

SOFT SKILLS & EMPOWERMENT

Design for Change débarque au Luxembourg avec sa mentalité « I CAN »

Design for Change (DfC), mouvement né en Inde et mis en place par près de 300.000 écoles dans 34 pays du monde, travaille selon une démarche inspirée du « design thinking ». *DfC* contribue à développer les « soft skills » et vise à donner aux enfants et aux jeunes le pouvoir de dire « I CAN ».

Méthode ludique, *DfC* les habilite à découvrir leur impact sur le monde qui les entoure. Elle les aide à créer et à développer des solutions à des problèmes qu'ils rencontrent dans leur quotidien. Ainsi, ils prennent confiance en leurs capacités et se rendent compte du rôle actif qu'ils peuvent jouer dans la société (« empowerment »).

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	2
I) Les défis de l'école d'aujourd'hui	3
a) Le métier d'enseignant	3
b) Le métier d'élève	3
II) Les « soft skills » – personnalités « fortes » avec habiletés « soft »	5
a) Les « soft skills », compétences profondément humaines	5
b) Les « soft skills », compétences parfaitement mesurables	6
III) <i>Design for Change</i>	7
a) La naissance du « I CAN »	7
b) La méthode « design thinking »	7
c) Les outils	8
d) Les impacts	8
IV) Le rôle de UP_FOUNDATION	9

Introduction

Aller à l'école est devenu naturel, peu importe le statut social et le sexe. Dans nos régions, tous les enfants ont accès à l'éducation, et même gratuitement. Ce qui semble évident de nos jours ne l'a pas toujours été. Dans le temps, l'éducation était un privilège réservé à une certaine classe sociale qui avait le droit d'acquérir la « sainte trinité » des compétences, à savoir : lire, écrire et compter et ainsi accéder au privilège des travaux intellectuels.

Depuis, beaucoup a changé. Le monde et la société ont changé, et avec eux, l'éducation. Déjà en 1916, le psychologue et philosophe américain, John Dewey, affirmait : « Si nous enseignons aujourd'hui comme nous l'avons fait hier, nous volons le futur de nos enfants ».¹ Plus d'un siècle plus tard, Sir Ken Robinson, auteur et expert en éducation, définit le but de l'éducation comme suit : « permettre aux apprenants de comprendre le monde qui les entoure pour qu'ils puissent devenir des individus comblés et des citoyens actifs et compatissants ».²

Pour Robinson le rôle de l'école ne se limite pas à la divulgation des savoirs fondamentaux ; d'autant plus que ceux-ci sont aujourd'hui à « portée de doigt »³, accessibles à tous et à tout moment car la révolution digitale bat son plein. Il place l'individu au centre des apprentissages et refuse le formatage des élèves en une masse homogène (tous apprennent au même rythme, au même moment, à la même cadence et avec la même ferveur).

Or, l'homogénéité n'existe pas : les mots d'ordre d'aujourd'hui sont multiculturalisme et plurilinguisme ; phénomènes particulièrement prononcés au Luxembourg où le pourcentage d'étrangers atteint les 60%. Cette diversité est une richesse et une plus-value certaine mais elle donne du fil à retordre à l'école. « L'intelligence humaine n'est pas marquée par sa capacité de se conformer mais elle se caractérise par sa diversité. »⁴

Jérémy Lamri, entrepreneur, cofondateur de Monkey tie, du Lab RH et du Hub France IA et dirigeant du Pôle Recherche & Innovation de JobTeaser, leader européen de l'emploi et de l'orientation des jeunes, l'explique ainsi : « Le monde change, il faut choisir de quel côté on se place ».⁵

Quel est donc le côté où l'école devrait se placer ? Quel est le rôle et le but de l'éducation de nos jours et quels sont les défis auxquels elle doit faire face ?

¹John Dewey, *Democracy and education*, Macmillan Company, New York, 1916, p.167:

If today we teach how we taught yesterday, we rob the future of our children.

² Sir Ken Robinson, „Revolutionizing Education from the Ground Up“, TopHat, 14.01.2019

<https://www.youtube.com/watch?v=a76CGdriu2E>, consulté le 15.10.2019

The Aim of Education : To enable students to understand the world around them so that they can become fulfilled individuals and active compassionate citizens.

³ Petite Poucette, Michel Serres

⁴ Human intelligence isn't marked by conformity but it is characterized by diversity. Sir Ken Robinson,

„Revolutionizing Education from the Ground Up“, TopHat, 14.01.2019

<https://www.youtube.com/watch?v=a76CGdriu2E>, consulté le 15.10.2019

⁵ Jérémy Lamri, « Quelles sont les compétences indispensables au XXIème siècle ? », WikiStage, ANAJ – IHEDN, 19.02.2016 https://www.youtube.com/watch?v=-dx_c2Yn1, consulté le 15.10.2019

I) Les défis de l'école d'aujourd'hui

Étudier au XXI^e siècle signifie se mettre en relation et en contexte avec tout le savoir qu'on accumule. Le défi de l'école d'aujourd'hui est donc de trouver le juste équilibre entre le savoir et le savoir-être : il est ainsi devenu aussi important de poser les bonnes questions que d'avoir les bonnes réponses.

Puisque l'intelligence artificielle dépasse l'homme en capacité et en vitesse, nous serions bien avisés de développer nos forces qui nous distinguent en tant qu'êtres humains : à savoir l'empathie, l'imagination, la capacité de coopérer et de projeter.

a) Le métier d'enseignant

Enseigner au XXI^e siècle relève également du défi. L'enseignant d'aujourd'hui n'est plus seulement transmetteur de savoirs, mais également accompagnateur, éducateur, coach et accumule bien d'autres tâches au cours de son parcours professionnel.

Soucieux de boucler ses programmes scolaires, il/elle doit également accompagner ses élèves pour en faire des citoyen(ne)s instruit(e)s et éclairé(e)s. Par ailleurs, l'hétérogénéité croissante des élèves dans les classes lui donne du fil à retordre. Comment encore trouver le temps et l'énergie de se pencher sur les « soft skills », ces compétences « informelles » qui sont de plus en plus exaltées ?

b) Le métier d'élève

Étudier au XXI^e siècle signifie s'armer pour sortir du lot. Il y a une génération, l'obtention d'un diplôme était l'assurance d'avoir un travail stable. Aujourd'hui, toujours plus de jeunes possèdent un diplôme. Ainsi, une étude d'Eurostat révèle que le pourcentage des diplômés de l'enseignement supérieur au Luxembourg a bien plus que doublé en l'espace de 16 ans ; le taux étant passé de 23,6% en 2002 à 56,2% en 2018.⁶ Dès lors, il faut se démarquer pour avoir des chances sur le marché du travail. Le diplôme devient un minimum requis, c'est la clé pour chercher un emploi, mais pas le facteur déterminant pour l'avoir.

Dans sa thèse « *Les compétences du 21^e siècle - Comment faire la différence ?* »⁷, Jérémy Lamri avance la théorie des « quatre C » : Créativité, esprit Critique, Coopération et Communication, qui prennent petit à petit le pas sur les compétences techniques. « Ces compétences sont en quelque sorte les bases de l'intelligence collective, mais également de

⁶ <http://luxembourg.public.lu/fr/actualites/2014/04/11-diplomes/index.html>, consulté le 03.11.2019 et <http://www.lessentiel.lu/fr/luxembourg/story/le-luxembourg-parmi-les-pays-les-plus-diplomes-13044182>, consulté le 03.11.2019

⁷ Jérémy Lamri, *Les compétences du 21^e siècle - Comment faire la différence ?*, éditions Dunod, 2018

la performance professionnelle d'aujourd'hui et surtout de demain, sur les activités mentales. Il y a aussi une méta-compétence, la capacité à apprendre, qui est fondamentale. »⁸

Ainsi, de plus en plus d'employeurs cherchent des personnalités « fortes » avec des habiletés « soft ». Cela n'est pourtant pas acquis au cours du parcours scolaire. Si ces compétences « informelles » semblent dès lors cruciales pour réussir au XXI^e siècle, elles sont quasi absentes des programmes scolaires.

⁸ Jérémy Lamri avec Natasha le Jort - entretien, « Les compétences du 21^e siècle », *La nouvelle vie professionnelle*, publié le 16.01.2019, <https://www.nouvelleviepro.fr/actualite/697/les-competences-du-21e-siecle-interview-de-jeremy-lamri>, consulté le 15.10.2019

II) Les « soft skills » – personnalités « fortes » avec habiletés « soft »

a) Les « soft skills », compétences profondément humaines

Les « soft skills » sont des qualités souvent associées au domaine de l'intelligence émotionnelle. Fabrice Mauléon, expert en innovation et digital ainsi qu'en « design thinking » remarque : « Ce sont des caractéristiques personnelles qui permettent d'interagir de manière efficace et harmonieuse avec d'autres personnes, ce sont des compétences qui relèvent plus de la personnalité, et qui dépendent (si vous voulez faire un parallèle) plus du cerveau droit que du cerveau gauche (cerveau gauche plus analytique et cerveau droit plus intuitif). ... »⁹

La notion de « soft skills » ou « compétences informelles » joue l'antagoniste de la notion « hard skills » qui, elle, désigne des compétences « formellement démontrables, nées d'un apprentissage technique, souvent d'ordre académique et dont la preuve est apportée par l'obtention de notes, de diplômes, certificats. Face à ces « hard skills », palpables, les « soft skills » sont plus diffuses et informelles, d'où leur qualificatif de « soft »¹⁰.

Les chercheurs et spécialistes dans le domaine de l'éducation comme François Taddei, Reinhard Kahl et Will Richardson, pour n'en nommer que quelques-uns, soulignent depuis un moment l'importance de ces compétences. Elles sont également reconnues par l'OCDE qui stipule dans *Education 2030* : « Nous avons identifié trois catégories de compétences additionnelles, les "Transformative Competencies", qui ensemble adressent le besoin croissant des jeunes d'être innovants, responsables et conscients : Création de nouvelle valeur, réconciliation de tensions et dilemmes, prise de responsabilité ».¹¹

A l'heure du digital, finie l'ère des têtes bien pleines. En cette période d'immense basculement, où l'ordinateur est en train de dépasser le cerveau humain, de stocker un nombre toujours plus croissant d'informations,¹² de s'auto-instruire, l'homme est contraint de se baser sur ses forces pour garder sa supériorité. Pour se faire valoir, il doit se tourner vers ce que l'ordinateur est incapable de faire et d'apprendre. Il doit se concentrer sur le « profondément humain ».

Et, ce sont justement ces compétences profondément humaines, qui ont toujours fait la force de l'homme ; l'homme est prédisposé à coopérer, communiquer, évaluer et trouver de nouvelles solutions. Nous avons toutes les dispositions pour développer ces compétences, mais elles doivent être cultivées pour qu'elles arrivent à éclosion. La fameuse phrase de Montaigne, « mieux vaut une tête bien faite qu'une tête bien pleine »¹³, n'a jamais été aussi actuelle qu'aujourd'hui.

⁹ <https://miss-mooc.paris/2016/11/25/soft-skills-vs-hard-skills-queelles-sont-les-competences-de-demain>, consulté le 02.11.2019

¹⁰ <https://www.innovation-pedagogique.fr/article1087.html>, consulté le 05.11.2019

¹¹ OECD, "The future of education and skills", *Education 2030*

[https://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20\(05.04.2018\).pdf](https://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20(05.04.2018).pdf) [we have] identified three further categories of competencies, the "Transformative Competencies", that together address the growing need for young people to be innovative, responsible and aware: Creating new value, reconciling tensions and dilemmas, taking responsibility

¹² Leon Windscheid, künstliche Intelligenz <https://www.spiegel.de/video/leon-windscheids-videoblog-kuenstliche-intelligenz-video-99023176.html>, consulté le 02.11.2019

¹³ Michel Montaigne, *Essais*, I, 26, « De l'institution des enfants. », Simon Millanges, Bordeaux, 1582

b) Les « soft skills », compétences parfaitement mesurables

De par leur caractère perméable, les « soft skills » influent sur toute la personnalité. En laissant aux enfants la liberté d'être eux-mêmes et à force de cultiver leur individualité, ils sont stimulés à se dépasser. La motivation qui est générée est contagieuse – et mesurable. Une recherche faite par le Stanford Research Institute International et la Carnegie Mellon Corporation a démontré que 75% du succès au travail dépend, à long terme, des « soft skills », alors qu'uniquement 25% dépendent du savoir technique.¹⁴

Robinson affirme que tous les enfants ont une motivation intrinsèque qui les pousse à vouloir apprendre. Taddei, ingénieur chercheur en génétique et éducation, explique : « Nous sommes tous chercheurs, il faut donner aux enfants les conditions et les matériaux pour explorer le monde ».¹⁵ Selon lui, les enfants sont curieux de naissance et il s'agit de stimuler et de guider cette curiosité. L'idée serait donc de donner plus de liberté aux enfants, de briser les chaînes d'une éducation trop figée et de leur donner une part d'autonomie. Selon Ken Robinson, « il faut les éveiller à ce qu'ils ont à l'intérieur d'eux-mêmes »¹⁶ au lieu de les noyer dans l'information et un enseignement trop impersonnel.

Pour cela, l'enseignant qui stimulerait ces compétences favoriserait le développement personnel de ses élèves. Et Lamri de souligner : « On apprend mieux quand on aime »¹⁷. Lorsqu'on change l'attitude des élèves envers l'éducation et qu'on parvient à les faire découvrir leur esprit d'explorateur inné, on améliore également leurs performances scolaires.

Quelques écoles se sont lancées dans cette démarche ; le résultat est sans appel : les enfants qui sortent de ces écoles ont autant de connaissances techniques que leurs camarades du même âge mais font preuve de compétences humaines beaucoup plus développées.

Et il y a d'autres moyens de cultiver les « soft skills » sans devoir apporter des changements aux programmes scolaires. Depuis de nombreuses années, la pédagogie de projet a fait son entrée dans les établissements scolaires : beaucoup d'écoles consacrent une partie de leur temps à l'élaboration de projets interdisciplinaires où les savoirs techniques acquis sont appliqués de manière concrète et collaborative. Ces moments privilégiés nécessitent une grande préparation de la part des enseignants et des élèves, et il manque souvent des modes d'emploi pour guider les élèves afin de mener à bien les projets initiés.

Design For Change est une méthode qui a fait ses preuves depuis une dizaine d'années à travers le monde ; elle guide l'enseignant(e) et l'élève dans leur cheminement à travers une structure de projet bien définie et prête à l'emploi, inspirée du « design thinking ». Elle est adaptée à chaque élève et lui inculque la force de croire en ses capacités et le pouvoir d'être acteur de ses apprentissages.¹⁸

¹⁴ <https://www.edgepointlearning.com/blog/train-for-soft-skills/> et <https://www.amanet.org/articles/the-hard-truth-about-soft-skills/>

¹⁵ François Taddei dans : Judith Grumbach, *Une idée folle*, Horizons productions, Kamea Meah Film, 79min.

¹⁶ We should be waking them up to what they have inside of themselves. Sir Ken Robinson, « RSA Animate : Changing Education Paradigms », The RSA, 14.10.2010, <https://www.youtube.com/watch?v=zDZFcdGpL4U>, consulté le 15.10.2019

¹⁷ Jérémy Lamri, « Les compétences du 21e siècle », Conférences des grandes écoles (CGE), 10.10.2019 <https://www.youtube.com/watch?v=vlGxYoP7YvE>, consulté le 15.10.2019

¹⁸ Empowerment : Oxford Learner's Dictionaries: "The act of giving somebody more control over their own life or the situation they are in."

III) *Design for Change*

Design for Change (DfC), mouvement né en Inde et mis en place par près de 300.000 écoles dans 34 pays du monde, travaille selon une démarche inspirée du « design thinking ». Il contribue à développer les « soft skills » et vise à donner aux enfants et aux jeunes le pouvoir de dire « I CAN ». Méthode ludique, *DfC* les habilite à découvrir leur impact sur le monde qui les entoure. Elle les aide à créer et à développer des solutions à des problèmes qu'ils rencontrent dans leur quotidien, et, à s'engager et agir de manière structurée. Ainsi, ils prennent confiance en leurs capacités et se rendent compte du rôle actif qu'ils peuvent jouer dans la société (« empowerment »).

a) La naissance du « I CAN »

Tout commence par Kiran Bir Sethi. Jeune mère, designer de profession, elle a observé ses enfants dès leur plus jeune âge et remarqué qu'ils franchissent des barrières, apprennent à marcher, à parler, à faire des fautes, s'obstinent à progresser par leur propre force, ont une soif d'apprendre et une force d'avancer et de croire en soi. Or, ces atouts de la petite enfance se sont amenuisés dès leur rentrée à l'école. Kiran crée alors la Riverside School en 2001.

b) La méthode « design thinking »

Le « design thinking » est « un mode d'application des outils de conception utilisés par les designers pour résoudre une problématique d'innovation, par une approche multidisciplinaire centrée sur l'humain »¹⁹, précise Banny Banerjee, directeur et professeur à l'école de design de l'Université de Stanford. Il s'agit d'une méthode qui veut mener à la résolution de problèmes et à la création de nouvelles idées en s'appuyant sur l'empathie, la créativité, la co-création, l'itération et le droit à l'erreur.

La méthode a été formalisée en 1980 à l'université de Stanford et se base sur l'hypothèse suivante : Pour une meilleure résolution d'un problème, il faut des experts de différents domaines qui coopèrent pour formuler une problématique précise en respectant les besoins et les motivations des personnes concernées. Après avoir formulé la problématique, ils développent le concept innovateur en suivant des étapes bien définies.

Le « design thinking » combine la pensée analytique et la pensée intuitive. Ce n'est pas un processus linéaire avec un début et une fin, mais un ensemble de pensées qui s'entrecroisent pour converger vers une solution qui combine toutes les facettes. Le « design thinking » place l'être humain au centre du questionnement. Cela ne transforme pas tout le monde en designer, mais propage la mentalité des designers : aller vers l'impossible en ayant recours à sa créativité, aller vers l'inconnu avec curiosité et confiance, sans avoir peur de tester de nouvelles approches.

¹⁹ Banny Banerjee, Professor of the Practice, Stanford University; Director Stanford ChangeLabs

c) Les outils ²⁰

Les outils proposés par *Design for Change* s'inspirent du « design thinking » adapté aux besoins de l'enseignement. La mentalité « I CAN » (« empowerment ») est déployée à travers un projet initié par les apprenants. La méthode à suivre est bien définie et se fait en quatre étapes : ressentir, imaginer, faire, partager.²¹ Elle est adaptée à tous les enfants ; elle est parfaitement adaptée à être mise en œuvre dans les classes les plus hétérogènes.

1. **Ressentir** : Les enfants sont d'abord invités à observer le monde qui les entoure pour identifier un problème qui les touche, une situation qu'ils souhaiteraient améliorer. Ils approfondissent leur connaissance de la problématique choisie afin de proposer des solutions pertinentes.
2. **Imaginer** : Place à la créativité collective pour imaginer des idées d'actions concrètes, et en sélectionner une à réaliser ensemble.
3. **Faire** : C'est ensuite l'heure de se confronter à la réalité. Sens pratique et ingéniosité collective seront nécessaires pour concrétiser les idées retenues avec un minimum de moyens.
4. **Partager** : Dernière étape : les enfants reviennent sur l'expérience vécue, font le bilan des apprentissages et préparent un événement de restitution avec les parents, les habitants du quartier, le reste de l'école ou encore avec le réseau *Design for Change*.

d) Les impacts

Les impacts d'un projet DFC s'articulent sur deux niveaux : le niveau sociétal ainsi que le niveau personnel. Au niveau sociétal, l'effet d'un projet DFC sur l'entourage est immédiat. Puisque lors d'un projet DFC les enfants doivent identifier une problématique qui les touche au quotidien et essayer de la résoudre, le résultat du projet venu à terme profite à la société et améliore ce qui a été identifié comme problématique.

Au niveau personnel, l'impact de la méthode est encore plus fort. L'idée de départ, d'infecter les enfants du virus « I CAN » porte alors ses fruits. Les enfants sont invités à s'autoévaluer tout au long du parcours et les résultats sont positifs : à la fin des projets les élèves font preuve de plus de confiance en leurs capacités. Ainsi, plus de 90% des élèves affirment avoir appris à faire une réflexion se basant sur l'empathie, plus de 75% sont satisfaits de leur collaboration, de la documentation, présentation et communication. Les enseignants témoignent d'un changement tangible de leurs élèves en termes de motivation, de coopération et de capacité à formuler des idées.

²⁰ Tels que décrits par SynLab, Bâtisseurs de Possibles, trouvé sur <http://reseau.batisseursdepossibles.org/dispositif/la-demarche-batisseurs-de-possibles/>, consulté le 07.10.2019

²¹ Feel, Imagine, Do, Share

IV) Le rôle de UP_FOUNDATION

Le projet *DfC* s'inscrit parfaitement dans la philosophie de UP_Foundation. Férés de coopération et toujours à la recherche d'idées innovantes pour faire avancer l'éducation, nous avons été séduits par la philosophie *DfC*, basée sur les compétences de l'intelligence émotionnelle et couplée à l'approche pragmatique du « design thinking ». Par ailleurs, s'appuyant sur un de nos quatre domaines d'activité principal, le réseautage, nous sommes motivés à faire partie d'un réseau international innovant et précurseur.

Convaincus de l'effet « empowerment » de la mentalité « I CAN », nous avons planifié plusieurs événements d'ici jusqu'au mois de février 2020 pour promouvoir *Design for Change* au Luxembourg : une semaine d'information, qui se déroulera du 11 au 15 novembre 2019 dans notre Espace Armand Delvaux, 29, rue Dicks à Esch-sur-Alzette avec une exposition du matériel didactique. Le moment clé de cette semaine sera un workshop en compagnie de Katarina Kordulakova de SynLab (*DfC* France), le mardi 12 novembre 2019 de 17h à 20h. Lors de cet échange, Katarina Kordulakova, également une des auteures du matériel didactique « Bâtisseurs de Possibles », parlera de la mentalité « I CAN », du réseau et des projets *DfC* français ainsi que du matériel didactique.

Kiran Bir Sethi affirme que l'énergie de *DfC* est contagieuse²². Dans cet esprit, nous organiserons un workshop de deux jours les 17 et 18 janvier 2020 (sur inscription), également avec Katarina Kordulakova. Et, finalement, la convention qui marquera le début de notre collaboration de deux ans avec *Design for Change* sera signée le 12 février 2020 lors d'une soirée animée.

© UP_FOUNDATION 11/2019
Texte: Liz Kremer-Rauchs, Frauke Brodd
Assistance: Sophie Lammar
www.upfoundation.lu
info@upfoundation.lu

²² https://www.ted.com/talks/kiran_bir_sethi_teaches_kids_to_take-charge?language=fr, consulté le 02.11.2019