est à la base de la santé et du bien-être.

Plus que jamais, le contexte sanitaire et social actuel met en exergue la nécessité de comprendre les déterminants de la santé des populations pour que chacun soit en mesure de construire son état de santé plutôt que de seulement prévenir ou traiter la maladie.

La pandémie de la Covid 19 aura mis en lumière ces besoins essentiels. La santé publique est devenue un enjeu collectif qui, comme l'écologie, s'impose comme facteur de régulation des politiques publiques. Si le contexte a permis de développer un vaccin en un temps record, il a également bouleversé les habitudes acquises, sources d'immobilisme et ouvre une opportunité pour déployer de nouvelles méthodes. L'essor des téléconsultations en est un exemple.

Le progrès des connaissances en santé, en sociologie, en apprentissage... la digitalisation des échanges, la multiplicité des médias ouvrent des champs et met à disposition des outils nouveaux pour développer la promotion et l'éducation à la santé.

Cet atelier du Forum du CMATLV aura pour objectif de mettre en perspective les enjeux de l'éducation à la santé en 2021 et de faire un focus sur l'impact de la pandémie de la Covid 19 sur les politiques de santé publique. Ensuite nous aurons un éclairage sur les moyens et outils actuels pour développer la promotion de la santé et nous terminerons par

une ouverture sur les apports potentiels des outils de E-santé au service de la promotion de la santé et plus particulièrement de l'éducation à la santé.

Les outils, méthodes, moyens de l'Éducation à la Santé Publique

Henrique LOPES, PhD, Institut catholique des sciences de la santé (Portugal).

Nous ne pouvons pas traverser une pandémie de records historiques sans rien apprendre, changer quoi que ce soit, modifier légèrement notre avenir commun. Exister en tant qu'humain, l'être est avant tout un acte social.

Exister en tant qu'« être pensant », c'est avant tout exprimer la capacité de communiquer, enseigner et apprendre collectivement, sans se limiter à un moment de la vie ou à un type de contenu. Elle se construit plutôt dialectiquement dans l'interaction avec l'autre, à travers le temps, prendre soin de l'autre, enseigner l'autre, laisser ce reste collectivement de nous, ce que nous désignons habituellement comme culture. Les sociétés qui ont laissé les plus grandes marques positives dans l'histoire sont celles dont la culture a produit l'accumulation d'argent et de richesse, où les plus fragiles étaient soignés et intégrés dans la société, où les puissants ne tenaient pas tout pour soi, où l'existence s'accomplissait collectivement.

L'éducation et l'éducation à la santé représentent une base pour l'augmentation globale de la qualité de vie, années de vie en bonne santé, à des coûts et des gains acceptables dans l'économie mondiale.

L'éducation à la santé doit être présente de la naissance à la mort pour répondre aux différents besoins, capacités de l'action et les responsabilités à chaque instant de notre vie.

Il ne fait aucun doute que cette pandémie peut entraîner d'énormes dommages, le chômage mondial depuis plusieurs années, une baisse de la qualité de vie de la grande majorité des pays. Chaque fois que cela se produit, des dommages

à la santé se manifestent jusqu'à 20 ans après la crise économique et sanitaire.

Les solutions de traitement innovantes sont exponentiellement plus chères. Nous constatons que seules les couches les plus riches bénéficient de cette innovation. Malgré des progrès fantastiques, nous constatons une détérioration du bien-être et de la qualité de vie de la plupart des gens pour de multiples problèmes physiques, environnementaux et mentaux.

Pour cela il existe des apprentissages essentiels :

- Apprendre à être en bonne santé. Il faut savoir reconnaître ce qui favorise ou défavorise la santé et être motivé à adopter des comportements qui transforment les connaissances en actions concrètes. Cette formation doit être transmise dans des contextes concrets. Cela doit devenir une culture, quelque chose d'acquis à un très jeune âge, se développant tout au long de la vie dans une adaptation permanente aux risques encourus et son stade de vie.
- Apprendre à garder les autres en bonne santé. Enfants et autres mineurs à charge, personnes âgées, employés, voisins, citoyens et tous ceux qui interagissent avec nous, vivre ensemble, et à travers ces actes finissent par faire partie de nos vies.
- Apprendre à vivre avec la maladie. Nous serons tous malades au moins à un moment donné de notre vie, et finalement, nous mourrons tous, étant la seule chose qui est certaine depuis le moment où nous sommes nés. Cependant, personne ne nous enseigne comment être malade, atténuer la souffrance et augmenter les résultats du traitement. La façon dont nous traitons la mort dans les 20^{ème} et 21^{ème} siècles est sûrement l'une des plus fragiles de l'histoire. La maladie conduit à des souffrances au-delà de ce qui est nécessaire, et la mort des êtres chers devient souvent un traumatisme.
- Apprendre à soigner les malades. Vivre collectivement en famille ou dans d'autres formes d'organisation sociale signifie vivre avec la maladie et la souffrance des autres.

Il s'agit également d'un processus de formation pour les citoyens, les communautés et la société qui ont besoin du soutien immédiat des apprentissages tout au long de la vie.

Proposition pour le 6^{ème} forum mondial : Créer un Pacte international qui place le concept « d'une seule santé » en tant qu'élément structurel de la formation tout au long de la vie pour la santé et la promotion du bien-être tout au long de la vie.

Actions de promotion de la santé et d'éducation pour la santé dans un monde de l'information numérique : l'exemple des enjeux COVID

Denis MANNAERTS, directeur de Cultures et santé : Comment la « société de l'information numérique » influence les actions de promotion de la santé et d'éducation pour la santé, l'exemple des enjeux COVID (Belgique)

Cultures&Santé est une association d'éducation populaire active et de promotion de la santé en Belgique francophone. Elle est notamment éditrice d'outils pédagogiques. Ceux-ci permettent à un public adulte de poser une réflexion sur la santé - individuelle et collective - et sur les facteurs qui la déterminent. Dans la démarche prônée par l'organisation, il s'agit, non pas de prescrire des comportements attendus, mais bien de développer chez les individus les compétences qui leur permettront de réaliser leurs propres choix et de se repérer dans un univers « santé » (informations préventives, système de soins, facteurs sociaux de la santé) toujours plus complexe.

Cette complexité est accentuée par le développement, ces dernières décennies, de la société de l'information numérique et du rôle central joué par les technologies de la communication. Non seulement des nouvelles pratiques en santé (télémédecine, quantificateurs personnels...) apparaissent mais la question de l'information devient toujours plus prégnante avec une multitude de contenus (de qualité variable)

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

PROMOTION DE LA SANTÉ

accessibles sans intermédiaire. La pandémie de Covid-19 a constitué un effet loupe de cet enjeu avec ce que l'OMS a appelé l'Infodémie (une surabondance d'infos contradictoires mêlant vrai et faux).

La littératie en santé désigne les compétences que les individus exercent pour accéder aux informations, pour les comprendre, les évaluer et les utiliser dans la perspective de maintenir ou d'améliorer leur santé et celle de leur entourage. Pendant cette crise sanitaire, ces compétences et les possibilités de les mettre en œuvre jouent un rôle essentiel. Elles vont conditionner les capacités de prévention de la maladie chez chacun-e et à l'échelle de la collectivité, mais aussi déterminer la santé dans son aspect plus global, alors que les repères sociaux sont bouleversés.

Dès lors, comment accéder à une information santé de qualité ? Comment saisir son sens ? Comment en évaluer la fiabilité ? Comment la relier à son propre contexte de vie en vue de son utilisation ? Les actions collectives d'éducation pour la santé (c'est-à-dire exercées en groupe en situation à partir des expériences de chacun) permettant de traiter ces questions, sont fondamentales. Dans ce sens, Cultures&Santé a développé, à destination des intervenants de terrain, toute une série de pistes d'animation sur le thème de la Covid-19 dont certaines portent sur l'info numérique.

Dans une logique de promotion de la santé, cette action en faveur de la littératie en santé ne doit pas seulement se jouer sur le seul tableau des compétences individuelles mais doit également peser sur les organisations et systèmes d'information, leur accessibilité et leur qualité (régulation des réseaux sociaux, lisibilité et adaptabilité des informations, sensibilisation des professionnels, modification des environnements...).

Incidences de la pandémie Covid 19 sur la promotion de la santé

Dr LIU Tingfang, institut du Management Hospitalier, Université de Tsinghua.

Le dr LIU Tingfang a présenté une étude faite par : La recherche sur les Cercles de Contrôle de la Qualité dans les hôpitaux chinois appliquée à la prévention et au contrôle de l'épidémie de coronavirus – et portant sur la ville de Shanghai.

En conclusion, les préconisations de l'Atelier :

- Considérer la promotion de la santé comme un enjeu individuel intégré dans un enjeu collectif.
- Mettre la santé mentale en pilier central dans l'éducation à la santé.
- Instaurer de vraies politiques de prévention dans la santé à tous les niveaux, local comme global, au lieu d'être dans la réparation systémique.
- Décloisonner les secteurs en créant des ponts dans les ONG, entre les instances gouvernementales et autres associations, ainsi qu'entre le domaine de l'éducation et celui de la santé.

SYNTHÈSES ET PROSPECTIVE

Raul Valdes Coter, Institut de l'UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie

Chers participants,
Chers collègues,

Bon après-midi,

C'est un grand honneur d'être ici aujourd'hui et d'avoir l'occasion d'exprimer quelques points de vue après ces deux jours très productifs dans le cadre du 6^{ème} FORUM MONDIAL sur l'éducation et la formation tout au long de la vie, organisé par le Comité mondial pour l'apprentissage tout au long de la vie.

À une époque de grands bouleversements sociétaux induits par des défis mondiaux tels que le vieillissement, les migrations, le changement climatique, la numérisation et, désormais, les défis en matière de santé, ce rassemblement nous a offert une excellente plateforme pour explorer et réfléchir au thème du forum, à savoir "Vers un développement personnel et professionnel durable dans le nouveau contexte mondial".

Alors que nous entrons dans la dernière décennie de l'Agenda 2030 des Nations Unies pour le développement durable, de grandes avancées et de nouvelles opportunités en matière d'apprentissage et d'éducation sont de plus en plus visibles dans le monde entier. Néanmoins, un certain nombre de défis critiques demeurent et appellent des solutions innovantes impliquant des membres informés et engagés de la société. Comme l'a exprimé M. Tawil dans son discours hier matin, en ce moment historique, nous devons changer de cap et repenser notre conception de l'humanisme. En effet, comme l'ont fait valoir nombre de mes collègues, et en particulier M. Bergan, l'éducation et la formation tout au long de la vie ne concernent pas seulement l'intégration sur le marché du travail, mais aussi la construction de sociétés durables et l'autonomisation des personnes.

À cet égard, je suis convaincu que ce forum a contribué de manière significative à la définition et

à la mise en forme des principales voies à suivre pour avancer vers la transformation qui s'impose de toute urgence.

J'accorde une attention particulière à la manière dont les huit ateliers collaboratifs ont favorisé les échanges d'expériences diverses et complémentaires, au service d'une problématique commune et, plus généralement, de la recherche du progrès. Je tiens à exprimer ma sincère gratitude aux intervenants et aux participants qui ont su apprendre les uns des autres et s'appuyer sur leurs expériences personnelles pour adapter les pratiques et les connaissances à des contextes différents. Ils ont travaillé ensemble au développement d'une intelligence collective et ont ainsi contribué à inspirer nos engagements collectifs pour construire une culture de l'apprentissage tout au long de la vie.

Mme Giannini nous a dit que la crise du COVID-19 a révélé et amplifié les inégalités dans le processus d'apprentissage. Cependant, de grands défis offrent de grandes opportunités pour repenser et façonner l'avenir de l'éducation.

En ce sens, l'apprentissage tout au long de la vie n'a jamais été aussi essentiel pour relancer la société et son économie. L'éducation ne peut plus être centralisée dans des temples de la connaissance, réservés à des groupes spécifiques de la population. Le SGD 4 appelle à la création d'environnements d'apprentissage efficaces, équitables et inclusifs, ouverts à tous les apprenants, quels que soient leur âge, leur statut social ou professionnel.

En tant que tel, il est clair que l'ODD 4 ne peut être atteint d'ici 2030 sans répondre aux besoins éducatifs des personnes vulnérables telles que les réfugiés, les migrants et les personnes déplacées. Nous devons créer et promouvoir les conditions permettant à ce groupe toujours plus nombreux de personnes vulnérables de s'engager dans le processus d'apprentissage et d'adaptation au changement dans un monde en mutation, ainsi que d'améliorer leurs chances de trouver un emploi et d'assurer leur inclusion dans les

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

SYNTHÈSES ET PROSPECTIVE

sociétés d'accueil. À cet égard, la reconnaissance, la validation et l'accréditation de l'apprentissage non formel et informel pourraient créer des conditions plus équitables en garantissant que les migrants et les réfugiés trouvent à l'étranger un emploi correspondant à leurs compétences et poursuivent leur apprentissage au bon niveau. Au cours de l'atelier d'hier sur ce sujet, les experts ont convenu que l'amélioration des écosystèmes d'apprentissage entre l'éducation formelle et non formelle, la flexibilité des parcours d'apprentissage et la coopération internationale étaient des éléments clés pour atteindre ces objectifs.

En outre, la question de l'équité entre les sexes et de l'éducation des filles est d'une importance capitale. Si des progrès ont été réalisés dans certains domaines et régions, aucun pays n'a atteint l'égalité entre les hommes et les femmes. Les femmes sont encore majoritairement employées dans l'économie informelle, dans les emplois les moins bien rémunérés et elles représentent encore 2/3 de la population analphabète. Sans une éducation inclusive et égalitaire entre les sexes, le développement durable ne peut être atteint.

Alors que les sociétés connaissent la quatrième révolution industrielle (Industrie 4.0) et sont davantage axées sur la connaissance, il est devenu essentiel pour les personnes d'acquérir de nouvelles compétences afin de pouvoir naviguer dans l'ère nouvelle et volatile dans laquelle nous vivons. Les transformations économiques et sociales, induites par la démocratisation des nouvelles technologies, par le COVID et l'accélération de la mobilité fonctionnelle et professionnelle des travailleurs, ont rendu les compétences numériques, vertes, ainsi que les soft skills cruciales pour faire la différence dans les recrutements et définir un niveau d'employabilité. Nous devons poursuivre et promouvoir les initiatives internationales et européennes telles que, respectivement, le programme phare de connectivité de la Coalition mondiale pour l'éducation de l'UNESCO ou le nouvel agenda pour les compétences lancé par l'UE, dans le but d'améliorer et d'accroître l'offre d'apprentissage pour tous afin de se préparer aux

défis sociétaux tels que l'évolution numérique et le développement durable.

Ce forum a également souligné la nécessité non seulement de reconnaître les nouvelles dynamiques d'apprentissage, mais aussi de les adopter activement. Le terme "apprentissage" ne se construit plus principalement dans et par la transmission de connaissances ou de technologies. Il s'agit de plus en plus de collectifs humains qui partagent, s'entraident, co-construisent, inventent, laissent libre cours à l'émergence de synergies d'apprentissage entre différents espaces. Chacun étant à la fois acteur, auteur et sujet apprenant dans le processus d'apprentissage.

Les espaces privilégiés tels que les villes apprenantes peuvent être particulièrement propices à la création d'un environnement d'apprentissage où les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie se développent et prospèrent. Les villes peuvent en effet contribuer à la réduction des inégalités en intégrant l'apprentissage tout au long de la vie dans leurs politiques municipales et en mettant en œuvre des projets de développement économique, social et culturel à l'échelle de la ville. À ce titre, les organisations internationales, les gouvernements nationaux et locaux et toutes les parties prenantes devraient unir leurs forces pour élaborer des instruments, des programmes et des politiques visant à créer des espaces, des territoires, des villes et autres lieux d'apprentissage. Ce faisant, ils renforceront l'autonomisation des individus et la cohésion sociale, la prospérité économique et culturelle, ainsi que le développement durable. Lors de l'atelier 6, nous avons entendu cette idée de transformation et de réciprocité : Le territoire apprenant est une capacité de transformation, par la reconnaissance d'une approche réciproque, c'est-à-dire un partage des connaissances, c'est-à-dire apprendre des autres et donner ses propres connaissances, sans aucune hiérarchie des savoirs. Dans cette dynamique, chacun est à la fois acteur (parce qu'il est en situation et apporte des éléments) et apprenant. C'est le chemin vers une connaissance commune. C'est ce que le GNLC pourra emprunter pour continuer à se développer.

Enfin, la pandémie de COVID-19 a mis en évidence l'importance de la promotion de la santé afin d'autonomiser les membres de la société. La promotion de la santé n'est pas confinée aux hôpitaux ou aux centres de santé et n'est pas seulement la responsabilité des personnes travaillant dans le secteur des soins de santé et des gouvernements, elle est la responsabilité de la communauté, des citoyens. Chacun devrait avoir la possibilité et la capacité d'améliorer sa santé tout au long de sa vie. A cet égard, le COVID-19 a créé une nouvelle opportunité de déployer de nouveaux moyens et méthodes pour développer la promotion et l'éducation à la santé. La numérisation des échanges en est un exemple.

Ce forum a mis en lumière les nombreuses pistes qu'il nous reste à explorer pour progresser vers les objectifs de développement durable, mais je suis convaincu que ces deux jours de collaboration et de dialogue auront un impact durable et fructueux pour faire de l'éducation et de la formation tout au long de la vie le principe organisateur des systèmes et des politiques d'éducation et pour promouvoir de véritables sociétés centrées sur les personnes.

Je vous remercie d'avoir facilité ce riche échange, et je me réjouis de travailler ensemble à la réalisation de ces objectifs importants pour l'avenir de l'éducation.

Intervention de Roberto Guevarra, Président de l'ICAE

Ce que moi je me propose de faire ici, c'est qu'il y a 4 points sur lesquels j'aimerais me concentrer. Tout d'abord des remarques conceptuelles, ensuite des remarques plutôt de nature pédagogique, en troisième lieu je vais parler du contexte et en dernier lieu je vais commencer par parler du partenariat.

Tout d'abord note conceptuelle. J'ai l'impression que tout un chacun nous a clairement montré que la pratique de l'apprentissage tout au long de la vie doit se transformer, doit continuer à se transformer comme cela a été dit à maintes reprises cette transformation se motive par la vision partagée que

l'on a du développement durable, l'équilibre entre les aspects sociaux, les aspects économiques, les aspects culturels et les aspects politiques que la vie peut revêtir. Dans la mesure où cela est à mettre en lien avec la citoyenneté mondiale il est important de repenser ce que l'on entend par l'apprentissage tout au long de la vie, ce n'est pas une question uniquement d'âge ou d'écart, il est important de parler d'engagement, d'implication. Il est important de parler du contexte, c'est vrai que c'est le contexte qui a alimenté pas mal de nos discussions aujourd'hui. Quand on a parlé notamment de la covid. La covid a mis en exergue des inégalités mais ces inégalités elles nous accompagnaient déjà depuis pas mal de temps et c'est d'ailleurs ce qui a été dit très clairement quand on a abordé les défis à relever pour les femmes et les fillettes. Mais le contexte, ce n'est pas quelque chose qui nous façonne uniquement nous. Il est important pour nous de façonner le contexte et comme j'ai eu l'occasion de le dire hier il est important de se poser la question de savoir comment nous voulons faire évoluer ce contexte. Comment nous voulons le façonner. Et il me semble que le premier contexte pour lequel nous devons opérer, c'est le contexte institutionnel. C'est vrai que le système formel basé sur les infrastructures scolaires n'est plus adéquat étant donné le monde incertain dans lequel nous nous mouvons. Le rôle du personnel enseignant doit absolument changer. Il ne doit plus se présenter comme des hommes et des femmes qui savent tout. Il est important de pouvoir véritablement tendre la main à la communauté, aux cadres sociaux, dans des espaces tels que les ONG.

Mais je sais qu'on a utilisé le mot « territoire » pour parler des relations à l'espace et pour pouvoir assurer la promotion de la société apprenante. Ensuite, j'appelle de mes vœux une transformation pédagogique. On en a clairement parlé à l'occasion d'un rapport. Il est important de changer le contenu et le lien entre le contenu et les savoirs, savoir formel et savoir informel et savoir non formel.

Il est important également de se poser la question de savoir de quelles compétences a-t-on besoin pour le savoir être, le savoir faire, les compétences vertes etc., on a beaucoup parlé de valeurs telles

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

SYNTHÈSES ET PROSPECTIVE

que la tolérance, l'inclusion, l'égalité des genres et l'émancipation. Il est important de reconnaître que le savoir et l'évolution des professions vont également connaître pas mal de changements. Il est important de ne pas subir ce changement, il est important pour nous de façonner ce changement.

On a beaucoup parlé de changement de méthode : méthode bottom up, méthode top down, d'approche beaucoup plus participative. Mais la chose primordiale si nous voulons aller de l'avant c'est de se poser la question de savoir comment nous allons travailler en partenariat. Il est important d'impliquer évidemment les apprenants, il est important de co-construire des partenariats avec des acteurs sur le terrain avec les ONG, avec les associations, avec les représentants du secteur privé, au cœur même de ces idées réside un changement au niveau de la politique. La présentation de l'Union Européenne a beaucoup insisté sur le besoin d'insister sur l'éducation pour les adultes et l'importance qu'il y a à ancrer cela dans des politiques. Et donc, cela a été dit, il est important de s'engager dans les plateformes qui sont disponibles sur la scène internationale pour travailler à la réalisation des ODD afin de pouvoir remplir les objectifs que l'on attend de nous. Et puis, au nom du conseil international de l'éducation pour les adultes, je vous appelle à nous rejoindre à la campagne intitulée « we are ill » III, c'est une abréviation (Long Life Learning) : éducation et formation pour adulte. Voilà l'engagement que nous voulons prendre pour faire avancer non pas uniquement les écoles mais l'apprentissage des adultes.

Merci beaucoup, j'espère ne pas avoir trop débordé les 5 minutes de temps de parole qui m'étaient allouées et je vous souhaite bon vent !!

**Intervention d'Arja KRAUCHENBERG,
Présidente de la LLLPlatform,**

J'aimerais commencer en vous remerciant, merci aux organisateurs, merci beaucoup de nous avoir réservé un programme aussi alléchant, merci

beaucoup à tous les orateurs, merci pour leurs contributions inestimables, merci de nous avoir fait partager leurs expériences et leurs histoires souvent personnelles, merci beaucoup aux modérateurs qui ont été les gardiens du temple. Nous savons combien cela est plus difficile à faire qu'à dire. Merci beaucoup à notre équipe d'interprètes qui ont ainsi contribué à ce que l'on puisse se comprendre malgré le fait que nous parlions des langues différentes et malgré le fait que parfois, c'est vrai, les discussions étaient menées tambour battant et merci également à notre équipe de techniciens. Les magiciens de la technologie qui ont rendu cet évènement possible en coulisse.

Alors c'est vrai que moi j'aime assez la polyvalence et c'est vrai que j'essaie de faire au plus vite et de perdre le moins de temps possible et je crois que cela a été rendu possible grâce à l'environnement en ligne. Je crois qu'il y a différents sujets qui nous ont permis d'aborder l'un de mes rêves, à savoir le rêve de me cloner qui me permettrait ainsi d'avoir le don d'ubiquité et de me rendre dans deux endroits en même temps, ce n'est pas encore une réalité mais qui sait et j'aimerais ici vous parler des ateliers auxquels j'ai participé et j'aimerais également revenir sur ce qui a été dit par les différents rapporteurs que je tiens d'ailleurs à remercier pour leurs rapports fouillés de ce qui s'est dit et fait à l'occasion de ces ateliers. Mais j'aimerais commencer en citant Pablo Picasso, cet artiste de réputation internationale, il est mort à plus de 90 ans et il a dit que le jour où il n'apprendrait rien de nouveau, et bien il serait prêt à être enterré.

L'idée d'apprentissage tout au long de la vie est loin d'être une nouvelle idée mais il est important d'ancrer tout cela dans les consciences de tout un chacun.

Très souvent on associe cela avec des expériences négatives et on associe cela avec quelque chose qui pourtant est quelque chose de naturel, qu'on a l'habitude de faire sans même s'en rendre compte : songez à votre smartphone ou imaginez-vous familiariser une recette de cuisine. C'est quelque chose de normal, quelque chose de naturel et c'est ainsi qu'on devrait en assurer la promotion et c'est

exactement ce que les différents ateliers ont fait. Ils ont abordé le concept des apprentissages tout au long de la vie depuis différents points de vue et depuis différents angles comme nous venons de l'entendre de la part des pilotes et des copilotes et j'aimerais très rapidement partager avec vous les messages essentiels que je retiens des différentes présentations qui ont été assurées et vous verrez que ces différents points concordent particulièrement bien avec les différents orateurs qui se sont succédés avant moi.

Il y a un aspect dont on a beaucoup parlé c'est la préparation, le besoin d'être prêt à l'avenir. Très souvent quand on parle de changement et quand on se pose la question de savoir comment intégrer ces changements dans le programme d'enseignement, par exemple comment préparer les jeunes si nous ne savons pas ce que l'avenir nous réserve. Et bien personne, personne n'a jamais su ce que l'avenir lui réserverait. Peut-être que l'avenir était un petit peu plus prévisible il y a quelques temps de cela maintenant le changement se bouscule mais ça a toujours été une grande inconnue que ce changement et comme Roberto vient très justement de le dire nous pouvons avoir une influence sur tout cela.

Vous connaissez probablement Astérix et Obélix qui se promenaient en disant il faut absolument qu'on se protège la tête parce que le ciel peut nous tomber sur la tête. Mais non, le ciel ne nous tombe pas sur la tête nous pouvons façonner l'avenir énormément et tout cela se trouve dans nos mains, c'est là la première chose que je retire et c'est quelque chose dont la plupart des ateliers ont parlé.

Autre point également dont on a beaucoup parlé c'est le temps. L'on a besoin de temps afin d'être bel et bien prêts. Nous avons besoin de temps. Alors j'ai essayé de voir comment on pourrait traduire au mieux ce mot et je ne suis pas vraiment satisfaite de la traduction que j'ai pu trouver. On parle de loisir, oui, bof, ce n'est pas exactement ça, c'est bien au-delà de cela, c'est le temps, le temps de la réflexion et c'est exactement me semble-t-il ce dont on manque aujourd'hui, le temps de la réflexion. On se précipite d'un évènement à l'autre,

on se dépêche pour passer d'une expérience à l'autre et le temps de la réflexion malheureusement on ne le prend pas. Or ce temps de la réflexion il faut le prendre. Peut-être que la digitalisation a accéléré le tempo et a fait en sorte que l'on a multiplié les expériences, l'impression que quoi que l'on fasse on loupe quelque chose. J'ai l'impression que c'est une erreur, il est important de réapprendre à prendre le temps de la réflexion. Lorsque vous vous tournez vers les grands auteurs quelle que soit la langue dans laquelle ils ont écrit, vous trouvez à chaque fois l'importance de prendre le temps de réfléchir.

Se donner le temps de réfléchir, se laisser imprégner par l'environnement et la nature qui nous entourent cela prend du temps et puis on a beaucoup parlé à l'occasion des différents ateliers des différentes formes que peut revêtir l'apprentissage quoi que l'on apprend, où qu'on apprenne, que ce soit dans un cadre formel, informel, non formel, peu importe tout cela doit être reconnu, valorisé et ce n'est pas toujours mesurable.

Il faut arrêter de se dire qu'il n'y a que ce que l'on mesure qui compte. Il y a des choses que l'on ne peut pas mesurer. Ma grand-mère avait l'habitude de dire que les problèmes que l'on peut résoudre avec de l'argent ne sont pas des problèmes, les véritables problèmes, ce sont ceux qu'on ne peut pas résoudre avec de l'argent et donc il faudrait peut-être commencer à réfléchir parce que finalement tout ce qui est important à nos yeux n'est pas mesurable et c'est particulièrement vrai pour tout ce qui concerne la promotion de la santé. Nous avons eu l'occasion d'entendre dire qu'il est important de pouvoir apprendre, de pouvoir réapprendre un certain nombre de choses et je crois que cela nous a été clairement démontré par la pandémie et quand je reviens à ma grand-mère la santé, on ne peut pas l'acheter avec de l'argent, or c'est la chose la plus précieuse dont on dispose et maintenant avec la pandémie j'espère que tout le monde l'a bel et bien compris.

Mon dernier point, et c'est quelque chose qui ressort très clairement des différentes présentations qui ont été faites à l'occasion de ce moment de

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

SYNTHÈSES ET PROSPECTIVE

synthèse, c'est le besoin de coopération. Une coopération qui doit intervenir à tous les niveaux, du plus petit niveau, le niveau de l'école par exemple au niveau le plus élevé, à savoir le niveau planétaire. La coopération est essentielle et nos systèmes éducatifs certes doivent changer mais nos systèmes éducatifs pour le moment n'enseignent pas la coopération, ce qu'ils enseignent c'est la concurrence.

Il faut faire mieux, plus vite, mieux que son voisin et certainement pas collabrer avec celui-ci.

Autre chose qu'on n'enseigne pas encore suffisamment à l'école, or je trouve que c'est important, tout particulièrement dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie, c'est susciter et maintenir la curiosité.

Quand vous regardez les jeunes enfants qui vont au jardin d'enfants ou qui vont à l'école pour leur premier jour, ils sont curieux, ils n'ont qu'une envie c'est de partir à la découverte du monde. Ils veulent tout savoir et au moment où ils quittent l'école et bien ils ont malheureusement bien souvent perdu ce sens de la curiosité. Il nous incombe en tant qu'adultes à veiller à ce que cela ne se produise plus parce-que ce ne sont que les curieux qui continueront à poser des questions et à trouver des solutions.

Emmanuel Monod CPMC, Shanghai
Bonjour, Nihao,

Chargé de la transition numérique chez CPMC, je travaille en tandem avec le Dr Jiang. Il n'a malheureusement pas pu vous rejoindre à l'occasion de ces conclusions mais j'ai eu le grand plaisir d'écouter cette séance de clôture. Il m'a également fait part de ses notes et j'aimerais commencer par la conclusion de Martine.

Indéniablement je suis tout à fait d'accord avec votre approche, il est important de développer les compétences les plus transversales possibles dans la mesure où ce sont les compétences qui vont nous accompagner sur le long terme.

Les apprenants doivent passer par un processus de transformation. Les apprenants doivent se transformer. Pour cela nous avons besoin d'une action collective. Du moins, c'est le cas en Chine. Votre message trouve une résonance particulière avec notre expérience en matière de partenariats noués avec les professionnels. Nous avons besoin de recherche-action au niveau des territoires.

Nous sommes également tout à fait d'accord avec Raul. L'un des objectifs les plus importants est celui de développer une intelligence collective. Il faut reconnaître « l'apprentissage informel », et lui réserver la place qu'il mérite.

Il faut faire émerger des territoires apprenants. C'est ce qui va déboucher sur un apprentissage tout au long de la vie. Et par rapport à l'approche CPMC-UCMT afin de pouvoir contribuer à la réalisation des objectifs que vous avez énoncés, nous aimerions nous faire l'écho du besoin qu'il y a à cultiver les «soft-skills».

Il est important de travailler à l'émergence de territoires apprenants qui ne soient pas nécessairement des Écoles physiques mais des lieux où n'importe qui peut se rendre à n'importe quel moment.

Ceci étant dit, nous aimerions vous exprimer toute notre reconnaissance. Reconnaissance que nous aimerions adresser aux différents orateurs qui se sont succédés à la tribune. Nous avons été impressionnés par la cohérence des différents propos qui se sont tenus.

Nous aimerions vous fixer un RDV à Shanghai, soyez les bienvenus.

Nous sommes en pleine phase de construction de territoires apprenants, que ce soit au niveau des Parcs Industriels mais également au sein même des entreprises par le biais de partenariats avec des Universités.

Je crois que c'est Roberto qui a parlé de l'importance qu'il y a de ne pas oublier le monde des entreprises. Martine a dit que cela se faisait

encore beaucoup trop lentement. Nous sommes tout à fait d'accord, la présence même des apprentissages tout au long de la vie, de cette merveilleuse idée au sein même des entreprises est un élément essentiel si nous voulons que nos objectifs se réalisent. Les Universités d'Entreprises, tout particulièrement lorsqu'elles sont présentes dans les packs industriels, peuvent constituer un jalon, jalon qui nous permettra de pouvoir à l'avenir compter sur des territoires apprenants.

Hany DOWIDAR , Doyen de l'Université d'Abu Dhabi

Je voudrais tout d'abord souligner la très grande qualité des rapports de synthèse des 8 ateliers, vraiment c'était impressionnant et personnellement j'y ai beaucoup appris.

Je voudrais présenter mes idées sur deux points principaux : à partir d'un constat et le second point serait plutôt à caractère visionnaire.

Le constat c'est qu'effectivement une transformation s'est faite qui à mon sens devient irréversible. On est passé de l'axe central de l'enseignant et du formateur dans le système éducatif à un nouveau système ou un nouveau régime de l'enseignement où l'apprenant devient cet axe central, et ceci a surtout été dû aux nouvelles sources de la connaissance, tel que l'internet par exemple, et aussi à la digitalisation de l'enseignement. La digitalisation qui bien sûr a été accélérée, un peu contre le gré de tout le monde à cause de la pandémie du covid 19, et ce qui est surtout très important à signaler c'est que cette transformation s'est faite au niveau des générations, à un moment précis où il s'est avéré que les élèves, les étudiants étaient beaucoup mieux formés au niveau du numérique que les enseignants eux-mêmes. Ma génération et la génération qui m'a précédée sont relativement faibles en matière du numérique par rapport à nos élèves et à nos étudiants, et c'est pour cela qu'ils ont pu prendre de très importantes initiatives et c'est ce qui a permis que les apprenants eux-mêmes deviennent l'axe central du système

d'enseignement, du système d'apprentissage. Et donc, à partir de ce constat que, je répète, je trouve irréversible, on ne pourra plus revenir à cette vision qu'est la cible de l'enseignement où le formateur, l'enseignant, le professeur est l'axe central de tout ce qui se passe.

Pour passer à mon deuxième point qui est à caractère un peu plus visionnaire : essayer de concevoir comment les choses se feront dans l'avenir. Je pense surtout à cette notion de démocratisation de l'apprentissage. Dans tous les ateliers on n'a pas cité le terme peut-être, on est tous un peu passé à côté de ceci : vous savez que l'enseignement est très centralisé à mon sens jusqu'à présent, et l'emprise des pouvoirs publics, l'emprise de la gouvernance académique, l'emprise de la gouvernance de la qualité de l'enseignement est toujours très forte. Plus la démocratisation se fera, surtout lorsque l'axe central du système passera à l'apprenant et non plus au formateur, plus je pense que toutes sortes de problèmes seront plus facilement résolus. Je pense aux inégalités homme femme, à tous les problèmes de l'immigration, des migrants, je pense aussi à cette contre balance entre la connaissance et les soft skills, je pense que tous les problèmes que nous avons cités dans nos divers ateliers pourraient être résolus, au moins pourraient être mieux à même d'être résolus à travers cette notion de démocratisation de l'enseignement et de l'apprentissage.

Surtout je voudrais partager avec vous cette idée que j'ai, c'est peut-être un peu trop visionnaire ou un peu trop théorique, c'est que je pense que le monde marche vers une désintégration de l'état central. Je pense que ceci est prévu pour le 22^{ème} siècle et au profit des sociétés multinationales. Cette notion d'état central est en train de disparaître petit à petit à travers la mondialisation et autres systèmes mais je pense que nous devons surtout mettre l'accent sur les institutions non étatiques, sur les ONGs et autres agences civiles plutôt que sur les états, plutôt que sur les pouvoirs publics parce qu'à la longue ce sont elles qui vont avoir un véritable impact sur toute l'évolution qui peut se faire au niveau de l'apprentissage.

LES 8 ATELIERS THÉMATIQUES

SYNTHÈSES ET PROSPECTIVE

Intervention de Michael Osborne, Université de Glasgow

Je suis là, je ne suis pas en kilt. Comme vous l'aurez remarqué à mon accent je ne suis pas non plus écossais. Je ne suis pas non plus nationaliste d'ailleurs.

Nous avons entendu d'excellents intervenants avant moi et donc c'est difficile de dire des choses qui n'ont pas encore été dites. Je vais faire de mon mieux. Mais d'abord je voudrais remercier le CMAtlv. Je n'ai pas participé aux sessions précédentes mais de toute évidence vous avez eu des discussions tout à fait intéressantes. Alors ce qui ressort dans la plupart des interventions d'aujourd'hui ce sont des choses telles que la place, l'endroit, l'importance du local, du global également, à maintes reprises nous avons entendu parler de collaboration, coopération et co-construction. Voilà, je ne vais pas répéter certains de ces points qui ont été bien résumés par les intervenants précédents mais je vais essayer d'ajouter un certain nombre de choses qui peut-être sont un peu nouvelles, qui vont peut-être vous faire réfléchir à des actions futures.

Dans le domaine de la collaboration, de toute évidence, il faut qu'il y ait une forte coopération entre tous les acteurs, que ce soit dans l'éducation formelle, non formelle ou informelle. Pour ceux qui font de la recherche, l'une des caractéristiques essentielles dans l'apprentissage tout au long de la vie c'est bien le fait que les solutions ont besoin d'une approche interdisciplinaire, et bien entendu ces approches interdisciplinaires doivent aborder certains des grands défis auxquels nous sommes confrontés qui sont bien résumés dans les objectifs du millénaire.

J'ai été frappé par ce qui a été dit à propos de la santé, parce que c'est l'un des domaines dans lequel je travaille. Le lien entre le lieu et la santé et l'éducation et d'où je viens l'éducation, l'apprentissage tout au long de la vie sous-tendent tous ces éléments. Mais en réalité il y a une association très étroite exprimée dans bon nombre de rapports, des lieux appropriés sont

des lieux où les gens sont en bonne santé, où ils apprennent. L'apprentissage entraîne une bonne santé et une bonne santé suscite davantage d'apprentissage, et cela apparaît dans de nombreux rapports, entre autres le rapport de Michael Marmot, cette semaine qui parle de perte d'apprentissage pendant la pandémie. L'une des solutions c'est une pensée conjointe au niveau académique et au niveau des différents secteurs, donc les solutions que nous allons identifier requièrent que différents prestataires de service travaillent ensemble. Il ne s'agira pas seulement d'éducation et d'apprentissage tout au long de la vie, il faudra que l'on travaille avec d'autres acteurs, avec d'autres services dans les villes, dans les quartiers.

Je vais reprendre quelques points des présentations qui me semblaient très importants. Dans la présentation sur les sociétés apprenantes on a fait référence à l'école comme faisant partie du processus d'apprentissage. Ma réflexion est que trop souvent les écoles ne font pas partie de leur communauté et je crois qu'il en va de même des universités. Ce sont des organisations formelles trop éloignées des communautés dans lesquelles elles sont situées et des populations et Raul Valdes Cotera parlait de cela également. Je travaille en étroite coopération avec lui. Il faut réunir ces différents acteurs et les intégrer davantage dans les localités.

J'ai été frappé également par quelques commentaires qui ont été faits dans la présentation de l'atelier 4 sur l'économie. J'ajouterais simplement en particulier la nature précaire du travail qui aura des conséquences à très long terme ainsi que des conséquences à court terme, surtout par rapport à la vie future qui cause la précarité des retraites dans bon nombre de sociétés. Les gens ne seront pas aussi à l'aise quand ils prendront leur retraite, donc on va travailler plus longtemps, les gens auront besoin d'apprendre plus longtemps pour rester employables.

On aurait pu parler, le CMAtlv pourrait y réfléchir pour l'avenir, on aurait pu parler d'une série d'autres questions comme un revenu de base

universel, par exemple. On pourrait aussi réfléchir à travailler moins et pas plus. On pourrait réfléchir à la décroissance plutôt qu'à la croissance dans l'esprit du changement climatique, moi je vous parle de Glasgow qui accueille la COP26 un peu plus tard dans l'année et nous réfléchissons également à toutes ces problématiques. Et par rapport à la dernière présentation, quand on pense aux compétences et bien non seulement il faut parler de soft skills mais il faut réfléchir aux compétences pour les emplois de demain et donc voir ce qu'il faut faire dans les écoles, les collèges, les universités pour préparer correctement aux emplois qui requièrent par exemple l'utilisation de la chimie numérique et de l'intelligence artificielle. Pour les soft skills c'est important, bien sûr, mais il y aura toute une série d'autres compétences qu'il faudra apprendre tout au long de sa vie. Bien entendu nous ne pouvons pas anticiper à quoi ressembleront ces emplois mais nous en avons quand même une idée.

Alors je n'ai plus de temps par conséquent je vais m'arrêter là.



4. CLÔTURE DU FORUM

par son Président, Alexandre GINOYER,
et le mot de Pierre-Julien DUBOST, Président d'Honneur

Chers amis, nous nous orientons vers la fin de ce Forum, c'est la phase conclusive. Je suis très ému car c'est vraiment un beau moment de partage que nous avons vécu. Je crois que le CMAtlv était vraiment dans son rôle de rassembleur et de think tank sur l'avenir de l'éducation, l'avenir des apprentissages, de l'école, des institutions, de l'université, des territoires. Nous avons été très liés sur ces axes de réflexion. Les conclusions présentées ont été plus que bonnes : nous avons une matière à exploiter qui est énorme. Nous publierons les Actes de ce Forum.

Je retiens surtout que nous vivons un changement capital, une époque de transformation, le mot n'est pas usurpé, et, comme l'a dit Hany Dowidar, il n'y aura pas de retour en arrière. Je pense que les gens du monde entier ont compris qu'ils ont des soucis communs, des intérêts communs, des besoins communs, et qu'il y a une prise de conscience grandissante qu'il ne sert plus à rien d'être dans la concurrence. Ce point est très important, il nous oblige à repenser à l'humanisme : qu'avons-nous en commun nous, tous les humains ? A repenser à la citoyenneté mondiale. Comment participer à une société qui fait sens et qui aide chaque individu ? L'UNESCO a le souci de ne « laisser personne à côté du chemin ». Nous avons pris en compte ce souci y compris pour les personnes qui ont été déplacées, pour les migrants, pour les personnes qui n'ont pas accès à l'éducation de base. Il y a un consensus très large pour dire que cela n'est plus admissible. Je rejoins le vœu qui a été émis de réclamer l'application du droit à l'école pour les garçons comme pour les filles, sans aucune distinction, jusqu'à un certain âge et de manière durable, car il ne s'agit pas que de l'accès mais il faut aussi y rester, comme l'a dit Mehdi Lahlou dans l'atelier sur l'égalité femmes-hommes. Il faut aussi que les parents et les accompagnants aient les moyens de former comme il se doit les écoliers afin que toutes les personnes aient accès aux savoirs de base qui leur permettent de s'inclure dans la société, d'amorcer un parcours et de progresser tout au long de leur vie.

Nous avons parlé de la gouvernance des

entreprises. Nous avons osé remettre en question l'école, l'université lorsqu'elle est repliée sur elle-même. Il s'agit de faire comprendre à toutes les institutions -et au CMAtlv nous en sommes convaincus- qu'on ne peut raisonnablement aujourd'hui travailler, réfléchir, anticiper que les uns avec les autres. Et plus on travaille avec des partenaires qui sont différents, plus le résultat est riche. A condition bien sûr d'avoir des objectifs communs.

Il va nous falloir faire preuve de résilience pour ne pas être obnubilés par nos façons de voir actuelles. Raisonner avec les lunettes qui nous ont permis de voir le passé ne nous sert plus à rien. Il va falloir oser le changement et anticiper. Nous avons parlé de « logique d'investissement ». On ne peut plus être que réactifs. L'atelier sur la Santé l'a bien prouvé. Pourquoi se contenter de seulement guérir, si ce n'est parce que cela sert une corporation ? Nous sommes aujourd'hui dans une nécessité de prévenir la santé, de faire comprendre dès le départ à chaque être humain qu'il doit se préoccuper de lui-même, de sa santé et de celle des autres tant qu'il est encore temps. Cela fait partie des apprentissages.

Nous avons beaucoup fait allusion à l'apprenant auteur responsable, autonome, coconstructeur de son parcours. Nous ne sommes plus dans des systèmes verticaux mais dans la coconstruction, dans l'horizontalité. Nous avons une règle au CMAtlv : personne n'a plus raison qu'un autre à priori. Nous n'aimons pas les donneurs de vérité. Chacun dit ce qu'il pense mais doit écouter les autres. C'est ainsi que chacun s'enrichit, qu'une intelligence collective se développe, et que peuvent émerger des découvertes insoupçonnées au départ, je parle de « sérendipité ». Je crois que nous sommes arrivés dans les Ateliers à des résultats qui dépassent les espérances.

Enfin je parlerai du droit à la dissidence, par rapport à l'ordre établi. Lorsqu'on entend ces injustices, ces répercussions de la crise du Covid, ces exclusions, je crois qu'on ne peut pas se contenter d'en parler calmement, mais qu'il faut passer à une étape d'action, et nous serons d'autant

plus efficaces que ces actions seront précises, menées en commun, signées par de nombreuses organisations.

A ce propos, je suis ravi, vraiment, de cette collaboration avec, d'abord, l'UNESCO, qui était fortement représentée dans ce Forum et je remercie tous les représentants, et aussi -Jean a eu raison d'insister- toutes les personnes de l'Union européenne et du Conseil de l'Europe... On voit que ces institutions ont des préoccupations communes, des travaux communs : il faut croiser ces travaux ! Donc si nous, CMATlv, nous pouvons servir à cela, c'est tout à fait bien.

Nous avons beaucoup parlé de la société civile, de son rôle. Hany Dowidar nous a même dit que selon lui dans cent ans les États n'existeront sans doute plus. En tous cas pas des États verticaux, centralisateurs, dominateurs, et on peut en effet s'interroger aujourd'hui sur leur utilité surtout lorsque ces systèmes ne sont pas démocratiques. En tous cas la société civile a un rôle de plus en plus important à jouer et nous sommes nous-mêmes une ONG, partenaire de l'UNESCO, et je l'espère un jour partenaire du Conseil de l'Europe. A présent je vais donner la parole à Pierre-Julien DUBOST, président d'honneur du CMATlv. Alexandre GINOYER

Intervention de Pierre Julien DUBOST Président d'honneur du CMATLV

Chers Amis,

Je voudrais vous dire le grand bonheur que j'ai eu à participer à votre colloque, cela pour deux raisons :

- La première, indépendamment de l'amitié qui nous lie, parce ce que fut un moment où nous avons réfléchi dans nos rôles de citoyens et d'agents économiques, à notre utilité sociale pour le progrès, si utile dans un monde en crise qui nous affecte tous.

Sans faire l'historique de notre association, le début du CMATlv fut consacré à un inventaire de l'existant.

Aujourd'hui, nous avons plutôt travaillé, à la lumière d'un diagnostic objectif sur des actions

de terrain vécues, à des pistes et des engagements prometteurs pour l'avenir.

- La deuxième raison c'est parce que vous avez réfléchi à la prospective de ce monde déboussolé. Vous avez tracé des pistes pour le futur afin de faire face à une croissance économique débridée conditionnée par les technologies de l'information et la mondialisation, laissant au bord du chemin une fraction importante de la population défavorisée.

Je ne reviendrai pas sur les propositions concrètes de chacun des rapporteurs.

Ce que je voudrais souligner, c'est l'utilité sociale de ces propositions pour faire face à une croissance économique, croissance qui risque de se faire au détriment de l'humain.

Cette utilité repose sur une amplification socio-économique au profit de la personne apprenante et participante dans une société inclusive. C'est une raison d'être du CMATlv depuis sa création. Je me permettrai quelques remarques opératoires d'ordre général pour l'avenir.

Veillons à susciter et à entretenir la « conscientisation », c'est-à-dire la volonté et l'engagement des parties prenantes pour ce progrès social, à partir d'un diagnostic participatif les associant : il n'y pas d'électron libre dans la structure socio-humaine.

Le savoir et le vouloir sans le pouvoir, c'est l'utopie !

Alors veillons à élargir notre union.

Ce colloque fut un magnifique trait d'union entre nous, en l'inscrivant dans une démarche solidaire, enrichissante et collective.

Par vos travaux et vos apports, vous avez tracé, chers amis, un chemin pour un progrès humaniste face à la prégnance de l'économique, de la mondialisation et du développement exponentiel des technologies. Pas de sous-hommes face à des super-machines !

Au travail !

Bravo et merci à tous.

5. DÉCLARATION DE SYNTHÈSE DU VI^{ÈME} FORUM POUR LES ATLV

APPRENDRE TOUT AU LONG DE LA VIE EST UN DROIT HUMAIN, UNE SOLUTION MAJEURE POUR CONSTRUIRE ENSEMBLE LE MONDE DE DEMAIN, ET UN DEVOIR POUR TOUS CEUX QUI PEUVENT FACILITER SON ACCÈS

LES 42 RECOMMANDATIONS ISSUES DES ATELIERS THÉMATIQUES

Nous les adressons aux États, Institutions, responsables, et à toutes personnes concernées.

ATELIER 1 : L'ÉDUCATION DEMAIN

1. Repenser et rebâtir des systèmes éducatifs inclusifs.
2. Associer à la réflexion sur l'éducation, les collectivités locales, les entreprises, la société civile, les enseignants-formateurs et les futurs apprenants.
3. Questionner le rôle de l'enseignant, du formateur : le faire évoluer vers celui d'accompagnant et de médiateur entre les apprenants et les savoirs grâce à une optimisation des outils numériques, et une pédagogie centrée sur l'apprenant.
4. Mutualiser les pratiques, les méthodes pédagogiques qui fonctionnent bien : apprendre à communiquer et à partager.
5. Susciter l'envie d'apprendre.

ATELIER 2 : L'UE ET LES ATLV

1. Encourager et développer l'éducation au développement durable, à la citoyenneté et à l'environnement en privilégiant un recours plus systématique à l'évaluation, en augmentant de façon significative les ressources, en favorisant une démarche plus coopérative mais aussi en définissant un plan d'action qui prend en compte l'économie circulaire.
2. Renouveler et consolider l'Agenda européen dans le domaine de l'éducation et de la formation.
3. Mieux appréhender les questions telles que la santé mentale ou le bien-être.
4. Observer ce qui peut être conçu et conduit sur d'autres continents, prendre en compte ce qui est mené à l'échelle universelle ou mondiale, s'appuyer sur les anciennes générations et associer davantage la société civile et les étudiants dans le processus décisionnel.
5. Garantir et optimiser l'accès au digital pour le plus grand nombre, favoriser et encourager l'inclusion notamment par rapport à l'égalité des genres et s'adresser également de manière réelle et effective aux plus jeunes comme à tous les classes d'âge adultes.
6. Étendre l'offre de formation à des thématiques ou des questions qui sont sans rapport avec l'emploi et qui peuvent contribuer à l'épanouissement personnel.

ATELIER 3 : MIGRANTS : L'IMPACT DES ATLV

1. Promouvoir et développer les apprentissages tout au long de la vie en faveur des personnes migrantes.
2. Prioriser les cours de langue mais aussi, prendre en compte la découverte d'un environnement culturel et social différent dont il faut apprendre les codes et usages : « apprendre à vivre dans le pays d'accueil ».
3. Valoriser les apprentissages non formels, prendre en compte de la pluralité des savoirs (savoir-être, savoir-faire, aussi), et décloisonner la notion de compétences, et ainsi considérer l'identité d'un individu dans sa totalité.
4. Trouver un système de validation de ces apprentissages afin qu'ils puissent être reconnus par des instances nationales et internationales, facilitant ainsi la reconnaissance de ces savoirs en mobilité.
5. Appréhender l'intégration par le développement de compétences générales et de compétences humaines dont l'accès au marché de l'emploi est la partie la plus visible.
6. Rendre obligatoire la mise en place d'indicateurs de résultats et d'impacts, ainsi que d'outils de suivi, pour tout programme d'accueil, d'accompagnement, de soutien ou d'intégration des personnes migrantes, déplacées ou réfugiées.

ATELIER 4 : L'INDISPENSABLE MUTATION DE L'ÉCONOMIE.

1. Aligner les objectifs d'efficacité de l'entreprise avec l'épanouissement des travailleurs afin qu'ils se sentent en sécurité, motivés et intégrés
2. Former les managers à assumer leurs nouvelles responsabilités : vecteurs de bien-être social et pas seulement générateurs de rendements.
3. Paramétrer la stratégie des politiques à long terme, visant l'équilibre entre les objectifs internes des entreprises et la mission sociale qu'elles doivent accomplir.
4. Repositionner les termes conceptuels de l'apprentissage, en introduisant la responsabilité sociale dans le processus de production et de consommation comme un acte de civilité.
5. Créer un nouveau cadre de régulation sur l'information proportionné par le consommateur, en développant en même temps une logique de formation et apprentissages relié à la consommation responsable.

ATELIER 5 : ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, OU EN SOMMES-NOUS ?

1. Déclarer que le droit d'accès à l'école et leur maintien pour les filles est une obligation universelle, sans aucune restriction de nature culturelle, culturelle ou politique.
2. Appeler à la mobilisation de la Société Civile pour qu'elle fasse du droit d'accès à l'école des filles, une des principales composantes de ses luttes pour l'égalité femmes/hommes.
3. Amener toute personne à s'interroger sur ses propres représentations mentales.
4. Associer les hommes aux réflexions et actions à entreprendre pour parvenir à l'égalité femmes/hommes, pour des questions de justice sociale et de développement durable.
5. Privilégier une approche de terrain « ascendante », régionale et locale, à une approche globale, verticale ou « descendante ».
6. Poursuivre la discussion au CMAtlv en constituant une commission EGALITE F-H et en communiquant largement à ce propos.

ATELIER 6 : « VERS UNE SOCIÉTÉ DE L'APPRENTISSAGE »

1. Promouvoir les expérimentations mettant en actes des croisements « horizontaux » et non hiérarchisés de différents savoirs (académiques, d'actions, d'expériences, d'usage), développant ainsi reconnaissances, réciprocités, valeurs et dignité, intelligence collective et « communs de la connaissance ».
2. Promouvoir les dynamiques et pratiques de coopération, visant l'élaboration collective de questions « authentiques », issues des territoires suffisamment impliquantes pour lever « les blocages » et susciter un « désir de transformation ».
3. Promouvoir les « ateliers d'innovation ouverte », fondés sur « la rencontre », le développement des pratiques collaboratives et de créativité, laisser place à l'imaginaire contre la tyrannie de « la réalité » et au sein desquels s'accroissent significativement solidarité, responsabilité et pouvoir d'agir individuellement et collectivement.
4. Prioriser les « expérimentations inspirantes », visant l'atteinte de « communs » autour de projets fédérateurs et inclusifs, mettant en actes « un faire ensemble », ne laissant personne sur le bord de la route.
5. Prioriser la mise en réseau d'échanges réciproques de pratiques actives et réflexives, visant à mutualiser, rendre pérennes et « durables » les dynamiques « collaboratives et apprenantes ».

ATELIER 7 : « LES SOFT SKILLS UNE SOLUTION MIRACLE ? »

1. Contribuer à l'essor d'un nouvel écosystème de l'apprentissage : passer du paradigme de l'hétéronomie (systèmes éducatifs traditionnels de transmission) au paradigme de l'autonomie (reconnaissance de l'individu dans sa globalité avec compréhension des expériences vécues et prise en compte de toutes ses dimensions : personnelles, culturelles, sociales, professionnelles).
2. Contribuer au développement de la reconnaissance des apprentissages non formels et informels.
3. Promouvoir des dispositifs qui offrent des temps, des espaces et des supports propices au développement de la réflexivité et la prise de conscience des moments de l'autoformation.
4. Redéfinir et accompagner l'évolution de l'identité professionnelle des enseignants-formateurs, susciter l'envie de former autrement et les accompagner dans le développement d'une posture de facilitateur-accompagnateur.
5. Contribuer à lever les freins institutionnels en considérant l'éducation permanente et le développement de l'autonomie comme un investissement et non un coût = reconsidérer la notion de temps.

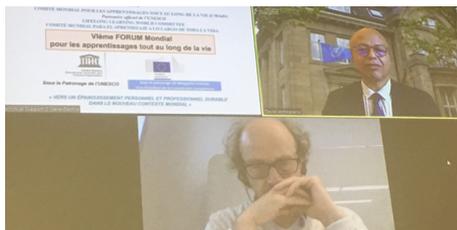
ATELIER 8 : PROMOTION DE LA SANTÉ

1. Considérer la promotion de la santé comme un enjeu individuel intégré dans un enjeu collectif.
2. Mettre la santé mentale en pilier central dans l'éducation à la santé.
3. Instaurer de vraies politiques de prévention dans la santé à tous les niveaux, local comme global, au lieu d'être dans la réparation systémique.
4. Décloisonner les secteurs en créant des ponts dans les ONG, les instances gouvernementales et autres associations, ainsi qu'entre le domaine de l'éducation et celui de la santé

Cette déclaration et ces recommandations ont été reprises dans notre NL N°5

CAHIER DES PHOTOS RÉALISÉES PENDANT LE VI^{ème} FORUM

Gratuitement transmises par leurs auteurs :
Victorino Flores, photographe à Paris et plusieurs participants



Photos prises par les participants.

De haut à droite et de bas en haut : Dadid Atchoarena et François TADDEI, Alexandre GINOYER, Martine SOUWEINE, Révelyne CHABRUN, Marie MACAULEY, Pat McCANN, Pierre-Julien DUBOST, un joyeux groupe sur la Grand-Place de Bruxelles.



Photos prises par Victorino FLORES, photographe à Paris

De haut à droite et de bas en haut : Philippe RISTORD, Alain TOBELEM, Shirin AZADPOUR, l'équipe Atelier 4, Patrick WAELES, Jean ROCHET, les présentateurs Brikena XHOMAQI et Pat McCANN avec les intervenants de la plénière conclusive, Brikena XHOMAQI.





LES INTERVENANTS

ATCHOARENA David

Director of the UNESCO
Institute for Lifelong Learning



David Atchoarena est le directeur de l'Institut de l'UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie depuis avril 2018. Il était auparavant directeur de la Division des politiques et des systèmes d'apprentissage tout au long de la vie à l'UNESCO, et supervisait les politiques éducatives, l'enseignement supérieur, l'éducation et la formation des adultes et la formation professionnelle, ainsi que les TIC dans l'éducation. Avant de travailler au siège de l'UNESCO, il a passé de nombreuses années à l'Institut international de planification de l'éducation (IIEP) de l'UNESCO, où il a mené des programmes de recherche et de coopération technique dans les domaines de la planification de l'éducation, de l'apprentissage tout au long de la vie, de l'enseignement technique et professionnel et de l'enseignement supérieur.

M. Atchoarena est titulaire d'un doctorat en économie de l'Université de Paris I, Panthéon-Sorbonne.

David Atchoarena is the Director of the UNESCO Institute for Lifelong Learning since April 2018. He was previously the Director of the Division for Policies and Lifelong Learning Systems at UNESCO, with oversight of education policies, higher education, adult and vocational education and training, and ICT in education.

Prior to working at UNESCO Headquarters, he spent many years at the UNESCO International Institute for Educational Planning (IIEP) where he conducted research and technical cooperation programmes in the fields of educational planning, lifelong learning, technical and vocational education, and higher education.

Mr Atchoarena holds a Doctorate in Economics from the University of Paris I, Panthéon-Sorbonne.

AZADPOUR Shirin

Member of CMATLV



Shirin Azadpour a un Doctorat en sciences de l'éducation. René Descartes, Sorbonne Paris V. Elle a de Diplôme universitaire de Formation des Formateurs Adulte (D.U.F.A) Université René Descartes. Elle était Directrice de Pôle éducation et emploi pour adultes et jeunes (16-25 ans) de l'intercommunalité de Châtillon. Elle était Directrice du centre de formation ACIFE : l'administration du programme d'éducation et des initiatives spéciales pour les jeunes avec ou sans diplômes demandeurs d'emploi et les femmes des minorités et des migrants. Elle a créé et assuré la gestion du centre bilan de compétences et des ateliers de pédagogies personnalisés (APP) de Chatillon. Maître de conférence Université Paris XIII Villetaneuse et au CNAM. Déléguée générale CMATlv pour le Moyen Orient Chef de projet CAMPLUS.

Shirin Azadpour has a PhD in Education sciences, René Descartes, Sorbonne Paris V. Train the trainers Postgraduate (D.U.F.A) René Descartes University. She was Managing Director for education and employment center of. Intercomunality of Chatillon for adults and youth (16-25 years old). She was Managing Directeur of the training and job center of ACIFE, administration of education program and special initiatives for young job seekers and women minorities and migrants. She created and managed the competence assessment center and personalized pedagogic workshops (APP) for the ACIF center. She was Conference Manager University of Paris XIII Villetaneuse and CNAM. General delegate of CMATlv for the Middle East.

BASLÉ Sandrine

Director of Quialview
Conseil



À partir de 2006, Sandrine Baslé a adhéré à l'ONG "Business Professionnel Women" (BPW) dont elle a pris la présidence pour la France de 2016 à 2017. BPW a voix consultative à l'ONU et milite pour l'égalité salariale entre femmes et hommes et pour la mixité des métiers. De 2015 à 2018, Sandrine Baslé a fait partie du conseil d'administration de l'association "FIT, une femme un toit", centre de réinsertion pour femmes ayant quitté leur domicile conjugal pour violences. Le FIT est un CHRS et détient 75 chambres. De 2006 à 2014, Sandrine Baslé a fait partie de l'association "Cyberelles (les femmes du digital)" et a rejoint le conseil d'administration la dernière année.

Since 2006, Sandrine Baslé has been a member of the NGO "Business Professional Women" (BPW), of which she was President for France from 2016 to 2017. BPW has a consultative voice at the UN and campaigns for equal pay for women and men and for gender diversity in the workplace. From 2015 to 2018, Sandrine Baslé was a member of the board of directors of the association "FIT, une femme un toit", a reintegration centre for women who have left their marital home due to violence. The FIT is an accommodation and social reintegration centre and has 75 rooms. From 2006 to 2014, Sandrine Baslé was a member of the association "Cyberelles (les femmes du digital)" and joined the board of directors last year.

BAZIN Hugues

Associate researcher at
the Maison des Sciences de
l'Homme Paris-Nord



Hugues Bazin est chercheur indépendant en sciences sociales, fondateur du Laboratoire d'Innovation Sociale par la Recherche-Action (LISRA), chercheur associé à la Maison des Sciences de l'Homme Paris-Nord et au campus Condorcet Paris-Aubervilliers. Il participe au développement d'un réseau de recherche-action s'inscrivant notamment auprès de populations et d'espaces sociaux dont les problématiques restent bien souvent dans l'angle mort de la connaissance. C'est ainsi qu'il a développé le dispositif de laboratoire social contribuant à former des acteurs-chercheurs, à légitimer leur production de savoir en matière d'innovation sociale telle que les notions de "tiers espaces" et de "centralités populaires".

Hugues Bazin is an independent researcher in the social sciences, founder of the Laboratoire d'Innovation Sociale par la Recherche-Action (LISRA), researcher associated with the Maison des Sciences de l'Homme Paris-Nord and the Condorcet Paris-Aubervilliers campus. He participates in the development of a network of research-action, particularly with populations and social spaces whose problems often remain in the blind spot of knowledge. This is how he developed the social laboratory system, which contributes to the training of actor-researchers and to the legitimisation of their knowledge production in terms of social innovation, such as the notions of "third spaces" and "popular centralities".

BERGAN Sjur

Chef du Service de
l'Éducation du Conseil de
l'Europe



Sjur Bergan est chef du Service de l'éducation du Conseil de l'Europe. Son travail au Conseil se concentre sur des projets et des recommandations sur les objectifs, les valeurs et la mission démocratique de l'enseignement supérieur. Sjur est membre du groupe de suivi et du conseil d'administration du processus de Bologne et a présidé des groupes de travail qui ont participé à la mise en œuvre de réformes structurelles de l'éducation. Auteur prolifique et expert de l'éducation, sa bibliographie est vaste. Il est l'un des principaux auteurs de la "Convention de reconnaissance de Lisbonne" ainsi que de recommandations sur la responsabilité publique, les libertés académiques et l'autonomie institutionnelle, et l'éducation de qualité.

Sjur Bergan is Head of the Council of Europe's Education Department. His work at the Council focusses on projects and recommendations on the purposes, values and democratic mission of higher education. Sjur is a member of the Bologna Follow-Up Group and Board and has chaired working groups that were involved in the implementation of structural education reforms. A prolific writer and expert on education, his bibliography is extensive. He is a main author of the 'Lisbon Recognition Convention' as well as of recommendations on public responsibility, academic freedom and institutional autonomy, and quality education.

BERGHEIM-NÈGRE Anne

President of the European
Group of University women
graduates



Anne Bergheim-Nègre est Docteure en droit. Avocate au Barreau de Versailles, elle enseigne à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne. Engagée sur l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, elle préside University Women of Europe. et jusqu'en avril 2021, elle est Vice-Présidente en charge de l'Égalité de la Conférence des OING du Conseil de l'Europe, l'un de ses 4 piliers.

Anne Bergheim-Nègre has a Doctorate in Law. Lawyer at the Versailles Bar, she teaches at the University of Paris 1 Panthéon-Sorbonne. Committed to equal rights between women and men, she chairs the University Women of Europe. and until April 2021, she was Vice-President in charge of Equality of the Conference of INGOs of the Council of Europe, one of its 4 pillars.

BERTRAN Luis

Secretary General in
International Gas Union
(IGU)



Secrétaire Général en International Gas Union (IGU). Directeur Général et de Planification de Gas Natural-Fenosa. Développeur de la filiale de Gas Natural en France. Directeur Technique de la filiale transport et distribution de Gas Natural Mexico. Economiste et Master ADE ESSADE.

Secretary General of the International Gas Union (IGU). General and Planning Director of Gas Natural-Fenosa. Developer of the Gas Natural subsidiary in France. Technical Director of Gas Natural Mexico's transport and distribution subsidiary. Economist and Master ADE ESSADE.

BIENVENU Jean-Marc

creator of the association
"printemps de l'entreprise
- pays de Vannes territoire
apprenant"



Jean-Marc Bienvenu a eu une carrière professionnelle de dirigeant d'entreprises : De formation économique, il s'est dirigé vers des structures parapubliques actives dans le développement économique des territoires. Son expertise est alors les finances publiques, spécialement les finances locales. Il prend en 1999 la direction de la société MGDIS éditeur de solutions pour le secteur public, spécialisées dans les domaines de gestion des aides et de finances. La société compte actuellement 150 salariés à Vannes (56). Il a été localement le président de l'IUT puis de la fondation universitaire. Retraité depuis 2017, il participe à la création de l'association de territoire « printemps de l'entreprise – pays de Vannes territoire apprenant » dont il prend la présidence en septembre 2020.

Jean-Marc Bienvenu has had a professional career as a company director: With an economic background, he moved to parapublic structures active in the economic development of territories. His expertise is public finance, especially local finance. In 1999, he took over the management of MGDIS, a company that publishes solutions for the public sector, specialising in the fields of aid management and finance. The company currently has 150 employees in Vannes (56). He was locally the president of the IUT and then of the university foundation.

Retired since 2017, he is involved in the creation of the association "printemps de l'entreprise - pays de Vannes territoire apprenant" of which he will become president in September 2020.

CHABRUN Révelyne

Organization and Finance
Manager



Acheteuse du commerce de gros à l'industrie chimique en passant par l'agro-alimentaire, Révelyne Chabrun est également, depuis plus de 20 ans, formatrice en communication, développement personnel, gestion de crise et coordinatrice d'un réseau de 50 formateurs d'une organisation politique. En 2005 elle a participé à la fondation du Comité Mondial pour les Apprentissages tout au long de la vie avec Yves ATTOU, elle en est la trésorière depuis cette date. Elle est en charge de l'organisation et du financement des Forum Mondiaux et Séminaires Internationaux organisés par le CMA.

A buyer in the wholesale trade, the chemical industry, and the food industry, Révelyne Chabrun has also been a trainer in communication, personal development and crisis management for more than 20 years and coordinates a network of 50 trainers for a political organisation. In 2005 she participated in the foundation of the World Committee for Lifelong Learning with Yves ATTOU, and has been its treasurer since then. She is in charge of the organisation and financing of the World Forums and International Seminars organised by the CMA.

CHRISTOPHIDOU Themis

Director-General for
Education, Youth, Sport and
Culture of the European
Commission



Themis Christophidou est la directrice générale de l'éducation, de la jeunesse, du sport et de la culture de la Commission européenne, depuis mars 2018. Elle est ingénieur civil et possède 35 ans d'expérience dans la gestion des secteurs privé et public.

Après avoir travaillé dans le secteur privé pendant 15 ans, elle a rejoint la Commission européenne en 2001 et a occupé différents postes, notamment à la direction générale de la politique régionale et urbaine, en tant que chef de cabinet du commissaire aux affaires maritimes et à la pêche et en tant que chef de cabinet du commissaire à l'aide humanitaire et à la gestion des crises.

Themis Christophidou est une ancienne élève de la faculté d'ingénierie civile de l'université polytechnique Metsovio d'Athènes, spécialisée dans les infrastructures de transport et le transport urbain. Née à Famagouste, Chypre, elle est trilingue, parlant couramment le grec, le français et l'anglais.

Themis Christophidou is the Director-General for Education, Youth, Sport and Culture of the European Commission, since March 2018. She is a civil engineer with 35 years of experience in private and public sector management.

After having worked in the private sector for 15 years, she joined the European Commission in 2001 and held various positions, including in the Directorate-General for Regional and Urban Policy, as Head of Cabinet of the Commissioner for Maritime Affairs and Fisheries and as Head of Cabinet of the Commissioner for Humanitarian Aid and Crisis Management.

Themis Christophidou is an alumna of the civil engineering faculty of the Metsovio Polytechnic University of Athens, specialised in transport infrastructure and urban transport. Born in Famagusta, Cyprus, she is trilingual, fluent in Greek, French, English.

CRISTOL Denis

Director of Innovation and Education at the Association pour le Progrès du Management



Denis Cristol PhD sciences de la formation, directeur innovation et pédagogie à l'Association pour le Progrès du Management. Chercheur associé à Nanterre sur l'apprenance collective, auteurs d'une vingtaine d'ouvrages dont "Territoires apprenants, imaginaires et usages pour apprendre ensemble". Pendant 8 ans a travaillé au CNFPT à la création d'un réseau de salles de codesign et d'un laboratoire d'apprentissage pour développer une culture d'innovation publique collaborative au sein de la fonction publique territoriale.

Denis Cristol PhD in training sciences, director of innovation and pedagogy at the Association pour le Progrès du Management. Associate researcher at Nanterre on collective learning, author of some twenty books including "Territoires apprenants, imaginaires et usages pour apprendre ensemble". For 8 years, he worked at the CNFPT on the creation of a network of codesign rooms and a learning laboratory to develop a culture of collaborative public innovation within the territorial civil service.

CSEREY Gyula

Head of Unit 'Strategy & Investments' of the European Commission's Directorate-General for Education



Gyula Cserey est chef de l'unité "Stratégie et investissements" de la Direction générale de l'éducation, de la jeunesse, du sport et de la culture (DG EAC) de la Commission européenne. Cette unité est le principal service chargé de coordonner la mise en œuvre du programme phare de l'UE en matière d'éducation, l'Espace européen de l'éducation. Avant de rejoindre la DG EAC en 2018, Gyula a passé plus de dix ans dans d'autres services de la Commission, couvrant les politiques de la concurrence, des affaires extérieures et du marché du travail.

Gyula Cserey is Head of Unit 'Strategy & Investments' of the European Commission's Directorate-General for Education, Education, Youth, Sport and Culture (DG EAC). The unit is the lead service for coordinating the implementation of the EU education flagship, the European Education Area. Before moving to DG EAC in 2018, Gyula spent more than ten years in other Commission departments, covering competition, external affairs, and labour market policies.

DIAWARA Aminata

Head of Learning City
Mantes-La-Jolie



Diplômée d'un master en Affaires Publiques obtenu à Sciences Po Paris, Aminata DIAWARA rejoint la Mairie de sa ville en 2017 pour piloter le projet Mantes-la-Jolie Ville apprenante. Elle œuvre depuis plusieurs années à un renouveau des liens entre la France et l'Afrique, et tous les moyens sont bons pour y parvenir. En témoigne son engagement associatif au sein de l'Association des Etudiants de Sciences Po Pour l'Afrique. Son activité professionnelle lui permet aussi d'agir dans cette perspective, et c'est l'objet de son intervention sur la table ronde vers une société apprenante, de restituer des ateliers croisés de coopération entre pairs permis entre les Villes apprenantes de Mantes-la-Jolie en France et de Fatick et Guédiawaye au Sénégal.

Aminata DIAWARA, who holds a master's degree in Public Affairs from Sciences Po Paris, joined the City Council of her city in 2017 to manage the Mantes-la-Jolie Learning City project. She has been working for several years to renew the links between France and Africa, and all means are good to achieve this. This is demonstrated by her involvement in the Association des Etudiants de Sciences Po Pour l'Afrique. Her professional activity also allows her to act in this perspective, and this is the purpose of her intervention on the round table towards a learning society, to report on the crossed workshops of cooperation between peers allowed between the learning cities of Mantes-la-Jolie in France and Fatick and Guédiawaye in Senegal.

DOWIDAR Hany

Dean of the Faculty of Law in
Abu Dhabi University



Hany DOWIDAR est Docteur en Droit Privé de l'Université de Bordeaux (France) et Professeur de Droit Commercial, Maritime et Aérien. Il est actuellement Doyen de la Faculté de Droit de l'Université d'Abou Dhabi. Ses postes antérieurs ont été : Doyen de la Faculté de Droit et des Sciences Politiques de l'Université Arabe de Beyrouth (Liban), Doyen de la Faculté de Droit de l'Université du Sultan Qabous (Oman), Secrétaire Général de l'Université Internationale pour le Développement Africain (Université Senghor d'Alexandrie) et Directeur Exécutif de l'Unité d'Enseignement du Droit en Langues Etrangères – Faculté de Droit de l'Université d'Alexandrie (Egypte). En parallèle de sa carrière académique, il est l'auteur de (30) articles et de (25) ouvrages de Droit en langues arabe, française et anglaise. Enfin, et en sa qualité d'expert en matière législative, il a rédigé le texte de la Loi égyptienne No. (4) de 2018 portant modification de la loi sur les Sociétés de Capitaux et instituant la Société Unipersonnelle à Responsabilité Limitée, ainsi que le nouveau Code Maritime des Emirats Arabes Unis, en voie de promulgation.

Hany DOWIDAR is a Doctor of Private Law from the University of Bordeaux (France) and Professor of Commercial, Maritime and Air Law. He is currently Dean of the Faculty of Law at Abu Dhabi University. His previous positions were: Dean of the Faculty of Law and Political Science at the Arab University of Beirut (Lebanon), Dean of the Faculty of Law at Sultan Qaboos University (Oman), Secretary General of the International University for African Development (Senghor University of Alexandria) and Executive Director of the Foreign Language Law Teaching Unit - Faculty of Law at Alexandria University (Egypt). In addition to his academic career, he is the author of (30) articles and (25) books on law in Arabic, French, and English. Finally, as an expert in legislative matters, he drafted the text of the Egyptian Law No. (4) of 2018 amending the Capital Companies Law and establishing the Single Person Limited Liability Company, as well as the new Maritime Code of the United Arab Emirates, which is in the process of being enacted.

DOWIDAR Safey

Intern at CMA



Stagiaire au CMA et étudiant en troisième année de Licence en Langues Étrangères Appliquées (Anglais/Allemand) à Sorbonne Université (Paris). Responsable des adhésions au CMA et des inscriptions au Forum. J'ai encadré la rédaction du Livret d'orateurs. Grâce à un bon niveau dans quatre langues, j'ai traduit des nombreux documents. Intéressé par la gestion d'événements et les relations internationales, je suis reconnaissant de faire partie de l'équipe organisatrice et d'apprendre d'elle.

CMA intern and third year student in Applied Foreign Languages (English/German) at Sorbonne University (Paris). Responsible for membership of the CMA and registration to the Forum. I supervised the writing of the Speakers' Booklet. Thanks to a good level in four languages, I translated many documents. Interested in event management and international relations, I am grateful to be part of the organising team and to learn from them.

DUBOURG-LAVROFF Sonia

General Inspector of
Administration of National
Education and Research



Sonia DUBOURG-LAVROFF est inspectrice générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) ainsi qu'experte pour l'éducation (Education 2030) à la Commission nationale française pour l'UNESCO (depuis le premier septembre 2016) et présidente du Comité des Clubs français pour l'UNESCO. Sonia DUBOURG-LAVROFF est docteur d'État (HDR) en droit public : « Le pouvoir normatif des ministres en Grande-Bretagne », thèse de doctorat, publiée à LITEC, Paris, 1989.

Sonia DUBOURG-LAVROFF is General Inspector of the Administration of National Education and Research (IGAENR) as well as an expert for education (Education 2030) at the French National Commission for UNESCO (since the first of September 2016) and President of the Committee of French Clubs for UNESCO. Sonia DUBOURG-LAVROFF has a doctorate in public law: "The normative power of ministers in Great Britain", doctoral thesis, published by LITEC, Paris, 1989.

EBNER Gina

Secretary General of the European Association for the Education of Adults



Gina Ebner est secrétaire générale de l'Association européenne pour l'éducation des adultes. A Bruxelles, elle a été chef de projet à EUROCADRES (Conseil des cadres européens). Elle a également été présidente de la plateforme pour l'apprentissage tout au long de la vie. En 2019, elle a été intronisée au Temple international de la renommée de l'éducation des adultes. Elle a travaillé sur des questions telles que l'égalité des sexes, la sensibilisation, la validation, les compétences de vie, les avantages de l'apprentissage tout au long de la vie et bien d'autres encore.

Gina Ebner is Secretary General of the European Association for the Education of Adults. In Brussels, she was a project manager at EUROCADRES (Council for European professional and managerial staff). She was also president of the Lifelong Learning Platform. In 2019 she was inducted to the International Hall of Fame for adult education. She has worked on issues such as gender equality, outreach, validation, life skills, benefits of lifelong learning and many more.

GALVANI Pascal

Professeur-chercheur associé à l'Université de Rimouski – Québec, Canada.



Son dernier ouvrage paru en 2020 « Autoformation et connaissance de soi » fait la synthèse de toute une carrière de recherche sur l'exploration de l'autoformation dans l'éducation tout au long de la vie, dans une approche transdisciplinaire et holistique ; il introduit de nouvelles pratiques alternatives pour répondre à la crise écologique planétaire. Pascal Galvani dirige et coordonne également la revue Présences, espace de parole et de réflexion donné aux praticiens-chercheurs pour le "renouvellement des savoirs et des pratiques psychosociales".

His latest book, "Self-training and self-knowledge", published in 2020, synthesises a whole career of research on the exploration of self-training in lifelong education, in a transdisciplinary and holistic approach; it introduces new alternative practices to respond to the global ecological crisis. Pascal Galvani also directs and coordinates the journal Présences, a space for discussion and reflection given to practitioner-researchers for the "renewal of knowledge and psychosocial practices".

GIANNINI Stefania

UNESCO General Director
Assistant for Education



Mme Stefania Giannini a été nommée Sous-Directrice générale de l'UNESCO pour l'éducation en mai 2018, devenant ainsi la plus haute responsable des Nations Unies dans le domaine de l'éducation. En cette qualité, elle fournit une vision et un leadership stratégiques dans la coordination et le suivi de la mise en œuvre de l'Agenda Éducation 2030 contenu dans l'Objectif de développement durable 4.

Avec un parcours universitaire dans le domaine des sciences humaines, Mme Giannini a été rectrice de l'Université pour étrangers de Pérouse (2004-2012), devenant l'une des premières femmes rectrices et la plus jeune à occuper ce poste en Italie. Dans ses fonctions de sénatrice de la République d'Italie (2013 - 2018) et de Ministre de l'éducation, des universités et de la recherche (2014 -2016), elle a élaboré et mis en œuvre une réforme structurelle du système éducatif italien, axée sur l'inclusion sociale et la sensibilisation à la culture.

Ms Stefania Giannini was appointed UNESCO's Assistant Director-General for Education in May 2018, becoming the highest-ranking United Nations official in the field of education. In this capacity, she provides strategic vision and leadership in coordinating and monitoring the implementation of the Education 2030 Agenda contained in Sustainable Development Goal 4.

With an academic background in the humanities, Ms Giannini was Rector of the University for Foreigners in Perugia (2004-2012), becoming one of the first female Rectors and the youngest to hold this position in Italy. As Senator of the Republic of Italy (2013 - 2018) and Minister of Education, Universities and Research (2014 -2016), she developed and implemented a structural reform of the Italian education system, focusing on social inclusion and cultural awareness.

GINOYER Alexandre

Président de CMAtlv



Tout d'abord architecte, Alexandre GINOYER est devenu, depuis une trentaine d'années, un spécialiste de la formation d'adultes en entreprise, de l'enseignement supérieur et du coaching de managers et de dirigeants, il intervient depuis une vingtaine d'années pour l'Ecole Polytechnique Executive Education. De 1997 à 2001, il a présidé la Chambre syndicale française des formateurs consultants. En 2005, il a participé à la fondation du Comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie puis a notamment piloté deux Forums Mondiaux (Marrakech 2012 et UNESCO-Paris 2015). Il préside cette ONG depuis début 2017. Il est l'auteur de plusieurs ouvrages sur le management.

Originally an architect, Alexandre GINOYER has become, over the last thirty years, a specialist in adult training in companies, higher education and coaching for managers and executives, he has been giving lectures for twenty years at the Ecole Polytechnique Executive Education.. From 1997 to 2001, he chaired the French Chamber of Training Consultants. In 2005, he participated in the foundation of the World Committee for Lifelong Learning and then piloted two World Forums (Marrakech 2012 and UNESCO-Paris 2015). He has been President of this NGO since early 2017. He is the author of several books on management.

GUERRA RONDON Lianne

Project Manager at IAU



Lianne Guerra Rondón a rejoint l'Association internationale des Universités en 2020 en tant que chargée de projets afin de collaborer à la conception et à la mise en œuvre de l'« Enquête mondiale sur la contribution des universités à l'apprentissage tout au long de la vie (ALV) » de l'AIU et l'UIL. En 2019, elle a travaillé en tant que consultante auprès de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes de l'Organisation des Nations unies (CEPALC) sur l'élaboration de stratégies de coopération. Elle est titulaire d'un doctorat en sciences politiques et en relations internationales de l'Université Complutense de Madrid (Espagne) et a travaillé comme professeur assistante dans diverses universités en France et comme professeur invité dans des universités d'Amérique latine. Parallèlement, elle travaille comme analyste et éditrice pour la revue Le Grand Continent du Groupe d'études géopolitiques.

Lianne Guerra Rondón joined the International Association of Universities in 2020 as Project Manager to collaborate on the design and implementation of the IAU/ILU "Global Survey on the Contribution of Universities to Lifelong Learning (ALV)". In 2019, she worked as a consultant to the United Nations Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC) on the development of cooperation strategies. She holds a PhD in Political Science and International Relations from the Universidad Complutense de Madrid (Spain) and has worked as an assistant professor in various universities in France and as a visiting professor in universities in Latin America. In parallel, she works as an analyst and editor for the journal Le Grand Continent of the Groupe d'études géopolitiques.

GUEVARA José Roberto

Directeur de l'ICAE



Jose Roberto « Robbie » Guevara est un éducateur possédant une vaste expérience dans l'éducation des adultes, communautaire et populaire, en mettant l'accent sur l'EDD et l'éducation à la citoyenneté mondiale. Il est un facilitateur recherché pour son expertise dans les méthodologies d'apprentissage participatives, créatives et expérientielles développées après des années de travail en tant qu'éducateur environnemental de base et praticien de théâtre aux Philippines.

Il est actuellement professeur agrégé de développement international à l'Université RMIT, Melbourne, Australie ; Président du Conseil international d'éducation des adultes (ICAE) et membre du conseil d'administration de la Campagne mondiale pour l'éducation (CME) représentant l'Asie-Pacifique. Robbie a été intronisé au Temple de la renommée internationale de la formation continue et des adultes en octobre 2012 pour sa contribution à l'apprentissage des adultes dans la région Asie-Pacifique.

Jose Roberto 'Robbie' Guevara is an educator with extensive experience in adult, community, and popular education with a focus on ESD and global citizenship education. He is a sought-after facilitator for his expertise in participatory, creative, and experiential learning methodologies developed from years of working as a grassroots environmental educator and theatre practitioner in the Philippines.

He is currently Associate Professor of International Development at RMIT University, Melbourne, Australia; President of the International Council of Adult Education (ICAE), and Board Member of the Global Campaign for Education (GCE) representing Asia-Pacific. Robbie was inducted into the International Adult and Continuing Education Hall of Fame in October 2012 for his contribution to adult learning in the Asia-Pacific region.

JIANG Yuewei

Chairman of Co-progress
Education Group



Yuewei JIANG is Chairman of Co-progress Education Group and President of Global DBA Association. He is also Director of China-Europe "Academic-Industry-Research" Research Center. He is the Representative in Asia for World Committee for Lifelong Learning. Mr. JIANG is General Vice Chairman of the European University Alliance. In 2006, Mr. JIANG received a PhD in Management from Shanghai Jiaotong University. He is also the author of many books on management such as: Research on The Growth of Small and Medium Sized Technological Enterprises Based on Private Equity Investment".

Yuewei JIANG est président de Co-progress Education Group et président de Global DBA Association. Il est également directeur du centre de recherche Chine-Europe "Academic-Industry-Research". Il est le représentant du Asia World Committee For Lifelong Learning. M. JIANG est vice-président général de l'Alliance universitaire européenne. En 2006, M. JIANG a obtenu un doctorat en gestion de l'université Jiaotong de Shanghai. Il est également l'auteur de nombreux ouvrages sur le management tels que : Research on The Growth of Small and Medium Sized Technological Enterprises Basedon Private Equity Investment".

KERBOUCHE Rochane

Digital project manager
expert in Brussels Training



Rochane Kherbouche intervient dans la formation des formateurs notamment en prônant des modalités pédagogiques innovantes comme les réseaux sociaux, les classes inversées et l'usage des outils web2.0 à forte valeur ajoutée en apprentissage. Il accompagne les formateurs en techno-pédagogie à Bruxelles Formation en mettant ses compétences d'Ingénieur pédagogique à leur service.

Rochane Kherbouche is involved in the training of trainers, in particular by advocating innovative teaching methods such as social networks, flipped classes and the use of web 2.0 tools with high added value in learning. He accompanies trainers in techno-pedagogy at Bruxelles Formation by putting his skills as a pedagogical engineer at their service.

KRAUCHENBERG Arja

President of the Lifelong Learning Platform



Arja est une linguiste qui a étudié les langues romanes. Elle travaille comme guide touristique tout en poursuivant des études de formation des enseignants à l'université de Vienne, avec un accent particulier sur le multilinguisme, la diversité et le multiculturalisme.

Elle s'est impliquée dans l'association régionale de parents d'élèves et a ensuite été élue membre du conseil d'administration de l'Association européenne des parents d'élèves (EPA), dont elle a été présidente en 2018-2019 et où elle occupe actuellement le rôle de coordinatrice de projet. En 2020, elle a également rejoint le comité exécutif de l'OIDELE (une ONG qui promeut le droit à l'éducation). Elle-même apprenante tout au long de la vie, elle a été élue présidente de la plateforme d'apprentissage tout au long de la vie (LLLPL) en septembre 2020.

Arja is a linguist who studied romance languages. She works as a tourist guide while still pursuing teacher training studies at Vienna University with a special focus on multilingualism, diversity and multiculturalism.

She was involved in the regional parents' association and was later elected as a member of the Board of the European Parents' Association (EPA), where she served as President in 2018-2019 and currently holds the role of Project Coordinator. In 2020, she also joined the Executive Committee of OIDELE (an NGO that promotes the right to education). A lifelong learner herself, she was elected President of the Lifelong Learning Platform (LLLPL) in September 2020.

LAHLOU Mehdi

Professeur d'économie à l'Institut National de Statistique et d'Economie Appliquée



Dr Mehdi Lahlou est Professeur d'économie à l'Institut National de Statistique et d'Economie Appliquée (Insea, Rabat). Spécialiste des questions de Migration internationale, des rapports Maroc-Union européenne, des politiques sociales et de lutte contre la pauvreté et de la question de l'eau. Il est Membre-fondateur en 2001 de l'Université du Bien Commun (Bruxelles) et de l'Université Ouverte Migration Droits de l'Homme et Développement. Il est l'auteur et/ou le coordonnateur de plusieurs livres et autres contributions sur les thèmes de l'Education et de l'emploi, de l'Emigration/immigration, des Politiques de développement au Maghreb, des questions en lien avec les questions de la Radicalisation et de la sécularisation en Afrique du Nord, de la gestion de l'eau et du réchauffement climatique, etc.

Mehdi Lahlou holds a PhD from University Paris – I, Pantheon – Sorbonne (France). He is Professor of Economics at the National Institute of Statistics and Applied Economic, Rabat, Morocco. Furthermore, he is Associate Professor, Mohammed V University, Rabat, Morocco, and Invited lecturer, University Lille I, France and University Lucian Blaga, Sibiu, Romania. His most important academic experiences comprise collaborations with: the European University Institute in Florence (MIREM and CARIM projects), Italy; the Canada Research Chair on International Migration Law, University of Montreal, Montreal, Canada; University of Paris I, Paris, France; Institute of Political Studies, Bordeaux, France; University of Geneva, Geneva, Switzerland.

LAPPALAINEN Rilli

Director of Sustainable development at Fingo



Rilli was elected as CONCORD President in November 2020 and is currently the Director of Sustainable development at Fingo, Finnish Development NGOs (CONCORD's national platform in Finland). Before Fingo's establishment on 2018, Rilli worked over 15 years as Secretary General of Kehys, national EU platform. During that time Rilli took on several roles in CONCORD, such as a Board Member for 6 year and the chair of the DEAR working group.

Rilli Lappalainen is the founder and chair of Bridge 47, which is a global network to bring people together to share and learn with the help of global citizenship education. Rilli has experience of working in all continents from local projects to UN level policy processes. Rilli also serves as a vice-chair of Forus and has been a regular speaker in international and national events and media.

Rilli a été élue président de CONCORD en novembre 2020 et est actuellement directeur du développement durable chez Fingo, ONG de développement finlandaises (plateforme nationale de CONCORD en Finlande). Avant la création de Fingo en 2018, Rilli a travaillé pendant plus de 15 ans comme secrétaire général de Kehys, plateforme nationale de l'UE. Pendant cette période, Rilli a assumé plusieurs rôles au sein de CONCORD, par exemple en tant que membre du conseil d'administration pendant 6 ans et présidente du groupe de travail DEAR.

Rilli Lappalainen est le fondateur et le président de Bridge 47, un réseau mondial qui rassemble les gens pour partager et apprendre à l'aide de l'éducation à la citoyenneté mondiale. Rilli a l'expérience du travail sur tous les continents, des projets locaux aux processus politiques au niveau des Nations unies. Rilli est également vice-présidente de Forus et intervient régulièrement dans des événements internationaux et nationaux ainsi que dans les médias.

LESTEVEN Pierre

Médecin, ex enseignant IHESP



Après avoir exercé la médecine générale, Le Dr Pierre LESTEVEN s'est spécialisé en santé publique. Il a enseigné à l'Institut des Hautes Etudes en Santé Publique avant d'exercer des fonctions de conseiller au sein de la Fédération Hospitalière de France et du ministère de la santé. Ces dix dernières années, il a mené diverses missions d'expertise notamment sur les questions de santé environnement et sur la sécurité sanitaire.

After practising general medicine, Dr Pierre LESTEVEN specialised in public health. He taught at the Institut des Hautes Etudes en Santé Publique before working as an advisor for the Fédération Hospitalière de France and the Ministry of Health. Over the last ten years, he has carried out various expert missions, particularly on environmental health and health security issues.

LOPES Henrique

President of the Commission for the Quality of Health Care in Portugal



Henrique LOPES est coordonnateur de la recherche scientifique et chercheur en santé publique. Il est membre principal du conseil d'administration du groupe de travail COVID - Association des écoles de santé publique de la région européenne. Mr. LOPES est président de la Commission pour la qualité des soins de santé au Portugal. Il est un expert en éducation à la santé dans les organismes internationaux et en éducation des adultes dans des projets pour les gouvernements et les organismes internationaux.

Henrique LOPES is a scientific research coordinator and public health researcher. He is a senior member of the Board of Directors of the COVID Working Group - Association of Schools of Public Health in the European Region. Mr. LOPES is President of the Commission for the Quality of Health Care in Portugal. He is an expert in health education in international organisations and in adult education in projects for governments and international organisations.

MACAULEY Marie

Programme Specialist at the UNESCO Institute for Lifelong Learning



Marie Macauley est spécialiste de programme à l'Institut de l'UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie, où elle dirige plusieurs projets différents, notamment le Réseau mondial des villes apprenantes de l'UNESCO, le programme de reconnaissance des acquis des migrants et des réfugiés dans le monde, et un projet international sur l'éducation en prison. Avant l'UIL, Marie était gestionnaire au Conseil des ministres de l'éducation du Canada (CMEC), où elle a contribué à l'élaboration de politiques en matière d'éducation des enfants et des adultes au Canada et à l'étranger.

Marie Macauley is Programme Specialist at the UNESCO Institute for Lifelong Learning where she leads a number of different projects, including the UNESCO Global Network of Learning Cities, the programme on the recognition of prior learning of migrants and refugees around the world, and an international project on education in prison. Before UIL, Marie was a manager at the Council of Ministers of Education, Canada (CMEC) where she contributed towards the development of policy in K-12 and adult education in Canada and internationally.

MACHON-HONORE
Marie-Claude

Member and former
President of the Liaison
Committee of NGO partners
of UNESCO.



Marie-Claude Machon-Honoré est professeure agrégée d'anglais et docteure en études anglophones. Elle a fait son DEA sur le rôle du CPAG (Groupe d'Action contre la Pauvreté des Enfants) dans la société civile britannique et son doctorat sur le rôle de l'éducation dans le développement des femmes dans la Caraïbe anglophone au 21^e siècle (Paris IV, Sorbonne). Elle est diplômée de l'Institut des Etudes de genre et développement (UWI).

Elle est la déléguée titulaire de BPW international à l'UNESCO depuis 2011 et a été élue membre du Comité de liaison ONG-UNESCO en décembre 2016 et en 2020 après un mandat de deux ans comme présidente élue de la Conférence internationale des ONG et du Comité de liaison ONG-UNESCO. Elle représente le Comité de liaison à la CCONG/Education2030 depuis 2017.

Marie-Claude Machon-Honoré is Associate Professor of English and Doctor in Anglophone studies. She researched "The Role of the Child Poverty Action Group in British Civil Society" for her Masters and "The Role of Education in The Development of Women in The Anglophone Caribbean in the 21st Century" for her PhD (Sorbonne Paris-IV). She is a graduate of the Institute of Gender and Development Studies (UWI).

She has been the IFBPW permanent representative to UNESCO since 2011 and was elected member of the NGO-UNESCO Liaison Committee in December 2016 and in 2020 after a two-year mandate as Chair of the International Conference of NGOs and NGO-UNESCO Liaison Committee. She has represented the Liaison Committee to the CCONG/Education 2030 since 2017.

MAKSIMSTEV Igor

Rector of the St Petersburg
State University of Economics



Recteur de l'université d'État d'économie de Saint-Pétersbourg depuis 2006. M. Maksimtsev est membre du présidium du Conseil des recteurs de Saint-Pétersbourg et responsable des relations internationales du Conseil ; président de l'Association des vice-recteurs pour les relations internationales de la Russie du Nord-Ouest ; vice-président du Conseil consultatif sur l'économie de la Commission supérieure de certification de la Fédération de Russie ; président du département de Saint-Pétersbourg de l'Académie internationale de l'éducation. Igor Maksimtsev est docteur honoris causa de l'université d'économie de Bucarest (Roumanie) et de l'université d'État Yanka Kupala de Grodno (Belarus).

Rector of the St.-Petersburg State University of Economics since 2006. Dr. Maksimtsev serves as Member of the Presidium of the Council of Rectors of St.-Petersburg and is responsible for international relations of the Council; Chairman of Association of Vice rectors for International Relations of Northwestern Russia; Deputy Chairman of the Advisory Council on Economics of the Higher Certifying Commission of the Russian Federation; Chairman of St.-Petersburg Department of International Academy of Education. Dr. Igor Maksimtsev is Doctor Honoris Causa of Bucharest University of Economics (Romania) and Yanka Kupala State University in Grodno (Belarus).

MANNAERTS Denis

Director of Cultures and Health



Diplômé en sciences de l'information et de la documentation à l'Université Libre de Bruxelles, Denis Mannaerts est, depuis 2010, directeur de Cultures&Santé, une association belge d'éducation populaire et de promotion de la santé. Il s'intéresse particulièrement aux facteurs sociaux et culturels qui influencent la santé. Au sein de l'association, il a pu développer une expertise sur la littératie en santé et sur les approches permettant de prendre en compte les réalités sociales dans des actions éducatives.

A graduate in information and documentation sciences from the Université Libre de Bruxelles, Denis Mannaerts has been, since 2010, director of Cultures & Santé, a Belgian association for popular education and health promotion. He is particularly interested in the social and cultural factors that influence health. Within the association, he was able to develop expertise in health literacy and in approaches to take into account social realities in educational actions.

MARTIN Laurence

Directrice de l'APapp
(Association pour la
Promotion du label APP
- Ateliers de Pédagogie
Personnalisée)



Mandatée pour représenter le réseau APP auprès de l'ANLCl et du FFFOD. Auparavant membre du Copanef et co-animatrice du Comité Observatoires et Certifications (COC), ayant travaillé à ce titre à la création du certificat CléA et du CPF ainsi qu'à l'évolution des dispositifs VAE et bilans de compétences.

Mandated to represent the APP network with the ANLCl and the FFFOD. Previously a member of Copanef and co-facilitator of the Observatories and Certifications Committee (COC), having worked in this capacity on the creation of the CléA certificate and the CPF as well as the development of VAE systems and skills assessments.

McCANN Patrick

University teacher, linguist, translator, high-level English coaching. CMA Director of Communications, Delegate for North America



Patrick McCann, linguiste et formateur d'anglais de haut niveau, a également été l'assistant spécial et personnel du Premier ministre de Guinée Bissau.

Actif au sein d'associations liées à la formation, Patrick faisait partie des personnes invitées à être membre fondateur du CMA où il occupe actuellement le poste de directeur des communications et de délégué pour l'Amérique du Nord.

Patrick McCann, a linguist and high-level English Coach, has also served as the Special and Personal Assistant to the Prime Minister of Guinea Bissau. Active in training-related associations, Patrick was among those invited to be a founding member of the CMA and he currently serves as Communications Director and as Delegate for North America.

McOMISH Elspeth

Programme specialist working on gender equality and education at UNESCO



Son travail actuel se concentre sur l'éducation des filles et des femmes et les compétences numériques dans le contexte de la pandémie de COVID-19, en particulier à travers le programme phare sur le genre de la Coalition mondiale pour l'éducation de l'UNESCO. Avant de rejoindre la Division de l'égalité des genres de l'UNESCO à Paris en 2017, Elspeth a travaillé au bureau de l'Organisation à Santiago, gérant des programmes sur la réduction des risques de catastrophe, le développement des compétences et l'éducation pour le développement durable. Elle est diplômée en éducation, histoire et droit international.

Her current work focuses on girls' and women's education and digital competencies in the context of the COVID-19 pandemic, in particular through the Gender Flagship of UNESCO's Global Education Coalition. Prior to joining UNESCO's Gender Equality Division in Paris in 2017, Elspeth worked in the Organization's Santiago Office, managing programmes on disaster risk reduction, skills development, and education for sustainable development. She has degrees in education, history and international law.

MONTES-MONTOYA**Angelica**Doctor of Philosophy, Writer
and Lecturer

Angélica Montes-Montoya, Docteur en Philosophie, enseignant et essayiste. Elle dirige GRECOL-ALC et elle est membre de plusieurs groupes de recherche en France et Colombie. Elle a aussi un Magister en Etude des Sociétés Latino-américaines (Univ. Sorbonne Nouvelle).

Angélica Montes-Montoya, Doctor of Philosophy, teacher and essayist. She directs GRECOL-ALC and is a member of several research groups in France and Colombia. She also has a Magister degree in the Study of Latin American Societies (Univ. Sorbonne Nouvelle).

MORRISON Sandy

Former President of the ICAE



Sandy est une femme maorie des tribus Te Arawa, Maniapoto et Te Tau Ihu o te Waka a Māui.

Ses recherches et sa spécialité professionnelle se concentrent sur l'éducation des adultes, l'éducation à la durabilité et l'application de modèles autochtones pour résoudre les problèmes de développement afin d'améliorer les moyens de subsistance des peuples autochtones et du Pacifique.

Sandy est l'ancien président de l'ICAE, Conseil international pour l'éducation des adultes, une ONG mondiale qui défend le droit des adultes à l'éducation et à l'apprentissage tout au long de la vie et a été intronisé au Temple de la renommée internationale de l'éducation des adultes et de la communauté par l'Université d'Oklahoma en 2009.

Sandy is a Māori woman from the tribes of Te Arawa, Maniapoto and Te Tau Ihu o te Waka a Māui.

Her research and professional specialty focusses on adult education, education for sustainability and the application of indigenous models in addressing developmental issues to improve livelihoods for indigenous peoples and peoples of the Pacific.

Sandy is the Past President of ICAE, International Council for Adult Education, a global NGO which advocates for the right of adults to education and lifelong learning and was inducted into the International Adult and Community Education Hall of Fame by the University of Oklahoma in 2009.

OMAR YASSEN Abdullah

PhD in international refugee law



Dr. Abdullah Omar Yassen est professeur de droit international public et responsable des relations culturelles au bureau international de l'Université polytechnique d'Erbil (EPU). Il a obtenu un doctorat (2016) en droit international des réfugiés à l'Université de Newcastle et a obtenu son LLM (2010) avec mérite en droit international public de l'Université de Leicester, un diplôme de troisième cycle en droit international de l'Université de Nottingham (2009) et un LL. B Law (2008) avec mention de l'Université de Derby. M. Yassen est un expert juridique externe dans le domaine de la protection internationale pour le Bureau européen d'appui en matière d'asile et un agent de contrôle indépendant de l'Organisation SEEFAR. Les intérêts de recherche de Yassen sont la migration forcée et les solutions durables. Il a plusieurs articles de recherche publiés dans des revues locales et internationales.

Dr. Abdullah Omar Yassen is lecturer of Public International Law and Head of Cultural Relations in International Office at the Erbil Polytechnic University (EPU). He received a PhD (2016) in International Refugee Law at Newcastle University and received his LLM (2010) with Merit in Public International Law from the University of Leicester, a Postgraduate Diploma in International Law from the University of Nottingham (2009), and LL.B Law (2008) with Honours from the University of Derby. Mr. Yassen is an external legal expert in the field of international protection for the European Asylum Support Office and Independent Monitoring Officer at SEEFAR Organisation. Yassen's research interests are Forced Migration and Durable Solutions. He has several research papers published in local and international journals.

OSBORNE Micheal

Director of the Centre for Research and Development in Adult and Lifelong Learning within the School of Education



Michael Osborne est professeur d'apprentissage des adultes et tout au long de la vie à l'Université de Glasgow, au Royaume-Uni, et directeur de la recherche à la School of Education. Il est également directeur du Centre de recherche et de développement en apprentissage des adultes et tout au long de la vie au sein de l'École d'éducation et co-directeur de l'Observatoire PASCAL sur la gestion des lieux, le capital social et l'apprentissage tout au long de la vie. Il est co-investigateur au sein de l'Urban Big Data Center financé par l'ESRC, au sein duquel il a travaillé sur des projets concernant l'éducation, le lieu et les désavantages, et sur les métriques de la ville d'apprentissage. Il a été chercheur principal du projet de renforcement de l'engagement urbain des universités en Afrique et en Asie financé par le GCRF de la British Academy. Il est également co-investigateur au sein du Global Center for Sustainable, Healthy Learning Cities and Neighbourhoods, financé par le UKRI GCRF.

Michael Osborne is Professor of Adult and Lifelong Learning at the University of Glasgow, UK, and Director of Research in the School of Education. He is also Director of the Centre for Research and Development in Adult and Lifelong Learning within the School of Education and Co-director of the PASCAL Observatory on Place Management, Social Capital and Lifelong Learning. He is a Co-Investigator within the ESRC funded Urban Big Data Centre within which he has worked projects concerned with education, place and disadvantage, and on learning city metrics. He has been Principal Investigator of the British Academy GCRF funded Strengthening Urban Engagement of Universities in Africa and Asia project. He is also a Co-Investigator within the UKRI GCRF funded Global Centre for Sustainable, Healthy Learning Cities and Neighbourhoods.

OTAZU SALLE Alejandro

Writer, author of "La Démarquisation"



Consultant en Communication et Marketing, Spécialiste en Marques et Communication, Délégué pour l'Uruguay à la Chambre de Commerce Latine Américaine en France. Créateur de la notion "La Démarquisation" et auteur du livre du même nom. Master 2 à CELSA Paris IV – Sorbonne, spécialisé en marketing, publicité et communication. Licence en Sciences de la Communication à l'Université de la République d'Uruguay.

Communication and Marketing Consultant, Trademark and Communication Specialist, Delegate for Uruguay at the Latin American Chamber of Commerce in France. Creator of the notion "La Démarquisation" and author of the book of the same name. Master 2 at CELSA Paris IV - Sorbonne, specialized in marketing, advertising and communication. Degree in Communication Sciences from the University of the Republic of Uruguay.

OTHMAN ALI Selar

PhD in Education and Assistant Professor



Le Dr Selar Othman Ali est professeur d'anglais et responsable des subventions et de la collecte de fonds au bureau international de l'Université polytechnique d'Erbil (EPU), à Erbil, dans la région du Kurdistan irakien. Selar a obtenu son baccalauréat (2003) en langue anglaise à l'Université de Salahaddin-Erbil, région du Kurdistan-Irak, et une maîtrise (2008) en éducation à l'Université de Nottingham au Royaume-Uni. Le doctorat de Selar (2017), qui était à l'Université de Southampton, est basé sur la politique de réforme de l'enseignement supérieur introduite par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique dans la région du Kurdistan en 2009. De plus, elle a participé à des conférences internationales et publié des recherches. articles dans des revues internationales. Selar a occupé plusieurs postes de direction à l'Université de Salahaddin-Erbil et au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique. Ses intérêts de recherche sont la réforme de l'éducation, l'assurance qualité et la linguistique appliquée.

Dr. Selar Othman Ali is a lecturer of English language and Head of Grant and Fund Raising in the International Office at Erbil Polytechnic University (EPU), Erbil, Kurdistan region of Iraq. Selar received her Bachelor (2003) in English language at the University of Salahaddin-Erbil, Kurdistan Region-Iraq, Master's (2008) in Education at the University of Nottingham in the UK. Selar's PhD (2017), which was at the University of Southampton, is based on the higher education reform policy introduced by the Ministry of Higher Education and Scientific Research in the Kurdistan region in 2009. Moreover, she has participated in international conferences and published research papers in international journals. Selar has held several managerial positions at the University of Salahaddin-Erbil and the Ministry of Higher Education and Scientific Research. Her research interests are educational reform, quality assurance and applied linguistics.

PESNEAUD Christophe

Chairman of the Social Commission of the AXA Group Committee in France



Christophe Pesneaud est Président de la Commission sociale et membre de la Commission économique du groupe AXA. Il possède une solide expérience managériale orientée vers les affaires, la gestion des risques et la conduite de négociations au sein de grands groupes financiers, avec de grands partenaires économiques et sociaux et de nombreux projets aux côtés de ministres, d'administrations et de fédérations. Il a partagé son expertise en lobbying Politique et Société avec de grandes organisations transnationales.

Christophe Pesneaud a notamment occupé le poste de responsable de la communication aux Jeux Paralympiques d'hiver de Tignes-Albertville en 1992 (Fédération Française Handisport). Il a également collaboré avec le Comité olympique et le ministère de la Jeunesse et des Sports.

Christophe Pesneaud is President at the Social Commission and member of the Economic Commission at the AXA group. He possesses a solid managerial experience orientated towards business, risk management and conduct of negotiations within important financial groups, with major economic and social partners and a great number of projects alongside ministers, administration and federations. He has shared his expertise in Politics and Society lobbying with big transnational organizations.

Christophe Pesneaud has notably occupied the position of Communication manager at the Paralympic Games of winter Tignes-Albertville in 1992 (Fédération Française Handisport). He collaborated as well with the Comité olympique et du Ministère de la jeunesse et des sports.

PFANN Marlies

Director of the International Women's Centre Den Helder



Marlies Pfann travaille comme directrice au Centre international des femmes à Den Helder. De plus, il y a 4 ans, j'ai fondé l'entreprise sociale Droomstatus. Elle est active dans les projets européens KA2 d'Erasmus +.

Elle s'intéresse à ses semblables, en particulier aux migrants. Qu'est-ce qui pousse quelqu'un à quitter son domicile pour repartir à neuf dans un nouvel environnement. Qu'est-ce qui donne au migrant la résilience et surtout que peut-elle contribuer à faire réussir le migrant dans ce processus. Elle est elle-même migrante et utilise son expérience et ses compétences en particulier dans les processus de professionnalisation interculturelle et de VPL.

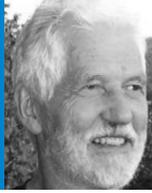
Selon elle, la VPL est la clé de l'intégration des migrants car elle correspond bien aux éléments manquants tels que le manque de (bons) diplômes, le fait d'avoir un petit réseau, une faible connaissance du marché du travail et souvent le manque de capacité à profitez-vous devant un public.

Marlies Pfann works as a director at the International Women's Centre in Den Helder. In addition, 4 years ago I founded the social enterprise Droomstatus. She is active in European KA2 projects from Erasmus+.

She is interested in her fellow man, especially migrants. What moves someone to leave their home to start anew in a new environment. What gives the migrant the resilience and especially what can she contribute to make the migrant succeed in this process. She is an emigrant herself and uses her experience and skills particularly in Intercultural Professionalism and VPL processes. In her opinion VPL is the key to integration for migrants because it fits in well with the missing elements such as the lack of (the right) diplomas, having a small network, little knowledge of the labour market and often the lack of the ability to profile yourself in front of an audience.

PINEAU Gaston

Honorary Professor of Education and Training Sciences at the University of Tours. Emeritus researcher at the University of Quebec in Montreal.



Ses travaux s'inscrivent dans le champ des sciences de l'éducation et de la formation où il a développé une théorie de la formation permanente « en deux temps (expérientiel/ formel), trois mouvements (autonomisation, sociologisation et écologisation) », grâce à une approche des histoires de vie alternant autoformation, socioformation et écoformation avec une ingénierie de formation transdisciplinaire (Temporalités en formation, 2000). En 1996, il crée la collection Histoires de vie et formation aux éditions L'Harmattan.

His work falls within the field of education and training sciences where he has developed a theory of lifelong learning "in two stages (experiential / formal), three movements (empowerment, sociologization and greening)", thanks to an approach to life stories alternating self-training, socio-training and eco-training with transdisciplinary training engineering (Temporalités en formation, 2000). In 1996, he created the Histoires de vie et formation collection for L'Harmattan.

ROCHET Jean

Vice-President of CMAtlv



Vice-Président du CMAtlv en charge des relations avec l'Union européenne, Jean Rochet dirige le cabinet Adfirmo qui est spécialisé dans les affaires publiques locales, nationales, européennes et internationales.

Expert-consultant sur les questions institutionnelles et juridiques, il intervient régulièrement auprès des pouvoirs publics pour des missions de conseil et de formation.

Vice-President of CMAtlv in charge of relations with the European Union, Jean Rochet heads the Adfirmo firm which specializes in local, national, European and international public affairs.

Expert-consultant on institutional and legal issues, he regularly intervenes with the public authorities for consulting and training missions.

**RODRIGUEZ QUEIRUGA J.
Francisco**

President of the Latin American Chamber of Commerce



Economiste hispano-français, diplômé en Droit de l'UE à l'IHEE (IEP Strasbourg) Président de la Chambre de Commerce Latino-Américaine, Président de la société ULYSSE SAS, Secrétaire Général du Comité Mondial pour les Apprentissages, Administrateur du Conseil pour le Transmission Intellectuel, Délégué en France de ICB Consulting, professeur, conférencier et « Ambassadeur » pour la France du Réseau Monde Atlantique. Auteur de plusieurs ouvrages, créateur de la méthode ALPHA et collaborateur de la Tribuna del País Vasco.

Hispano-French economist, graduate in EU Law at IHEE (IEP Strasbourg) President of the Latin American Chamber of Commerce, President of ULYSSE SAS, Secretary General of the World Apprenticeship Committee, Administrator of the Council for the Intellectual Transmission, Delegate in France of ICB Consulting, professor, lecturer and "Ambassador" for France of the Atlantic World Network. Author of several books, creator of the ALPHA method and collaborator of the Tribuna del País Vasco.

SALVI Isabelle

R&D project manager in pedagogy at APapp



Référente du dispositif APP Apprenant Agile pour la reconnaissance, valorisation et validation-certification des acquis de l'expérience. Coordinatrice du projet européen Erasmus+ « Art-Connection - Valorisation de la 8^{ème} compétence clé européenne (sensibilité et expression culturelles) comme levier de développement des compétences individuelles et collective au service de la cohésion sociale ».

Referent of the APP Learner Agile system for the recognition, valuation and validation-certification of acquired experience.

Coordinator of the European Erasmus + project "Art-Connection - Promotion of the 8th European key competence (cultural sensitivity and expression) as a lever for the development of individual and collective skills in the service of social cohesion"

SCHINAS Margaritis

Vice-President of the
European Commission



Margaritis Schinás est vice-président de la Commission européenne chargé des questions migratoires et de la promotion du mode de vie européen.

Il a auparavant et successivement été député européen, membre du cabinet de plusieurs commissaires européens, porte-parole de la Commission européenne et Directeur-général adjoint de la Direction Générale de la communication.

Margaritis Schinás est diplômé de l'université de Thessalonique, du Collège d'Europe et de la London School of Economics.

Margaritis Schinás is Vice-President of the European Commission responsible for migration issues and the promotion of the European way of life.

He was previously and successively a Member of the European Parliament, member of the cabinet of several European Commissioners, spokesperson for the European Commission and Deputy Director-General of the Directorate General of Communication.

Margaritis Schinás graduated from the University of Thessaloniki, the College of Europe and the London School of Economics.

SIRWAN ABDULLAH Ranj

Director of the International
Office of the Polytechnic
University of Erbil



Le professeur assistant Dr. Ranj Sirwan Abdullah est directeur du bureau international de l'Université polytechnique d'Erbil (EPU) et membre du conseil d'administration du Polytechnic Journal. Il a obtenu son doctorat (2013) en génie mécanique et de l'environnement bâti à l'Université nationale de Malaisie (UKM). Ranj est titulaire d'une maîtrise et d'une licence en génie mécanique/ingénierie de la réfrigération et de la climatisation du Bagdad-Technical College et de l'Université de technologie de Bagdad en 2002 et 2006, respectivement. Ses intérêts de recherche sont la thermo-énergie comme le système solaire, les énergies renouvelables et la gestion de l'énergie. Il a supervisé plusieurs thèses et projets d'étudiants de troisième cycle et de premier cycle. Il a également publié de nombreux articles dans des revues internationales et nationales. Ranj a participé à de nombreuses conférences internationales et formations sur le leadership et la gestion de la qualité.

Assistant Professor Dr. Ranj Sirwan Abdullah is the Director of International Office at Erbil Polytechnic University (EPU) and the board member of the Polytechnic Journal. He received his PhD (2013) in Mechanical and Built Environment Engineering at National University of Malaysia (UKM). Ranj holds Master and Bachelor degrees in Mechanical Engineering/Refrigeration and Air-conditioning Engineering from Baghdad-Technical College, and University of Technology Baghdad 2002 and 2006, respectively. His research interests are thermo-energy such as solar system, renewable energy, and energy management. He has supervised several postgraduate and undergraduate students' thesis and projects. He has also published many papers in international and national journals. Ranj has attended many international conferences and training courses on leaderships and quality management.

SORIA Audrey

Coordinator of the
CAMPLUS project



Audrey Soria est Expert-Evaluatrice auprès des Agences Erasmus+ Jeunesse et Sport et Education-Formation. Elle est membre du réseau Team Europe, réseau d'experts-conférenciers auprès de la Représentation en France de la Commission européenne. Consultante en affaires européennes : gestion de projets ; recherche de financements ; formation.

Audrey Soria is Expert-Evaluator with the Erasmus + Youth and Sport and Education-Training Agencies. She is a member of the Team Europe network, a network of expert speakers at the Representation in France of the European Commission. Consultant in European affairs: project management; fundraising; training.

**SOUWEINE-SERVEAU
Martine**

CMA 1^{ère} Vice-Présidente



Martine SOUWEINE SERVEAU a été enseignante chercheuse dans les domaines de l'ingénierie pédagogique, maître de conférences au CNAM (France, Tunisie, Maroc) et consultante et formatrice internationale auprès d'entreprises multiculturelles de l'industrie bancaire.

Auteure d'articles et conférencière sur l'éducation, la laïcité, l'égalité filles-garçons, l'engagement citoyen. Est co-auteur de l'ouvrage « les apprentissages tout au long de la vie, douze ans d'engagement du CMA » (Paris, L'Harmattan, 2017), et contributrice de « Citoyenneté, engagement, pratiques de la laïcité : réponses à des lycéens » (Paris, L'Harmattan, 2017).

Secrétaire générale de l'ACREN Association des citoyens réservistes de l'Education nationale
Déléguée départementale de l'Education nationale pour l'Académie de Créteil

Diplômée en gestion et direction d'entreprise (Université de Paris IX), en Sciences de l'éducation, Psychologie clinique adaptée aux adultes (Université de Paris VIII).

Martine SOUWEINE SERVEAU has been a research professor in the fields of educational engineering, lecturer at CNAM (France, Tunisia, Morocco) and international consultant and trainer for multicultural companies in the banking industry.

Author of articles and speaker on education, secularism, gender equality, civic engagement. Is co-author of the book "Lifelong learning, twelve in engagement of the CMA" (Paris, L'Harmattan, 2017), and contributor of "Citizenship, engagement, practices of secularism: answers to high school students"(Paris, L'Harmattan, 2017).

Secretary General of ACREN Association of Citizen Reservists of National Education
Departmental Delegate of National Education for the Academy of Créteil

Graduated in management and business management (University of Paris IX), in Educational Sciences, Clinical Psychology adapted to adults (University of Paris VIII).

SUN Min

UCMT President



Dr SUN Min a travaillé dans des entreprises multinationales pendant plus de 20 ans et a été président d'Asia Pacific Operations. Il possède de riches expériences en matière de technologie de réseau, de gestion de la stratégie d'entreprise, d'opérations et de transformation numérique.

Dr. SUN Min worked in multi-National companies for more than 20 years and was the President of Asia Pacific Operations. He has rich experiences in Network Technology, Corporate Strategy Management, Operations and Digital Transformation.

TADDEI François

President of CRI



François Taddei est polytechnicien, docteur en génétique et directeur de recherche à l'INSERM. Il a reçu de nombreux prix scientifiques, notamment en recherche fondamentale et en innovations éducatives. Spécialiste reconnu de l'évolution, il milite pour des approches interdisciplinaires tant dans la recherche que dans l'éducation. Il a co-créé le CRI à Paris pour explorer et promouvoir de nouvelles manières d'apprendre, d'enseigner, et de faire de la recherche. Chevalier de l'Ordre des Palmes Académiques et de celui des Arts et des Lettres, il est Docteur Honoris Causa de l'UC Louvain.

François Taddei is a polytechnician, a doctor in genetics and a research director at INSERM. He has received numerous scientific awards, notably in basic research and educational innovations. A recognised specialist in evolution, he advocates interdisciplinary approaches in both research and education. He co-created the CRI in Paris to explore and promote new ways of learning, teaching and doing research. He is a Chevalier des Palmes Académiques and a Chevalier des Arts et des Lettres, and holds an Honorary Doctorate from the University of Leuven.

TAWIL Sobhi

Director of Futures of Education et Innovation team at the UNESCO



PhD, il dirige actuellement l'équipe « Future of Learning and Innovation » à l'UNESCO. En plus de l'initiative « Futures of Education », des recherches récentes se sont concentrées sur les évaluations de l'apprentissage, avec la publication de « La promesse des évaluations de l'apprentissage à grande échelle : reconnaître les limites pour débloquer les opportunités».

PhD, he currently leads the "Future of Learning and Innovation" team at UNESCO. In addition to the 'Futures of Education' initiative, recent research has focused on learning assessments, with the publication of 'The Promise of Large-Scale Learning Assessments: Recognizing Limits to Unlock Opportunities'.

TEODORESCU Loredana

Responsable des affaires européennes et internationales à l'Istituto Luigi Sturzo, Fondation culturelle



PhD, responsable des affaires européennes et internationales à l'Istituto Luigi Sturzo, Fondation culturelle – Rome, Italie.

Pilote du premier livrable du projet européen Art-Connection (Etat des lieux) sur les enjeux de la dimension culturelle, dans une considération systémique (ou holistique), agissant sur un processus créatif de développement de la capacité d'agir des individus et la cohésion sociale.

PhD, responsible for European and international affairs at the Istituto Luigi Sturzo, Cultural Foundation - Rome, Italy.

Pilot of the first deliverable of the European Art-Connection project (State of the art) on the challenges of the cultural dimension, in a systemic (or holistic) consideration, acting on a creative process of development of the capacity to act of individuals and cohesion social.

TINGFANG Liu

Director of the Research Centre for the Evaluation of Chinese and Foreign Medicine.

**TRIVIÑO Iolanda**

President of CRI



Conseiller principal auprès du doyen (niveau de doyen associé) de l'institut de gestion hospitalière, Université Tsinghua en charge de la recherche scientifique et de l'organisation des cours. Professeur et superviseur des études supérieures. Directeur du Centre de recherche pour l'évaluation de la médecine chinoise et étrangère. Vice-président du Comité académique international de l'Institut de gestion hospitalière. Professeur émérite du Peking Union Medical College.

Senior Advisor to the Dean (Associate Dean level) of the Institute of Hospital Management, Tsinghua University in charge of scientific research and course organization. Professor and supervisor of graduate studies. Director of the Research Center for the Evaluation of Chinese and Foreign Medicine. Vice-president of the International Academic Committee of the Institute of Hospital Management. Professor Emeritus of Peking Union Medical College.

Fondatrice d'IFF Institute For Futures et de Valkiria Innovation Hub Talent Designer dont elle est aussi la présidente. Conférencier et créatrice de Nouvelles communautés. Présidente de la Commission Talent de 22@ network District. IESE Business School et Université de Surrey UK.

Founder of IFF Institute For Futures and Valkiria Innovation Hub Talent Designer, of which she is also the president. Speaker and creator of New Communities. President of the 22 @ network District Talent Commission. IESE Business School and University of Surrey UK.

TUCCI Giuseppina

Secretary General of the
Organising Bureau of
European School Student
Unions



Giuseppina est secrétaire générale du bureau d'organisation des syndicats d'élèves des écoles européennes et membre du comité directeur de la plate-forme d'apprentissage tout au long de la vie depuis 2017. Giuseppina est active dans les mouvements étudiants depuis plus de 10 ans en tant qu'organisatrice locale, formatrice, nationale -représentant de niveau et ardent défenseur de la représentation des apprenants dans les débats européens sur l'éducation et la formation. Au cours des 10 dernières années, Giuseppina a principalement travaillé sur l'enseignement et la formation professionnels, la justice de genre dans les établissements d'enseignement, l'autonomisation et la participation des élèves, l'apprentissage tout au long de la vie et le financement et l'évaluation de l'éducation.

Giuseppina is the Secretary General of the Organising Bureau of European School Student Unions and a member of the Steering Committee of the Lifelong Learning Platform since 2017. Giuseppina has been active in the student movements for more than 10 years as a local organiser, trainer, national-level representative, and strong advocate for learners' representation in EU debates on education and training. Over the last 10 years, Giuseppina mainly worked on Vocational Education and Training, gender justice in educational institutions, empowerment and participation of school students, lifelong learning and education funding and assessment.

VALDÉS-COTERA Raúl

Manager of the UNESCO
Global Network of Learning
Cities



Raúl Valdés-Cotera est chef d'équipe à l'Institut de l'UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie et gestionnaire du Réseau mondial UNESCO des villes apprenantes. Depuis plus de quinze ans, il travaille au sein d'organisations internationales dans le domaine des politiques publiques, de la formation tout au long de la vie et de l'éducation des adultes. Il a dirigé divers projets de recherche et de plaidoyer tels que le rapport régional sur l'éducation des adultes en Amérique latine (2007), l'évolution conceptuelle et les développements politiques dans l'apprentissage tout au long de la vie (2011), le glossaire pour l'éducation des adultes (2013), *Unlocking the Potential of Urban Communities* (2015 et 2017) et le Manuel pour l'apprentissage tout au long de la vie (2020). Avant de rejoindre l'UIL en 2008, il était directeur adjoint du Centre de coopération régionale pour l'éducation des adultes en Amérique latine et dans les Caraïbes (CREFAL). Auparavant, il a travaillé comme professeur assistant à l'Institut de technologie et d'enseignement supérieur de Monterrey. Raúl est titulaire d'un doctorat en éducation de l'Université ibéro-américaine.

Raúl Valdés-Cotera is Team Leader at the UNESCO Institute for Lifelong Learning and manager of the UNESCO Global Network of Learning Cities. For more than fifteen years, he has been working in international organisations in the field of public policies, lifelong learning and adult education. He has led various research and advocacy projects such as the Regional Report of Adult Education in Latin America (2007), the Conceptual Evolution and Policy Developments in Lifelong Learning (2011), the Glossary for Adult Education (2013), *Unlocking the Potential of Urban Communities* (2015 & 2017) and the Handbook for Lifelong Learning (2020). Before joining UIL in 2008, he was Deputy Director of the Center for Regional Cooperation for Adult Education in Latin America and the Caribbean (CREFAL). Previously to that, he worked as assistant professor in the Monterrey Institute of Technology and Higher Education. Raúl holds a doctorate in Education from the Ibero-American University.

VAN'T LAND Hilligje

Secrétaire générale de
l'Association internationale
des Universités



La Dr. van't Land sert la communauté mondiale de l'enseignement supérieur en tant que Secrétaire générale de l'Association internationale des Universités (AIU) - une ONG mondiale ayant le statut d'associé de l'UNESCO et qui célèbre cette année son 70ème anniversaire. Au cours des deux dernières décennies, elle a œuvré à renforcer le rôle clé que l'enseignement supérieur joue dans la transformation de la société. Elle supervise l'ensemble des activités de programme de l'AIU, élabore les plans stratégiques de l'Association et supervise le travail quotidien du secrétariat. Elle a positionné l'AIU comme partenaire dans le travail de l'UNESCO sur l'éducation pour le développement durable et dans l'initiative Les Futurs de l'éducation de l'UNESCO, et l'enseignement supérieur comme partie prenante clé de l'Agenda 2030 de l'ONU - Transformer notre monde. Hilligje van't Land croit fermement à l'importance de la coopération internationale et de la compréhension interculturelle et a développé de nombreux projets multilatéraux liés à l'enseignement supérieur et au-delà.

Dr. van't Land serves the global higher education community as Secretary General of the International Association of Universities (IAU) - a global NGO with UNESCO Associate Status celebrating this year 70th birthday son. Over the past two decades, she has worked to strengthen the key role that higher education plays in transforming society. She oversees all of IAU's program activities, draws up the Association's strategic plans and oversees the day-to-day work of the secretariat. She called for IAU as a partner in UNESCO's work on education for sustainable development and in UNESCO's Futures of Education initiative, and higher education as a key stakeholder in the 'UN Agenda 2030 - Transforming Our World. Hilligje van't Land strongly believes in the importance of international cooperation and intercultural understanding and has developed many multilateral projects related to higher education and beyond.

VERZOLA Monica

Member of the board of the
European Vocational Training
Association (EVTA)



Mme Monica Verzola est membre du conseil d'administration de l'Association européenne de formation professionnelle (EVTA), avec une responsabilité spécifique pour le développement du réseau, la mise en œuvre de la stratégie d'élargissement du réseau, et l'identification et la sensibilisation de nouveaux membres et partenaires potentiels pour des projets de collaboration européens. Elle contribue également activement au débat international sur la formation professionnelle et les questions liées à l'emploi, l'inclusion sociale, le développement durable en tant qu'experte de la Plateforme des associations européennes de prestataires d'EFP. Elle est déléguée du Groupe Diversité Europe / Catégorie 3 de la Commission Consultative des Mutations Industrielles (CCMI) au sein du Comité Economique et Social Européen. Parallèlement à cela, elle est également directrice commerciale du développement de la zone internationale d'ENAI NET, l'un des principaux consortiums de prestataires d'EFP dans le nord de l'Italie. Elle est titulaire d'un diplôme en sciences de l'éducation et d'un master en développement de carrière et accompagnement de carrière.

Mrs. Monica Verzola is a member of the board of the European Vocational Training Association (EVTA), with a specific responsibility for network development, implementation of the network enlargement strategy, and identification and outreach of new potential members and partners for European collaboration projects. She also actively contributes to the international debate on vocational training and the issues related to employment, social inclusion, sustainable development as expert of the Platform of European Associations of VET Providers. She is a delegate of the Diversity Europe Group/Category 3 of the Consultative Commission on Industrial Change (CCMI) in the European Economic and Social Committee. In parallel to that, she is also the Development business director of the international area of ENAI NET, one of the major consortia of VET providers in northern Italy. Her domain expertise is on lifelong learning and vocational guidance and in projects concerning Job and Employment Services for adults. She holds a Degree in Educational Science with a Master in career development and career support.

VINCENT David

Expert in the health sector and digital health.



Expert du secteur de la santé et du numérique en santé. Après avoir travaillé au ministère de la santé au niveau de la formation médicale et soignante il est devenu consultant pour le secteur hospitalier et a ensuite exercé des fonctions à responsabilité au sein de la fédération Hospitalière de France puis dans un grand groupe mutualiste de services en santé. Il est maintenant Directeur des relations publiques d'un grand éditeur en système d'information en santé.

Expert in the health sector and digital health. After working at the Ministry of Health in medical and nursing training, he became a consultant for the hospital sector and then held positions of responsibility within the Hospital Federation of France then in a large mutual group of health services. He is now the Director of Public Relations for a major health information system publisher.

VIVIER LE GOT Claude

President of the Education Federation in Europe



Claude VIVIER LE GOT est une entrepreneure de l'Éducation, spécialiste des questions d'Éducation et de Culture. Elle fonde en 1985 un Groupe international d'enseignement supérieur, l'EAC, qu'elle implante à Paris, Lyon et Shanghai. Elle crée les premiers diplômes en médiation et management des arts et de la culture qui furent tous reconnus par l'Etat et a publié des ouvrages sur les métiers du management culturel. Claude VIVIER LE GOT est élue depuis 2015 Présidente de la Fédération européenne des écoles (FEDE), une OING qui fédère un réseau de plus de 500 établissements d'enseignement supérieur et professionnel, présents dans plus de 40 pays sur 4 continents. Elle est membre du Bureau du CDPPE du Conseil de l'Europe et a été présidente de la commission Education et culture de la Conférence des OING. Elle a été distinguée chevalière dans l'ordre national du Mérite, dans l'ordre des Arts et des Lettres et dans l'ordre des Palmes académiques.

Claude VIVIER LE GOT is an Education Entrepreneur, specialist in Education and Culture issues. In 1985, she founded an international higher education group, EAC, which she established in Paris, Lyon and Shanghai. She created the first diplomas in mediation and management of arts and culture, all of which were recognized by the state, and published books on the professions of cultural management. Claude VIVIER LE GOT has been elected since 2015 President of the European Federation of Schools (FEDE), an INGO which federates a network of more than 500 higher and professional education establishments, present in more than 40 countries on 4 continents. She is a member of the Bureau of the CDPPE of the Council of Europe and was chair of the Education and Culture Committee of the Conference of INGOs. She has been awarded a knight in the National Order of Merit, in the Order of Arts and Letters and in the Order of Academic Palms.

WAELES Patrick

Expert Learning Territories
and Organizations



Sociologue – Diplômé de l'IEDES (Institut d'Etudes du Développement Economique et Social – Doctorat 3^{ème} cycle - Université Panthéon-Sorbonne) / Directeur Général de l'IRFASE (Institut de Recherche et de Formation à l'Action Sociale de l'Essonne – Grand Paris Sud) - 1991/2012 / Associé à la création et la mise en œuvre du DESS (master 2) « Conseil aux collectivités territoriales en matière de politique de développement (Université Sorbonne Paris Nord) - 1979/1999 / Vice-président du CMAtlv en charge des « Territoires Apprenants tout au long de la vie » / Vice-président de l'AFREF (Association Française de Réflexion et d'Echanges sur la formation) / Vice-président du Conseil Economique Social et Environnemental du Département de l'Essonne – responsable de la Commission « Démocratie et Développement Humain ».

Sociologist - Graduated from IEDES (Institute of Economic and Social Development Studies - 3rd cycle Doctorate - Panthéon-Sorbonne University) / Director General of IRFASE (Institute for Research and Training in Social Action of Essonne - Grand Paris Sud) - 1991/2012 / Associated with the creation and implementation of the DESS (master 2) "Advice to local authorities on development policy (Sorbonne Paris Nord University) - 1979/1999 / Vice-president of the CMAtlv in charge of "Lifelong Learning Territories" / Vice-president of AFREF (French Association for Reflection and Exchange on training) / Vice-president of the Economic, Social and Environmental Council of the Department of 'Essonne - head of the "Democracy and Human Development" Commission.

WANG Chen

Vice President of the Chinese
Academy of Engineering



Représente l'académie chinoise des ingénieurs et l'académie chinoise des sciences médicales. Expert en médecine pulmonaire et des soins intensifs, membre de l'académie chinoise d'ingénierie, membre étranger de l'académie américaine de médecine nationale, membre du département scientifique de l'académie chinoise des sciences médicales, vice- président de l'académie chinoise d'ingénierie, président de l'académie de médecine de la peking union medical college, directeur du centre national de recherche clinique respiratoire et membre de la réserve nationale d'experts pour la vulgarisation des sciences de la santé.

Represents the Chinese Academy of Engineering and the Chinese Academy of Medical Sciences. Expert in pulmonary and critical care medicine, member of the Chinese Academy of Engineering, foreign member of the American National Academy of Medicine, member of the Scientific Department of the Chinese Academy of Medical Sciences, vice president of the Chinese Academy of Engineering, president of the Peking Union Medical College, director of the National Respiratory Clinical Research Center, and member of the National Reserve of Experts for Health Science Extension.

WINTER Camilla

Member of the EARLALL Board



Camilla est une coordinatrice internationale avec 25 ans d'expérience au niveau local et régional, principalement dans le domaine de l'éducation. Elle a également acquis de l'expérience dans les domaines de différents programmes de l'UE et dans la direction de cours et d'ateliers de formation de l'UE. Elle est l'un des ambassadeurs EPALE en Suède et membre de l'équipe nationale d'experts ECVET. En outre, elle est experte externe pour le programme Erasmus+ à l'AN en Suède. Camilla est titulaire d'un master en germanistique de l'université de Hambourg et a suivi des cours de formation sur les TIC à l'université de Borås.

Camilla is an International Coordinator with 25 years of experience at local and regional level, mainly in the field of education. She has further experiences in the areas of different EU programs and leading EU training courses and workshops. She is one of the EPALE Ambassadors in Sweden and a member of the national ECVET Expert Team. Furthermore, she is an External Expert for the Erasmus+ Programme at the NA in Sweden. Camilla holds a Master degree in Germanistik at the University Hamburg and has followed training courses on ICT by the University of Borås.

XHOMAKI Brikena

Director of the Lifelong Learning Platform - European Civil Society for Education



Brikena Xhomaqi est directrice de la plate-forme d'apprentissage tout au long de la vie - Société civile européenne pour l'éducation (anciennement EUCIS-LLL) depuis 2016. La plate-forme LLL représente plus de 40 réseaux européens de la société civile dans le domaine de l'éducation de la petite enfance à l'éducation des adultes, y compris l'éducation formelle, les prestataires et les apprenants de l'apprentissage non formel et informel. Elle est co-présidente du Groupe de liaison du Comité économique et social européen de la société civile depuis janvier 2020 et membre du Comité directeur de la société civile Europe depuis 2017 et membre du Conseil consultatif de l'Association Hub Belgium. Elle est l'ancienne chef de bureau de l'Union européenne des étudiants (ESU) et directrice du réseau des étudiants Erasmus (ESN). Elle a été active dans la société civile dès son plus jeune âge en tant que représentante élue de différents corps étudiants scolaires et universitaires.

Brikena Xhomaqi is the Director of the Lifelong Learning Platform - European Civil Society for Education (former EUCIS-LLL) since 2016. The LLL Platform represents over 40 European wide civil society networks in the field of education from early childhood to adult education, including formal, non-formal and informal learning providers and learners. She is the co-chair of the European Economic and Social Committee Liaison Group of Civil Society since January 2020 and a member of the Civil Society Europe Steering Committee since 2017 and the Advisory Board member of Association Hub Belgium. She is the former Head of Office of the European Students' Union (ESU) and Director of the Erasmus Student Network (ESN). She was active in civil society from early ages as an elected representative of different school and university student bodies.