



Direction générale de l'éducation et de la culture
Direction générale de l'emploi et des affaires sociales

FR

NC-41-01-785-FR-C

Un Espace Européen de l'Éducation et de la Formation tout au long de la Vie



OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
L-2985 Luxembourg

ISBN 92-894-3214-4



9 789289 432146 >

Commission européenne



La publication «Un espace européen d'éducation et de formation tout au long de la vie» se compose de deux parties:

1. la communication de la Commission adoptée le 21 novembre 2001: «Réaliser un espace européen de l'éducation et de formation tout au long de la vie» (COM (2001) 678 final) (ci-après dénommée «la communication»);

2. «L'éducation et la formation tout au long de la vie - pratiques et indicateurs», qui repose sur le document de travail des services de la Commission (28 novembre 2001) intitulé «L'éducation et la formation tout au long de la vie - pratiques et indicateurs» (SEC (2001) 1939). Cette partie de la publication contient des informations supplémentaires concernant la communication et se compose de trois parties. La section 1 apporte d'autres informations sur la mise au point d'indicateurs pouvant être utilisés pour suivre la mise en oeuvre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie en Europe. La section 2 présente une sélection d'exemples de pratiques de l'éducation et de la formation tout au long de la vie en Europe dans les mêmes domaines prioritaires que ceux évoqués dans la communication. Enfin, la section 3 commente (avec plus de détails que dans la communication) deux importants instruments au service de l'éducation et de la formation tout au long de la vie: les organisations apprenantes et les centres locaux d'acquisition de connaissances.

**Un Espace Européen de
l'Education et de la Formation
tout au long de la Vie**

PREFACE

L'importance de l'éducation et de la formation tout au long de la vie en Europe ne peut être sous-estimée. Nos performances économiques sont de plus en plus tributaires d'une main-d'œuvre très qualifiée, capable de s'adapter aux nouvelles technologies et aux nouvelles méthodes de travail. Notre aptitude à fonctionner comme une société tolérante, démocratique, exige de promouvoir activement la citoyenneté et l'égalité des chances. Chacun d'entre nous, en déterminant notre propre existence et le monde dans lequel nous vivons, doit s'efforcer d'acquérir de nouvelles connaissances en permanence, afin que nous puissions choisir en connaissance de cause et saisir les possibilités offertes par la société d'aujourd'hui, fondée sur la connaissance.



Viviane Reding,
*commissaire chargée
de l'éducation
et de la culture*

La publication «Un espace européen d'éducation et de formation tout au long de la vie» place, à juste titre, l'éducation et la formation tout au long de la vie au premier rang des préoccupations politiques tant nationales que communautaires. Elle est l'aboutissement d'un débat à l'échelle européenne, auquel ont participé des responsables politiques, des experts, des professionnels et les citoyens eux-mêmes. Elle expose en termes clairs la manière dont une approche intégrée peut et sera mise au point, approche accordant un rôle central à l'apprenant et garantissant l'accès de tous à l'éducation et à la formation tout au long de la vie.



Anna Diamantopoulou,
*commissaire chargée
de l'emploi et des
affaires sociales*

Le renforcement des qualifications et des compétences dans la nouvelle économie en Europe exige une réorientation de la politique vers un accroissement de l'investissement dans le capital humain ainsi que de la participation à l'éducation et à la formation tout au long de la vie professionnelle. Les systèmes d'éducation et de formation doivent devenir plus prompts à s'adapter aux besoins du marché du travail. Pour ne pas se laisser distancer par le progrès technologique, la mondialisation, le vieillissement de la population et les nouvelles pratiques commerciales, il convient d'accorder une attention particulière à la formation sur le lieu de travail, composante importante de notre stratégie en faveur de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

Le processus d'éducation et de formation tout au long de la vie contribue de façon déterminante à l'entrée sur le marché du travail et à la réintégration de celui-ci, ainsi qu'à la mobilité professionnelle. En outre, il constitue un outil permettant aux entreprises et aux travailleurs d'anticiper les mutations industrielles et de réussir à s'y adapter. Bref, il est indispensable à la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Les gouvernements doivent déployer de plus amples efforts en vue d'encourager l'éducation et la formation tout au long de la vie, notamment dans les entreprises, s'ils veulent manifester une réelle volonté d'atteindre les objectifs de Lisbonne en matière d'emploi.

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur Internet via le serveur Europa (<http://europa.eu.int>)

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2002

ISBN 92-894-3214-4

© Communautés européennes, 2002

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Imprimé en Belgique

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE

Sommaire

PARTIE 1 Communication de la Commission «Réaliser un espace Européen de l'Éducation et de la Formation tout au long de la vie»

	Résumé	9
1 	INTRODUCTION	13
1 1	Contexte	13
1 2	La consultation à l'échelle européenne	15
1 3	Un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie	16
1 4	Qu'entend-on par éducation et formation tout au long de la vie?	17
1 5	Structure du document	18
2 	DES STRATÉGIES COHÉRENTES ET GLOBALES EN MATIÈRE D'ÉDUCATION ET DE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	19
3 	ACTIONS PRIORITAIRES	27
3 1	Valoriser l'éducation et la formation	27
3 2	Information, orientation et conseil	31
3 3	Investir du temps et de l'argent dans l'éducation et la formation	33
3 4	Rapprocher les offres d'éducation et de formation des apprenants	36
3 5	Compétences de base	40
3 6	Pédagogies novatrices	42
4 	FAIRE AVANCER L'ÉDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	45
4 1	Un cadre pour l'éducation et la formation tout au long de la vie	45
4 2	Capitaliser sur l'acquis au niveau européen	47
4 3	Indicateurs	48
4 4	Maintenir l'élan	49
5 	PROCHAINES ÉTAPES	51

ANNEXES ET NOTES

Annexe 1 – Propositions en matière de recherche et d'évaluation
Annexe 2 – Glossaire

PARTIE 2 Éducation et Formation tout au long de la Vie Indicateurs et Pratiques

1 	LES INDICATEURS DE L'ÉDUCATION ET DE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	71
1 1	Introduction	71
1 2	Mise au point d'indicateurs	73
1 3	Ressources	81
1 4	Conclusions	82
2 	L'ÉDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE EN PRATIQUE	85
2 1	Valoriser l'éducation et la formation	86
2 2	Information, orientation et conseil	87
2 3	Investir du temps et de l'argent dans l'éducation et la formation	89
2 4	Rapprocher les offres d'éducation et de formation des apprenants	90
2 5	Compétences de base	95
2 6	Pédagogies novatrices	97
3 	ORGANISATIONS APPRENANTES ET CENTRES LOCAUX D'APPRENTISSAGE	103
	RÉFÉRENCES ET NOTES	107



PARTIE 1

Communication de la Commission

Réaliser un espace européen^{de} l'éducation et
de la formation tout au long de la vie

*«Si tu veux une année de prospérité, cultive du riz.
Si tu veux dix années de prospérité, cultive des arbres.
Si tu veux cent ans de prospérité, éduque des hommes»*

Proverbe chinois : Guanzi (environ 645 avant J.C.)

RÉSUMÉ

Le Conseil européen de Feira de juin 2000 a invité les Etats membres, le Conseil et la Commission à «définir des stratégies cohérentes et des mesures pratiques pour rendre l'éducation et la formation tout au long de la vie accessibles à tous», et ce dans leurs sphères de compétence respectives. Ce mandat confirme le rôle prépondérant joué par l'éducation et la formation tout au long de la vie dans la stratégie établie à Lisbonne visant à faire de l'Europe l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde.

La présente Communication place les individus au centre de ses préoccupations. Plus de 12 000 citoyens ont contribué à la consultation lancée sur la base du Mémorandum de la Commission sur l'éducation et la formation tout au long de la vie présenté au mois de novembre de l'année dernière. Les réactions suscitées par ce document n'ont que trop souligné l'ampleur des défis qui nous attendent. En raison des changements économiques et sociaux liés à la transition vers une société fondée sur la connaissance, l'Union européenne et ses citoyens se trouvent à la fois en face d'opportunités – en termes de nouvelles possibilités de communication, de voyages, de travail, et de risques – et notamment en termes d'inégalités et d'exclusion sociale. La portée de ces changements nécessite une approche radicalement nouvelle. De plus, le climat économique actuel incertain souligne encore davantage l'importance de l'éducation et la formation tout au long de la vie. Les politiques et les institutions traditionnelles sont de moins en moins à même à responsabiliser les citoyens afin qu'ils puissent faire face de manière proactive aux défis liés à la mondialisation, à l'évolution démographique, à la technologie numérique et à la dégradation de l'environnement. Pourtant, l'avenir de l'Europe dépend en premier lieu des citoyens, de leurs connaissances et de leurs compétences.

Un espace européen de l'éducation et de formation tout au long de la vie

La présente Communication contribue à l'établissement d'un **espace européen d'éducation et de formation tout au long de la vie** visant, d'une part, à responsabiliser les citoyens de manière à ce qu'ils puissent passer librement d'un environnement d'apprentissage, d'un emploi, d'une région ou d'un pays à un autre afin d'utiliser au mieux leurs connaissances et leurs compétences et, d'autre part, à permettre à l'Union européenne et aux pays candidats d'atteindre leurs objectifs en termes de prospérité, d'inclusion, de tolérance et de démocratie.

Ce développement sera facilité à travers le regroupement, dans le **cadre d'éducation et de formation tout au long de la vie** l'éducation et la formation, ainsi que les éléments importants des processus, stratégies et plans établis au niveau européen dans les domaines de la jeunesse, de l'emploi, de l'inclusion sociale et de la recherche. Il ne s'agit pas de créer un nouveau processus ou d'harmoniser les lois et les règles, mais plutôt d'utiliser de manière plus cohérente et rationnelle les instruments et les ressources existants, y compris au travers de la méthode ouverte de coordination. Afin d'atteindre l'objectif fixé par Lisbonne d'une société fondée sur la connaissance, des liens étroits seront établis entre l'espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et l'espace européen de la recherche, notamment dans l'objectif d'accroître l'intérêt des jeunes pour les carrières scientifiques et technologiques.

Qu'entend-on par l'éducation et formation tout au long de la vie?

Les réponses à la consultation sur le Mémoire ont souligné la nécessité d'une définition large de l'éducation et de la formation tout au long de la vie qui ne se limite pas à une vision purement économique ou à l'éducation et la formation pour les adultes. L'éducation et la formation tout au long de la vie devraient à la fois mettre l'accent sur l'apprentissage qui va de l'enseignement préscolaire jusqu'à la retraite, et couvrir **toute forme d'éducation**, qu'elle soit **formelle, non formelle** ou **informelle**. La consultation a aussi mis en avant les objectifs liés à l'éducation et à la formation tout au long de la vie compris la **citoyenneté active**, l'**épanouissement personnel** et l'**inclusion sociale**, ainsi que les **aspects liés à l'emploi**. Les principes sur lesquels se fondent l'éducation et la formation tout au long de la vie et dont dépende leur mise en œuvre effective concernent le **rôle central de l'apprenant**, l'importance de l'**égalité des chances**, et la **qualité** et la **pertinence** des possibilités d'éducation et de formation.

Des stratégies cohérentes et globales en faveur de l'éducation et de la formation tout au long de la vie

Lors du Conseil européen de Feira et dans le contexte de la **Stratégie Européenne pour l'Emploi**, les Etats membres ont convenu d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies cohérentes et globales d'éducation et de formation tout au long de la vie. La présente Communication définit les composantes de telles stratégies afin de soutenir les efforts des Etats membres et des acteurs concernés à tous les niveaux. Ces composantes mettent en avant l'intégration progressive des environnements formels d'éducation en vue de permettre à tous d'accéder, de manière continue, à des offres d'éducation et de formation de qualité. Il ressort clairement que les systèmes traditionnels doivent être modifiés de manière à être plus ouverts et flexibles, afin de permettre aux apprenants de suivre des parcours d'apprentissage de leur choix, en fonction de leurs besoins et de leurs centres d'intérêt, et ainsi de bénéficier des chances offertes à tous, tout au long de leur vie. Ces composantes sont consistantes avec les critères d'évaluation des politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie utilisées dans le Rapport Conjoint sur l'Emploi 2001.

La première composante a trait au **travail en partenariat**. Tous les acteurs concernés, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des systèmes formels, doivent coopérer afin que les stratégies soient efficaces «sur le terrain». L'étape suivante consiste à identifier les **besoins de l'apprenant** (ou de l'apprenant potentiel), ainsi que les besoins en termes d'éducation et de formation des organisations, des communautés, de la société au sens large et du marché du travail. Il convient ensuite de **définir les ressources adéquates**, c'est-à-dire de déterminer les financements appropriés et la manière d'en assurer une répartition efficace et transparente. Il s'agit ensuite d'adapter les offres d'éducation et de formation aux besoins et aux centres d'intérêt des apprenants et de déterminer la manière de **faciliter l'accès** à travers le développement d'une offre qui permette à chacun d'acquiesce où il veut, quand il veut. Il faut que le secteur formel d'éducation

et de formation reconnaisse et valorise l'apprentissage non formel et informel. La création d'une **culture de l'apprentissage** dépend en ultime instance d'un accroissement de l'offre d'éducation et de formation, d'une augmentation des niveaux de participation et d'une stimulation de la demande en éducation et en formation. Enfin, des mécanismes sont proposés pour le contrôle, l'évaluation et le suivi de la qualité, et ce afin de **rechercher l'excellence** de manière constante.

Actions prioritaires

Axées sur la dimension européenne de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, ces actions visent aussi à renforcer les stratégies à tous les niveaux. Ces priorités sont déclinées autour des six messages clés qui ont servi de base à la consultation organisée au niveau européen, et qui ont été entérinés par cette même consultation.

Il convient de mettre en œuvre une nouvelle stratégie d'ensemble au niveau européen visant à **valoriser la formation**, stratégie indispensable à la création d'un espace d'éducation et de formation tout au long de la vie fondé sur le droit existant à la libre circulation au sein de l'Union européenne. Les actions proposées portent avant tout sur l'identification, l'évaluation et la reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel, ainsi que sur le transfert et la reconnaissance mutuelle des certificats, diplômes et titres formels. La Communication propose des actions concernant **l'information, l'orientation et le conseil** visant à faciliter l'accès à l'éducation et à la formation à travers des services d'orientation de qualité, actions qui seront principalement mises en œuvre au niveau européen.

Pour concrétiser les changements fondamentaux rendus nécessaires par l'éducation et la formation tout au long de la vie, il est indispensable d'**investir du temps et de l'argent dans l'apprentissage**, notamment compte tenu des conclusions de Lisbonne et de la Stratégie Européenne pour l'Emploi demandant aux Etats membres d'augmenter les niveaux globaux d'investissement dans l'éducation et la formation. Il n'existe pas de solution toute faite quant à la manière d'atteindre cet objectif. Des investissements plus élevés et un financement ciblé sont nécessaires, ainsi que des mécanismes permettant d'accroître les investissements privés. Il faut aussi développer des **offres d'apprentissage qui soient plus proches des apprenants**. Dans ce but, des propositions sont faites afin d'encourager et de soutenir les «communautés d'apprentissage», ainsi que les «villes et les régions apprenantes», et de permettre aux entreprises de devenir des «organisations apprenantes». Une grande importance est aussi attachée au développement des centres locaux d'acquisition de connaissances.

Afin de compléter les travaux entamés à Lisbonne et à Stockholm concernant les «nouvelles» **compétences de base**, des propositions sont développées afin de garantir à tous les citoyens l'accès aux fondations de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, à tous les stades de leur vie et pas seulement dans le cadre de la scolarité obligatoire. Enfin, les propositions liées aux **pédagogies novatrices** tiennent compte du transfert qui s'est opéré de l'acquisition de connaissances vers le développement de compétences, ainsi que des nouveaux rôles que ce changement implique pour les enseignants et les apprenants.

1 | INTRODUCTION

Faire avancer l'éducation et la formation tout au long de la vie

Tous les acteurs sont invités à collaborer afin de faire progresser l'éducation et la formation tout au long de la vie: la Commission et les autres institutions européennes, les Etats membres, les pays de l'EEE et les pays candidats, les partenaires sociaux, les ONG et les organisations internationales (par ex. le Conseil de l'Europe, l'OCDE et l'UNESCO). La mise en œuvre se fera par le biais de processus, de programmes et d'instruments existants dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Ce cadre favorisera les échanges de bonnes pratiques et d'expériences, et donc l'identification d'idées, de priorités et de problèmes communs. Pour faciliter cette collaboration, la Commission élaborera une **base de données rassemblant les bonnes pratiques**, les informations et les expériences en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie, et ce à tous les niveaux.

Le suivi du rapport concernant les objectifs concrets des systèmes d'éducation et de formation sera l'un des principaux outils de coopération dans ce domaine, tandis que la Stratégie Européenne pour l'Emploi demeurera axée sur les aspects de l'éducation et de la formation tout au long de la vie liés à l'emploi. La présente Communication renforcera le rôle des programmes communautaires (Socrates, Leonardo da Vinci et Jeunesse). La possibilité d'augmenter la contribution du Fonds social européen (FSE) et de l'initiative communautaire EQUAL afin de soutenir la mise en œuvre des politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie sera aussi examinée.

Les progrès seront mesurés et suivis au travers d'un nombre limité d'**indicateurs** existants ou en cours d'élaboration, ainsi qu'au travers d'un petit nombre de nouveaux indicateurs. La mise en œuvre sera assurée au travers de **structures et de réseaux**: ceux déjà établis, par exemple dans le contexte du processus de consultation, et au travers d'un groupe à haut niveau composé de représentants des ministères responsables de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Ce groupe contribuera aussi à garantir la complémentarité entre les initiatives mises en œuvre dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, y compris le Suivi du Rapport sur les objectifs concrets des systèmes d'éducation et de formation, ainsi que les processus, stratégies et plans développés dans ce domaine au niveau européen. Dans le futur proche, le Conseil (Conseil «Éducation et Jeunesse» et Conseil «Emploi et Politique Sociale») devrait entériner les grands principes et les principales propositions sous présidence espagnole. La Commission transmettra aussi une contribution sur l'éducation et de la formation tout au long de la vie au **Conseil de printemps de Barcelone**, qui se tiendra les 15 et 16 mars 2002.

«Devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde», tel est l'objectif stratégique pour l'Union européenne, énoncé au **Conseil européen de Lisbonne** de mars 2000 et réaffirmé au **Conseil européen de Stockholm** de mars 2001. Les éléments clés de la stratégie établie dans cette optique visent à adapter les systèmes d'éducation et de formation de manière à pouvoir proposer des offres d'éducation et de formation sur mesure à chaque citoyen à tous les stades de la vie ; à renforcer la capacité d'insertion professionnelle et l'inclusion sociale par des investissements dans le développement des connaissances et des compétences des citoyens ; à créer une société de l'information pour tous et à encourager la mobilité. Ces objectifs sont aussi reflétés dans le Préambule du Traité d'Amsterdam.

Les Conseils européens de Lisbonne et de Stockholm ont reconnu l'importance de développer les connaissances et les compétences des citoyens...

1 | 1 | Contexte |

L'émergence de la société fondée sur la connaissance, liée aux tendances économiques et sociétales plus larges telles que la mondialisation, les modifications des structures familiales, le changement démographique et l'impact des technologies de la société de l'information, met l'Union européenne et ses citoyens en face de nombreux avantages potentiels et de défis. De nombreuses possibilités nouvelles en termes de communication, de voyage et d'emploi s'ouvrent aux citoyens européens. Afin de pouvoir tirer profit de ces opportunités et de participer activement à la société, il est essentiel d'acquérir en permanence de nouvelles connaissances et compétences. Parallèlement, la compétitivité dépend de plus en plus des investissements dans le capital humain. Par conséquent, les connaissances et les compétences contribuent aussi fortement à la croissance économique. Compte tenu du climat économique actuel incertain, l'investissement dans les ressources humaines devient d'autant plus important.

... pour préparer l'Union européenne au passage à une société fondée sur la connaissance.

En revanche, la société de la connaissance est associée à des risques et à des incertitudes considérables, dans la mesure où elle pourrait renforcer les inégalités et l'exclusion sociale. Les inégalités trouvent leurs racines dès les premières années de l'existence, l'éducation initiale jouant ici un rôle déterminant. En 2000, seuls 60,3 % des personnes de 25 à 64 ans dans l'Union européenne ont atteint au moins le niveau d'enseignement secondaire supérieur (1). Si les disparités sensibles entre les Etats membres s'estompent grâce à l'amélioration du degré de scolarisation des nouvelles cohortes de jeunes gens, près de 150 millions d'individus ne possèdent pas ce niveau d'éducation de base et se trouvent ainsi en face d'un risque de marginalisation plus élevé.

Les niveaux d'éducation demeurent toutefois inacceptablement bas: à peine 60% des adultes ont atteint au moins le niveau d'enseignement secondaire supérieur et 150 millions de citoyens restent menacés de marginalisation.

L'éducation et la formation tout au long de la vie font l'objet de discussions et d'initiatives politiques depuis de nombreuses années. Néanmoins, les citoyens ont plus que jamais besoin d'acquérir des connaissances et des compétences, à la fois pour tirer profit des opportunités offertes par la société de la connaissance, mais également pour faire face aux défis qu'elle pose. C'est la raison pour laquelle le Conseil européen de Lisbonne a confirmé que l'éducation et la formation tout au long de la vie constituaient un élément de base du modèle social européen.

L'éducation et la formation tout au long de la vie ont un rôle clé à jouer pour développer les capacités d'insertion professionnelle et d'adaptation des citoyens et éviter les déficits de compétences...

En termes économiques, la capacité d'insertion professionnelle et la capacité d'adaptation des citoyens sont cruciales pour permettre à l'Europe de tenir son engagement de devenir la société de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde. Les pénuries de main-d'œuvre et les déficits en compétences risquent de limiter les possibilités de croissance de l'Union européenne, et ce à tous les stades du cycle économique. Par conséquent, l'éducation et la formation tout au long de la vie ont un rôle clé à jouer à travers la mise en œuvre d'une stratégie coordonnée pour l'emploi, en particulier afin de promouvoir une main œuvre qualifiée, formée et susceptible de s'adapter. Ceci passe par l'élimination des obstacles empêchant l'accès au marché du travail et limitant la progression au sein de celui-ci. Dans ce cadre, la lutte contre les inégalités et l'exclusion sociale est un objectif essentiel.

... ainsi que pour aider l'Union européenne à devenir une société plus inclusive, plus tolérante et plus démocratique.

L'éducation et la formation tout au long de la vie ne se réduisent toutefois pas à des aspects économiques. Elles favorisent également la réalisation des objectifs et des ambitions des pays européens, visant à promouvoir l'inclusion, la tolérance et la démocratie. Elles portent en elles la promesse d'une Europe offrant à ses citoyens l'opportunité et la capacité de réaliser leurs ambitions et de participer à la construction d'une société meilleure. En effet, un récent rapport de l'OCDE indique que l'éducation et la formation et l'investissement dans le capital humain ne se traduisent pas seulement en termes d'augmentation du PNB mais aussi en termes d'amélioration de la participation civique et du bien-être perçu et de baisse de la criminalité (2).

Compte tenu de la persistance de faibles niveaux de participation des adultes à l'éducation et à la formation ainsi que de l'insuffisance des investissements de l'UE par rapport à des pays tels que le Canada, la Corée du Sud, la Norvège et les États-Unis, il importe de considérer l'éducation et la formation sous un jour radicalement nouveau dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie.

Des niveaux plus élevés d'éducation et de formation continue, à condition d'être accessibles à tous, participent de manière significative à la réduction des inégalités et à la prévention de la marginalisation. Néanmoins, on peut se poser la question de savoir si les systèmes d'éducation et de formation traditionnels sont à même de répondre aux évolutions décrites ci-dessus. Les données relatives à la participation soulignent l'ampleur du défi. Bien que l'enquête sur les forces de travail ne couvre pas toutes les tranches d'âge et tous les types d'apprentissage, ses résultats n'en sont pas moins significatifs: seuls 8% des 25-64 ans participent à l'éducation et à la formation dans l'Union européenne en 2000. Nous sommes donc loin de l'idéal d'éducation et de formation tout au long de la vie pour tous (3). Dans ce contexte, les politiques d'éducation et de formation doivent, à travers l'Europe, être envisagées sous un jour radicalement nouveau dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Alors que les politiques traditionnelles ont eu tendance à trop insister sur les dispositifs institutionnels, l'éducation et la formation tout au long de la vie se concentrent sur les personnes et sur les projets collectifs visant à créer une société meilleure. L'éducation et la formation tout au long de la vie tiennent compte de l'ensemble de l'offre et de la demande en matière d'éducation et de formation. Elles prennent en compte les connaissances et les compétences acquises dans toutes les sphères de la vie, qui s'avèrent donc utiles pour faire face à la société moderne. Il convient d'investir de manière plus intensive, plus efficace et plus équitable afin de mettre en œuvre de manière effective l'éducation et la formation tout au long de la vie dans l'Union européenne, particulièrement compte tenu du fait que peu d'Etats membres ont des taux globaux d'investissement équivalents à ceux du Canada, de la Corée du Sud, de la Norvège et des Etats Unis (4).

C'est pourquoi le **Conseil européen de Feira** de juin 2000 a invité «les Etats membres, le Conseil et la Commission [...], dans leurs sphères de compétence respectives, à définir des stratégies cohérentes et des mesures pratiques pour rendre l'éducation et la formation tout au long de la vie accessibles à tous» (5). La présente Communication répond à ce mandat.

Le Conseil européen de Feira a demandé l'adoption de stratégies cohérentes pour développer l'éducation et la formation tout au long de la vie.

1 | 2 | La consultation à l'échelle européenne |

En novembre 2000, sur la base des conclusions de l'Année Européenne de l'Éducation et la Formation de 1996 (6) et des expériences menées aux niveaux européen et national, la Commission européenne a présenté un **Mémoire sur l'éducation et la formation tout au long de la vie**. Ce dernier a servi de base à une consultation à l'échelle européenne, organisée aussi près des citoyens que possible, conformément à l'objectif de la Commission de réformer la gouvernance européenne. Les Etats membres, les pays de l'EEE ainsi que les pays candidats ont procédé à une large consultation associant l'ensemble des acteurs concernés et les organismes nationaux intéressés. Les pays candidats ont été pleinement associés et ont contribué de manière significative au processus de consultation. Ils continueront de contribuer au développement de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

Dans le cadre de la vaste consultation lancée par le Mémoire sur l'éducation et la formation tout au long de la vie...

Au niveau européen, la Commission a consulté les partenaires sociaux, le Parlement européen, le Comité économique et social et le Comité des Régions. Elle a aussi organisé une consultation de la société civile européenne dont le point d'orgue a été une conférence organisée le 10 septembre 2001 à Bruxelles. La Commission a aussi consulté diverses organisations internationales, et en particulier le Conseil de l'Europe, l'OCDE et l'UNESCO.

...les avis de partenaires régionaux, nationaux, européens et internationaux ont été recueillis...

En tout, quelque 3000 contributions individuelles ont été envoyées à la Commission, aux Etats membres, aux pays de l'EEE, aux pays candidats, aux Institutions européennes, aux organisations représentant la société civile et aux partenaires sociaux. Quelque 12000 personnes ont participé à des réunions et conférences organisées dans le cadre de ce processus (7). Les résultats de cette consultation à grande échelle constituent par conséquent une base solide pour la présente Communication.

... et quelque 12.000 citoyens ont participé à des réunions et des conférences. Les résultats de cette consultation constituent la base de la présente communication.

1 | 3 | Un espace européen de l'éducation et de formation tout au long de la vie |

Divers processus, stratégies et programmes au niveau européen sont déjà concernés par la mise en œuvre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie...

La consultation a souligné que la coopération et la coordination au niveau européen sont essentielles dans ce domaine. Celles-ci sont déjà en place au travers de processus, de stratégies et de programmes à la fois distincts et complémentaires. Chacune de ces initiatives aborde le thème de l'éducation et la formation tout au long de la vie sous un angle spécifique. A la demande du Conseil européen de Lisbonne, le conseil «Éducation» a adopté un **rapport sur les objectifs concrets des systèmes d'éducation et de formation** ⁽⁸⁾. La Commission a ensuite adopté un projet de programme de travail détaillé concernant le suivi du rapport sur les objectifs ⁽⁹⁾ qui constitue une base pour le rapport conjoint que la Commission et le Conseil devront présenter au Conseil européen de Barcelone conformément aux conclusions du Conseil européen de Stockholm ⁽¹⁰⁾. **La Stratégie Européenne pour l'Emploi** ⁽¹¹⁾ comporte un objectif horizontal relatif à l'éducation et à la formation tout au long de la vie et des lignes directrices spécifiques qui mettent l'accent sur les aspects de l'éducation et de la formation tout au long de la vie liés à l'emploi et au marché de travail. **L'agenda social européen** ⁽¹²⁾ vise à réduire les inégalités et à favoriser la cohésion sociale, y compris au travers de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Le **plan d'action sur les compétences et la mobilité** ⁽¹³⁾ veillera à ce que les marchés européens du travail soient ouverts et accessibles à tous d'ici à 2005. **L'initiative e.Learning** ⁽¹⁴⁾, qui fait partie du **Plan d'Action e.Europe**, cherche à développer une culture numérique et à promouvoir une utilisation plus étendue des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans l'éducation et la formation. Enfin, le **Livre blanc sur la jeunesse** établit un cadre communautaire de coopération en matière de politique de la jeunesse, principalement axé sur la participation des jeunes, l'éducation, l'emploi et l'inclusion sociale.

... et tous contribuent à la réalisation d'un espace européen d'éducation et de formation tout au long de la vie. De plus, les politiques de l'éducation et de la formation, de la jeunesse, ainsi que des éléments pertinents en matière d'emploi et d'inclusion sociale seront rassemblés dans un cadre d'éducation et de formation tout au long de la vie.

Un espace européen d'éducation et de formation tout au long de la vie permettra aux citoyens d'apprendre et de travailler dans des États membres autres que leur.

Bien que ces différents volets comportent des spécificités et des objectifs propres, ils contribuent, pris tous ensemble, à la création d'un **espace européen d'éducation et de formation tout au long de la vie**. Dans ce but, l'éducation et la formation seront rassemblées dans un cadre d'éducation et de formation tout au long de la vie, et ce en synergie avec les éléments pertinents des autres processus, stratégies et plans. Notamment, afin d'atteindre l'objectif fixé à Lisbonne de réaliser une société de la connaissance, l'espace européen d'éducation et de formation tout au long de la vie sera étroitement lié à l'**espace européen de la recherche**, notamment dans le cadre de la Communication sur la stratégie en faveur de la mobilité dans ce domaine⁽¹⁵⁾. Un élément important de la stratégie pour le développement du capital humain pourrait consister à promouvoir des réseaux transeuropéens de la connaissance et de la science.

Un espace européen d'éducation et de formation tout au long de la vie doit viser, d'une part, à responsabiliser les citoyens pour leur permettre de faire face aux défis de la société de la connaissance et de passer librement d'un environnement d'apprentissage, d'un emploi, d'une région ou d'un pays à un autre afin de poursuivre leur éducation et, d'autre part, à permettre à l'Union européenne et aux pays candidats d'atteindre leurs objectifs en termes de prospérité, d'inclusion, de tolérance et de démocratie. Concrètement, cela signifie que les États membres doivent élaborer et

mettre en œuvre des **stratégies cohérentes et globales** pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, ce qui requiert des actions concertées au **niveau européen**, définies conformément aux priorités fixées. Ces actions devraient à la fois soutenir et apporter une valeur ajoutée aux efforts des États membres.

1 | 4 | Qu'entend-on par «éducation et formation tout au long de la vie» ? |

Le Mémoire sur l'éducation et la formation tout au long de la vie fait référence à la définition de l'éducation et de la formation tout au long de la vie dans le contexte de la Stratégie Européenne pour l'Emploi comme point de départ du débat organisé à l'occasion de la consultation⁽¹⁶⁾. Les participants à la consultation ont particulièrement soutenu l'idée que l'éducation et la formation tout au long de la vie devaient englober tous les types et toutes les phases d'apprentissage, du préscolaire jusqu'à la retraite. Des réserves ont cependant été émises concernant l'accent trop important mis dans la définition sur l'emploi et le marché du travail. En effet, en ce qui concerne la définition des objectifs de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, un grand nombre de réponses se sont faites l'écho du Mémoire, tout en se référant également à certains aspects plus larges tels que les dimensions spirituelle et culturelle de l'apprentissage.

De manière générale, l'on peut assumer qu'un consensus a été atteint concernant les quatre objectifs généraux suivants, qui se renforcent mutuellement: **l'épanouissement personnel**, la **citoyenneté active**, **l'inclusion sociale** et la **capacité d'insertion professionnelle/l'adaptabilité**. Le fait que l'éducation et la formation tout au long de la vie visent ce large éventail d'objectifs se reflète dans la définition élargie donnée ci-dessous. Toutes les références à l'éducation et à la formation tout au long de la vie dans le présent document doivent être comprises au sens de cette définition.

«toute activité d'apprentissage entreprise à tout moment de la vie, dans le but d'améliorer les connaissances, les qualifications et les compétences, dans une perspective personnelle, civique, sociale et/ou liée à l'emploi».

Cette définition élargie insiste également sur les différents types d'apprentissage, qu'il soit **formel**, **non formel** ou **informel** ⁽¹⁷⁾.

La consultation a également donné lieu à un large débat concernant les principes fondamentaux sous-tendant l'éducation et la formation tout au long de la vie. L'une des principales caractéristiques de l'apprentissage formel, non formel et informel est la **place centrale de l'apprenant**. **L'égalité des chances**, tant en termes d'intégration de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes que d'accès réel à l'éducation et à la formation pour tous et sans discrimination, est un point crucial, notamment en raison de l'impact que peuvent avoir les connaissances et les compétences sur les opportunités s'offrant aux citoyens au cours de leur existence. Les réponses à la consultation ont également souligné l'importance **de la qualité et de la pertinence**. En effet, investir du temps et de l'argent dans l'éducation et la formation ne peut s'avérer totalement rentable sans d'excellentes conditions

L'éducation et la formation tout au long de la vie englobent l'ensemble des activités d'apprentissage, formel, non formel et informel, du pré-scolaire à jusque après la retraite ...

...poursuivant les grands objectifs que sont l'épanouissement personnel, la citoyenneté active, l'inclusion sociale et l'employabilité/adaptabilité.

La mise en œuvre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie doit être guidée par le souci de la place centrale de l'apprenant, de l'égalité des chances, de la qualité et de la pertinence des formations dispensées.

2 | DES STRATÉGIES COHÉRENTES ET GLOBALE EN MATIÈRE D'ÉDUCATION ET DE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

d'apprentissage et sans une stratégie politique sous-jacente et des systèmes de haute qualité. Ces principes reflètent dans une large mesure les points énoncés dans les conclusions du Conseil à la suite de l'Année européenne de l'éducation et de la formation tout au long de la vie 1996 et dans l'édition 2001 de l'analyse des politiques d'éducation de l'OCDE⁽¹⁸⁾. Ils sont à la base du concept d'éducation et de formation tout au long de la vie et façonnent leur mise en œuvre.

1 | 5 | Structure du document |

Les sections suivantes traitent de manière spécifique des mesures pratiques nécessaires afin de mettre en œuvre à tous les niveaux l'espace européen d'éducation et de formation tout au long de la vie. La section 2 énonce les **composantes d'une stratégie cohérente et globale**, en vue de faciliter la définition des politiques. La section 3 propose des **actions prioritaires** venant renforcer ces stratégies. La section 4 explique comment **faire progresser l'éducation et la formation tout au long de la vie** à travers le renforcement des processus, instruments et programmes existants et le développement d'indicateurs. Enfin, la section 5 présente les **prochaines étapes** prévues.

À la suite du Conseil européen de Feira et dans le contexte de la Stratégie Européenne pour l'Emploi, les États membres ont convenu d'élaborer et de mettre en œuvre au niveau national des stratégies cohérentes et globales en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie. Bien que ces stratégies soient déjà en place dans la moitié des États membres, leur mise en œuvre demeure peu avancée; dans les États membres qui ne possèdent pas de stratégie globale, les mesures ont tendance à manquer de coordination⁽¹⁹⁾. La présente section énonce les composantes essentielles à l'élaboration et à la mise en œuvre de telles stratégies. Cette analyse a été effectuée à la lumière des réponses à la consultation lancée par le Mémoire et des plans d'action nationaux des États membres en matière d'emploi et d'inclusion sociale, ainsi que sur la base d'autres contributions. Ces composantes ont été déterminées en tenant compte des quatre objectifs que sont la citoyenneté active, l'épanouissement personnel, la capacité d'insertion professionnelle et l'inclusion sociale, et des principes sous-tendant l'éducation et la formation tout au long de la vie énoncés à la section 1.4.

Ces composantes sont consistantes avec les critères utilisés dans le rapport conjoint sur l'emploi 2001 pour l'évaluation des stratégies cohérentes et globales des États membres en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie. *Travailler en partenariat, Créer une culture de l'apprentissage et Rechercher l'excellence* concernent l'aspect lié à la cohérence des stratégies. *Mieux connaître les besoins en éducation et formation, Faciliter l'accès et Fournir les ressources financières nécessaires* concernent quant à eux le caractère global des stratégies.

Ces éléments s'appliquent principalement au niveau national, et visent donc à aider les États membres à respecter leur engagement à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies cohérentes et globales. L'approche préconisée est cependant valable pour tous les niveaux. En effet, pour garantir la cohérence de ces stratégies, il est essentiel d'assurer la complémentarité entre les différents niveaux de mise en œuvre. Dans cette optique, les composantes définies tiennent compte de la dimension européenne. Par exemple, dans le cadre de l'élément concernant *Mieux connaître les besoins en éducation et en formation*, l'évaluation et l'anticipation des besoins en compétences sur les marchés européens de l'emploi (point qui sera traité de manière concrète dans le futur plan d'action sur les compétences et la mobilité) s'avéreront utiles aux niveaux national et infranational. De même, le travail en partenariat entraînera inévitablement une coopération entre les acteurs aux niveaux national et européen; les Fonds européens auront un impact sur la détermination des ressources nécessaires à tous les niveaux et l'évaluation des stratégies nationales se poursuivra dans le cadre de la Stratégie Européenne pour l'Emploi.

Les composantes de ces stratégies sont destinées à aider les États membres à respecter l'engagement pris dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi à savoir élaborer et mettre en œuvre des stratégies cohérentes et globales en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie...

...mais elles seront aussi un instrument utile pour guider la mise en œuvre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie à tous les niveaux.

Un large éventail de partenaires, comprenant les pouvoirs publics, les employeurs, les partenaires sociaux, les prestataires de formation et les apprenants, se partagent la responsabilité de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Il est essentiel que leurs rôles et responsabilités soient définis d'un commun accord en fonction des situations particulières.

> Partage des rôles et des responsabilités

La description suivante est fournie uniquement à titre indicatif: les rôles et les responsabilités des différents acteurs peuvent varier en fonction des systèmes, contextes et pratiques dans les Etats membres. Les partenariats en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie à tous les niveaux devraient examiner et développer ces rôles et responsabilités en fonction des situations particulières.

Les **autorités publiques** sont responsables de la mise à disposition des ressources nécessaires afin de garantir l'accès de tous les citoyens à l'enseignement et la formation obligatoires, ainsi que l'acquisition des compétences de base après l'enseignement obligatoire. Elles doivent aussi s'assurer que les possibilités d'enseignement pré-scolaire et d'apprentissage pour les adultes soient disponibles. De plus, elles doivent être en charge du développement et de la mise en œuvre des stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie à tous les niveaux. Ceci inclut la garantie du droit des citoyens d'avoir accès aux possibilités d'éducation et de formation afin d'acquérir et de mettre à jour ses connaissances et ses compétences tout au long de la vie (comme précisé dans le Préambule du Traité d'Amsterdam), en collaboration avec les services d'orientation. Les **autorités publiques** sont également responsables de la mise en œuvre des mesures actives du marché du travail en faveur des chômeurs et la promotion de l'apprentissage pour tous, tant sur le marché du travail qu'en dehors.

Les **employeurs** sont principalement responsables du développement des compétences de leurs travailleurs et assument de plus en plus des responsabilités sociales plus larges ⁽²⁰⁾, par exemple lorsqu'ils ouvrent leurs opportunités et leurs ressources de formation à un plus grand public. Les **organisations syndicales** fournissent de manière croissante des services d'éducation et de formation auprès de leurs membres, et participent aux activités visant à encourager l'apprentissage parmi les membres et les non-membres. Les **partenaires sociaux** mènent un dialogue social à tous les niveaux; ils négocient et mettent en œuvre des accords concernant l'éducation et la formation sur le lieu du travail. Tous les **prestataires de services d'éducation et de formation** sont responsables de la qualité et de la pertinence de leurs offres d'éducation et de formation, ainsi que de leur cohérence avec l'offre globale. Les **groupements bénévoles et locaux** sont à même de proposer des offres ciblées d'éducation et de formation, de promouvoir l'apprentissage auprès des apprenants (potentiels) et de formuler les besoins et les intérêts des apprenants. **Tous les acteurs** sont responsables de coopérer dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie (comme l'explique l'élément ci-dessous concernant le travail en partenariat) et d'encourager les **individus** à prendre en charge leur propre apprentissage.

L'une des principales conclusions qui a pu être dégagée à l'issue de la consultation touche à l'ensemble des composantes énoncées: les Etats membres doivent **transformer radicalement leurs systèmes d'éducation et de formation**, y compris les systèmes d'éducation initiale, en vue de rendre accessibles à tous et en permanence les offres d'éducation et de formation. La consultation a confirmé la nécessité d'une intégration progressive des environnements formels d'apprentissage afin de les rendre beaucoup plus ouverts et flexibles, de manière à permettre aux apprenants de suivre des parcours d'apprentissage individuels, en fonction de leurs besoins et de leurs centres d'intérêt, et de bénéficier des chances offertes à tous, tout au long de leur existence.

Travailler en partenariat dans tous les domaines de l'éducation et de la formation

Le partenariat permet de partager les avantages, mais aussi la responsabilité de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Des actions communes ou coordonnées, fondées sur l'expérience, le savoir-faire et les ressources de chacun, s'avèrent souvent le moyen le plus adapté et le plus efficace de réagir à différentes situations. Les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie doivent rassembler tous les acteurs concernés et être soutenues par eux ⁽²¹⁾:

- les **gouvernements** devraient non seulement encourager l'établissement de partenariats à tous les niveaux (national, régional et local), mais également montrer la voie à suivre en assurant la coordination et la cohérence des politiques entre les différents ministères;
- les **partenariats au niveau local** sont essentiels au bon fonctionnement des stratégies 'sur le terrain'. Ceux-ci devraient rassembler les collectivités locales, les écoles, les universités, d'autres prestataires de services d'éducation et de formation et les services associés tels que les services d'information et d'orientation, les centres de recherche, les entreprises (dans le cadre de leur responsabilité sociale), les ONG actives au niveau local (par exemple les organisations bénévoles et locales), les représentants de certains groupes d'apprenants (potentiels) ⁽²²⁾ et les acteurs chargés des questions d'égalité entre les femmes et les hommes;
- compte tenu de leur rôle multiple de 'consommateurs', d'investisseurs, de négociateurs et de promoteurs de l'éducation et de la formation, les **partenaires sociaux** devraient, le cas échéant, également être activement impliqués;
- les efforts visant à réaliser l'éducation et la formation tout au long de la vie doivent être soutenus **au niveau européen**, y compris par l'échange d'idées, d'expériences et de bonnes pratiques et par des actions visant à créer l'espace européen d'éducation et de formation tout au long de la vie (voir sections 3 et 4).

Les environnements d'apprentissage doivent devenir plus ouverts, plus flexibles et mieux intégrés et les systèmes d'éducation et de formation doivent être transformés de manière à pouvoir mieux répondre aux besoins et intérêts des apprenants.

Les gouvernements doivent montrer l'exemple en mettant au point des stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie, mais les partenaires à tous niveaux ont le devoir de s'y associer...

...et de veiller à ce que ces stratégies répondent aux besoins de ceux qu'ils représentent.

Mieux connaître la demande d'éducation et de formation

Les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie doivent reposer sur une approche «de bas en haut», c'est à dire être définies en tenant compte des données disponibles et des besoins existants plutôt que de structures et traditions bien établies.

Toute stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie devrait être fondée sur une meilleure compréhension des besoins en apprentissage des citoyens, des communautés et de la société au sens large, ainsi que du marché du travail. Cette compréhension doit se fonder sur des indications provenant du niveau local. Il s'agit là d'une condition indispensable pour garantir une approche efficace axée sur l'apprenant et promouvoir l'égalité des chances. L'accent devrait être mis sur les éléments suivants:

- la lecture, l'écriture, le calcul, les TIC et les autres compétences de base ⁽²³⁾; celles-ci constituent la base de l'éducation et à la formation continues et devront fréquemment être actualisées au cours de la vie. Les **citoyens/groupes** ayant perdu contact avec l'éducation et la formation pourraient nécessiter des mesures spécifiques adaptées à leurs besoins et à leurs intérêts;
- prendre en compte l'impact de l'éducation et de la formation tout au long de la vie sur les **«médiateurs d'apprentissage»** ⁽²⁴⁾, tels que les **enseignants, les formateurs, les éducateurs pour adultes et les conseillers en orientation**. Des stratégies et des partenariats doivent être mis en œuvre afin de prendre en compte leur rôle et de soutenir leur adaptation;
- les **besoins des employeurs** en général, ainsi que les besoins spécifiques des PME, qui emploient une part importante de la main-d'œuvre européenne, mais qui éprouvent des difficultés à trouver le temps ou l'argent nécessaire à la formation ou à trouver des formations répondant à leurs besoins. Il est important de motiver les employeurs à cet égard;
- comprendre les **intérêts des apprenants (potentiels)**, au travers d'enquêtes, d'évaluations, de retour d'informations sur base d'enquêtes d'orientation et de consultations, des données sur les déséquilibres en termes de participation à l'éducation et à la formation (par exemple, la répartition entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'apprentissage des TIC);
- prendre en compte les implications de la **société de la connaissance** en termes de besoins des apprenants (nouvelles compétences de base, y compris l'esprit d'entreprise, science et technologie) et les marchés de l'emploi (par exemple, l'importance de prévoir les besoins en compétences de manière à éviter toute pénurie de main œuvre, le développement des compétences des personnes sur le marché de l'emploi afin de prévenir leur exclusion).

Les PME ont des besoins d'apprentissage spécifiques et il importe que les médiateurs d'apprentissage soient préparés à leur nouveau rôle.

Des ressources nécessaires

Conformément aux conclusions de Lisbonne et à la Stratégie Européenne pour l'Emploi, les niveaux d'investissement doivent être augmentés afin de réaliser la vision qui consiste à rendre l'éducation et la formation tout au long de la vie accessibles à tous, tout en procédant aux changements radicaux nécessaires au niveau de la conception, des systèmes, des structures et du fonctionnement. Ces ressources devraient être réparties de manière efficace et efficiente ⁽²⁵⁾. Cela signifie notamment que:

- **les taux globaux d'investissement public et privé doivent être augmentés.** De telles augmentations devraient être fondées sur un partage des responsabilités entre le gouvernement, les autorités publiques, les employeurs, les partenaires sociaux et les individus;
- les ressources nécessaires doivent être mises à disposition **et/ou les ressources existantes doivent être redistribuées** à l'ensemble des activités d'apprentissage formel, non formel et informel, y compris au niveau préscolaire. Dans le même temps, il est essentiel que les ressources soient distribuées de manière **transparente** si l'on veut respecter les priorités définies en termes de financement;
- **de nouveaux modes d'investissement** sont requis afin de tenir compte des nouveaux types de connaissances et de compétences nécessaires liés au développement de la société de la connaissance, tant pour les apprenants (potentiels) que pour les médiateurs d'apprentissage. Des incitants fiscaux ou d'une autre nature sont des modes d'investissement qui devraient être élaborés pour tous les citoyens, qu'ils soient à l'intérieur ou à l'extérieur du marché de l'emploi;
- l'augmentation des niveaux d'investissement doit être **correctement alignée sur les stratégies établies au niveau local** afin d'obtenir un impact maximal;
- la question du **changement des tâches et des rôles, du recrutement et du maintien du personnel d'éducation et de formation** à tous les niveaux doit être abordée, notamment compte tenu des besoins prévus en termes de recrutements.

Les questions de financement peuvent alors être abordées en mettant l'accent sur l'augmentation et l'amélioration des investissements tant publics que privés...

... et de nouvelles approches doivent être mises au point pour assurer que toutes les formes d'apprentissage soient financées comme il convient et que les bénéfices des investissements soient optimaux.

Faciliter l'accès aux offres d'éducation et de formation

Des mesures doivent être prises pour assurer que les personnes qui veulent apprendre puissent le faire, surtout celles qui risquent d'être marginalisées.

Adaptation et innovation sont des facteurs essentiels pour rapprocher apprentissage et apprenants...

L'accès à l'apprentissage devrait faire l'objet d'une double approche. D'une part, il convient de rendre les offres existantes plus visibles, flexibles, intégrées et efficaces. D'autre part, de nouveaux processus, produits et environnements d'apprentissage doivent être élaborés ⁽²⁶⁾. Les stratégies doivent également couvrir les questions d'égalité des chances (par exemple entre les femmes et les hommes) et de **ciblage de groupes spécifiques**, afin de garantir un accès réel pour tous aux offres d'éducation et de formation tout au long de la vie, en particulier pour les personnes particulièrement menacées d'exclusion, telles que les personnes disposant de faibles revenus, les personnes handicapées, les minorités ethniques et les immigrés, les jeunes en situation d'échec scolaire, les parents célibataires, les chômeurs, les parents revenant sur le marché de l'emploi, les travailleurs ayant un faible niveau d'éducation et de formation, les personnes en dehors du marché de l'emploi, les citoyens âgés (y compris les travailleurs âgés) et les anciens délinquants. On ne doit pas ici seulement viser les individus dans les zones urbaines défavorisées mais aussi ceux dans les zones rurales qui pourraient avoir des besoins spécifiques en termes d'éducation et de formation. Les principaux éléments sont les suivants:

- **supprimer les obstacles sociaux, géographiques, psychologiques et autres**, par exemple en favorisant les TIC, la formation sur le lieu de travail et les centres locaux d'acquisition de connaissances, de manière à ce que les apprenants puissent apprendre au moment, au rythme et dans un lieu leur permettant de concilier leurs autres obligations;
- dans le cadre de l'apprentissage formel, revoir les **critères d'entrée, de progression et de reconnaissance** en tenant compte de l'apprentissage non formel et informel;
- compléter les dispositions générales par des **mesures ciblées**, notamment en ce qui concerne les compétences de base, visant à répondre aux besoins individuels spécifiques ; assurer la disponibilité de **dispositions spécifiques visant à répondre à toute demande non satisfaite**, par exemple en encourageant les établissements d'enseignement supérieur à travailler avec les personnes menacées d'exclusion;
- les partenaires sociaux devraient collaborer entre eux, ainsi qu'avec d'autres acteurs, afin de garantir que l'amélioration de la flexibilité dans l'organisation du travail s'accompagne d'**investissements adéquats des employeurs en faveur de leurs travailleurs**, élément essentiel lié à la qualité du travail ⁽²⁷⁾;
- reconnaître les **services d'information et d'orientation** comme une interface essentielle entre l'offre et la demande d'éducation et de formation. Ceux-ci contribuent aussi fortement à aider les apprenants à trouver leur place dans des systèmes d'apprentissage de plus en plus complexes.

...et les services d'orientation ont aussi un rôle crucial à jouer ici.

Créer une culture de l'apprentissage

Pour que les stratégies permettent le développement d'une culture de l'apprentissage pour tous, des mesures directes doivent être prises afin de motiver les apprenants (potentiels) et d'accroître les niveaux de participation. Pour ce faire, l'éducation et la formation devraient être rendues plus attrayantes en termes de citoyenneté active, d'épanouissement personnel et/ou de capacité d'insertion professionnelle. Ces mesures devraient entre autres viser à:

- **valoriser et récompenser l'apprentissage**, en particulier l'apprentissage non formel et informel dans tous les secteurs, afin d'en reconnaître la valeur intrinsèque. Une telle perspective peut également inciter les personnes les plus éloignées des systèmes d'éducation et de formation à reprendre des études ou une formation;
- encourager **une conception plus positive de l'éducation et de la formation** et sensibiliser les citoyens aux droits à l'éducation et à la formation et à leurs avantages, au travers d'actions telles que des campagnes médiatiques, , et ce dès le plus jeune âge, dans l'enseignement préscolaire, dans les écoles et dans l'enseignement supérieur, ainsi que dans les organisations pour la jeunesse et auprès des adultes ⁽²⁸⁾;
- **exploiter de manière adéquate les financements ciblés**, les activités de promotion et les autres instruments permettant d'atteindre les apprenants (potentiels);
- mettre en valeur le rôle des **prestataires de services d'information, de conseil et d'orientation** collaborant directement avec les organisations bénévoles/locales afin de sensibiliser les citoyens aux avantages personnels, sociaux et économiques de l'éducation et de la formation et d'encourager la diversification des études et les choix de carrière/d'apprentissage non traditionnels;
- **encourager les entreprises à devenir des organisations apprenantes**, offrant à tous les individus la possibilité d'apprendre et de se développer dans le cadre du travail, et ce dans leur propre intérêt, celui des autres personnes et de l'organisation dans son ensemble, ces efforts devant être mis en exergue et reconnus;
- encourager **les prestataires de services publics, les groupements bénévoles et locaux, les employeurs et les organisations syndicales** à concevoir et/ou à promouvoir des offres d'éducation et de formation adaptées aux besoins des groupes dont ils défendent les intérêts (par exemple, les personnes handicapées).

Pour que l'apprentissage tout au long de la vie devienne une réalité pour tous il faut en renforcer l'accessibilité et l'attrait.

L'apprentissage doit être valorisé et ses bénéfices doivent être démontrés à tous les intéressés de façon à rehausser les niveaux de participation et à créer une culture de l'apprentissage...

... en particulier en développant l'apprentissage non formel, notamment sur le lieu de travail.

3 | ACTIONS PRIORITAIRES

Rechercher l'excellence

Pour garantir la cohérence, il convient que les stratégies disposent de mécanismes permettant de suivre les progrès accomplis et d'assurer la qualité des services...

Les stratégies doivent appliquer des mécanismes visant à maximiser la qualité de l'expérience d'apprentissage elle-même ainsi que des processus stratégiques/de mise en œuvre et des services associés à l'éducation et à la formation. La qualité n'est pas seulement une obligation, mais également un facteur d'incitation des individus, des employeurs et des autres acteurs à investir dans l'apprentissage. Ces mécanismes devraient inclure:

- **des objectifs ambitieux**, notamment en termes de participation, de niveau des ressources, de maintien du personnel et de résultats de l'éducation et de la formation. Les progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs devraient être suivis au travers d'**indicateurs** prédéfinis. **Les données devraient être ventilées par sexe et selon d'autres facteurs socio-économiques**;
- des outils efficaces permettant de **garantir la qualité** de l'apprentissage formel et non formel (par exemple, des normes et lignes directrices internationales et nationales, des systèmes de contrôle, des prix récompensant le respect des normes de qualité ou des instruments financiers);
- des exercices d'**évaluation** des stratégies elles-mêmes à la lumière de critères d'exhaustivité et de cohérence, et par rapport aux objectifs nationaux/communs et aux indicateurs convenus ⁽²⁹⁾;
- une **évaluation/révision régulière des stratégies** afin que celles-ci demeurent pertinentes, efficaces et complémentaires au regard des stratégies adoptées à d'autres niveaux.

...et qu'elles puissent être adaptées et améliorées...

Chaque «action prioritaire» a un lien étroit avec un certain nombre de composantes stratégiques définies dans la section précédente et chacune d'entre elles contribue à mettre en œuvre les objectifs et les principes généraux explicités dans la section 1.4. Elles ont été élaborées en fonction des réponses à la consultation, des résultats et de l'évaluation des politiques et instruments existants au niveau européen et de l'analyse politique effectuée par la Commission. Elles sont présentées sous les six «messages clés» que comportait le Mémorandum. Les messages - légèrement modifiés pour prendre en compte les commentaires détaillés - ont été entérinés par la consultation. L'ordre dans lequel elles sont présentées reflète le niveau de mise en œuvre qu'elles sont appelées à soutenir: les trois premières concernent principalement la dimension européenne de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, les trois suivantes demandent une plus grande participation des acteurs aux niveaux national, régional et local, et un soutien adéquat à l'échelle européenne. Les propositions de soutien en matière de recherche et d'évaluation se trouvent à l'annexe 1.

Les actions présentées dans la présente section ont été définies à la lumière des résultats de la consultation menée à l'échelle européenne.

3 | 1 | Valoriser l'éducation et la formation |

Ces propositions contribuent essentiellement à «*créer une culture de l'apprentissage*», «*faciliter l'accès à l'apprentissage*» et à «*rechercher l'excellence*».

Créer une culture de l'apprentissage demande de déterminer d'une manière cohérente une méthode de valorisation de l'apprentissage formel, non formel et informel ⁽³⁰⁾. Pour que les citoyens aient la possibilité de développer et de combiner les connaissances acquises dans les écoles, les universités et les organismes de formation, au travail, pendant leurs loisirs et leurs activités familiales, il faut que toutes les formes d'apprentissage puissent être identifiées, évaluées et reconnues. Une nouvelle approche globale est requise afin de relier entre eux différents contextes et différentes formes d'apprentissage, ainsi que pour faciliter l'accès à des parcours individuels d'éducation et de formation. Toutes les contributions à la consultation ont souligné qu'il était crucial de réaliser des progrès dans ce domaine, notamment en ce qui concerne l'apprentissage non formel et informel, dans le cadre de la création d'un espace européen d'éducation et de formation tout au long de la vie, et ce en se fondant sur le droit existant de libre circulation au sein de l'Union européenne et en concrétisant davantage le concept de citoyenneté.

Des mesures doivent être prises pour assurer que les qualifications formelles soient reconnues et que l'apprentissage non formel et informel soit valorisé dans toute l'Europe.

De nombreux travaux ont déjà été réalisés aux niveaux national et européen afin de faciliter le transfert et la reconnaissance mutuelle des qualifications formelles. Par exemple, le Conseil et le Parlement européen ont adopté une recommandation relative à la mobilité des étudiants, des personnes en formation, des enseignants et des formateurs et les Etats membres ont approuvé un plan d'action ⁽³¹⁾. De plus, un ensemble de Directives visant à garantir la reconnaissance des qualifications ont été introduites afin d'assurer l'accès aux professions réglementées dans les différents Etats membres. Ces travaux n'ont cependant pas permis l'établissement d'un cadre global pour le transfert général de qualifications et de compétences, que ce soit entre les niveaux d'éducation et de formation formelles

Ceci permettra aux citoyens de poursuivre des parcours d'apprentissage individuels en passant librement d'une institution ou d'un pays à l'autre et en valorisant au mieux leurs connaissances et compétences.

ou d'une institution, d'un secteur ou d'un pays à l'autre. Il est essentiel que les prestataires de services d'éducation et de formation, les employeurs et les partenaires sociaux collaborent à la mise au point d'instruments de valorisation de l'apprentissage, et que toutes les parties concernées, y compris les utilisateurs, jugent les méthodologies et les systèmes proposés valides, fiables et légitimes. D'autres instruments devraient également être introduits afin d'aider les citoyens (les jeunes comme les adultes) à présenter leurs qualifications et leurs compétences de manière transparente, et ce partout en Europe.

Il importe d'adopter une nouvelle approche en matière de reconnaissance mutuelle des qualifications en se fondant sur les principes de la transparence et de la confiance mutuelle. Une telle approche doit être élaborée dans le cadre d'une coopération accrue entre les États membres.

> Valoriser les diplômes et les certificats formels

- La **Commission**, les **États membres** et les **partenaires sociaux** examineront conjointement le rôle et la nature des normes minimales de qualité à caractère volontaire pour l'éducation et la formation. Le développement de ces normes, associé à une approche reposant sur l'évaluation par les pairs, permettrait d'améliorer la transparence et la cohérence des systèmes nationaux d'éducation et de formation, en créant une base plus solide pour la confiance et la reconnaissance mutuelle des qualifications ⁽³²⁾.
- La **Commission** élaborera, pour la fin 2002, un guide et un glossaire concernant les instruments communautaires dans le domaine de la transparence des diplômes et des certificats, afin d'en faciliter l'utilisation et la recherche (par exemple: système européen de transfert d'unités de cours capitalisables, suppléments aux diplômes et aux certificats, Europass, format européen de CV, divers services disponibles sur Internet) ⁽³³⁾.
- La **Commission** propose l'instauration, avant la fin 2001, d'un régime de reconnaissance professionnelle plus uniforme, transparent et flexible dans le domaine des professions réglementées. Les **États membres** devraient, en collaboration avec la Commission, s'assurer que les citoyens ont accès à des informations récentes et pertinentes concernant ces directives et les questions plus générales liées à la reconnaissance. Les réseaux européens possédant des points de contact nationaux en matière de reconnaissance professionnelle, tels que NARIC ⁽³⁴⁾ et les CNROP ⁽³⁵⁾, devraient jouer un rôle central à cet égard.
- **En collaboration avec les États membres et les établissements d'enseignement supérieur**, la **Commission** soutiendra activement le «processus de Bologne» dans le domaine de l'enseignement supérieur. L'expérience acquise dans le cadre de ce processus servira de base afin de promouvoir une coopération plus étroite dans d'autres domaines, notamment celui de l'enseignement et de la formation professionnels.
- En collaboration avec les **États membres**, les **établissements d'enseignement supérieur**, les **associations professionnelles** et les **partenaires sociaux**, la **Commission** soutiendra la création et la mise en œuvre volontaire de diplômes et certificats européens, ainsi que la définition des critères auxquels ces derniers devront satisfaire. Ceci s'applique aux initiatives prises tant dans l'enseignement supérieur que par les entreprises/secteurs.

> Valoriser l'apprentissage non formel et informel: échange d'expériences

- D'ici à la fin 2002, la **Commission** lancera un échange systématique d'expériences et de bonnes pratiques dans le domaine de l'identification, de l'évaluation et de la reconnaissance de l'apprentissage non formel. Le **Forum européen sur la transparence des qualifications**, géré par la Commission et le CEDEFOP, devrait coordonner ce processus, en collaboration étroite avec les **États membres**, les **partenaires sociaux**, les **organisations non gouvernementales**, l'**OCDE**, le **CEDEFOP**, **Eurydice** et la **Fondation Européenne pour la Formation**.
- Parallèlement aux actions entreprises au niveau européen, les **États membres** devraient associer tous les acteurs, y compris ceux offrant un apprentissage non formel, les partenaires sociaux, les représentants du secteur de l'apprentissage formel (enseignement professionnel et supérieur) et les ONG représentant des groupes exclus, à l'établissement de méthodologies et de normes de valorisation de l'apprentissage non formel et informel.
- Pour la fin 2003, la **Commission** établira, sur la base d'un échange systématique d'expériences, un inventaire des méthodologies, systèmes et normes pour l'identification, l'évaluation et la reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel. Cet inventaire devrait couvrir les niveaux international, national et sectoriel, ainsi que les entreprises. La **Commission** utilisera cet inventaire pour soutenir et stimuler l'élaboration de méthodologies et de normes d'évaluation de qualité aux niveaux européen, national et sectoriel.
- Les **États membres** seront encouragés à fournir le cadre juridique nécessaire pour étendre la mise en œuvre de l'identification, de l'évaluation et de la reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel. Ils devraient également envisager l'introduction d'un droit individuel à l'évaluation.
- Les **États membres** devraient inciter les universités, les établissements d'enseignement/de formation et les autres organisations concernées (par exemple les instituts de recherche) à mettre en œuvre de manière systématique des mesures d'évaluation et de reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel.

De nouvelles méthodes de grande qualité et des normes élevées doivent être définies pour valoriser l'apprentissage non formel et informel et les mesures existantes doivent être mises en œuvre.

De nouveaux instruments sont nécessaires pour permettre aux citoyens d'accumuler des qualifications et des compétences et de les transférer au travers de barrières institutionnelles, sectorielles ou nationales, ainsi que de les présenter de manière cohérente.

> **De nouveaux instruments au niveau européen pour soutenir la valorisation de toutes les formes d'apprentissage ⁽³⁶⁾**

- **La Commission** développera, d'ici à la fin de 2002, un système de «portefeuille» qui permettra aux citoyens, à tous les stades de l'éducation et de la formation, de rassembler et de présenter leurs qualifications et leurs compétences à tous les stades de l'éducation et de la formation. Ce modèle se fondera sur l'expérience déjà acquise, y compris sur le CV européen – qui consiste en un résumé des qualifications et des compétences – requis par le Conseil européen de Lisbonne.
- **En collaboration avec les États membres, la Commission** mettra au point, d'ici à 2003, un système «modulaire» d'accumulation des qualifications, qui permettra aux citoyens de combiner l'éducation et la formation acquises dans des établissements ou des pays différents. Ce système sera développé à partir du système européen de transfert d'unités de cours capitalisables (ECTS) et de l'Europass ⁽³⁷⁾.

3 | 2 | Information, orientation et conseil |

Ces propositions concernent ou contribuent essentiellement à «*faciliter l'accès aux offres d'éducation et de formation*», «*créer une culture de l'apprentissage*», et à «*travailler en partenariat*».

Les réponses à la consultation ont confirmé le rôle déterminant que les services d'information, d'orientation et de conseil ont à jouer en facilitant l'accès à l'apprentissage, et en motivant les apprenants potentiels. Pour remplir ce rôle de manière adéquate, un dialogue ouvert est indispensable entre les systèmes d'orientation, les organismes offrant l'éducation et la formation tout au long de la vie et les acteurs du marché du travail. Les services d'orientation devraient favoriser l'égalité des chances en étant accessibles à tous les citoyens, notamment ceux menacés d'exclusion, et en répondant à leurs besoins spécifiques par des systèmes fondés sur la cohérence, la cohésion, la transparence, l'impartialité et la qualité. Les services utilisant les TIC, en partenariat avec d'autres services au niveau local tels que les bibliothèques, peuvent servir de points d'accès. Ces dispositifs doivent également être flexibles et adaptables selon l'évolution des besoins de l'apprenant (compte tenu de l'importance des services d'orientation pour l'épanouissement personnel), de même que les besoins du marché de l'emploi et de la communauté dans son ensemble. A cet effet, les ressources existantes devraient être évaluées afin d'assurer la transparence et la cohérence des services proposés, et des réseaux de services devraient être établis pour dépasser les obstacles existants. Dans le cadre du processus de consultation, l'établissement d'un partenariat au niveau européen a été suggéré afin d'améliorer l'échange d'idées et de bonnes pratiques dans ce domaine. Afin d'encourager une réelle citoyenneté active et de stimuler la mobilité, les conseillers doivent avoir une connaissance des systèmes d'éducation, de formation et d'orientation, des systèmes d'organisation du marché du travail et des programmes des autres pays.

Les réseaux de services d'orientation doivent être développés, surtout à l'échelle européenne, pour assurer la cohérence des services prestés et l'accès des citoyens à des offres d'apprentissage de qualité dans toute l'Europe.

Un portail Internet sur les offres d'apprentissage sera un outil déterminant pour favoriser l'accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie en Europe et un forum européen sur l'orientation contribuera à assurer la cohérence des services rendus.

> Renforcer la dimension européenne des services d'information, d'orientation et de conseil

- **La Commission** lancera, d'ici 2002, un site portail Internet consacré aux offres d'apprentissage, qui fournira des informations sur l'éducation et la formation tout au long de la vie dans **les États membres** et les pays candidats. La Commission invite les États membres à garantir la disponibilité des bases de données en ligne concernées, qui peuvent être connectées entre elles par le biais du site portail ⁽³⁸⁾.
- D'ici à la fin de 2002, **la Commission** mettra sur pied un Forum Européen sur l'Orientation qui regroupera les représentants de tous les acteurs concernés, afin d'encourager le dialogue, l'échange de bonnes pratiques et l'identification de solutions à des problèmes communs. Sur la base de l'étude sur les services d'orientation actuellement en cours dans les États membres et les pays candidats, et en coopération avec l'OCDE, ce Forum devrait aboutir à une définition commune des concepts de base et des principes concernant l'orientation. Il devrait ensuite se concentrer sur des questions spécifiques telles que la qualité de l'offre, l'intérêt/la participation des consommateurs, l'efficacité des outils et des pratiques, la formation des conseillers en orientation et les mesures à mettre en œuvre afin de répondre au mieux aux besoins des groupes menacés d'exclusion. Le Forum entreprendra également une réflexion sur la qualité des services d'orientation, en vue d'élaborer des lignes directrices et des normes de qualité communes, ainsi que des produits.
- **La Commission** examinera d'ici à 2003 les structures et les réseaux européens existants dans le domaine de l'information, de l'orientation et du conseil (par exemple: Euroguidance, EURES, Eurodesk, Fedora, EQUAL, les centres de mobilité pour les chercheurs), tant dans le domaine de l'éducation que de la formation, en vue de rassembler les champs d'action et les activités de ces réseaux dans un cadre cohérent et multi-sectoriel d'éducation et de formation tout au long de la vie ⁽³⁹⁾.

3 | 3 | Investir du temps et de l'argent dans l'éducation et la formation |

Ces propositions concernent ou contribuent essentiellement à «déterminer les ressources adéquates», «faciliter l'accès aux offres d'éducation et de formation» et à «rechercher l'excellence».

Un large consensus s'est dégagé du processus de consultation autour de la nécessité d'augmenter de manière significative les niveaux globaux d'investissement afin de pouvoir assurer la transition vers la société de la connaissance, et de mettre en évidence et comptabiliser les dépenses consacrées à l'éducation et à la formation de la même manière que les dépenses en capital plus tangibles. Il apparaît clairement qu'un des aspects essentiels de l'investissement dans l'éducation et la formation tout au long de la vie demeurera celui des dépenses publiques. En effet, l'éducation formelle, c'est-à-dire l'enseignement scolaire, l'enseignement professionnel, la formation professionnelle, la formation des adultes et l'enseignement supérieur, de même que de manière croissante l'enseignement préscolaire, doit rester un élément essentiel de toute stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie. Les partenaires sociaux se partagent la responsabilité liée à l'augmentation des investissements. Par exemple, les employeurs ont un rôle à jouer afin de garantir un accès adéquat à l'éducation et à la formation. Un total de trente-cinq heures d'éducation et de formation par an et par travailleur pourrait être un point de référence réalisable.

Il est tout aussi important de garantir un bon rapport qualité/prix et des résultats de qualité que d'assurer l'octroi de moyens adéquats. Parce qu'il est nécessaire de faciliter l'accès aux différents parcours d'apprentissage et de créer une culture de l'apprentissage, des moyens plus importants doivent être affectés aux services d'orientation et aux nouvelles méthodes de valorisation de l'apprentissage. Il convient également de rendre l'éducation et la formation accessibles dans un plus grand nombre d'environnements et de prévoir des installations adéquates (par exemple pour la garde des enfants). De même, davantage de ressources sont nécessaires en matière d'apprentissage non formel, notamment pour répondre aux besoins d'apprentissage des adultes et de la communauté.

La consultation a souligné la nécessité d'accorder en priorité les ressources nécessaires à l'éducation et à la formation des enfants dans le cadre de l'enseignement préscolaire (pour réduire les inégalités susceptibles d'apparaître ultérieurement et pour fournir aux enfants des bases solides pour la suite de leur éducation), aux enseignants, aux formateurs et aux autres médiateurs d'apprentissage (pour les préparer à leur nouveau rôle, voir section 3.6) ainsi qu'aux personnes âgées, y compris les travailleurs âgés (pour leur permettre de participer plus activement à la société et au marché du travail, notamment dans le cadre de l'apprentissage intergénérationnel) ⁽⁴⁰⁾. Il n'existe pas de solution de type «top-down» qui permettrait de mettre en œuvre une réforme fondamentale tout en augmentant les niveaux globaux d'investissement et en réduisant les inégalités dans la répartition des ressources. Par conséquent, des choix difficiles s'imposeront.

L'approche d'apprentissage tout au long de la vie ne requiert pas seulement un relèvement global des investissements tant publics que privés, mais également davantage de financements ciblés en faveur, par exemple, de l'apprentissage non formel, de l'éducation pré-scolaire, des médiateurs d'apprentissage et des travailleurs âgés.

Les sources existantes de financement de l'éducation et de la formation tout au long de la vie au niveau européen seront encore développées (p. ex. le Fonds social européen) et de nouvelles sources seront encouragées (p. ex. la Banque européenne d'investissement).

> Augmenter les niveaux d'investissement et rendre les investissements plus transparents

• La Commission invite:

- la Banque européenne d'investissement, dans le cadre de sa politique de promotion du développement du capital humain, à soutenir la mise en œuvre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie ainsi que le décrit la présente Communication, par exemple au travers de financement d'infrastructures destinées aux centres de formation des enseignants et aux centres locaux d'apprentissage, de logiciels et de contenus d'apprentissage multimédia et de programmes de formation conçus par les entreprises ⁽⁴¹⁾;
- la **Banque européenne pour la reconstruction et le développement** et la **Banque européenne d'investissement** à investir dans le développement de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, par exemple dans les infrastructures et les PME, dans les pays candidats et les pays d'Europe centrale et orientale;
- le **Fonds européen d'investissement** à déterminer la meilleure manière d'utiliser ses instruments pour favoriser l'émergence de fonds de capital-risque destinés à soutenir le développement du capital humain visant à par exemple à faciliter l'accès des PME à l'éducation et à la formation tout au long de la vie.
- Les **Etats membres** devraient fixer des objectifs nationaux afin d'augmenter les niveaux globaux d'investissement dans les ressources humaines, conformément aux conclusions du Conseil européen de Lisbonne et aux Lignes Directrices pour l'Emploi. La fixation de tels objectifs devrait se faire de manière transparente et préciser la répartition des ressources. De plus, les Etats membres devraient fixer des objectifs en termes d'augmentation de la participation dans l'éducation et la formation complémentaires ⁽⁴²⁾ et préciser l'augmentation de la participation qu'ils espèrent atteindre pour chaque sexe, groupe d'âge, niveau d'éducation et groupe cible.
- les **Etats membres** sont invités à avoir davantage recours au Fonds social européen (FSE) - qui constitue déjà le principal instrument de financement communautaire de l'éducation et de la formation tout au long de la vie - et à l'initiative communautaire EQUAL afin de soutenir la mise en œuvre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, notamment en vue du développement de partenariats et de centres locaux d'apprentissage, et pour soutenir les offres d'éducation et de formation sur le lieu de travail, l'accès aux compétences de base (y compris en offrant une «deuxième chance» aux apprenants) et la formation des enseignants, des formateurs et des autres médiateurs d'apprentissage ⁽⁴³⁾.

- la **Commission** élaborera des indicateurs et d'autres outils permettant de mesurer l'impact des programmes du FSE sur l'éducation et la formation tout au long de la vie et apportera son soutien à l'évaluation de la mise en œuvre des activités liées à l'éducation et à la formation tout au long de la vie financées par le FSE, dans le cadre de l'évaluation à mi-parcours du Fonds, prévue pour la fin 2003.
- les **partenaires sociaux** sont invités à négocier et à mettre en œuvre des accords à tous les niveaux appropriés afin de moderniser l'organisation du travail en vue d'augmenter les investissements dans l'éducation et la formation tout au long de la vie et de consacrer davantage de temps à l'éducation et à la formation ⁽⁴⁴⁾. Par exemple, ils devraient travailler dans le domaine de la reconnaissance de toutes les activités d'apprentissage, y compris l'apprentissage non formel et informel, et l'intégrer dans tous les aspects des politiques et pratiques en matière de ressources humaines au niveau de l'entreprise.

> Proposer des incitations et développer les investissements

- La **Commission** évaluera l'impact de divers types de plans de financement individuels (par exemple les «comptes individuels de formation») sur les niveaux d'investissements et de participation dans l'éducation et la formation ainsi que sur les résultats des actions d'éducation et de formation. Cette évaluation tiendra compte de l'ensemble des travaux effectués par l'OCDE dans ce domaine et un rapport d'évaluation sera présenté d'ici à la fin 2002.
- La **Commission** proposera qu'une étude concernant les avantages, les coûts et le rendement des investissements en éducation et en formation, sur la base d'études existantes ⁽⁴⁵⁾, soit soutenue dans le cadre du 6ème programme-cadre de recherche ⁽⁴⁶⁾.
- La **Commission** présentera, sur la base des informations transmises par les Etats membres, un aperçu des incitations fiscales disponibles pour le financement de l'éducation et de la formation par des particuliers ou des sociétés, et ce en vue de l'identification et de l'adoption de bonnes pratiques.

> Assurer un bon rendement et de bons résultats aux investissements

- D'ici à la fin de 2003, la **Commission, en collaboration avec les Etats membres**, élaborera des lignes directrices et des indicateurs relatifs à la qualité de l'éducation et de la formation tout au long de la vie ⁽⁴⁷⁾ et apportera son soutien à la définition de politiques dans les Etats membres par l'échange de bonnes pratiques et une évaluation par les pairs.

L'efficacité des plans de financement individuels sera évaluée..

... et des indicateurs de qualité seront élaborés.

3 | 4 | Rapprocher les offres d'éducation et de formation des apprenants

L'éducation et la formation doivent être développées au niveau local et régional de manière à assurer que l'offre soit accessible et appropriée pour les apprenants.

Ces propositions concernent ou contribuent essentiellement à «*créer une culture de l'apprentissage*», «*travailler en partenariat*» et à «*mieux connaître les besoins en éducation et en formation*».

Les réponses à la consultation ont souligné qu'il était important de proposer en nombre suffisant des offres d'éducation et de formation ouvertes et flexibles au niveau local afin de rapprocher les possibilités d'apprentissage des apprenants (potentiels). Le rôle d'intermédiaire joué dans ce contexte par les services locaux d'orientation a également été mis en évidence. À cet égard, il est particulièrement important de favoriser un certain équilibre entre l'apprentissage non formel sur le lieu de travail et dans l'environnement social, de manière à refléter l'équilibre entre les objectifs de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, à savoir la citoyenneté active, l'épanouissement personnel, la capacité d'insertion professionnelle et l'inclusion sociale.

Une série de cadres extérieurs au système d'éducation formel, tels que les organisations de jeunesse et les bibliothèques, offrent un environnement permettant de promouvoir l'apprentissage non formel et informel.

De nombreux rapports se réfèrent à la valeur des possibilités d'apprentissage (souvent non formel ou informel) dans le cadre de l'éducation des adultes ou par le secteur associatif, y compris les ONG et les organisations locales. Par exemple, grâce à des projets éducatifs non formels destinés à la jeunesse, les jeunes ont davantage de chances de participer à la société et d'acquérir des valeurs de tolérance et de démocratie. Pour favoriser l'apparition d'une culture de l'apprentissage à travers l'Europe, il convient de développer des communautés d'apprentissage ainsi que des villes et des régions apprenantes et établir des centres locaux d'apprentissage multi-fonctionnels. ⁽⁴⁸⁾ Les réponses à la consultation ont également insisté sur le potentiel des TIC qui peuvent contribuer, avec le soutien adéquat, à rapprocher les possibilités d'apprentissage des apprenants. Les questions relatives aux TIC seront abordées dans la section 3.6 du présent document.

> Encourager et soutenir les communautés d'apprentissage ainsi que les villes et les régions apprenantes, et établir des centres locaux d'acquisition de connaissances

- Les **Etats membres** sont invités à utiliser les écoles, les établissements d'enseignement pour adultes, les établissements d'enseignement supérieur, les instituts de recherche et les autres établissements publics tels que les bibliothèques, en tant que centres multifonctions d'éducation et de formation tout au long de la vie;
- les **organisations pour la jeunesse** devraient régulièrement rendre publiques les gains en termes d'apprentissage non formel et informel découlant de leurs activités;
- les **Etats membres** sont invités à avoir davantage recours au Fonds européen de développement régional (FEDER) et au FSE afin de soutenir la mise en œuvre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, dans le cadre des plans de développement locaux et régionaux, et pour soutenir l'amélioration des compétences des travailleurs en matière de TIC, en particulier dans les PME;
- la Commission invite le **Comité des Régions**, si possible avec la participation des associations européennes et nationales représentant les niveaux régional et local, à promouvoir la mise en œuvre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie aux niveaux local et régional, et notamment à :
 - créer des liens entre les centres locaux et régionaux d'acquisition de connaissances à travers l'Europe par des accords de jumelage et à utiliser les TIC pour échanger des expériences et établir des passerelles entre toutes les formes d'apprentissage;
 - organiser, en collaboration avec la Commission, une campagne aux niveaux régional et local afin de récompenser et de faire connaître les approches les plus efficaces de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.
- Par l'intermédiaire de ses programmes, la **Commission** apportera son soutien à l'établissement de réseaux entre les régions et les villes disposant de stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie très avancées, de manière à faciliter l'échange d'expériences et de bonnes pratiques.

La dimension régionale et locale de l'éducation et de la formation tout au long de la vie sera soutenue aussi bien financièrement que par l'organisation de campagnes et le développement de réseaux.

Les lieux de travail doivent devenir des organisations apprenantes et les PME doivent examiner comment assurer au mieux l'accès de leurs employés à l'apprentissage, par exemple par le partage des compétences.

Il est essentiel de promouvoir plus activement le développement de l'éducation et de la formation sur le lieu de travail et de transformer les entreprises et autres organisations en **organisations apprenantes**. Les partenaires sociaux ont un rôle clé à jouer afin de faire de cette vision une réalité, ainsi que pour garantir l'égalité des chances et l'accès à l'éducation et à la formation au niveau de l'entreprise pour tous les travailleurs, en tenant compte de la nécessité de concilier la vie professionnelle, la vie familiale et les autres responsabilités telles que les gardes d'enfants. Il importe notamment d'identifier les besoins en éducation et en formation des PME, où l'apprentissage a souvent lieu dans un contexte non formel ou informel ⁽⁴⁹⁾. L'offre doit être flexible, de qualité et adaptée aux besoins de chaque entreprise. Les prestataires de services d'éducation et de formation – les établissements d'enseignement supérieur par exemple – devraient proposer des cours adaptés à leurs besoins spécifiques. Les PME elles-mêmes doivent également étudier tous les moyens afin de faciliter l'accès à l'apprentissage (par exemple en partenariat avec d'autres entreprises par le biais de réseaux d'apprentissage et par le partage de compétences et en coopération avec les services d'orientation). La Communication de la Commission «Aider les entreprises à passer au numérique» contribue dans ce contexte à fournir aux PME des compétences en technologies de l'information et de la communication ⁽⁵⁰⁾.

> Encourager et soutenir l'apprentissage sur le lieu de travail – y compris dans les PME

- Les **partenaires sociaux**, à tous les niveaux, sont invités à accepter que chaque travailleur possède un plan de développement des compétences, fondé sur une évaluation de ses propres compétences, et ce conformément aux plans globaux de développement des compétences de l'entreprise. Ces plans devraient entièrement tenir compte des besoins et des circonstances propres aux PME et devraient fournir des conseils informés sur la manière d'évaluer les besoins en termes de compétences et d'apprentissage. Les partenaires sociaux devraient également contribuer à sensibiliser les citoyens à l'importance de l'éducation et de la formation et à encourager les travailleurs et le personnel d'encadrement à devenir médiateurs ou tuteurs pour d'autres.
- La Commission encourage les **partenaires sociaux européens** à finaliser, dans le contexte du processus du dialogue social, un cadre définissant les objectifs communs dans le but de promouvoir l'éducation et la formation tout au long de la vie à tous les niveaux, en particulier au niveau de l'entreprise. La Commission invite les partenaires sociaux à favoriser l'élaboration d'un tel cadre à l'échelon national par le biais de leurs organisations respectives et dans le respect des pratiques nationales.
- La **Commission** lancera d'ici au début de 2003 un prix pour les entreprises qui investissent dans l'éducation et la formation tout au long de la vie, afin de récompenser et de faire connaître les bonnes pratiques dans ce domaine ⁽⁵¹⁾.

Des accords entre partenaires sociaux doivent stimuler le développement des ressources humaines de manière à assurer que tous les travailleurs s'engagent dans un apprentissage structuré, dans leur intérêt et celui de l'ensemble de l'entreprise.

3 | 5 | Compétences de base |

Les pouvoirs publics doivent veiller à ce que tous les citoyens possèdent les compétences essentielles nécessaires pour la société de l'information...

Ces propositions concernent ou contribuent essentiellement à «*mieux connaître les besoins en éducation et en formation*», «*créer une culture de l'apprentissage*», et à «*faciliter l'accès aux offres d'éducation et de formation*».

Les Conseils européens de Lisbonne et de Stockholm ont souligné l'importance d'une amélioration des compétences de base par des politiques adéquates en matière d'éducation et d'apprentissage tout au long de la vie. Les compétences de base comprennent les aptitudes fondamentales que sont la lecture, l'écriture et le calcul, ainsi que la capacité «d'apprendre à apprendre» et les nouvelles compétences définies à Lisbonne, à savoir les compétences en technologies de l'information, les langues étrangères, la culture technologique, l'esprit d'entreprise et les aptitudes sociales. Les réponses à la consultation ont insisté sur l'importance fondamentale que revêt l'acquisition des compétences de base afin de pouvoir continuer à s'éduquer et à se former, ainsi que dans la perspective de l'épanouissement personnel, de la citoyenneté active et de la capacité d'insertion professionnelle, compte tenu notamment des exigences nées de l'émergence de la société de la connaissance. Les fondements de l'éducation et de la formation tout au long de la vie doivent être fournis par les gouvernements, par le biais de l'enseignement obligatoire. Cependant, les adultes ayant quitté l'école avant d'avoir acquis toutes les aptitudes nécessaires en termes de lecture, d'écriture et de calcul devraient également être encouragés à compenser leurs lacunes.

...et à ce que l'offre de «nouvelles compétences de base» soit généralisée à l'intérieur comme à l'extérieur des systèmes d'éducation formels.

> Déterminer le contenu du paquet «compétences de base»

- La **Commission** invitera le «sous-groupe» constitué suite au rapport sur les objectifs concrets futurs des systèmes d'éducation et de formation à étudier également la question de l'acquisition des compétences de base en dehors des systèmes formels d'éducation et de formation, ainsi que l'acquisition de ces compétences par les adultes, la motivation à apprendre et la manière d'inclure les compétences de base, en particulier les aptitudes sociales et personnelles ainsi que les compétences en technologies de l'information et en sciences, dans les cursus scolaires, sans pour autant les surcharger ⁽⁵²⁾.

> Mettre les compétences de base véritablement à la portée de tous, et en particulier des personnes éprouvant des difficultés à l'école, des jeunes en décrochage scolaire et des apprenants adultes ⁽⁵³⁾

- La Charte des Droits Fondamentaux reconnaît le droit à l'éducation, y compris le droit de suivre gratuitement l'enseignement obligatoire et d'accéder à la formation professionnelle et continue ⁽⁵⁴⁾. Pour conférer à ce droit une signification plus concrète, les **Etats membres** devraient envisager d'étendre le droit à l'enseignement obligatoire afin de prévoir un accès gratuit aux compétences de base pour tous les citoyens, quel que soit leur âge;
- les **Etats membres** devraient s'assurer que les jeunes acquièrent une culture numérique de base dans le cadre de l'enseignement obligatoire, tout en étendant les initiatives en la matière aux citoyens menacés d'exclusion ⁽⁵⁵⁾. Les **Etats membres** devraient permettre aux personnes au chômage d'obtenir un titre reconnu attestant de la maîtrise de compétences élémentaires en TIC;
- les **partenaires sociaux** sont invités à conclure des accords relatifs à la promotion de l'accès aux opportunités d'éducation et de formation, notamment pour les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs âgés, afin de réaliser l'objectif consistant à offrir à chaque travailleur l'occasion d'acquérir une culture de la société de l'information d'ici 2003 ⁽⁵⁶⁾.
- la Commission invite les **ONG au niveau européen** à identifier les facteurs qui empêchent ou favorisent l'acquisition de compétences de base et la participation à l'offre générale d'éducation et de formation tout au long de la vie par les citoyens menacés d'exclusion. Les résultats de cette étude devraient servir à l'élaboration de politiques adéquates, au niveau approprié, y compris concernant «l'apprentissage flexible», les actions ciblées axées sur l'apprenant, le soutien aux projets éducatifs locaux destinés aux personnes issues de quartiers ou groupes défavorisés et la mise en place de services d'accueil pour les enfants et les autres personnes à charge.

En même temps, il importe que les États membres concentrent leurs efforts sur les personnes que le manque de nouvelles compétences, telles que la culture numérique, risque de marginaliser, comme les chômeurs et les travailleurs âgés.

3 | 6 | Pédagogies novatrices |

L'éducation et la formation tout au long de la vie offrent une approche toute nouvelle en matière d'acquisition de connaissances et compétences, qui exige de l'innovation dans les cursus formels et les méthodes d'apprentissage en dehors du système formel.

Ces propositions concernent ou contribuent essentiellement à «*mieux connaître les besoins en éducation et en formation*», «*travailler en partenariat*» et à «*rechercher l'excellence*».

Les contributions à la consultation ont mis l'accent sur un glissement de priorité de la «*connaissance*» vers la «*compétence*» et de l'enseignement vers l'apprentissage, conférant à l'apprenant un rôle central. En raison de cette évolution, les individus doivent «*apprendre à apprendre*» de leur plus jeune âge. Les apprenants devraient, dans toute la mesure du possible, chercher activement à acquérir des connaissances et développer leurs compétences. Différentes méthodes sont requises selon la situation de l'apprenant, le médiateur d'apprentissage et l'environnement (par exemple, centres locaux, lieu de travail, maison). L'éducation et la formation au travail, l'apprentissage axé sur des projets et l'apprentissage dans le cadre de «*cercles d'étude*» constituent des approches particulièrement intéressantes. Les nouvelles méthodes d'éducation et de formation remettent en question les rôles traditionnels et les responsabilités des enseignants, des formateurs et des autres médiateurs d'apprentissage. Il est donc urgent d'adapter la formation de ces derniers, y compris leurs compétences multiculturelles, afin de les préparer et de les motiver face aux nouveaux défis qui se présentent à eux, et ainsi de promouvoir des valeurs de tolérance et de démocratie. Il faudrait également y inclure la réforme et l'amélioration des approches pédagogiques de l'apprentissage, tant formel que non formel. L'échange d'expériences entre les établissements scolaires, les organisations bénévoles, les établissements d'éducation et de formation pour adultes, les centres pour minorités ethniques, les universités et les entreprises devrait permettre d'obtenir de plus amples informations sur les besoins en éducation et en formation dans ce domaine. Les établissements d'enseignement supérieur et les instituts de recherche, par exemple, devraient réaliser des études et proposer des formations (ou multiplier leurs efforts dans ce sens) dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

La collaboration entre les environnements d'apprentissage formel et non formel est essentielle si l'on veut généraliser les pédagogies novatrices. Les TIC jouent ici un rôle central.

Toutes les contributions à la consultation ont reconnu que l'utilisation des TIC dans le cadre de l'apprentissage offrait un grand potentiel en vue de la redéfinition des processus d'apprentissage, tout en reconnaissant également le risque d'une «*fracture numérique*» induite par les nouvelles technologies. L'**initiative e.Learning** et le **plan d'action e.Learning** abordent une série de points importants dans ce domaine, dans le cadre de la coordination des efforts entrepris par les Etats membres pour adapter leurs systèmes d'éducation et de formation aux besoins de la société de l'information⁽⁵⁷⁾. De nombreux rapports insistent sur le fait que l'apprentissage utilisant les TIC devrait être combiné à des modes d'apprentissage à caractère plus social (par exemple, groupes d'apprentissage, apprentissage en famille, tutorat ou apprentissage collectif au travail) et à des services réguliers de soutien individuel et de support technique. Dans un marché en augmentation rapide, la qualité et la pertinence du matériel d'apprentissage, des services et des processus d'apprentissage sont deux éléments clés, notamment en termes de protection des consommateurs, de motivation et d'utilisation efficace des ressources⁽⁵⁸⁾.

> Les nouvelles méthodes d'éducation et de formation et le nouveau rôle des enseignants, des formateurs et des médiateurs d'apprentissage

- Par l'intermédiaire de ses programmes Socrates et Leonardo da Vinci, la **Commission** appuiera l'établissement d'un réseau de formation des enseignants et des formateurs. Etabli sur la base de réseaux existants, par exemple au sein du CEDEFOP, ce réseau visera à analyser et à échanger les innovations dans les contextes formel et non formel, tout en créant les conditions requises pour le transfert au sein de la Communauté. Il contribuera également à la mise en place d'un cadre commun de référence pour les compétences et les qualifications des enseignants et des formateurs et permettra de relever les défis liés à l'apprentissage utilisant les TIC. Les **Etats membres**, les **autorités locales et régionales**, les **prestataires de services d'éducation et de formation**, les **représentants des enseignants** et les **ONG**, y compris les **organisations actives dans l'éducation des jeunes en dehors du cadre scolaire**, devraient contribuer à la création de ce réseau en offrant des possibilités de développement aux médiateurs d'apprentissage d'autres Etats membres ou des pays candidats. Une attention particulière sera accordée à l'amélioration de la formation dans des secteurs tels que la formation permanente, où les enseignants de certains Etats membres ne sont pas tenus d'avoir suivi un programme d'enseignement formel et où la nécessité d'améliorer la qualité de l'enseignement représente par conséquent une priorité.
- Vu l'importance accordée à l'apprentissage non formel et informel, il convient de soutenir le rôle des médiateurs d'apprentissage. Les **partenaires sociaux**, les **ONG** (par exemple des organisations pour la jeunesse) et d'autres acteurs concernés devraient, en collaboration avec la Commission et les Etats membres, entamer un échange d'expériences systématique dans ce domaine.
- La **Commission** proposera d'appuyer la recherche et l'expérimentation en matière d'apprentissage dans des contextes formels, non formels et informels et concernant l'intégration des TIC dans les processus d'apprentissage au titre du 6e programme-cadre de recherche, par l'intermédiaire des programmes Leonardo da Vinci, Socrates et Jeunesse, par les actions pilotes d'e.Learning, par le programme TSI («*Technologies de la société de l'information*») ⁽⁵⁹⁾ et par l'initiative communautaire EQUAL. Cette mesure devrait favoriser l'établissement de méthodes pédagogiques efficaces et efficaces destinées à divers groupes d'apprenants, y compris les groupes sous représentés et les apprenants non traditionnels ⁽⁶⁰⁾.
- D'ici à 2003, la **Commission** collaborera avec les **Etats membres**, les **partenaires sociaux** et des **ONG internationales** afin d'élaborer des recommandations européennes en matière de qualité à caractère volontaire, destinées aux organisations apprenantes en dehors du cadre de l'éducation et de la formation formelles. Un label européen de qualité devrait être attribué aux organisations respectant ces recommandations.

Le rôle des médiateurs d'apprentissage doit être soutenu par une actualisation et une amélioration de leur formation. La mise en place de réseaux, les échanges d'expériences et les partenariats entre tous les acteurs faciliteront de manière déterminante le développement des nouvelles pédagogies.

4 | FAIRE AVANCER L'ÉDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

L'UE a un rôle à jouer pour assurer que le matériel didactique «européen» soit innovant et de grande qualité.

> L'éducation et la formation tout au long de la vie par les TIC

- **En collaboration étroite avec les Etats membres**, la **Commission** examinera les initiatives prises au niveau national afin de créer des labels de qualité pour le matériel d'apprentissage et d'enseignement fondé sur les TIC, en particulier les logiciels d'apprentissage, en vue de leur éventuel développement au niveau européen afin de garantir la cohérence et d'assurer la protection des consommateurs.
- **La Commission** soutiendra des projets dans le cadre des programmes Socrates et Leonardo da Vinci et dans le cadre de l'initiative e.Learning afin de développer la dimension européenne de l'apprentissage fondé sur les TIC, par exemple en mettant sur pied des «cercles d'étude virtuels» au niveau transnational.

4 | 1 | Un cadre pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

Les Etats membres sont pleinement responsables du contenu et de l'organisation de leurs propres systèmes d'éducation et de formation ⁽⁶¹⁾ et le rôle de l'Union n'est pas d'harmoniser les législations et les réglementations en la matière. Parallèlement, il existe cependant des fonctions stratégiques spécifiques, liées à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, qui relèvent des attributions de la Communauté. Outre la mise en œuvre d'une politique de formation professionnelle ⁽⁶²⁾, le traité confère à la Communauté un rôle essentiel dans l'amélioration de la qualité de l'éducation, grâce à la coopération européenne dans ce domaine. L'Union européenne a un rôle particulier à jouer à plusieurs égards: citoyenneté, libre circulation en vue d'une formation ou d'un emploi, développement des marchés du travail européens ⁽⁶³⁾ et coordination de la politique en matière d'emploi et d'inclusion sociale. Pour certains citoyens, la transnationalité de l'éducation, de la formation et de l'emploi est déjà une réalité. Cependant, de nombreux obstacles se dressent encore sur la route de ceux qui souhaitent étudier, travailler et résider dans un autre Etat membre que le leur.

En conséquence, l'Union européenne, au travers de collaboration avec les Etats membres, a un rôle important à jouer dans le cadre du soutien et de l'encouragement de la mise en œuvre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie dans la Communauté. En même temps, il convient d'adapter les interventions stratégiques aux contextes locaux et nationaux, en raison des diversités qui existent à travers l'Europe au niveau des systèmes d'éducation et de formation, et des marchés du travail. Le principal défi consiste donc à s'assurer que les Etats membres conservent la liberté d'élaborer leurs propres stratégies cohérentes et globales et de concevoir et gérer leurs propres systèmes tout en avançant globalement dans la même direction. Cette démarche doit s'effectuer de manière cohérente, coordonnée et économique. Lorsque l'Union européenne n'est pas compétente sur le plan législatif et lorsque les objectifs du traité ne sont pas couverts par les processus existants découlant du Traité, il convient de faire appel aux méthodes suivantes, y compris à la méthode ouverte de coordination:

- l'identification des problèmes, idées et priorités communs, par l'échange de connaissances, de bonnes pratiques et d'expériences (et à travers la revue par les pairs), afin de permettre la mise sur pied d'actions dans tous les Etats membres ou certains d'entre eux et/ou par les instruments et processus européens;
- le renforcement de la transparence des politiques et des systèmes, permettant aux citoyens d'accéder aux institutions et aux services mis à leur disposition et d'en exploiter toutes les possibilités;
- la garantie de la complémentarité et de la synergie au niveau européen entre les différents processus, stratégies et plans qui contribuent à la mise en œuvre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie;
- le développement de synergies entre les politiques des Etats membres dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

La coopération entre les Etats membres est essentielle pour que l'éducation et la formation tout au long de la vie devienne une réalité pour tous les Européens, notamment par l'élimination des obstacles empêchant les citoyens d'utiliser leurs compétences et qualifications où qu'ils veuillent en Europe.

La coopération offre une valeur ajoutée en favorisant une plus grande transparence des systèmes nationaux, en assurant la complémentarité des initiatives stratégiques au niveau européen et en permettant d'apporter des solutions communes à des problèmes communs.

Une base de données sur les bonnes pratiques, informations et expériences constituera une ressource essentielle pour mettre en œuvre l'éducation et la formation tout au long de la vie à tous les niveaux.

D'ici à la fin 2003, la Commission mettra au point une base de données sur les bonnes pratiques, les informations et les expériences concernant les aspects essentiels de l'éducation et de la formation tout au long de la vie à tous les niveaux afin de soutenir la mise en œuvre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Des cas seront sélectionnés en fonction de critères clairs et structurés par thème et par acteur. La base de données ne comportera pas uniquement des cas extraits des instruments communautaires (programmes en matière d'éducation, de formation et de jeunesse, FSE, FEDER et initiatives communautaires), mais aussi des cas provenant des niveaux national, régional, local et sectoriel, des pays tiers, des organisations internationales, des partenaires sociaux et de la société civile. Cette base de données reposera sur des initiatives existantes et sur un dialogue avec tous les acteurs; elle sera consultable et mise à jour sur Internet et répondra aux besoins effectifs ⁽⁶⁴⁾.

4 | 2 | Capitaliser sur l'acquis au niveau européen |

La mise en œuvre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, comprenant les domaines d'action prioritaires définis à la section 3, s'effectuera grâce aux processus, instruments et programmes existants ⁽⁶⁵⁾:

- Le programme de travail sur le **Suivi du Rapport sur les Objectifs Concrets** des systèmes d'éducation et de formation sera l'un des principaux vecteurs du renforcement de la coopération et de l'échange des bonnes pratiques entre les Etats membres dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie;
- Les domaines d'action prioritaires définis dans la présente Communication et qui sont liés à l'emploi seront pris en compte lors des prochaines négociations portant sur la **Stratégie Européenne pour l'Emploi**; ils seront également traités dans le **plan d'action sur les compétences et la mobilité**. De même, les domaines d'action prioritaires relatifs à l'inclusion sociale et aux aspects de l'éducation et de la formation tout au long de la vie liés à l'égalité des chances seront pris en compte dans la mise en œuvre de l'**Agenda social européen**;
- Une vaste palette de projets et d'autres actions en rapport avec l'éducation et la formation tout au long de la vie seront encouragés et soutenus par les programmes et actions communautaires existants. Les programmes **Socrates, Leonardo da Vinci et Jeunesse** ont un rôle primordial à jouer à cet égard. La Commission renforcera et développera de manière substantielle les actions conjointes qui soutiennent des projets relevant de plus d'un de ces programmes et elle facilitera la participation plus active des ONG et des PME à ces programmes. Certaines priorités seront également concrétisées dans le cadre du **plan d'action e.Learning**;
- Le **Fonds social européen** est le principal instrument communautaire pour le financement de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Le **Fonds européen de développement régional** représente une autre source importante de financement. La Commission, en collaboration avec les Etats membres, garantira que, en ce qui concerne l'éducation et la formation tout au long de la vie, le réexamen des deux sources de financement de 2003 prendra en compte les priorités identifiées dans le présent document. L'initiative communautaire EQUAL jouera également un rôle essentiel dans la mise en œuvre de nouvelles approches en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie;
- Le **6^{ème} programme-cadre de recherche** donnera la possibilité d'accroître les recherches dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et ainsi de capitaliser sur les connaissances acquises dans ce domaine grâce aux précédents programmes. Ces recherches seront principalement menées dans le cadre de la priorité 7 ('Les citoyens dans une société de la connaissance en évolution') ⁽⁶⁶⁾. Les domaines de recherche prioritaires et les évaluations ultérieures à réaliser sont énumérés à l'annexe I.

Un vaste éventail de ressources existant au niveau européen seront utilisées pour réaliser les actions prioritaires définies dans la présente communication.

En outre, la dimension de l'apprentissage tout au long de la vie sera renforcée notamment dans les programmes d'action communautaire et dans le cadre du suivi du rapport concernant les objectifs concrets.

4 | 3 | Indicateurs ⁽⁶⁷⁾ |

L'efficacité de la mise en œuvre dépend de la capacité de suivre les progrès accomplis...

L'existence d'informations comparables et de statistiques est essentielle au développement et à la mise en œuvre de stratégies cohérentes et globales d'éducation et de formation tout au long de la vie. Les statistiques et les indicateurs constituent déjà une partie importante des initiatives existantes dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie afin de mesurer les progrès tant du point de vue des objectifs quantifiés à atteindre que de la mise en œuvre des objectifs stratégiques.

...à cet effet, plusieurs indicateurs sont déjà disponibles...

Un certain nombre d'indicateurs clé existent déjà. La Communication de 2001 sur les indicateurs structurels ⁽⁶⁸⁾ propose trois indicateurs concernant l'éducation et à la formation tout au long de la vie. Ces indicateurs ⁽⁶⁹⁾ concernent l'investissement, la participation et les jeunes en situation d'échec scolaire. En plus de ces indicateurs, cinq autres indicateurs ⁽⁷⁰⁾ donnent une mesure des progrès accomplis dans trois des domaines d'actions prioritaires décrits ci-dessus: *Investir du temps et de l'argent dans l'éducation et la formation, compétences de base et pédagogies novatrices* (e.Learning ⁽⁷¹⁾ est particulièrement important pour cette priorité).

...ou en cours de mise au point.

Des indicateurs supplémentaires ⁽⁷²⁾ sont en cours de développement dans le contexte de la Stratégie Européenne pour l'Emploi ⁽⁷³⁾, de l'Agenda Social Européen ⁽⁷⁴⁾, la Communication sur la Qualité dans le travail ⁽⁷⁵⁾ et le suivi du Rapport sur les objectifs concrets. De plus, la task-force sur les instruments de mesure de l'éducation et de la formation tout au long de la vie ⁽⁷⁶⁾ a défini un cadre global pour le développement des statistiques dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et lancé un processus dont l'objectif est de revoir les méthodologies statistiques afin d'identifier les sources d'information supplémentaires qu'il conviendra de développer au niveau européen à court et moyen terme. A l'issue de la consultation d'experts en provenance de 36 pays européens ⁽⁷⁷⁾, un certain nombre de domaines ont été identifiés pour le développement d'indicateurs communs concernant la qualité de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

Un petit nombre de nouveaux indicateurs - quantitatifs et qualitatifs - doivent être élaborés pour rendre compte de l'approche centrée sur l'apprenant.

Le développement d'un nombre limité de nouveaux indicateurs sera fondé sur l'approche centrée sur l'apprenant dans le contexte de l'apprentissage formel, non-formel et informel. En particulier, ces travaux viseront à combler les lacunes liées à plusieurs aspects de l'éducation et de la formation tout au long de la vie au travers de la collecte d'**informations quantitatives** directement auprès des apprenants ⁽⁷⁸⁾. Ils viseront aussi à promouvoir le développement de sources d'**informations qualitatives**, en particulier dans les domaines de l'évaluation et de la reconnaissance, de l'information et de l'orientation ainsi que de la formation des enseignants et des formateurs. Ces travaux seront complémentaires avec la mise au point d'indicateurs sur l'éducation et la formation tout au long de la vie concernant la capacité d'insertion professionnelle, la capacité d'adaptation et l'inclusion sociale, dans le cadre de la Stratégie Européenne pour l'Emploi et de l'Agenda Social Européen.

La coordination générale et la cohérence concernant le développement de nouveaux indicateurs seront, en principe, assurées par le réseau de 'sous-groupes' créés dans le cadre du suivi du rapport sur les objectifs concrets des systèmes d'éducation et de formation. Les sous-groupes auront aussi un rôle important à jouer dans l'identification des bonnes pratiques à disséminer dans les Etats membres.

Ces développements seront opérés dans le cadre de la coopération existant entre les États membres...

Les **Etats membres et les autres pays européens** sont invités à soutenir ce travail. En particulier dans le contexte de leur coopération au sein du Système Statistique Européen (SSE), les Etats membres et les autres pays européens devraient s'efforcer de rendre leurs statistiques et leurs systèmes d'indicateurs le plus comparable possible. Pour le développement de nouveaux indicateurs, la Commission utilisera les sources existantes au niveau national et international, en particulier en collaboration avec l'OCDE. Tout comme les autres ressources disponibles, les sources et structures existantes au sein du SSE seront exploitées au maximum, notamment le groupe de travail «statistiques sur l'éducation et la formation», qui sera en charge des aspects techniques.

...en se fondant sur les sources existantes d'information, et en collaboration avec l'OCDE

4 | 4 | Maintenir l'élan |

La création d'un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie devra être appuyée par des formes novatrices de partenariat, de coopération et de coordination à tous les niveaux entre les acteurs prenant part à la mise en œuvre. La vaste consultation relative au mémorandum a donné l'occasion, pour la première fois, de mettre en place une série de structures de coordination et de consultation. Celles-ci représentent la vaste palette des secteurs et des intérêts de l'éducation et de la formation tout au long de la vie au niveau européen, mais aussi dans les Etats membres, les pays de l'EEE et les pays candidats, ainsi qu'à l'échelon régional et parmi et entre les ONG européennes, les autres représentants de la société civile et les partenaires sociaux. La Commission propose que, conformément à son Livre blanc sur la gouvernance, ces structures novatrices et dynamiques soient exploitées pour garantir que l'impulsion qui a accompagné le lancement du mémorandum soit poursuivie à tous les niveaux:

La création d'un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie requerra une coordination efficace entre une vaste gamme de partenaires. Les réseaux établis dans le cadre de la consultation à l'échelle européenne offrent une base de coordination continue...

- L'élaboration d'une politique à l'échelle européenne et la coordination des politiques nationales implique la création d'un **groupe de haut niveau de représentants** des ministères responsables de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Ce groupe contribuera à garantir la complémentarité des mesures prises dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, y compris la mise en œuvre du programme de travail concernant le Suivi du Rapport sur les Objectifs Concrets des Systèmes d'Education et de Formation, avec les processus, stratégies et plans connexes au niveau européen. Ainsi, ses responsabilités devront s'étendre à tous les aspects de l'éducation et de la formation tout au long de la vie (écoles, enseignement supérieur, éducation et formation des adultes, formation professionnelle, apprentissage non-formel des jeunes, etc.). **Le groupe de coordinateurs nationaux pour l'éducation et la formation tout au long de la vie**, constitué à l'occasion de la consultation à l'échelle européenne et **les sous-groupes** établis dans le cadre du suivi du rapport sur les objectifs apporteront leur soutien au groupe de haut niveau.

... et un nouveau groupe de haut niveau de représentants des États membres pour l'éducation et la formation tout au long de la vie devra surveiller la réalisation de cet espace à tous les niveaux.

En même temps, la coordination et la coopération doivent être encouragées et exploitées à tous les niveaux: national (p. ex. dans le contexte du dialogue social) et international (p. ex. entre les organismes européens concernés par l'éducation et la formation tout au long de la vie).

- **Les Etats membres, les pays de l'EEE et les pays candidats** devraient prolonger et, si nécessaire, renforcer et étendre les structures de coordination interministérielles existantes afin de promouvoir la cohérence politique interne. De manière générale, les réseaux de consultation sur l'éducation et la formation tout au long de la vie devraient s'appuyer sur tous les niveaux (national, régional et local) afin de soutenir sa mise en œuvre.
- La Commission intensifiera sa consultation des **partenaires sociaux** dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Par ailleurs, la Commission accueillerait favorablement toutes les réflexions et contributions des partenaires sociaux sur les priorités définies au sein de la présente Communication, dans le cadre du processus de dialogue social.
- La Commission développera également la plate-forme de consultation existante avec la **société civile** et les ONG concernées par l'éducation et la formation tout au long de la vie. Elle s'assurera que la composition de cette plate-forme est suffisamment représentative des différents acteurs de même que des groupes menacés d'exclusion.
- Les plates-formes de travail que constituent le **forum européen sur la transparence**, le **forum européen sur la qualité** et le **forum européen sur l'orientation** (qui fait l'objet d'une proposition dans la présente Communication) devraient définir la portée de leur champ d'action respectif en vue de collaborer ensemble, et avec les 'sous-groupes' établis dans le cadre du suivi du Rapport sur les objectifs, dans le futur.
- La Commission encouragera le **CEDEFOP**, **Eurydice**, et la **Fondation européenne pour la Formation** à capitaliser sur leur coopération existante dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, en particulier pour prendre part au développement de la base de données sur l'éducation et la formation tout au long de la vie (voir section 4.1).
- La Commission continuera à coopérer activement avec des organisations internationales telles que **l'OCDE**, le **Conseil de l'Europe** et **l'Unesco** dans le cadre du développement de politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie.

5 | PROCHAINES ÉTAPES

Les prochaines étapes sur la voie de l'espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie seront les suivantes:

- Examen et discussion du présent document par le **Parlement européen**, le **Comité économique et social** et le **Comité des régions**, à l'issue de quoi chaque institution rendra un avis;
- Adoption des principes généraux et des propositions de la présente Communication et de l'approche suggérée concernant l'espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie par le Conseil (**Conseil «Education et Jeunesse»** et **Conseil «Emploi et politique sociale»**) au cours de la présidence espagnole;
- Contribution de la Commission sur ce thème lors du **Conseil de printemps de Barcelone**, les 15 et 16 mars 2002;
- Rapport de la Commission au **Conseil européen** et au **Parlement européen** sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie d'ici la fin 2003.

Le Conseil européen, le Conseil des ministres (Education, Jeunesse et Emploi), le Parlement européen et les autres institutions européennes doivent tous s'impliquer dans la réalisation de l'espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.



PARTIE 1

Annexes et Notes

| ANNEXE I |

Propositions en matière de recherche et d'évaluation (d'ici la fin de 2003)

- La **Commission** proposera que des recherches soient menées sur les avantages, les coûts et le rendement des investissements consacrés à l'apprentissage, à partir de travaux existants ⁽⁷⁹⁾, avec le soutien du 6ème programme-cadre de recherche ⁽⁸⁰⁾.
- La **Commission** proposera que les recherches et expérimentations menées sur les modes d'acquisition des connaissances dans le contexte de l'apprentissage formel, non formel et informel ainsi que sur la façon dont les TIC peuvent être intégrées à ces processus, soient financées par le 6ème programme-cadre de recherche, les programmes Leonardo da Vinci, Socrates et Jeunesse ainsi que des actions pilotes de e.Learning, du programme «technologies de la société de l'information ⁽⁸¹⁾» (TSI) et de l'initiative EQUAL. Cela devrait contribuer à la promotion de la mise en œuvre d'approches pédagogiques efficaces destinées à divers groupes d'apprenants, notamment les groupes sous-représentés ⁽⁸²⁾.
- La **Commission** mènera une étude de faisabilité sur la mise en place d'un cadre pour 'l'enregistrement' des niveaux d'investissements publics et privés dans l'éducation et la formation tout au long de la vie, au niveau des Etats, des régions et des entreprises, afin d'améliorer la transparence. Cette étude reposera sur des données transmises régulièrement, concernant la répartition des ressources entre l'apprentissage formel, non formel et informel ainsi qu'entre divers secteurs d'offre d'apprentissage par exemple (ventilées en fonction du sexe, du groupe d'âge, des résultats scolaires précédents et des groupes cibles).
- **En coopération avec les partenaires sociaux au niveau européen, la Commission** organisera une enquête sur l'éducation et la formation au sein des PME. L'accent sera mis sur l'apprentissage non formel et informel, notamment les aspects relatifs à la qualité et aux résultats de l'éducation et de la formation.
- La **Commission** soutiendra la réalisation d'une évaluation, fondée sur des études de cas, des facteurs susceptibles de donner un caractère durable et efficace aux partenariats dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.
- La **Commission** entreprendra une étude de faisabilité sur une approche communautaire de la mise en œuvre d'une enquête sur les compétences de base et l'alphabétisation des adultes, qui devra être menée sur une base régulière.
- La **Commission** évaluera les mécanismes existants octroyant des droits individuels en termes d'accès aux compétences de base et/ou à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, ainsi que leur impact sur la participation aux possibilités d'apprentissage.
- A partir d'éléments concrets ⁽⁸³⁾, la **Commission** identifiera les obstacles à la participation à l'éducation et à la formation tout au long de la vie des groupes sous-représentés (liés aux ressources ou aux barrières financières, notamment le

manque de structures de garde d'enfants, de moyens de transports ou d'accès à des supports d'apprentissage) et les facteurs clés pour éliminer ces obstacles.

- En plus des propositions mentionnées ci-dessus, la Commission apportera son soutien à de plus vastes recherches dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, y compris à travers le programme «technologies de la société de l'information» relevant du 6ème programme-cadre de recherche.

| ANNEXE II |

Glossaire

Ce glossaire fournit des explications sur certains des termes clés utilisés dans la présente Communication

apprentissage compensatoire

Apprentissage qui aurait du être acquis au cours de la scolarité obligatoire.

apprentissage formel

Apprentissage traditionnellement dispensé dans un établissement d'enseignement ou de formation, structuré (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources) et débouchant sur une validation. L'apprentissage formel est intentionnel de la part de l'apprenant.

apprentissage informel

Apprentissage découlant des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est pas structuré (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources) et n'est généralement pas validé par un titre. L'apprentissage informel peut avoir un caractère intentionnel, mais dans la plupart des cas il est non intentionnel (ou «fortuit»/aléatoire).

apprentissage intergénérationnel

Apprentissage qui s'effectue par l'intermédiaire du transfert d'expériences, de connaissances ou de compétences, d'une génération à une autre.

apprentissage non formel

Apprentissage qui n'est pas dispensé par un établissement d'enseignement ou de formation. Il est cependant structuré (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage non formel est intentionnel de la part de l'apprenant.

capacité d'adaptation ⁽⁸⁴⁾

Capacité à s'adapter aux nouvelles technologies, aux nouvelles conditions du marché et aux nouveaux modes de travail des entreprises et des travailleurs dans les entreprises.

capacité d'insertion professionnelle ⁽⁸⁵⁾

Capacité des individus à occuper un emploi: elle est liée au caractère adéquat de leurs connaissances et compétences ainsi qu'aux motivations et possibilités qui leur sont offertes pour la recherche d'un emploi.

certificat/diplôme

Document officiel qui atteste le niveau de qualification atteint par un individu.

citoyenneté active

Participation des citoyens dans la société dans son ensemble et dans leur communauté dans les domaines culturel, économique, politique/démocratique et/ou social.

communauté d'apprentissage

Communauté qui crée une culture d'apprentissage en développant une coopération efficace entre tous ses acteurs et qui soutient et motive les individus et les organisations à participer aux actions d'apprentissage.

compétence

Capacité à utiliser efficacement l'expérience, les connaissances et les qualifications.

culture numérique

Capacité à maîtriser les technologies de l'information et de la communication (TIC).

éducation et formation embrassant tous les aspects de la vie

Toute activité d'apprentissage formel, non formel ou informel. Ce concept constitue une dimension de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, conformément à la définition qui en est donnée dans la présente Communication.

éducation et formation tout au long de la vie

Toute activité d'apprentissage entreprise à tout moment de la vie, dans le but d'améliorer les connaissances, les qualifications et les compétences, dans une perspective personnelle, civique, sociale et/ou liée à l'emploi.

e.Learning

Toute action d'apprentissage utilisant les technologies de l'information et de la communication.

évaluation

Terme générique englobant l'ensemble des méthodes utilisées pour apprécier/juger la performance d'un individu ou d'un groupe.

fracture numérique

Fossé qui sépare ceux qui peuvent avoir accès aux technologies de l'information et de la communication et les utiliser efficacement et ceux qui ne le peuvent pas.

gouvernance européenne

Administration des affaires européennes passant par l'interaction des autorités politiques traditionnelles et de la «société civile», des acteurs du secteur privé, des organisations publiques et des citoyens.

identification (des compétences)

Processus qui consiste à délimiter le champ et le contenu des compétences.

inclusion sociale

Lorsque les individus sont en mesure de participer pleinement à la vie économique, sociale et civile, lorsqu'ils disposent d'un accès suffisant aux revenus et à d'autres ressources (d'ordre personnel, familial, social et culturel) pour pouvoir bénéficier d'un niveau et d'une qualité de vie considérés comme acceptable par la société à laquelle ils appartiennent, et lorsqu'ils jouissent pleinement de leurs droits fondamentaux.

médiateur d'apprentissage

Toute personne qui facilite l'acquisition de connaissances et de compétences en créant un environnement propice à l'apprentissage, y compris les personnes exerçant une fonction d'enseignement, de formation ou d'orientation. Le médiateur non seulement aide l'apprenant dans le développement de ses connaissances et de ses compétences mais il lui fournit des instructions, des commentaires et des conseils tout au long du processus d'apprentissage.

organisation apprenante

Toute organisation qui encourage l'apprentissage à tous les niveaux (individuel et collectif) et évolue ainsi de manière permanente.

orientation

Palette d'activités dont le but est d'aider les individus à prendre des décisions concernant leur vie (au niveau de l'éducation ainsi qu'aux niveaux professionnel et personnel) et les mettre en œuvre.

reconnaissance des compétences

- 1) Processus global qui consiste à octroyer un statut officiel aux compétences (on parle alors de *reconnaissance formelle*), acquises soit:
 - de manière formelle (en délivrant des certificats, des titres ou des diplômes);
 - soit de manière non formelle ou informelle (en accordant des équivalences, des unités de crédit ou en validant des compétences acquises);

et/ou

- 2) Reconnaissance de la valeur des compétences par les acteurs économiques et sociaux (on parle ici de *reconnaissance sociale*).

région apprenante

Région dans laquelle tous les acteurs collaborent afin de satisfaire les besoins locaux spécifiques en termes d'apprentissage et mettent en œuvre des solutions communes à des problèmes communs.

responsabilisation

Démarche qui consiste à octroyer aux individus le pouvoir de prendre des initiatives responsables en vue d'orienter leur vie et celle de leur communauté (ou société) dans les domaines économique, social et politique.

responsabilité sociale de l'entreprise

Engagement d'une entreprise à fonctionner de manière durable sur les plans social, économique et environnemental, en tenant compte des intérêts des acteurs internes et externes.

société civile

«Troisième secteur» de la société, distinct de l'État et du marché, constitué d'institutions, de groupes et d'associations (structurés ou non) susceptibles d'exercer une fonction de médiation entre les pouvoirs publics et les citoyens ⁽⁸⁶⁾.

société fondée sur la connaissance (ou société de la connaissance)

Société dont les processus et les pratiques sont fondés sur la production, la diffusion et l'utilisation des connaissances.

validation

Procédure de délivrance d'un certificat ou d'un diplôme qui atteste officiellement la réussite d'un individu, à l'issue d'une procédure d'évaluation.

valorisation de l'apprentissage

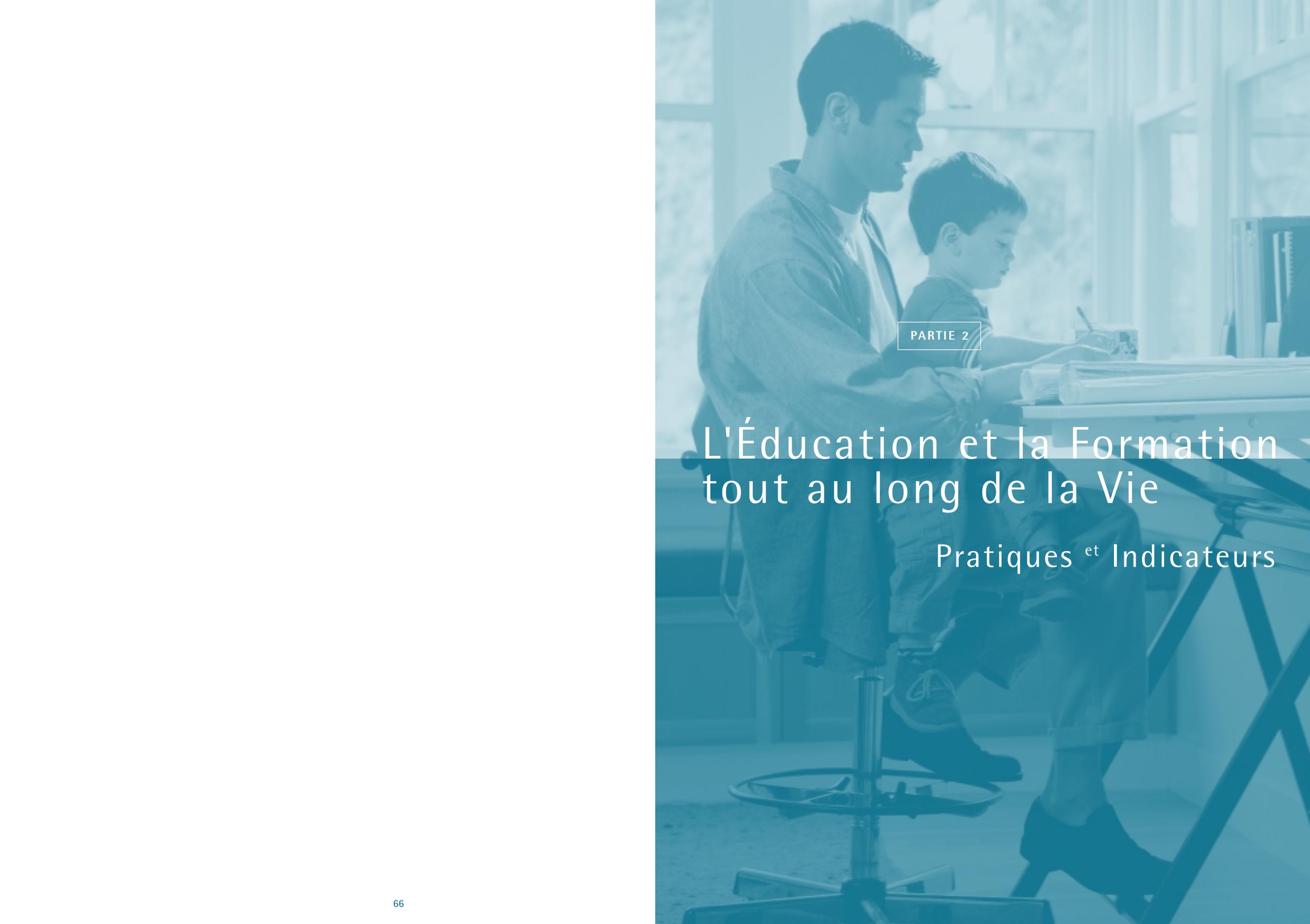
Processus qui consiste à reconnaître la participation et les résultats obtenus à un apprentissage (formel, non formel ou informel), afin de sensibiliser les acteurs à sa valeur intrinsèque et de récompenser l'apprentissage.

NOTES

- (1) Source: enquête sur les forces de travail (EFT) 2000.
- (2) «Le Bien-être des Nations: Le rôle du capital humain et social» (p.33) Tom Healy & Sylvain Côté, OCDE 2001. isbonne, paragraphe 29.
- (3) Pour la plupart des Etats membres, le taux de participation figurant dans l'enquête sur les forces de travail se réfère à la participation à l'éducation et à la formation des 25-64 ans au cours des quatre semaines précédant l'enquête. Pour le Portugal, la France et les Pays-Bas, cependant, les données ne sont collectées que si la participation est en cours au moment de l'enquête.
- (4) Source: OCDE, dépenses directes et indirectes des sources et publiques et privées dans les établissements d'enseignement, 1998.
- (5) Conclusions du Conseil européen de Feira, paragraphe 33.
- (6) Conclusions du Conseil du 20 décembre 1996 relatives à une stratégie pour l'apprentissage permanent (97/C 7/02).
- (7) Le résumé et les rapports d'analyse des contributions des Etats membres, des pays de l'EEE, des pays candidats et de la société civile sont disponibles.
- (8) Décision du conseil «Education» du 14 février 2001, basée sur une proposition de la Commission (COM(2001)59 final). Le rapport sur les objectifs concrets a été entériné par le Conseil européen de Stockholm en mars 2001.
- (9) Communication de la Commission «Projet de programme de travail détaillé sur le suivi du rapport concernant les objectifs concrets des systèmes d'éducation et de formation», COM (2001) 501.
- (10) Conclusions du Conseil européen de Stockholm, paragraphe 11.
- (11) Conformément au Traité d'Amsterdam, qui a introduit un nouveau titre sur l'emploi, cette stratégie est centrée autour de priorités thématiques, regroupées dans quatre piliers et décrites dans les Lignes Directrices pour l'emploi. Cf. Rapport conjoint sur l'emploi 2001 (COM(2001) 438 final). Lignes Directrices pour l'emploi 2001 : Journal Officiel des Communautés européennes 24.1.2001 L22/18.
- (12) Le Conseil européen de Nice de décembre 2000 a approuvé l'agenda social européen. Cf. Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions (COM (2000) 379 final).
- (13) Le Conseil européen de Stockholm de mars 2001 a approuvé l'intention de la Commission de créer une task-force de haut niveau sur les compétences et la mobilité en vue de présenter un plan d'action lors du Conseil européen de printemps qui aura lieu à Barcelone en mars 2002 (Cf. Communication de la Commission au Conseil : 'De nouveaux marchés européens du travail ouverts et accessibles à tous' (COM (2001) 116 final).
- (14) Dans le cadre du plan d'action e.Europe, l'initiative e.Learning s'inscrit dans le prolongement des conclusions du Conseil européen de Lisbonne (Cf. Communication de la Commission : e.Learning - Penser l'éducation de demain (COM (2000) 318 final).
- (15) Voir Communication de la Commission : Vers un espace européen de la recherche (COM (2000) 6 final) et Communication de la Commission: Stratégie en faveur de la mobilité au sein de l'Espace européen de la Recherche (COM (2001) 331 final).
- (16) La définition de l'éducation et la formation tout au long de la vie utilisée dans le Mémoire était formulée comme suit : «toute activité d'apprentissage utile à caractère permanent visant à améliorer les connaissances, les qualifications et les compétences».
- (17) Cf. Glossaire (Annexe II)
- (18) L'édition 2001 de l'analyse des politiques d'éducation réalisée par l'OCDE étudie également les caractéristiques du concept d'éducation et de formation tout au long de la vie.
- (19) Le Rapport conjoint sur l'emploi indique que de telles stratégies sont en place dans sept Etats membres. Rapport conjoint sur l'emploi (COM (2001) 438 final).
- (20) Cf. Livre vert de la Commission «Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises» (COM (2001) 366 final).
- (21) Cf. Objectif 3.1 du suivi du rapport sur les objectifs concrets : 'Renforcer les liens avec le monde du travail et de la recherche et avec la société dans son ensemble'.
- (22) Le terme 'd'apprenant potentiel' est utilisé pour désigner les personnes qui ne peuvent apprendre de manière active, par exemple parce que l'accès aux offres d'éducation et de formation leur pose des difficultés (par ex. les personnes handicapées) ou parce qu'elles ne sont plus habituées à apprendre (par ex. les personnes âgées). Ce terme peut également se référer à des personnes qui n'exploitent pas les connaissances de type informel acquises dans le cadre des activités de tous les jours.
- (23) Voir section 3.5.
- (24) Le terme 'médiateur d'apprentissage' est utilisé dans l'ensemble du présent document et se réfère aux enseignants, formateurs et autres personnes qui prodiguent une assistance à l'apprentissage dans le cadre d'environnements non formels et informels.
- (25) Cf. Objectif 1.5 du suivi du rapport sur les objectifs concrets : 'Optimiser l'utilisation des ressources'.
- (26) Cf. Objectif 2.1 du suivi du rapport sur les objectifs concrets : 'Ouvrir l'environnement d'apprentissage'.
- (27) Communication de la Commission : «Politiques sociales et de l'emploi : un cadre pour investir dans la qualité», COM(2001)313 final.
- (28) Cf. Objectif 2.2 du suivi du rapport sur les objectifs concrets : 'Rendre l'éducation et la formation plus attrayantes'.
- (29) Cette approche est adoptée au niveau européen - voir rapport conjoint sur l'emploi 2001.
- (30) Cf. L'objectif 2.2 du suivi du rapport sur les objectifs : «Rendre l'éducation et la formation plus attrayantes».
- (31) Recommandation du Parlement européen et du Conseil (2001/613/CE).
- (32) Les travaux dans ce domaine comprendront les activités du Forum européen sur la transparence des qualifications et celles du Forum européen sur la qualité de la formation professionnelle.
- (33) La pertinence de cette action prioritaire concernant plus particulièrement les nouveaux marchés du travail européens sera exposée dans le prochain plan d'action de la Commission sur les compétences et la mobilité.
- (34) NARIC: Centres nationaux d'information sur la reconnaissance académique.
- (35) CNROP: Centres nationaux de ressources pour l'orientation professionnelle.
- (36) La pertinence de ces actions prioritaires concernant plus particulièrement les nouveaux marchés du travail européens sera exposée dans le prochain plan d'action en matière de compétences et de mobilité de la Commission.

- (37) Il tiendra compte des expériences résultant du projet «Tuning» (avril 2001 – juin 2002) et du projet d'action conjointe «Construction de passerelles entre les qualifications : un système de transfert et d'accumulation de crédits de formation pour l'éducation et la formation tout au long de la vie» (novembre 2001 – février 2003).
- (38) La Commission est également en train de créer un site d'information sur la mobilité du type «guichet unique», qui fera office de point d'accès au portail sur les offres d'apprentissage, ainsi que pour la base de données EURES et le projet de portail Internet sur la politique de la jeunesse. La pertinence de cette action prioritaire concernant plus particulièrement les nouveaux marchés du travail européens sera exposée dans le prochain plan d'action en matière de compétences et de mobilité de la Commission.
- (39) La pertinence de cette action prioritaire concernant plus particulièrement les nouveaux marchés du travail européens sera exposée dans le prochain plan d'action de la Commission sur les compétences et la mobilité.
- (40) Lignes directrices pour l'emploi 2001, voir la ligne directrice n° 3.
- (41) L'initiative «Innovation 2000», mise en œuvre par la BEI après Lisbonne par l'élaboration d'un programme de prêts spécifiques de 12 à 15 milliards d'euros, devrait représenter un appui important à la réalisation de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.
- (42) Voir les conclusions du Conseil européen de Lisbonne, paragraphe 26, et les lignes directrices pour l'emploi 2001 (objectif horizontal sur l'éducation et la formation tout au long de la vie).
- (43) Au cours de la période actuelle de programmation (2000–2006), le Fonds social européen (FSE) contribuera à hauteur minimum de 12 milliards d'euros au développement de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. De plus, l'initiative communautaire EQUAL a fait de l'éducation et de la formation tout au long de la vie une de ses huit priorités thématiques, qui constitue le deuxième budget thématique le plus élevé des Etats membres.
- (44) Lignes directrices pour l'emploi 2001, voir ligne directrice n° 13.
- (45) Par exemple études menées dans les Etats membres et par l'OCDE.
- (46) COM(2001)94 final. Proposition de décision du Parlement européen et du Conseil relative au programme-cadre pluriannuel 2002–2006 de la Communauté européenne pour des actions de recherche, de développement technologique et de démonstration visant à aider à la réalisation de l'Espace européen de la recherche. Domaine thématique prioritaire : «Citoyens et gouvernance dans la société européenne de la connaissance». Les résultats des projets de recherche déjà financés par la Commission au titre du 5e programme-cadre devraient être pris en compte.
- (47) Sur la base du rapport de la task-force de la Commission sur les instruments de mesure de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, du rapport sur la qualité de l'enseignement scolaire, du rapport intérimaire du groupe d'experts sur les indicateurs de la qualité de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et des travaux du Forum sur la qualité de la formation professionnelle.
- (48) Conclusions du Conseil européen de Lisbonne, paragraphe 26 ; lignes directrices pour l'emploi 2001 ; plan d'action e.Learning COM (2001) 172 final, p. 11.
- (49) Dans l'UE, sur un total de 112 millions de salariés, 74 millions sont employés dans des PME ; parmi ceux-ci, 38 millions travaillent dans des entreprises de moins de 10 personnes. Source: "Entreprises en Europe, édition 2001, Eurostat".
- (50) Voir Communication de la Commission «Aider les PME à passer au numérique» (COM(2001)136 final).
- (51) Cette initiative fait suite à une demande formulée dans les conclusions du Conseil européen de Lisbonne, paragraphe 29.
- (52) La Commission a aussi créé au mois de septembre 2001 un Groupe de Suivi sur les compétences en technologies de l'information et de la communication comprenant des représentants des Etats membres afin d'analyser et de suivre, sur la base des besoins de l'industrie, la demande et l'existence de compétences en TIC. Voir <http://europa.eu.int/comm/enterprise/policy/ict-skills.htm>
- (53) Cette priorité correspond exactement à l'un des aspects identifiés dans l'objectif 1.2 du suivi du rapport sur les objectifs.
- (54) Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (2000/C 364/01).
- (55) Lignes directrices pour l'emploi 2001 ; Rapport de l'ESDIS sur l'e-inclusion ; Groupe de haut niveau de la Commission et des Etats membres sur «Employment and Social Dimension of the Information Society».
- (56) Lignes directrices pour l'emploi 2001, voir lignes directrices n°3 Et 15 ; e.Europe ; initiative e.Learning (2001/C 204/02) et Plan d'action e.Learning (COM(2001) 172 final).
- (57) Initiative e.Learning (2001/C 204/02) et Plan d'action e.Learning (COM(2001) 172 final).
- (58) Ces aspects seront abordés à l'échelle européenne dans le contexte du suivi du rapport sur les objectifs. Dans l'objectif 1.5 «Optimiser l'utilisation des ressources», un des principaux aspects est défini comme suit: «Favoriser les systèmes d'assurance et d'évaluation de la qualité en faisant appel à des indicateurs et critères de référence» – exploiter les résultats du processus de Bologne et du forum sur la qualité de la formation professionnelle.
- (59) Il fait partie du 5e programme-cadre de recherche. Les projets de recherche du programme IST abordent plusieurs aspects du domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, notamment les technologies, les systèmes et services, les infrastructures et les applications utilisées dans les établissements scolaires, les universités, les contextes de la formation et la formation non formelle.
- (60) Les résultats des projets de recherche déjà financés par la Commission au titre du 5e programme-cadre devraient être pris en compte.
- (61) Selon l'article 149 du traité CE: «La Communauté contribue au développement d'une éducation de qualité en encourageant la coopération entre Etats membres et, si nécessaire, en appuyant et en complétant leur action tout en respectant pleinement la responsabilité des Etats membres pour le contenu de l'enseignement et l'organisation du système éducatif (...)».
- (62) Voir article 150 du traité.
- (63) Voir article 125 du traité.
- (64) Il existe un document qui donne des exemples de pratiques en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie en Europe, ainsi que des informations plus détaillées sur les indicateurs y afférents (document des services de la Commission: «Pratiques en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie et indicateurs»).
- (65) La mise en œuvre des activités au niveau communautaire dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie sera financée au travers des programmes et processus déjà proposés ou adoptés et ne nécessitera pas des ressources (humaines ou financières) supplémentaires à ce stade.
- (66) Les recherches portant sur l'éducation et la formation seront essentiellement mises en œuvre dans le cadre du 7ème domaine prioritaire («Les citoyens dans une société fondée sur la connaissance en mutation»); l'accès à l'éducation et à la formation fait aussi partie des priorités de recherche, sous le thème «société européenne de la connaissance».

- (67) Il existe un document qui donne des exemples de pratiques en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie en Europe, ainsi que des informations plus détaillées sur les indicateurs y afférents (document des services de la Commission: «Pratiques en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie et indicateurs).
- (68) Communication de la Commission sur les indicateurs structurels, présentant 35 indicateurs à utiliser dans le rapport de synthèse. COM(2001) 619. Se référer également au document COM(2000) 594.
- (69) - Dépenses publiques consacrées à l'éducation en pourcentage du PIB (source: UOE, Unesco-OCDE-Eurostat).
- Pourcentage de la population âgée de 25 à 64 ans participant à l'éducation et à la formation (source: Enquête sur les forces de travail).
- Proportion des personnes âgées de 18 à 24 dont le niveau d'étude ne dépasse pas l'enseignement secondaire inférieur et qui ne suivent ni apprentissage ni formation (source: Enquête sur les forces de travail).
- (70) - Proportion que représentent pour les entreprises les coûts de formation par rapport au total des frais de personnel (source: Enquête sur la formation professionnelle continue - CVTS);
- part des dépenses consacrées par les ménages à l'éducation, par rapport au total des dépenses (source: enquête sur le budget des ménages - EBM);
- pourcentage de participants à la formation en entreprise, par type de formation (source: CVTS);
- nombre moyen d'élèves par ordinateur connecté dans les écoles (source: Eurobarometer).
- (71) E.learning: indicateur en développement (source Communication sur les indicateurs structurels COM(2001) 619).
- (72) Des détails techniques supplémentaires sur les indicateurs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie sont disponibles dans le document des services de la Commission «Les pratiques d'éducation et de formation tout au long de la vie et les indicateurs».
- (73) Le Groupe sur les Indicateurs du Comité de l'Emploi et du Marché du Travail développe des indicateurs afin de suivre la mise en œuvre des lignes directrices dans le cadre de la Stratégie Européenne pour l'Emploi.
- (74) Le sous-groupe sur les indicateurs du Comité de Protection Sociale prépare actuellement un rapport pour le Conseil européen de Laeken comprenant une liste d'indicateurs sur l'inclusion sociale.
- (75) COM (2001) 313 du 20.06.2001 «Politiques sociales et de l'emploi: un cadre pour investir dans la qualité».
- (76) Se référer au rapport de la task-force ainsi qu'au compte rendu de la conférence de Parme sur l'évaluation de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, sur le site: http://forum.europa.eu.int/Public/irc/dsis/ceies/library?l=/seminars/measuring_lifelong&vm=detailed&sb=Title
- (77) Un rapport (qui sera publié prochainement) a été présenté lors de la Conférence de Riga, les 28 et 29 juin 2001.
- (78) Les questions clés qui s'appliquent aussi bien aux indicateurs qualitatifs que quantitatifs sont les suivantes: mode d'apprentissage des individus; domaines d'apprentissage; motivation, obstacles et efficacité. Les trois principales étapes seront la préparation du module ad hoc pour 2003 sur la formation des adultes, l'enquête sur l'éducation des adultes proposée par la Commission et prévue pour 2005, ainsi qu'une troisième enquête qui devrait être menée sur la formation en entreprise (CVTS). La Commission œuvrera à l'harmonisation de plusieurs autres enquêtes, dans le but de mettre en place un système cohérent de collecte de données.
- (79) Par exemple, recherches menées par les Etats membres et l'OCDE.
- (80) COM (2001) 94 final. Proposition de décision du Parlement européen et du Conseil relative au programme-cadre pluriannuel 2002-2006 de la Communauté européenne pour des actions de recherche, de développement technologique et de démonstration visant à aider à la réalisation de l'Espace Européen de la Recherche. Domaine thématique prioritaire: «Citoyens et gouvernance dans la société européenne de la connaissance». Il conviendrait de prendre en compte les résultats des projets de recherche déjà financés par le 5ème programme-cadre de la Commission.
- (81) Il s'inscrit dans le 5ème programme-cadre de recherche Les projets de recherche du programme TSI traitent plusieurs questions dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, couvrant les technologies, les systèmes et les services, les infrastructures et les applications destinées aux écoles, aux universités, aux établissements de formation et à l'apprentissage non formel.
- (82) Il conviendrait de prendre en compte les résultats des projets de recherche déjà financés par le 5ème programme-cadre de recherche de la Commission.
- (83) Par exemple, l'étude des obstacles qui s'opposent à la participation des adultes à l'enseignement supérieur, organisée dans le contexte du programme-cadre de recherche.
- (84) Voir Communication de la Commission entérinée par le Sommet extraordinaire sur l'Emploi qui a lancé la Stratégie Européenne pour l'Emploi: http://europa.eu.int/comm/employment_social/elm/summit/en/papers/guide.htm.
- (85) Voir Communication de la Commission entérinée par le Sommet extraordinaire sur l'Emploi qui a lancé la Stratégie Européenne pour l'Emploi: http://europa.eu.int/comm/employment_social/elm/summit/en/papers/guide.htm n rapport (qui sera publié prochainement) a été présenté lors de la Conférence de Riga, les 28 et 29 juin 2001.
- (86) Voir aussi la définition établie par ECOSOC dans son Opinion du 22 septembre 1999 qui sera utilisée dans les prochaines lignes directrices sur la consultation et le dialogue avec la société civile (suite au Livre Blanc sur la Gouvernance): JO (1999/C 329/10).



PARTIE 2

L'Éducation et la Formation tout au long de la Vie

Pratiques ^{et} Indicateurs

A man with glasses and a woman are looking at a laptop screen. The man is on the left, wearing a suit and tie. The woman is on the right, wearing a dark sweater. They are in a workshop or office setting with a bicycle and other equipment in the background. The image has a blue tint.

PARTIE 2

L'Éducation et la Formation tout au long de la Vie

Indicateurs

1 | INDICATEURS LIÉS À L'ÉDUCATION ET À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

1 | 1 | Introduction |

Des informations comparables et des mesures statistiques sont indispensables à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies cohérentes et complètes en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie. Les statistiques dans ce domaine font partie intégrante du travail des décideurs d'une part, qui ont besoin de données succinctes et très résumées, et des chercheurs d'autre part, qui fournissent des concepts et des analyses détaillées aux décideurs et au grand public (1).

Les statistiques et les indicateurs contribuent à la **méthode ouverte de coordination** qui, en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie, devrait faciliter le contrôle efficace des progrès réalisés vers l'obtention des objectifs approuvés; la compréhension des divers systèmes nationaux et locaux ainsi que leur comparaison; l'identification de politiques performantes et la détermination de problèmes et priorités communs, grâce à l'échange de connaissances, de bonnes pratiques et d'expériences.

Les statistiques et les indicateurs sont des outils essentiels au service de la méthode ouverte de coordination.

Les statistiques et les indicateurs visant à suivre les progrès de la mise en œuvre des objectifs politiques constituent d'ores et déjà une part essentielle des initiatives actuelles au niveau européen dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, notamment dans le contexte de la stratégie européenne pour l'emploi (2), l'Agenda social européen (3), la communication sur la qualité de l'emploi (4) et le suivi du rapport concernant les objectifs concrets (5). Trois indicateurs importants concernant l'éducation et la formation tout au long de la vie figurent également dans la communication de 2001 sur les indicateurs structurels (6).

L'élaboration d'indicateurs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie se fonde sur des travaux en cours dans plusieurs contextes politiques différents.

La communication de la Commission «Réaliser un Espace Européen d'Éducation et de Formation Tout au Long de la Vie» présente un **cadre d'apprentissage tout au long de la vie** pour les politiques concernant l'éducation, la formation et le e-Learning, considérées en synergie avec des éléments importants des politiques de la jeunesse, de l'emploi, de l'intégration sociale et de la recherche. Par ailleurs, une nouvelle **approche axée sur l'apprenant** est introduite en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie, qui implique une révision des méthodes statistiques fondées sur les systèmes. La communication propose donc d'élaborer de **nouveaux indicateurs** dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Le présent document indique comment cela devrait intervenir.

La mise au point de nouveaux indicateurs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie se focalisera sur les défis stratégiques identifiés dans la communication...

Travaux entrepris en vue d'améliorer l'information statistique

...et tentera de combler les lacunes en matière d'information qualitative et quantitative.

Outre les statistiques utilisées pour élaborer des indicateurs dans les domaines, stratégies et programmes susmentionnés, la **task-force chargée de mesurer l'éducation et la formation tout au long de la vie** a identifié d'importantes sources d'informations statistiques existantes ainsi que des domaines qui doivent être approfondis au niveau communautaire à court et à moyen terme. Dans ce contexte, le module ad hoc de l'enquête sur les forces de travail (EFT) ⁽⁷⁾ consacré à l'éducation et à la formation tout au long de la vie est en préparation pour 2003 et l'enquête européenne harmonisée sur l'éducation des adultes (EEA) est proposée pour 2005. De plus, le **comité de travail sur les indicateurs de qualité relatifs à l'éducation et à la formation tout au long de la vie** (dénommé ci-après le «comité de travail»), mis en place à la demande des ministres de l'éducation de l'Union européenne et des pays candidats à l'adhésion, a lui aussi défini un certain nombre de domaines d'analyse ⁽⁸⁾.

Ces travaux ont permis d'identifier plusieurs lacunes dans l'information. Ils ont montré que certaines questions politiques importantes peuvent difficilement faire l'objet de mesures. À ce titre, **l'information qualitative** constituera une part significative des développements futurs dans le domaine de la mesure de la formation tout au long de la vie.

1 | 2 | Mise au point d'indicateurs |

Principes fondamentaux de l'éducation et de la formation tout au long de la vie

La communication expose les trois principes fondamentaux qui sous-tendent un ensemble cohérent et global de stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie ⁽⁹⁾. Premièrement, la **place centrale de l'apprenant** doit guider l'élaboration et la mise en œuvre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et, avec le principe de **l'égalité des chances**, implique la nécessité de collecter des informations couvrant tous les apprenants potentiels. Cela signifie que les informations statistiques doivent être étendues aux travailleurs âgés, actuellement exclus par certaines enquêtes, aux immigrants, aux personnes ayant des difficultés d'apprentissage, qui sont actuellement souvent exclues par les enquêtes axées sur les systèmes. Une attention particulière doit également être accordée aux petites entreprises, qui sont, elles aussi, actuellement exclues de la plupart des enquêtes auprès des entreprises. Le principe **de la qualité et de la pertinence** amène des considérations sur l'efficacité des investissements dans l'éducation et la formation et requiert des indicateurs spécifiques pour qu'il soit possible de lier les moyens mis en œuvre et les résultats.

Les indicateurs à élaborer conformément à ces principes sont exposés ci-après. Sous chaque 'priorité d'action' ⁽¹⁰⁾, des indicateurs de suivi du progrès sont présentés dans un encadré; en outre, d'autres indicateurs sont mentionnés, qui permettent de comparer les systèmes, d'identifier les politiques efficaces et de promouvoir l'échange de bonnes pratiques, de connaissances et d'expériences (le texte *en italiques* correspond au titre de l'indicateur). Bien que chaque indicateur renvoie à un domaine d'action prioritaire spécifique, un grand nombre d'entre eux s'appliquent à plusieurs priorités.

La nécessité de développer davantage les indicateurs diffère selon les domaines et on distingue trois grands cas. En ce qui concerne la participation et les résultats, les indicateurs disponibles suffisent. En matière d'investissement dans l'éducation et la formation, les statistiques sont appropriées, mais il faut établir des indicateurs adéquats capables de les utiliser. Dans la plupart des autres domaines, et les statistiques et les indicateurs existants sont nettement insuffisants.

La mise au point de nouveaux indicateurs sera guidée par les principes fondamentaux de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, énoncés dans la communication.

Ceux-ci devraient permettre le suivi, la comparaison et l'identification des bonnes pratiques.

...à partir d'une évaluation des statistiques disponibles.

Contexte général

Les méthodes actuelles de collecte de données sont axées sur les systèmes d'éducation et de formation formels.

Plusieurs indicateurs aident à définir le cadre global de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et son rôle dans la société actuelle en tant qu'outil indispensable pour promouvoir l'emploi et la participation, lutter contre l'exclusion et la prévenir. Les indicateurs existants montrent dans quelle mesure les personnes qui ont reçu une bonne éducation et une bonne formation réussissent mieux sur le marché du travail; ces mesures concernent essentiellement les compétences et les aptitudes acquises, qui reposent sur des qualifications formelles et sur la participation à des activités d'éducation et de formation après la formation initiale.

L'approche de l'apprentissage tout au long de la vie requiert que ces méthodes soient actualisées pour couvrir, notamment, l'apprentissage non formel et les parcours d'apprentissages individuels.

Des enquêtes mises au point récemment évaluent l'efficacité de l'**apprentissage non formel** ⁽¹⁾ sur le lieu de travail, ainsi que les formations proposées aux chômeurs. Les indicateurs de 'transition' - lorsque la situation de vie des personnes change - sont eux aussi particulièrement importants. Ils s'appliquent à des groupes cibles ⁽²⁾, tels que les jeunes en décrochage scolaire, les personnes qui changent de secteurs économiques ou se déplacent à l'étranger, les femmes qui réintègrent le marché de l'emploi. Le module ad hoc EFT ⁽³⁾ de transition a été une étape importante vers la compréhension des relations entre l'éducation, la formation et l'emploi, le chômage et l'inactivité.

Valoriser l'éducation et la formation

Indicateur de suivi à développer

Nombre de certificats par domaine d'études

Les principaux domaines retenus par le comité de travail, dans lesquels il convient d'élaborer des indicateurs de qualité pour valoriser la formation, sont la **validation et la certification**, l'**assurance qualité** et la **cohérence de l'offre de formation**, au niveau de la disponibilité et des stratégies globales.

Dans ce domaine où les informations quantitatives sont très rares, voire inexistantes, il est urgent d'élaborer des mesures pour une bonne **compréhension des systèmes de certification** dans différents pays et différents contextes d'apprentissage. Les informations collectées par le Cedefop sur les fournisseurs de certifications par domaine d'études constitueront un apport précieux. L'analyse de l'utilisation faite par ces fournisseurs (qui nécessitera probablement des enquêtes spécifiques) devrait ensuite fournir des informations sur: *les établissements d'éducation et de formation qui appliquent des programmes d'assurance qualité; le rapport entre le nombre de certificats par domaine d'études délivrés pour participer à des activités non formelles d'éducation et de formation et le nombre de certificats délivrés pour une participation à des activités formelles (diplômes), etc.*

Les sources administratives pourraient être utilisées pour obtenir des *informations sur l'adoption de dossiers de formation*, alors que les EEA pourraient fournir des **informations du point de vue de l'apprenant** sur les *attitudes et motivations vis-à-vis de l'apprentissage* et sur le *pourcentage d'actions d'éducation et de formation qui débouchent (potentiellement) sur un certificat*. De même, des informations sur *l'efficacité de la formation, du point de vue de l'employeur, en termes de fidélisation du personnel, productivité, profits, compétences en matière de gestion, absentéisme, adaptabilité (à l'innovation en particulier), connaissances liées à l'emploi, aptitude des salariés à résoudre les problèmes, compétences personnelles et aptitude à vivre en société*, pourraient être obtenues grâce à des enquêtes auprès des entreprises (telles que l'enquête sur la formation professionnelle continue - CVTS). Ces enquêtes fournissent des informations utiles en dépit du fait que les données sont disponibles après un délai important et sur une base irrégulière.

Une mesure de **l'efficacité de l'apprentissage**, et donc un pas vers la valorisation de la formation, pourrait être le *pourcentage de personnes occupant un emploi parmi les personnes ayant terminé un programme de formation pour chômeurs moins de 12 mois auparavant (données fournies par la base de données sur la politique du marché du travail - PMT)*. En ce qui concerne **l'attrait de l'apprentissage**, l'indicateur disponible *revenu par niveau d'éducation* pourrait également être une mesure utile.

Pour comprendre pourquoi les gens se forment il faut disposer de plus d'informations:

...en matière de certification, surtout concernant l'apprentissage non formel...

...sur les attitudes et la motivation des apprenants...

...et provenant d'évaluations objectives de l'efficacité de l'apprentissage.

Information, orientation et conseil

Indicateur de suivi à développer

Le nombre de visites à des portails européens et nationaux sur les emplois et les possibilités d'apprentissage (y compris EURES)

L'efficacité des services d'orientation ne peut actuellement être mesurée comme il convient.

L'orientation a un rôle capital à jouer pour permettre aux personnes de décider de leurs **parcours d'apprentissage individuel**, en ce qui concerne la **diffusion de l'information** à tous les niveaux et l'impact que l'orientation peut avoir sur la **perception de l'éducation et de la formation** par les personnes. En outre, le comité de travail a identifié **l'orientation et le conseil** comme l'un des grands domaines de l'éducation et de la formation tout au long de la vie dans lesquels la **qualité** est capitale. Sur ce point, il n'existe pratiquement aucun indicateur au niveau européen.

Pour ce faire, il nous faut recueillir davantage d'informations auprès des personnes...

Il est nécessaire de compléter les informations contextuelles existantes sur les dispositions en matière d'orientation et de conseil à différents niveaux géographiques par des informations sur la **connaissance des possibilités d'éducation et de formation** de la part des personnes et sur les **niveaux de satisfaction** en ce qui concerne les services d'orientation. Une **classification des activités des services d'éducation et de formation (y compris l'orientation)** sera élaborée par la Commission dans le cadre d'une classification des services et activités d'apprentissage. Pour être efficaces, les collectes de données dans ce domaine devraient porter sur les **individus** et sur les centres d'orientation.

...en plus de données sur les services eux-mêmes.

Ces collectes pourraient ensuite être étendues aux **structures/services «physiques»**, sur la base des informations administratives fournies par les États membres. À ce sujet, il sera nécessaire de collecter des informations contextuelles sur le **type d'orientation disponible** avant de passer aux mesures de l'utilisation de l'orientation (par exemple la **fréquence d'utilisation des structures d'orientation**). Du point de vue de l'**apprenant individuel (potentiel)**, le **pourcentage de personnes satisfaites de l'orientation offerte** et le **pourcentage d'apprenants par type d'action de formation et par type d'orientation/information (aucune, établissement scolaire, centre local, Internet)** pourraient être obtenus grâce à l'EEA.

Investir du temps et de l'argent dans l'éducation et la formation

De nombreuses mesures sont disponibles dans ce domaine.

Les indicateurs existants suivants sont identifiés dans la Communication et seront utilisés pour mesurer les avancées :

Dépenses publiques consacrées à l'éducation en pourcentage du PIB (source: UOE, Unesco-OCDE-Eurostat).

Proportion que représentent pour les entreprises les coûts de formation par rapport au total des frais de personnel (source: Enquête sur la formation professionnelle continue - CVTS);

Part des dépenses consacrées par les ménages à l'éducation, par rapport au total des dépenses (source: enquête sur le budget des ménages - EBM).

Le comité de travail a insisté sur le fait que l'ensemble du domaine de l'**investissement dans l'éducation et la formation tout au long de la vie** revêt une importance capitale. Les indicateurs concernant les dépenses publiques en matière d'**éducation et de formation formelles** sont disponibles chaque année depuis longtemps (*dépenses publiques d'éducation* (tirées de la collecte de données UNESCO-OCDE-Eurostat - UOE)).

Des données sur les *dépenses privées d'éducation* (UOE) sont également disponibles. En ce qui concerne l'**éducation et la formation non formelles**, des progrès ont été accomplis récemment. La CVTS fournit des données sur l'**investissement financier** des entreprises pour la formation de leur personnel (*dépenses pour l'éducation/la formation dans les entreprises en % du coût de la main-d'œuvre*), et sur l'**investissement en termes de temps**, par exemple en *pourcentage du temps de travail consacré par les salariés à la formation*. Ces données pourraient également être collectées chaque année dans le cadre des statistiques structurelles des entreprises (SBS). De même, des informations sont disponibles sur les *dépenses des ménages en matière d'éducation - (Enquête sur le budget des ménages - EBM)*, sur les *dépenses consacrées à la formation de personnes au chômage dans le cadre des mesures actives sur le marché du travail (LMP)*, ainsi que sur les *avantages de l'apprentissage et le coût de l'apprentissage (OCDE)*.

Si nous disposons d'informations satisfaisantes sur l'investissement financier...

D'autres indicateurs utiles sont le temps prévu pour enseigner différentes matières du programme (Eurydice) et le temps de travail rémunéré consacré à la formation par sujet dans les entreprises (CVTS). L'EEA améliorerait la qualité de l'information sur le volume et l'intensité de la participation à différents types d'apprentissage. Les informations les plus détaillées sur l'investissement personnel en temps pourraient être obtenues grâce à l'enquête Emploi du temps (TUS), qui pourrait couvrir

...nous en manquons sur l'investissement en termes de temps...

l'apprentissage pendant et en dehors du temps de travail, même si cela ne semble pas une solution réalisable à moyen terme.

...et il est nécessaire de convenir de mesures communes.

Il est donc déjà possible de fournir une évaluation presque complète de l'investissement dans l'éducation et la formation, même s'il faut créer des indicateurs. Par ailleurs, les données sur l'investissement en temps devraient être approfondies, ainsi qu'il est indiqué ci-dessus.

Rapprocher les apprenants et les possibilités d'apprentissage

Un travail de pionnier est nécessaire pour établir des indicateurs concernant...

En la matière, il n'existe pratiquement aucun indicateur disponible au niveau européen et il est trop tôt pour proposer tout indicateur de suivi. La possibilité de mesurer l'accessibilité aux possibilités d'apprentissage dépend fortement de la **situation de l'apprenant**, et du **contexte d'apprentissage** en question. Par exemple, alors que dans les zones rurales la distance physique par rapport aux centres d'apprentissage est un facteur crucial, pour les personnes handicapées la possibilité, plus ou moins grande, d'adapter le contexte d'apprentissage au handicap de l'apprenant est plus importante. Les indicateurs peuvent fournir un tableau objectif de la mesure dans laquelle des personnes peuvent être exclues de l'apprentissage, mais des études détaillées et ad hoc seront nécessaires pour traiter cette question en profondeur. Il faut également étudier des sources relatives à la proportion des fournisseurs d'éducation permanente qui proposent des structures d'accueil d'enfants et/ou des horaires flexibles d'enseignement.

...plusieurs types d'obstacles qui empêchent de profiter de possibilités d'apprentissage.

Après avoir identifié ces fournisseurs, il sera également utile de collecter des informations sur la *proportion des fournisseurs d'éducation permanente qui offrent des structures d'accueil d'enfants et/ou des dispositions en matière de flexibilité des heures d'enseignement*. L'EEA pourrait fournir des informations sur les *entraves/obstacles à l'apprentissage perçus* du point de vue de l'individu (y compris la distance et le handicap). Des informations sur les *attitudes des employeurs vis-à-vis de la formation (CVTS)* pourraient indiquer les obstacles ou les incitations au niveau de l'entreprise.

Compétences de base

Les indicateurs existants suivants sont identifiés dans la Communication et seront utilisés pour mesurer les avancées :

Proportion des personnes âgées de 18 à 24 dont le niveau d'étude ne dépasse pas l'enseignement secondaire inférieur et qui ne suivent ni apprentissage ni formation (source: Enquête sur les forces de travail).

Pourcentage de la population âgée de 25 à 64 ans participant à l'éducation et à la formation (source: Enquête sur les forces de travail)

Pourcentage de participants à la formation en entreprise, par type de formation (source: CVTS)

Actuellement, la plupart des statistiques sur l'acquisition de compétences concernent la **participation** à des cours formels et les taux de **réussite scolaire formelle**. Toutefois, avec l'approche de l'éducation et la formation tout au long de la vie centrée sur l'apprenant, avec l'accent mis sur l'apprentissage non formel et informel, les projecteurs se tournent vers l'apprenant et son parcours éducatif. Une attention particulière est accordée aux compétences acquises dans le domaine de l'apprentissage non formel et informel en plus des environnements formels, ainsi qu'au processus (en cours) d'acquisition de compétences et aux résultats (temporaires).

Le comité de travail s'est attaché particulièrement à ce domaine et a proposé d'élaborer des indicateurs sur l'aptitude à la lecture, à l'écriture et au calcul, **les nouvelles compétences pour la société cognitive**, telles que la capacité d'apprendre à apprendre, la citoyenneté active, les aptitudes culturelles et sociales, ainsi que l'accès et la participation en général. De nombreux indicateurs sont disponibles dans ce domaine, malgré une insuffisance de mesures des niveaux de compétence.

Il importe de développer encore la mesure des compétences de base, en particulier pour les adultes...

Les indicateurs d'évaluation des compétences sont nécessaires pour prendre en considération l'acquisition de compétences en dehors des environnements formels et non formels. Différentes approches nationales et internationales existent pour évaluer les compétences des adultes dans des domaines tels que l'aptitude à la lecture, à l'écriture et au calcul et, dans une moindre mesure, dans des matières telles que les technologies de l'information et de la communication (TIC), les langues étrangères et la capacité d'apprendre à apprendre. Ces initiatives devraient être soutenues afin de parvenir à un consensus sur une **approche globale au niveau européen**.

...et de mettre au point d'autres indicateurs sur la participation à des activités d'apprentissage.

Les indicateurs déjà utilisés dans d'autres domaines incluent la *proportion de la population âgée de 18 à 24 ans ayant un niveau d'instruction inférieur à l'enseignement secondaire supérieur et ne poursuivant pas d'études ou une formation quelconque* (EFT), liée aux jeunes quittant prématurément l'école et qui devrait être complétée par des indicateurs du niveau de participation des adultes, et la *participation des adultes à l'éducation ou à la formation* (EFT). Ces derniers indicateurs pourraient être améliorés dans le contexte de l'EEA. Des informations sur le *pourcentage des jeunes de 15 ans par niveau de compétence en lecture, mathématiques et sciences (programme international pour le suivi des acquis des élèves - PISA⁽¹⁴⁾)*, pourraient donner un aperçu de l'acquisition des compétences à la fin de l'enseignement obligatoire dans la plupart des cas. La recherche pourrait se concentrer sur des informations relatives à la connaissance de langues étrangères, la culture numérique, l'aptitude à résoudre les problèmes qui se présentent et la capacité d'apprendre à apprendre, lesquelles ne sont pas disponibles actuellement. Toutefois, il existe certaines données de substitution concernant la *participation à l'éducation/la formation par domaine d'études* (UOE) et *les taux de participation à l'apprentissage des langues étrangères dans les écoles* (Eurostat).

Pédagogie novatrice

Les indicateurs existants suivants sont identifiés dans la Communication et seront utilisés pour mesurer les avancées :

pourcentage de participants à la formation en entreprise, par type de formation (source: CVTS);

nombre moyen d'élèves par ordinateur connecté dans les écoles (source: Eurobaro être).

Dans ce domaine, la principale lacune concerne les informations qualitatives et la recherche sur l'évolution des méthodes d'enseignement et d'apprentissage à l'intérieur et en dehors des systèmes d'éducation et de formation. Le comité de travail a proposé des indicateurs concernant les éducateurs et l'apprentissage, ainsi que les TIC dans l'éducation et la formation.

De nouveaux modes d'apprentissage, en particulier l'apprentissage en ligne dans les écoles et sur le lieu de travail, doivent faire l'objet d'un suivi.

Certains paramètres peuvent être considérés comme importants, tels que l'actuel *nombre d'élèves par ordinateur connecté à l'Internet* (Eurobaromètre) et d'autres mesures à mettre en œuvre, par exemple le *pourcentage d'écoles en partenariat avec des organismes privés et la disponibilité et utilisation des contenus et des logiciels éducatifs dans la langue nationale*. L'*introduction des TIC dans la formation initiale des enseignants* (Eurydice) ou la *participation des enseignants à la formation continue* (y compris la formation aux TIC) donneraient une idée du potentiel des médiateurs

d'apprentissage à l'utilisation d'outils et de méthodes novateurs (y compris les TIC). Dans ce contexte, il pourrait également être utile de disposer d'informations sur l'*apprentissage par type de formation* (disponible grâce à la CVTS) ou d'autres données pertinentes qui pourraient être fournies par une future EEA nous permettant d'analyser les modes de développement des compétences.

1 | 3 | Ressources |

L'élaboration de nouvelles données, de nouveaux indicateurs et de nouvelles sources concernant l'éducation et la formation tout au long de la vie, ainsi que l'examen et la révision des outils existants, constituent une charge supplémentaire pour les pays participants, du moins à court et à moyen terme. Cela s'explique par le fait que, dans un premier temps, les nouvelles approches sont élaborées au niveau national, par exemple dans le cadre de projets pilotes; ces expériences sont ensuite exploitées lors du lancement d'enquêtes au niveau européen.

La mise au point de nouveaux indicateurs nécessite la mobilisation de ressources aux niveaux européen et national...

La coordination et la cohérence globales de l'élaboration de nouveaux indicateurs seront, en principe, supervisées par le réseau de «sous-groupes» constitués afin d'assurer le suivi du rapport sur les objectifs concrets des systèmes d'éducation et de formation. Ces groupes joueront également un rôle précieux dans l'identification de bonnes pratiques à diffuser dans les États membres.

...et requiert une coordination politique ...

Au niveau européen, le programme Leonardo da Vinci (essentiellement la mesure des outils de référence), le programme cadre de recherche (en particulier pour la recherche socio-économique) et Eurostat resteront probablement les principaux instruments de financement des développements statistiques (dans les domaines de la formation professionnelle, de l'éducation, de la recherche et des statistiques officielles). Le Cedefop et Eurydice apportent eux aussi un soutien essentiel, en particulier en élaborant des données qualitatives.

...pour rassembler toutes les ressources disponibles.

1 | 4 | Conclusions |

Il existe un besoin reconnu de mettre au point des indicateurs supplémentaires...

En ce qui concerne l'éducation et la formation tout au long de la vie, au niveau européen, les collectes statistiques se concentrent actuellement sur les systèmes d'apprentissage; elles couvrent essentiellement l'apprentissage formel dans des établissements pour l'éducation et la formation initiales, ainsi que certains apprentissages non formels en entreprise. L'accent mis sur l'apprenant et sur le processus d'apprentissage, qui est proposé dans la communication, signifie que **l'information doit être collectée auprès des personnes**. Certaines des informations nécessaires peuvent être tirées de sources existant dans le système statistique européen, mais de **nouvelles sources sont nécessaires pour compléter le tableau**. Plusieurs États membres ont reconnu cette nécessité et ont donc lancé des enquêtes nationales en vue d'évaluer les niveaux de compétence et les processus d'apprentissage, notamment chez les adultes. Le groupe de travail sur les statistiques de l'éducation et de la formation (ETSWG) supervise le travail technique conjoint dans les pays européens pour utiliser au mieux les sources existantes et, le cas échéant, lancer de nouvelles initiatives.

...qui soient comparables entre pays...

Les travaux actuellement en cours aux niveaux européen, national et international (OCDE et UNESCO en particulier) montrent l'existence d'un vaste consensus sur les aspects de l'éducation et la formation tout au long de la vie qu'il convient de mesurer. Il est donc manifestement nécessaire d'assurer la **complémentarité entre les initiatives nationales** et d'améliorer la **comparabilité des indicateurs entre les pays**.

Les modules ad hoc de l'enquête sur les forces de travail, l'enquête sur l'éducation des adultes et l'enquête sur la formation professionnelle continue seront les pierres angulaires de ce travail.....

Les deux premières étapes vers une amélioration de la base de connaissances concernant les apprenants ont déjà été proposées et devraient être soutenues par les États Membres. Les travaux préparatoires en vue de l'élaboration du **module ad hoc sur l'éducation et la formation tout au long de la vie de l'EFT** pour 2003 comporteront une réunion des États membres et des autres pays européens participants en vue d'évaluer les priorités et la faisabilité. Il s'agira d'une étape importante vers l'**enquête sur l'éducation des adultes**, que la Commission a proposée pour 2005 et qui permettrait de disposer de certains indicateurs clés identifiés ci-dessus. En outre, le point de vue des employeurs serait couvert avec le lancement éventuel d'une troisième CVTS.

...dans un cadre de coopération accrue aux niveaux national, communautaire et international.

Pour que tout cela aboutisse, il est indispensable que la collaboration entre les États membres, la Commission et les autres institutions européennes et internationales, qui a caractérisé l'élaboration des outils statistiques et d'analyse au cours du passé récent, se poursuive et se renforce. La Commission notamment s'efforcera de développer des synergies chaque fois que possible avec l'OCDE, de manière à exploiter pleinement le potentiel de collectes de données transnationales et à étendre la couverture géographique des enquêtes européennes.

PARTIE 2

L'Éducation et la Formation tout au long de la Vie

Pratiques

2 | L'ÉDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE EN PRATIQUE

Ces exemples de pratiques de l'éducation et de la formation tout au long de la vie ont été sélectionnés sur la base des rapports nationaux, des rapports d'ONG européennes et à partir d'autres sources, notamment la publication conjointe Cedefop/Eurydice «Initiatives nationales en faveur de l'éducation et de la formation tout au long de la vie», autant de contributions importantes à la réflexion sur le Mémoire sur l'éducation et de la formation tout au long de la vie⁽¹⁹⁾. Les exemples sélectionnés tendent à montrer de quelle manière l'éducation et de la formation tout au long de la vie est mis en œuvre par divers acteurs et, dans le même temps, à expliquer ce que les priorités d'action signifient concrètement. Il est à espérer que ces exemples, qui peuvent être innovants au niveau national, régional ou local, mais pas nécessairement à l'échelle de l'Europe, serviront de source d'inspiration dans la mise en œuvre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Pour le moment, nous éviterons de parler «d'exemples de bonnes pratiques» parce que certaines de ces pratiques en sont encore au début de leur mise en œuvre et que nous ne disposons pas encore d'informations sur leurs résultats et conséquences.

Comme indiqué dans la communication, la Commission va continuer à œuvrer en collaboration avec les États membres et d'autres acteurs au développement d'une approche plus systématique de l'identification et de la diffusion de bonnes pratiques, un outil d'importance dans la méthode ouverte de coordination. Il s'agira notamment de créer une base de données européenne sur l'éducation et la formation tout au long de la vie et de recourir à l'«évaluation par les pairs», entre les représentants d'États membres ou les praticiens de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, afin de faciliter l'évaluation et la diffusion de bonnes pratiques.

2 | 1 | Valoriser l'éducation et la formation |

Des qualifications peuvent être homologuées indépendamment de la manière dont elles ont été obtenues...

Changements juridiques dans le système d'éducation et de formation permettant la reconnaissance de formations non formelles et informelles

Le système italien d'éducation et de formation reconnaît aujourd'hui de plus en plus des qualifications acquises dans des structures non formelles et informelles grâce à des accords conclus entre le gouvernement et les partenaires sociaux. La loi sur «la promotion de l'emploi» définit une approche de l'éducation et de la formation tout au long de la vie par laquelle des qualifications peuvent être homologuées indépendamment de la manière selon laquelle elles ont été acquises. Des qualifications acquises par l'expérience professionnelle devraient être évaluées et potentiellement reconnues de la même manière que celles acquises dans le cadre d'établissements d'enseignement et de formation officiels (Italie).

...par une évaluation des connaissances et compétences acquises dans le cadre d'un apprentissage non-formel ou informel...

Le Centre néerlandais d'information sur l'accréditation des formations préalables

Le gouvernement néerlandais, en collaboration avec des branches d'activité et secteurs professionnels, a créé le nouveau Centre d'accréditation des formations préalables («*Erkenning van Verworven Competenties*»), qui applique une série de procédures pour évaluer les connaissances et les qualifications acquises dans des situations non formelles et informelles et qui les homologue en leur décernant des certificats ou des diplômes officiels. Le Centre est chargé de promouvoir la politique d'accréditation des compétences acquises auprès d'organisations professionnelles en diffusant des informations et en développant des procédures. Il ne récompense pas de qualifications mais recueille, traite et distribue des informations sur le système. Il sert de catalyseur en incitant chaque organisation professionnelle, au nom des branches d'activité et secteurs professionnels à définir ses propres procédures d'accréditation des qualifications acquises (Pays-Bas).

...qui peut ouvrir l'accès à l'université à des apprenants n'ayant pas reçu de formation secondaire supérieure.

Information sur l'apprentissage non formel et informel au niveau de l'enseignement supérieur

En Norvège, la législation a été modifiée pour permettre à des candidats âgés de plus de 25 ans n'ayant pas reçu de formation secondaire supérieure d'entamer des études à l'Université ou dans une école supérieure. En s'appuyant sur leurs expériences d'apprentissage non formelles et informelles, chaque établissement d'enseignement détermine si les candidats peuvent être admis aux programmes d'étude qui les intéressent. Le candidat, pour sa part, en passant un examen d'admission, obtient les qualifications générales l'habilitant formellement à accéder à cette formation. Le niveau de qualification préalable du candidat peut lui permettre d'obtenir une diminution de la durée des études ou des dispenses de certaines matières. À l'automne 2001, 4 700 personnes avaient posé leur candidature dans des Universités et écoles supérieures dans le cadre de ce programme. (Norvège)

2 | 2 | Information, orientation et conseil |

"La cité des métiers"

La "Cité des Métiers" se présente comme un espace d'information et de conseil sur les métiers et la vie professionnelle, où des professionnels offrent une orientation à tous les citoyens : jeunes et adultes, étudiants et travailleurs, pendant toute la durée de leur vie scolaire et professionnelle. La Cité des Métiers est un modèle de service au citoyen, gratuit, fondé sur le principe de répondre à chacun selon sa demande particulière, à travers une modalité de guichet unique qui réunit en un même lieu, compte tenu de la spécificité locale, des institutions, des organismes spécialisés et le monde de la production. (France)

Des informations et des conseils sur les métiers et la vie professionnelle peuvent être dispensés dans des espaces atypiques en vue de faciliter l'accès...

"Prescriptions d'apprentissage"

Ce projet s'adresse au personnel des cabinets médicaux dans la région de Nottingham où les taux d'exclusion sociale sont élevés. Il s'appuie sur la relation constatée entre la précarité des conditions de santé, la pauvreté et les faibles niveaux de fréquentation scolaire, à savoir que la santé mentale et physique des adultes qui se réinscrivent à un programme de formation s'améliore. Un conseiller pédagogique, établi dans trois cabinets de médecine générale, aide des personnes à accéder à des possibilités appropriées de formation, leur apporte un soutien permanent afin d'optimiser leur assiduité, leur progression et leurs acquisitions. La collaboration entre les services d'éducation et de santé a fait prendre davantage conscience au personnel de santé des avantages qu'il peut tirer d'une formation et a réduit les obstacles à l'accès à cette formation. Le projet a réussi à attirer de nombreuses personnes qui n'ont qu'une faible, voir aucune, qualification préalable et qu'il est habituellement difficile d'intéresser à une formation. Tous les rapports sur le projet ont rendu compte d'effets positifs sur la santé comme un regain de confiance en soi, une reprise de l'activité physique et un renforcement des relations sociales. L'évaluation à long terme dira si ce modèle améliore la fréquentation des programmes de formation et l'acquisition de qualifications, et contribue à une diminution des consultations médicales et des consommations de médicaments, comme des antidépresseurs et des tranquillisants. (Royaume-Uni)

...de tous, y compris les personnes qui sont souvent difficiles à atteindre

Des professionnels au niveau local peuvent aider les apprenants potentiels à identifier leurs besoins de formation et encourager des prestataires de services de formation à proposer des solutions...

"Le médiateur pédagogique"

Dans le pays basque, un nouvel acteur professionnel est apparu, le «médiateur d'apprentissage». Ce diplômé en sciences sociales concentre son action sur le personnel des services de conseils à l'emploi. Dans un premier temps, huit médiateurs d'apprentissage vont recueillir des informations dans le pays basque sur les possibilités d'éducation et de la formation au niveau local et aider des apprenants potentiels à identifier leurs besoins de formation, ils vont prendre contact avec des fournisseurs de formation et encourager ceux-ci à proposer des solutions d'apprentissage appropriées. (Espagne)

...mais les apprenants potentiels peuvent aussi trouver des informations sur les possibilités d'éducation et de formation sur des sites internet interactifs.

Le «projet Opintoluotsi» – une approche interactive pour les professionnels de l'éducation

Le projet Opintoluotsi consiste en un portail interactif ouvert sur les possibilités d'éducation, de formation et d'emploi qui permet à tout citoyen de trouver des informations exhaustives et fiables sur toutes les possibilités d'éducation sous l'autorité de l'État. Le personnel de différents établissements d'enseignement est formé à l'utilisation de l'outil et le site sert de centre de documentation permettant au personnel impliqué dans des tâches d'orientation d'échanger des expériences professionnelles et d'accéder à une bibliothèque virtuelle. (Finlande)

2 | 3 | Investir du temps et de l'argent dans l'éducation et la formation |

Éducation pré-primaire

En Suède, les autorités locales sont tenues d'offrir une éducation pré-primaire à tous les enfants, dès l'âge de 1 an, dont les parents travaillent ou accomplissent des études. Le premier programme d'éducation pré-primaire, introduit en 1998, cherchait à mettre davantage l'accent sur les aspects éducatifs et à développer des liens étroits entre l'éducation pré-primaire, pour les enfants de 6 ans, et la scolarité obligatoire. Les enfants âgés de 4 et 5 ans vont maintenant profiter d'au moins 525 heures d'éducation pré-primaire par an. Dans le but d'accroître la participation, le gouvernement suédois offre des subventions aux municipalités qui introduisent de telles activités sous condition de paiement de frais d'inscription limités (Suède).

Investir dans des initiatives d'éducation précoce peut être un moyen efficace de soutenir l'apprentissage tout au long de la vie...

Le système de chèques dans l'enseignement professionnel supérieur

Les Pays-Bas ont introduit un système de chèques dans l'enseignement supérieur professionnel espérant ainsi encourager les étudiants à s'inscrire à des formations. Un étudiant qui s'inscrit à des cours spécifiques recevra des chèques «droit d'apprendre» échangeables dans les établissements concernés. Ce système de chèques implique un mode de financement différent de l'enseignement supérieur. Actuellement, les établissements d'enseignement sont payés directement par le gouvernement, mais avec le système de chèques, le paiement sera effectué par les étudiants. Il est donc à espérer que les établissements d'enseignement et de formation seront incités à créer des conditions d'enseignement attrayantes davantage adaptées aux besoins et préférences des étudiants, puisque leur financement dépend de leurs étudiants. Des expériences ont été entamées en septembre 2001 dans des établissements d'enseignement supérieur professionnel (HBO), mais pas dans les universités. (Pays-Bas)

...et l'apprentissage peut être encouragé par des incitations financières telles que l'offre de chèques «droit d'apprendre»...

Déductions fiscales en cas d'investissement dans l'apprentissage

En Estonie, tout apprenant qui investit dans la formation (pour lui-même ou pour ses enfants) peut demander une réduction de l'impôt sur le revenu correspondant à 26% du coût de la formation. (Estonie)

...ou des abattements fiscaux à des fins de formation.

2 | 4 | Rapprocher les offres d'éducation et de formation des apprenants |

Un accès à l'apprentissage peut être procuré par des systèmes d'apprentissage ouvert et à distance au niveau universitaire...

L'université ouverte et à distance

En Grèce, l'université ouverte et à distance, qui en 1998 n'offrait que deux projets pilotes, compte aujourd'hui 5 000 étudiants de plus de 23 ans qui peuvent choisir parmi 20 programmes de formation organisés pour répondre à leurs exigences. Ils sont encadrés par des tuteurs, utilisent du matériel spécialement conçu pour faciliter leur participation et interaction et reçoivent une assistance de centres de conseils situés dans six villes différentes. En 2001, 10 000 étudiants sont prévus. (Grèce)

...ainsi que par l'utilisation des TIC dans des réseaux locaux...

Finglas, réseau communautaire d'apprentissage

Le projet tend à faire de Finglas, située au nord de Dublin, une communauté apprenante. Une importance égale a été reconnue aux aspects éducatifs et sociaux de l'éducation et de la formation tout au long de la vie qui a été défini plus comme un mode de vie que comme un sous-ensemble restreint de produits d'éducation et de formation. L'accent est mis aussi bien sur les loisirs que sur le travail, sur les personnes âgées que sur les jeunes, sur les apprenants qui ont des dons que sur ceux pour qui l'apprentissage est un défi et sur l'utilisation des TIC. Le projet a donné l'impulsion du développement de compétences de l'éducation et de la formation tout au long de la vie par le rapprochement des ressources d'un vaste partenariat local. Il a encouragé l'utilisation des technologies de l'information à tous les niveaux de la communauté et a mis Finglas en contact avec des Villages électroniques similaires de par le monde. Vingt ordinateurs et deux réseaux de vidéoconférence ont été installés sur des sites partenaires permettant aux citoyens d'accéder gratuitement aux possibilités de formation et aux ressources de l'Internet.

Le projet offre:

- Un large accès aux possibilités de formation aux technologies de l'information;
- Une auto-formation assistée par ordinateur;
- Un apprentissage à distance par vidéoconférence;
- Un site communautaire sur la toile donnant aux collectivités et entreprises locales la possibilité de promouvoir leurs activités et projets localement et mondialement sur l'Internet;

- Une réserve de personnes actives à la retraite, formées au permis de conduire européen en informatique, et qui maintenant aident localement d'autres personnes à utiliser des ordinateurs dans la bibliothèque publique;
- Un responsable de formation qui coordonne, prépare et aide à l'élaboration de plans de développement sur des sites participant au projet. (Projet URBAN, Irlande)

...et par des centres régionaux offrant des formations sur mesure, en fonction des besoins régionaux.

Centres régionaux de formation

En Autriche, dans la région de Saalfelden/Salzburg, un genre particulier de centre régional de formation est en création. Ce centre vise à répondre aux besoins régionaux par la création de programmes favorisant l'accès de personnes défavorisées à une éducation et une formation continues, notamment après la scolarité obligatoire, dans des régions où les possibilités de formation sont rares. Un centre de formation régional pilote, soutenu par le Fonds social européen (FSE), va être lancé et expérimenté entre 2001 et 2006. Une attention particulière sera accordée au développement de cours d'auto-apprentissage et d'apprentissage en ligne et à distance, à des programmes de «la deuxième chance» et à l'organisation au niveau universitaire de cycles d'éducation et de formation continues en coopération avec des centres régionaux d'éducation (Autriche)

L'apprentissage sur le lieu de travail peut être encouragé par une approche concertée du développement des compétences au niveau de l'entreprise...

Mise en place de la «démarche compétences» dans le groupe Usinor

À la fin des années 80, l'entreprise sidérurgique française Usinor s'est engagée dans une approche de la gestion des compétences dénommée «démarche compétences» dans laquelle la «compétence» est un «savoir-faire opérationnel validé». La démarche consistait à passer d'une logique de postes de travail dans une structure de classification rigide à une logique de métiers, permettant ainsi un accroissement continu des qualifications et des salaires. La démarche compétences a été intégrée dans la stratégie globale de l'entreprise et devait être appuyée par l'encadrement à tous les niveaux. Cette approche s'est révélée un succès, à la fois en termes de satisfaction du personnel et de rendement de l'entreprise. La démarche compétences se caractérise par :

- L'intégration de la démarche compétence dans la stratégie globale de l'entreprise;
- L'implication de l'encadrement de l'entreprise;
- L'élaboration d'outils d'identification des compétences;
- L'implication de tous les acteurs de l'entreprise dans la conception et la mise en œuvre de l'instrument;
- Le soutien des cadres supérieurs et moyens;
- L'élaboration de procédures d'évaluation et de suivi des compétences du personnel;
- L'ajustement réciproque entre l'organisation de l'entreprise et la démarche compétences;
- L'identification, en dehors de la formation, d'autres moyens d'acquérir des compétences;
- La prise en compte des effets de la démarche compétences sur la gestion des ressources humaines. (France)

“Radiometer” – une entreprise qui intègre la formation dans la programmation journalière de la production

Radiometer, qui est une entreprise médico-technique danoise, a adopté en coopération entre la direction et les travailleurs, une approche innovante de la formation :

- Le projet «deuxième emploi» (Job 2 idea) – chaque salarié reçoit la possibilité de se qualifier pour un emploi dans un autre service de l'entreprise (notamment par la formation formelle et informelle). L'entreprise dispose d'une main-d'œuvre plus flexible et est donc ainsi en mesure d'utiliser d'une manière stable sa capacité de production. D'autre part, le salarié est assuré de son emploi. Cela accroît, d'une manière générale, la motivation à suivre une formation et donne à chaque salarié un regain de confiance en soi.
- En étroite coopération avec un centre local de formation des adultes, l'entreprise offre à son personnel des cours d'alphabétisation, des cours de langues et de formation aux TIC. Les cours de rédaction et de lecture en langue danoise sont dispensés durant les heures de travail, tandis que les cours de langues étrangères sont répartis à parts égales sur le temps de travail et les temps libres des salariés.
- L'intérêt pour l'acquisition de compétences dans les TIC a été ravivé grâce à un «accord PC à domicile» par lequel les salariés bénéficient d'une réduction fiscale sur l'acquisition d'un PC destiné à être utilisé à domicile, pourvu qu'ils s'engagent à s'en servir pour participer à des cours de formation à distance.

Tout cela procède d'une discussion annuelle avec chaque salarié concernant son développement professionnel et personnel. Pratiquement tous les ouvriers participent à une éducation et formation formelle (en moyenne 5 jours par an). 95% des ouvriers ont souscrit au programme PC à domicile et se sont engagés à suivre 100 heures de cours de formation aux TIC, essentiellement à domicile. La coopération à tous les niveaux dans l'entreprise conduit non seulement à un élargissement de l'offre de formation, mais aussi à une plus grande flexibilité, à un regain de motivation et à une approche «holistique» du développement des ressources humaines. Tous les cadres sont tenus de reconnaître et de comprendre l'impact – bon et mauvais – que l'approche de la formation exerce sur le travail, étant donné qu'ils seront les acteurs principaux de la motivation des salariés à participer à la formation (Danemark).

...et par la coopération avec des fournisseurs locaux de formation, l'utilisation des TIC et une approche holistique du développement des ressources humaines.

Le développement d'organisations apprenantes peut être soutenu par les syndicats...

Le Fonds syndical d'apprentissage et les conseillers syndicaux d'apprentissage

Ce Fonds a été créé en 1998 pour aider les organisations syndicales, en Angleterre, à sensibiliser davantage les employeurs et les salariés à l'éducation et la formation sur le lieu de travail et à développer leur capacité en tant qu'organisations apprenantes. Depuis lors, quelque 2 000 «conseillers syndicaux d'apprentissage» ont été formés au travers principalement du Fonds. L'évaluation a montré qu'ils sont très efficaces pour promouvoir l'éducation et la formation sur le lieu de travail, en particulier parmi les travailleurs ayant peu de qualifications. Mais des études ont montré qu'une barrière importante à l'expansion du rôle des conseillers d'apprentissage est l'absence de reconnaissance formelle. Dès lors, le gouvernement réfléchit à la possibilité de reconnaître formellement les conseillers syndicaux d'éducation et de formation sur le lieu de travail, et de leur accorder notamment le droit de s'absenter pour recevoir une formation initiale et s'acquitter de leurs tâches. Cette mesure renforcerait leur position et leur efficacité. Par exemple, le Fonds soutient un projet dans les établissements Birds Eye Walls' Humberside permettant essentiellement à des salariées à temps partiel d'acquérir des qualifications formelles non professionnelles. Les travailleuses sont invitées à se soumettre à un test d'évaluation, puis sont mises en contact avec un conseiller d'apprentissage qui les aide à s'inscrire dans les cours locaux les plus appropriés. L'essentiel est de garantir que les cours soient organisés à des heures où les travailleurs postés ayant des responsabilités familiales peuvent se libérer; en effet, beaucoup de travailleurs qui souhaitent participer à ces cours ont exprimé la volonté de continuer à assumer l'éducation de leurs enfants. (Royaume-Uni)

...et par la coopération de PME et de plus grandes entreprises.

Strategic Plan Kempen ("SPK") - 50 grandes entreprises aident des petites et moyennes entreprises à s'étendre

Le «programme Plato» est un programme d'aide intensive en vertu duquel de grandes entreprises aident des PME collectivement et individuellement dans tous les aspects de la gestion. Les grandes entreprises d'encadrement mettent à la disposition des PME un ou deux cadres sur une base de temps partiel et, avec le financement du SPK, elles entreprennent un vaste programme de formation à la gestion en général et à la dynamique de groupe. Les PME sélectionnées sont réparties en groupes d'environ douze chefs de petites et moyennes entreprises et deux cadres formateurs. La formation, étalée sur deux ans, s'articule autour de quatre volets: sessions en groupe, soutien individuel, séminaires et activités informelles comme des visites d'entreprises et des réceptions. Le programme Plato stimule en permanence les chefs d'entreprises à améliorer la gestion de leur entreprise au regard, par exemple, de la politique du personnel, du financement et de la mercatique. Un réseau efficace de relations s'établit entre les participants et les organisations coopérantes et le projet est une expérience d'apprentissage en soi à la foi pour les PME et les grandes entreprises. Cette initiative a suscité une dynamique positive dans la région. (Belgique)

2 | 5 | Compétences de base ⁽¹⁶⁾ |

«Citoyenneté active et éducation non formelle des adultes en Europe»

Destiné aux étudiants et aux fournisseurs d'éducation pour adultes, le projet aboutira à l'élaboration d'un guide de la citoyenneté active, à diffuser à des organisations et à des pays à l'intérieur et à l'extérieur du partenariat, y compris dans les écoles au Danemark, en Finlande, en France et en Hongrie, ainsi que d'un catalogue des «meilleures pratiques» en termes d'enseignement et de formation à la citoyenneté active à publier sur l'Internet. Enfin, le projet comprend des entretiens avec des personnes dans les quatre pays sur leur définition de la démocratie et de la citoyenneté active afin d'identifier les disparités et similitudes entre ces pays. (Projet européen)

L'acquisition de qualifications de base peut être favorisée par l'éducation non formelle des adultes...

L'école de la deuxième chance de Marseille

Cette école, située dans une «zone à problèmes» (Bégude), est ouverte aux jeunes chômeurs sans diplôme. La formation est dispensée en alternance entre l'école et l'apprentissage en entreprise. Le programme met l'accent sur la préparation des jeunes au monde du travail afin de renforcer l'estime qu'ils ont d'eux-mêmes. Il comprend l'acquisition de compétences dans le domaine de la communication, de l'informatique, de la logique et des mathématiques, de l'anglais, du sport et de la vie en collectivité. (Projet pilote européen, France).

...et par l'offre d'une deuxième chance à de jeunes chômeurs sans diplôme.

Le projet ALBA - Intégration sur le marché du travail des femmes peu qualifiées

Le projet ALBA actuellement appliqué dans plusieurs communautés autonomes apporte des possibilités de formation aux femmes peu qualifiées et facilite leur intégration sur le marché du travail en leur apportant une éducation de base et une formation professionnelle initiale. Ce projet a été entrepris dans le cadre du programme Leonardo da Vinci en 1998. (Projet Leonardo, Espagne).

L'acquisition de qualifications de base permet aux chômeurs de trouver plus facilement un emploi.

L'offre de qualifications de base sur le lieu de travail peut être soutenue par la recherche...

"Lernkultur Kompetenzentwicklung" (culture de l'apprentissage et développement des compétences) – éducation et formation sur le lieu de travail

Ce programme de recherche et de développement lancé par le ministère fédéral de l'éducation et de la recherche a pour but de concevoir des structures permanentes et efficaces d'apprentissage basées sur le principe de l'éducation et de la formation sur le lieu de travail, de relever les qualifications professionnelles individuelles et de consolider des stratégies de maintien du niveau des qualifications en cas de chômage. Le programme a pour objectif prioritaire de promouvoir une culture de l'apprentissage au profit non seulement des apprenants, mais aussi des entreprises en les aidant à améliorer leur position concurrentielle. En outre, le programme comporte des projets destinés à améliorer la transparence, l'orientation professionnelle et l'assurance qualité des établissements de formation continue, tout en expérimentant de nouvelles formes de certification, et notamment la reconnaissance de qualifications acquises d'une manière informelle. Près de 18 millions d'euros ont été alloués chaque année (en provenance du gouvernement fédéral et du Fonds social européen), entre 2001 et 2007, pour la réalisation de ces projets. (Allemagne, FSE) ⁽¹⁷⁾

...et des solutions individuellement adaptées peuvent ouvrir de nouveaux horizons aux personnes souffrant d'un handicap.

Accès aux technologies de l'information et de la communication de personnes ayant des difficultés d'apprentissage (ALDICT)

Ce projet est destiné aux personnes ayant des difficultés intellectuelles qui, pour communiquer, utilisent souvent les diverses séries européennes de symboles graphiques; ces symboles aident les personnes ayant des difficultés intellectuelles à comprendre des concepts et des mots écrits. Ils peuvent être utilisés pour «écrire» un texte symbolisé. S'appuyant sur le programme «Ecrire avec Symboles 2000», le projet ALDICT a mis au point un programme de courrier électronique à l'attention des personnes ayant des difficultés intellectuelles. Il n'y a pas de texte et l'interface utilisateur est entièrement graphique. Les utilisateurs composent des messages électroniques avec l'un des jeux de symboles graphiques disponibles et les envoient simplement en cliquant sur une image ou une représentation graphique du destinataire. Le programme comprend un outil de traduction automatique; dès lors, les messages rédigés en écriture symbolique sont traduits en différents jeux de symboles et plusieurs langues européennes. Le programme a été testé sur le terrain par plus de 100 utilisateurs ayant des difficultés intellectuelles en France, en Allemagne, au Portugal et au Royaume-Uni. Pour la première fois, ils ont été en mesure d'échanger des courriers électroniques et de communiquer indépendamment des barrières linguistiques. http://www.widgit.com/html/products/s_intercomm.html (Belgique)

2 | 6 | Pédagogies novatrices |

"mySchool.lu – Un portail pour l'Éducation"

Pour l'année 2001, le CTE a proposé la mise en œuvre du projet "mySchool.lu – Un portail pour l'Éducation". Ce projet permet de créer au niveau national un outil de communication performant permettant de toucher toute la communauté scolaire (élèves, enseignants, classes, groupes de travail, commissions, administration, ministère, etc.) et de promouvoir davantage l'usage des TIC comme moyen didactique dans toutes les branches de l'enseignement. Une cellule de veille pédagogique et technologique pourrait fournir des informations sur les nouvelles méthodes employées dans le secteur des TIC à l'école et contribuer ainsi à la formation permanente des enseignants. (Luxembourg)

Des approches pédagogiques novatrices dans de nombreux domaines d'apprentissage peuvent être développées par l'utilisation des TIC...

«Comblir le fossé» – apprentissage durable tout au long de la vie pour les personnes défavorisées

«Comblir le fossé» est un projet, lancé en 2001 et dont l'échéance est prévue en 2005, destiné à enrichir l'expérience éducative des jeunes de Cork. Un principe fondamental à la base du projet est qu'une éducation réussie s'inscrit dans une perspective de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Le projet vise à apporter un changement dans la qualité de l'apprentissage expérimenté par les jeunes de milieux défavorisés. Il est mis en œuvre en étroite collaboration avec des écoles et d'autres organismes opérant dans des collectivités locales. En relation avec des initiatives financées par l'État et cherchant à optimiser les possibilités d'éducation pour tous, «Comblir le fossé» vise à faire de Cork un centre d'excellence de l'insertion éducative. Les écoles, les collectivités et chaque individu bénéficieront d'un soutien dans la réalisation de leurs objectifs. Les organismes publics et bénévoles vont également apporter leur expertise et leur expérience en œuvrant ensemble à l'application d'une stratégie commune. S'appuyant sur les résultats positifs de projets antérieurs, le présent projet va élaborer un modèle de qualité et de bonnes pratiques qui produira un impact positif sur le vécu scolaire des apprenants. Au total, une trentaine d'écoles primaires et 10 écoles post-primaires pour enfants «défavorisés» ont été invitées à participer. Les travaux préparatoires à réaliser dans le cadre du projet comprennent une collecte et analyse de données, la consultation d'acteurs clés dans les écoles, les collectivités et les organismes compétents, une table ronde sur les problèmes et les solutions possibles et l'élaboration d'une stratégie et d'un plan d'action pour les phases ultérieures du projet. (Irlande)

...par la création de partenariats au niveau local...

*...par l'utilisation de l'internet
et des médias...*

Échanges culturels – échange de connaissances et de compétences entre personnes

«Échange culturel» est un système d'échange d'information au travers de l'Internet et de plus de 20 outils médiatiques différents – journaux, magazines et stations de télévision – entre des personnes qui souhaitent échanger leur savoir. Il était essentiel pour ce projet de disposer du soutien massif des médias. Il existe actuellement trois «systèmes locaux d'échange culturel» par lesquels environ 6 700 utilisateurs cherchent ou proposent des connaissances dans les domaines des langues, des mathématiques, de la musique, de l'informatique et de l'économie (Slovénie).

*...en développant les rôles des
enseignants et autres
médiateurs d'apprentissage...*

Projets «Ecole socratique ouverte»

Partout en Europe, des projets intitulés «École socratique ouverte», s'inspirant de projets pilotes financés par l'Union européenne, visent l'acquisition de nouvelles qualifications pédagogiques, une utilisation extensive des multimédias et de l'Internet par les élèves et les enseignants, la restructuration des horaires et des aménagements de classes, la mise en œuvre de projets cherchant à confier de nouveaux rôles aux enseignants en matière de soutien spécialisé, individuel et collectif, d'orientation personnelle, de conseil. Il existe un document sur l'échange d'expériences entre tous les projets en Europe: «Enseignement, apprentissage, information: vers une école socratique ouverte» compte rendu du séminaire Ampère de février 1997, publié par la Commission européenne, Luxembourg, 1998 (Projet Socrates)

*...par des échanges
d'expériences en matière
d'éducation des adultes à
l'échelle européenne...*

Connaissances et compétences dans l'éducation populaire des adultes

Il s'agit d'un programme pour les enseignants, les formateurs et toute autre personne impliquée dans l'éducation libérale des adultes. Le programme a été lancé par l'association finlandaise pour l'éducation des adultes, en 1998, pour une période de 5 ans. Il s'appuie sur le principe selon lequel le développement de l'éducation libérale des adultes devrait influencer sur la croissance d'une profession distincte. Partant de ce point de vue, des programmes de formation ont été conçus pour assurer non seulement le développement personnel des formateurs, mais aussi leur développement en tant que communauté professionnelle spécifique. Le projet cherche à lancer des études pour préparer les nouveaux arrivants dans ce type d'éducation et susciter la recherche dans ce domaine, laquelle n'a guère été développée jusqu'à présent, et pour renforcer les qualifications professionnelles dans le secteur. (Finlande)

Le centre de documentation sur l'apprentissage

L'Instituto para Inovação na Formação (Inofor) a créé un centre de documentation sur l'apprentissage afin d'améliorer les compétences des personnes intervenant dans l'éducation et la formation et assurer l'adéquation de leurs qualifications à une société de l'apprentissage. Le but est d'offrir une plate-forme de consultation et d'expérimentation de nouvelles méthodes d'apprentissage d'échange d'expériences et de soutien pratique à des professionnels dans le domaine de l'apprentissage. Ce centre sera le moteur d'un réseau d'une nouvelle génération de centres qui se complètent les uns et les autres et sont portés par des organismes de formation spécialisés. Les certificats accréditant les compétences pédagogiques des formateurs sont limités à une période de 5 ans, garantissant ainsi l'amélioration continue de la qualité de la formation. (Portugal).

*...et par des centres nationaux
de documentation.*

PARTIE 2

Organisations Apprenantes et Centres Locaux d'Apprentissage

Ce chapitre décrit les principales caractéristiques des «organisations apprenantes» et des «centres locaux d'apprentissage», considérés tous deux comme d'importants moyens de rapprocher les apprenants et les possibilités d'éducation et de formation et de contribuer ainsi à offrir de réelles possibilités d'éducation et de formation tout au long de la vie au niveau local et sur le lieu de travail.

Création d'Organisations Apprenantes

Tout organisme public, privé ou bénévole peut s'assigner personnellement l'objectif de devenir une organisation apprenante; voici le cas d'une entreprise.

- Un premier pas essentiel consiste à évaluer les niveaux de compétence existants et les besoins en formation au niveau de l'individu et de l'entreprise afin d'élaborer des **plans de développement des compétences pour tous les salariés** et un plan global **au niveau de l'entreprise**. Ce dernier devrait être négocié avec les représentants des salariés et devenir un élément essentiel de la programmation opérationnelle dans l'entreprise.
- Ces plans de développement devraient s'accompagner de **ressources d'apprentissage appropriées** en termes de financement (par exemple, externe, interne, en ligne, sur le tas, en tutorat, en auto-apprentissage dans des bibliothèques/ lieux d'apprentissage dûment encadrés) et de temps (par exemple, horaires flexibles, comptes d'heures, congés de formation).
- **La formation devrait être davantage corrélée à l'activité professionnelle** de manière à ce que les salariés puissent apprendre par la pratique, et travailler mieux grâce à leur formation. Dans ce contexte, les salariés devraient être considérés comme des «formateurs» potentiels aussi bien que comme des apprenants. Un retour d'information régulier sur le lieu de travail est une approche d'éducation et de formation à développer.
- Les entreprises de formation devraient veiller à ce qu'il soit **tenu compte des «nouvelles qualifications acquises par les salariés»** dans l'exécution courante de leur activité, ainsi qu'au travers de la reconnaissance de qualifications acquises d'une manière non-formelle et informelle dans le cadre de politiques internes de promotion ou d'affectation à des vacances d'emploi.
- Les entreprises de formation devraient établir des **relations avec d'autres organisations ou partenariats d'apprentissage** de manière à promouvoir l'échange de bonnes pratiques. De nombreuses entreprises encouragent également les salariés à apprendre à partir de leur **expérience bénévole ou civique** dans la communauté et à d'autres moments de leur vie.

Création de Centres Locaux d'Apprentissage ⁽¹⁸⁾

Les centres d'apprentissage à objectifs multiples peuvent contribuer à promouvoir l'éducation et la formation à l'intérieur de collectivités et enrayer les spirales négatives du dénuement. Ces centres devraient s'efforcer de s'adapter aux situations locales et régionales, mais il est des aspects communs à tous les centres:

- Des centres devraient être créés partout où des apprenants potentiels sont présents tous les jours, c'est-à-dire à la fois dans des structures formelles et moins formelles, comme les écoles, les centres de formation, les bibliothèques, les lieux de travail, les centres de loisirs et de commerce et les grands ensembles habités. Les bibliothèques publiques sont des lieux particulièrement propices pour offrir un accès aux TIC et à d'autres ressources, les bibliothécaires intervenant en appui. Le choix de l'emplacement des centres devrait également être décidé en fonction d'autres facteurs comme les possibilités de transport et de garde d'enfants.
- **Les services organisés autour de l'apprentissage devraient être proposés sous la forme d'un «guichet unique»,** c'est-à-dire les structures de formation aux TIC et la promotion de l'apprentissage en ligne, la fourniture d'un enseignement classique comprenant des «leçons d'initiation», l'apport d'un soutien aux apprenants ayant des difficultés particulières, par exemple d'apprentissage, ou tout autre handicap, des lacunes dans les qualifications de base ou linguistiques, ou un besoin général d'aide dans les études, la communication d'informations, l'offre d'orientations et de conseils sur les problèmes d'apprentissage et assimilés, et la possibilité pour les apprenants et les opérateurs de communiquer entre eux sur les besoins d'éducation et de formation, les intérêts et les expériences.
- Les centres devraient bénéficier de **l'appui de spécialistes aux qualifications multiples issus d'organisations partenaires publiques, privées et bénévoles/collectives.** Des facilités devaient être octroyées au personnel pour le partage et le développement de rôles dépassant les limites professionnelles et sectorielles. La collaboration avec d'autres prestataires de services (par exemple, la santé, les loisirs et les conseils aux citoyens) renforce l'efficacité des services de soutien pro-actif et contribue à la promotion de l'apprentissage sur une plus grande échelle.

PARTIE 2

Références

et Notes

| RÉFÉRENCES |

2001 Commission européenne, Communication: "Réaliser un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie".

2001 S. Pilos (Eurostat), "Rapport de la task force d'Eurostat chargée de mesurer l'éducation et la formation tout au long de la vie", document de travail d'Eurostat, également un document CEIES.

2001 Commission européenne, note pour la conférence des ministres européens de l'éducation, Riga – Lettonie, juin 2001 "Domaines politiquement pertinents en ce qui concerne la qualité de l'éducation et de la formation tout au long de la vie" (document présenté également à Parme, mais ne figurant pas sur la page web).

2001 W. Hörner (Statistisches Bundesamt), document CEIES "Étude statistique de l'éducation et de la formation tout au long de la vie du point de vue du statisticien".

2001 T.S. Murray (Statistics Canada), document CEIES "Le point de vue des producteurs".

Les documents CEIES (séminaire) sont disponibles à l'adresse:

http://forum.europa.eu.int/Public/irc/dsis/ceies/library?l=/seminars/measuring_lifelong

2001 Rapport du groupe «Indicateurs» du comité de l'emploi (Indicateurs destinés au suivi des lignes directrices pour l'emploi 2001 - EMCO/19/310501/REV1).

2001 Document connexe au rapport conjoint sur l'emploi 2001: Annexe concernant les indicateurs clés (SEC(2001) 1398 du 12.9.2001).

NOTES

- (1) Une description plus approfondie des besoins en informations figure chez Murray (2001).
- (2) Le groupe «indicateurs» du comité de l'emploi élabore des indicateurs communs destinés au suivi des lignes directrices dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi.
- (3) Le sous-groupe «indicateurs» du comité de protection sociale élabore un rapport pour le Conseil européen de Laeken, qui comporte une liste d'indicateurs sur l'inclusion sociale, arrêtés d'un commun accord.
- (4) Communication de la Commission "Politiques sociales et de l'emploi: un cadre pour investir dans la qualité" COM (2001) 313.
- (5) Projet de programme détaillé sur le suivi du rapport concernant les objectifs concrets des systèmes d'éducation et de formation – COM (2001) 501 final.
- (6) COM (2001) 619.
- (7) Il s'agit de la principale source de la plupart des informations sur l'éducation et la formation fournies par les personnes.
- (8) Les travaux de la task force et du comité de travail ont également été approfondis lors du **Séminaire sur l'évaluation de l'apprentissage tout au long de la vie**, qui s'est tenu à Parme (Italie) en juin 2001. Ce séminaire a été organisé conjointement par le comité consultatif de l'information statistique dans le domaine économique et social (CEIES), Eurostat et la DG «Éducation et Culture».
- (9) Voir le point 1.4 de la communication.
- (10) Voir le point 3 de la communication.
- (11) Voir point le 1.4 et le glossaire de la communication.
- (12) Voir également le point 2 de la communication: "Des stratégies d'ensemble cohérentes en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie: Faciliter l'accès aux offres d'éducation et de formation."
- (13) Le module ad hoc sur les transitions, série de questions rétroactives, fait occasionnellement partie de l'Enquête sur les forces de travail. Il a été élaboré en 2000 et devrait être repris en 2004.
- (14) "Knowledge and skills for Life – First results from Pisa 2000" (OECD, 2001)
- (15) Actions nationales pour la mise en œuvre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie en Europe, Cedefop et Eurydice, 2001 (disponible en anglais et en français). Également disponible sur l'Internet à l'adresse: <http://www.eurydice.org/Documents/Survey3/en/FrameSet.htm>
- (16) Comme expliqué dans la communication, les qualifications de base comprennent les **socles de compétences** (écriture, lecture et mathématiques), **les aptitudes sociales et (inter)culturelles** (capacité à travailler en équipe, communiquer, comprendre la diversité et l'héritage culturels, pratiquer des langues étrangères, défendre des valeurs comme la démocratie, la tolérance, le respect des autres et de l'environnement), **les aptitudes personnelles** (motivation et aptitude à l'apprentissage, à l'autonomie, à sympathiser, respect de soi, capacité de résoudre des problèmes, prise de risques, créativité, esprit d'entreprise, sens critique, maîtrise des changements) et **les compétences en TIC** (connaissances de base dans le domaine des TIC, capacité de communication avec les TIC et «culture technologique»).
- (17) "Actions nationales pour la mise en œuvre de l'éducation e de la formation tout au long de la vie en Europe", p. 33
- (18) À la suite du Conseil européen de Lisbonne, les lignes directrices pour l'emploi 2001 préconisaient déjà la création de centres locaux d'apprentissage à objectifs multiples, et le plan d'action eLearning énonçait des recommandations en faveur de la création et de la mise en réseau de ces centres. Plus récemment, le rapport e-Inclusion, soutenu par le groupe de haut niveau pour l'emploi et la dimension sociale de la société de l'information (ESDIS) contient un chapitre consacré aux points d'accès publics à Internet.

