



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 30.10.2000
SEC(2000) 1832

DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION

Mémoire sur

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

Mémorandum sur l'éducation et la formation tout au long de la vie

TABLE DES MATIÈRES

1.	Introduction	3
2.	L'éducation et la formation tout au long de la vie - le moment d'agir est venu	5
3.	Une Europe des citoyens grâce à l'éducation et la formation tout au long de la vie....	8
3.1.	Les sociétés de la connaissance: le défi du changement	8
3.2.	Une offre ininterrompue d'éducation et de formation tout au long de la vie	8
3.3.	Collaborer pour concrétiser l'éducation et la formation tout au long de la vie	11
4.	Agir en faveur de l'éducation et la formation tout au long de la vie: six messages clés	12
4.1.	Premier message: de nouvelles compétences pour tous.....	12
4.2.	Deuxième message: un investissement accru dans les ressources humaines.....	13
4.3.	Troisième message: l'innovation dans l'enseignement et l'apprentissage	15
4.4.	Quatrième message : valoriser la formation.....	17
4.5.	Cinquième message: une nouvelle conception de l'orientation	19
4.6.	Sixième message: rapprocher l'éducation et la formation du foyer	21
5.	Mobiliser les ressources en faveur de l'éducation et la formation tout au long de la vie.....	23
	Annexe I - Exemples de bonnes pratiques en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie	
	Annexe II - Possibilité d'établir des indicateurs et des références en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie	

1. INTRODUCTION

Le Conseil européen tenu à Lisbonne en mars 2000 représente **une étape décisive pour l'orientation de la politique et l'action de l'Union européenne**. Les conclusions de ce Conseil affirment que l'Europe est indubitablement entrée dans l'ère de la connaissance, avec toutes les répercussions que cette évolution implique sur la vie culturelle, économique et sociale. Les modes d'apprentissage, de vie et de travail évoluent rapidement. Cela signifie que, non seulement les individus doivent s'adapter au changement, mais que les procédures établies doivent aussi être modifiées.

Les conclusions du Conseil européen de Lisbonne confirment que l'évolution vers **l'éducation et la formation tout au long de la vie doit accompagner une transition réussie vers une économie et une société fondées sur la connaissance**. Les systèmes européens d'éducation et de formation se trouvent donc au cœur des transformations à venir. Eux aussi doivent s'adapter. Les conclusions du Conseil Européen de Feira invitent « les Etats membres, le Conseil et la Commission, ..., dans leurs sphères de compétences 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 »¹. Ce memorandum répond au mandat assigné lors des Conseils de Lisbonne et Feira, à savoir mettre en pratique l'éducation et la formation tout au long de la vie. Il vise à **lancer un débat à l'échelon européen** sur une stratégie globale de mise en œuvre de l'éducation et la formation tout au long de la vie aux niveaux individuel et institutionnel, dans toutes les sphères de la vie publique et privée.

La Commission et les États membres ont défini l'éducation et la formation tout au long de la vie, dans le cadre de la Stratégie Européenne pour l'Emploi, comme toute activité d'apprentissage utile à caractère permanent visant à améliorer la connaissance, les qualifications et les compétences². Telle est la définition pratique adoptée dans le présent memorandum comme point de départ de toute discussion ou action ultérieures.

La notion d'éducation et de formation tout au long de la vie n'a plus une portée restrictive; il doit désormais s'agir du principe régissant l'offre et la participation, quel que soit le cadre d'apprentissage considéré. La décennie à venir doit voir se concrétiser une telle conception. Tous les individus vivant en Europe, sans exception aucune, devraient bénéficier des mêmes possibilités leur permettant de s'adapter aux exigences des mutations économiques et sociales et de contribuer activement à construire l'avenir de l'Europe.

Les implications de cette transformation fondamentale des perspectives et des pratiques méritent et justifient le débat proposé ici. **Il appartient aux États membres**, en tant que responsables des systèmes d'éducation et de formation, **de diriger ce débat**. Celui-ci doit en outre être mené au niveau national et non pas uniquement à l'échelon européen. L'éducation et la formation tout au long de la vie concernent l'avenir de tout un chacun, et ce d'une manière unique et propre à chaque individu. **Ce débat doit rester aussi proche que possible des citoyens mêmes. Sur la base des résultats de celui-ci, la Commission rédigera un rapport**

¹ Conclusions du Conseil européen de Feira, paragraphe 33.

² La Stratégie européenne pour l'emploi fut lancée en novembre 1997, lors du Conseil européen réunissant les chefs d'État à Luxembourg. Cette stratégie établissait une procédure de suivi et de présentation de rapports pour tous les États membres, fondée sur des lignes directrices pour l'emploi réexaminées chaque année. La Stratégie pour l'emploi repose sur quatre piliers: la capacité d'insertion professionnelle, l'esprit d'entreprise, la capacité d'adaptation et l'égalité des chances.

à l'automne 2001. Ce rapport s'inscrit dans le cadre de la méthode ouverte de coordination adoptée lors du Conseil européen de Lisbonne.³

Le présent mémorandum débute en présentant les arguments justifiant une mise en œuvre de l'éducation et la formation tout au long de la vie. Le chapitre 2 affirme que la promotion d'une citoyenneté active et la promotion de la capacité d'insertion professionnelle sont des objectifs interdépendants tout aussi importants qui sont liés à l'éducation et la formation tout au long de la vie. Les États membres en ont reconnu le caractère prioritaire, mais ont trop tardé à arrêter une action concertée. Le chapitre 3 part du principe que l'ampleur des mutations économiques et sociales actuelles exige une approche totalement neuve de l'éducation et la formation. L'éducation et la formation tout au long de la vie forment le concept global sous lequel tous les aspects de l'enseignement et de l'apprentissage devraient être réunis. La concrétisation de l'éducation et la formation tout au long de la vie implique une collaboration effective de tous, individus ou organisations.

Par conséquent, le chapitre 4 met en lumière **six messages clés** pouvant **servir de cadre structuré à un débat ouvert** sur la mise en pratique de l'éducation et la formation tout au long de la vie. Ces messages sont le fruit de l'expérience accumulée au niveau européen grâce aux programmes communautaires et à l'Année européenne de l'apprentissage tout au long de la vie (1996). Chaque message clé inclut un ensemble de questions, dont les réponses devraient aider à **clarifier les domaines d'action prioritaires**. Ces messages montrent qu'une stratégie complète et cohérente dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie en Europe devrait viser à:

- garantir un accès universel et permanent aux actions d'éducation et de formation permettant **l'acquisition ou le renouvellement des compétences** nécessaires à une participation soutenue au sein de la société de la connaissance;
- **assurer un accroissement visible de l'investissement** dans les ressources humaines afin de mettre la priorité sur l'atout majeur de l'Europe - sa population;
- élaborer un cadre et des **méthodes efficaces d'enseignement et d'apprentissage** pour une offre ininterrompue d'éducation et de formation tout au long de la vie embrassant tous les aspects de celle-ci;
- améliorer considérablement la façon dont **sont perçus et jugés la -participation aux actions de formation et leurs résultats**, notamment dans le cadre de l'apprentissage non formel et informel;
- garantir à tous un accès aisé et performant à des **informations et conseils** sur les offres d'éducation et de formation dans toute l'Europe et pendant toute leur vie;

³ Conclusions du Conseil européen de Lisbonne, paragraphe 37. Cette nouvelles méthode ouverte de coordination implique de définir des lignes directrices européennes ainsi qu'un calendrier d'actions pour atteindre certains objectifs préétablis, en s'appuyant (si nécessaire) sur des indicateurs et des références afin de comparer les bonnes pratiques, puis de traduire ces lignes directrices européennes en objectifs et mesures spécifiquement adaptés aux particularités nationales et régionales et enfin d'élaborer une procédure d'apprentissage mutuel fondée sur un processus régulier de suivi, d'évaluation et de révision par des pairs des progrès accomplis. Le paragraphe 38 dispose que « l'approche retenue sera totalement décentralisée, conformément au principe de subsidiarité ; l'Union, les États membres, les collectivités régionales et locales, ainsi que les partenaires sociaux et la société civile seront activement associés dans diverses formes de partenariat ».

- **rapprocher le plus possible de l'apprenant** l'offre d'éducation et de formation tout au long de la vie, en organisant celle-ci au sein de sa communauté, avec le soutien, le cas échéant, de structures exploitant les TIC.

Des partenariats devraient faciliter une mobilisation des ressources à tous les échelons en faveur de l'éducation et la formation tout au long de la vie. Le présent mémorandum s'achève, dans la Section 5, par des exemples montrant comment des actions réalisées au niveau européen peuvent nourrir les initiatives des Etats Membres. Collaborer à la concrétisation de l'éducation et la formation tout au long de la vie constitue la meilleure façon de progresser pour:

- **bâtir une société d'intégration qui offre à tous une chance égale** d'accéder à un apprentissage de qualité toute la vie durant et dans laquelle l'offre d'éducation et de formation se fonde avant tout sur les besoins et les exigences des individus;
- **adapter l'offre d'éducation et de formation** ainsi que l'organisation de la vie professionnelle pour que les citoyens puissent se former toute leur vie et prévoir eux-mêmes comment concilier leur formation, leur travail et leur vie familiale;
- **élever le niveau général d'études et de qualifications** dans tous les secteurs, assurer la fourniture d'une éducation et d'une formation de haute qualité et, parallèlement, veiller à ce que les connaissances et les compétences acquises correspondent aux exigences des postes, des emplois, de l'organisation du lieu de travail et des méthodes de travail et
- **encourager les citoyens et leur donner les moyens d'agir** de nouveau **plus activement** dans toutes les sphères de la vie publique moderne, notamment dans le domaine social et politique, à tous les niveaux de la vie en collectivité, y compris à l'échelon européen.

Pour réussir, il conviendra de s'appuyer sur le sentiment de responsabilité partagée qu'éprouvent vis-à-vis de l'éducation et la formation tout au long de la vie tous les principaux intervenants - États membres, institutions européennes, partenaires sociaux et entreprises; collectivités territoriales et locales, professionnels de l'éducation et la formation sous toutes leurs formes, organisations de la société civile, associations et groupements et, dernier élément mais non des moindres, les citoyens eux-mêmes. Notre objectif commun est de bâtir une Europe dans laquelle chacun a la possibilité d'exploiter pleinement ses capacités, de se sentir capable d'apporter sa contribution et de développer un sentiment d'appartenance.

2. L'EDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE - LE MOMENT D'AGIR EST VENU

Pourquoi est-il si urgent d'avoir un tel débat? Pourquoi la mise en œuvre de l'éducation et la formation tout au long de la vie est-elle une priorité majeure de l'Union européenne? Il y a à cela deux raisons d'égale importance:

- L'Europe évolue vers une société et une économie fondées sur la connaissance. Comme jamais auparavant, l'accès à des informations et des connaissances actualisées ainsi que la volonté et la capacité d'exploiter ces ressources intelligemment, dans un but personnel ou dans l'intérêt de l'ensemble de la collectivité, conditionnent la compétitivité de l'Europe et l'amélioration des capacités d'insertion professionnelle et d'adaptation de sa main-d'œuvre;
- Les Européens d'aujourd'hui vivent dans un monde social et politique complexe. Plus que jamais, les citoyens entendent être les artisans de leur vie, sont tenus de contribuer activement à la société et doivent apprendre à considérer de manière positive la diversité

culturelle, ethnique et linguistique. **L'éducation au sens le plus large est la condition requise pour comprendre ces défis et apprendre à les relever.**

Ces deux caractéristiques de l'évolution sociale et économique contemporaine sont liées. Elles soulignent deux **objectifs d'égale importance pour l'éducation et la formation tout au long de la vie: la promotion d'une citoyenneté active et la promotion de la capacité d'insertion professionnelle.** La citoyenneté active est liée à la question de savoir si et comment les citoyens participent à toutes les facettes de la vie sociale et économique, aux chances dont ils bénéficient et aux risques qu'ils encourent ce faisant, et entend donc déterminer jusqu'à quel point ils ont le sentiment d'appartenir à la société dans laquelle ils vivent et d'avoir voix au chapitre. Pour la plupart des gens et pendant la majeure partie de leur vie, l'indépendance, l'estime de soi et le bien-être sont associés à l'exercice d'un emploi rémunéré, lequel représente donc un facteur crucial de leur qualité générale de vie. La capacité d'insertion professionnelle - c'est-à-dire la capacité de trouver et conserver un emploi - constitue par conséquent une dimension essentielle de la citoyenneté active, mais il s'agit aussi d'une condition primordiale pour atteindre le plein emploi et améliorer la compétitivité de l'Europe ainsi que sa prospérité dans la "nouvelle économie". Tant la capacité d'insertion professionnelle qu'une citoyenneté active requièrent des connaissances et des compétences actualisées et appropriées permettant de prendre part et de contribuer à la vie économique et sociale.

Le changement ne peut venir que dans les États membres et grâce à leur élan, avec, si nécessaire, l'aide et l'appui de la Communauté. La responsabilité des systèmes d'éducation et de formation relève en premier lieu des États membres, responsabilité qui dépend ensuite de la structure institutionnelle de chaque État membre. Concrètement, les performances de ces systèmes dépendent de la contribution et de l'engagement d'un vaste éventail d'acteurs venant de tous les horizons de la vie sociale et économique, y compris les Partenaires Sociaux - et surtout des efforts des individus mêmes, qui assument la responsabilité finale de leur propre apprentissage.

L'importance de l'éducation et la formation tout au long de la vie pour l'avenir de l'Europe est désormais reconnue au plus haut niveau. Les dirigeants des États membres reconnaissent qu'au cours de la prochaine décennie, l'Union européenne doit devenir un exemple à suivre pour le monde entier. L'Europe peut - et doit - montrer qu'il est possible à la fois d'obtenir une croissance économique dynamique et de renforcer la cohésion sociale. Après avoir souligné que *"les ressources humaines sont le principal atout de l'Europe et devraient être au centre des politiques de l'Union"*, la conclusion est avant tout que les systèmes d'éducation et de formation doivent être adaptés aux nouvelles réalités du 21^e siècle et que *"l'éducation et la formation tout au long de la vie constituent une action fondamentale pour assurer l'épanouissement de la citoyenneté, faire progresser la cohésion sociale et développer l'emploi."*⁴

Ces messages sont l'aboutissement naturel d'une décennie au cours de laquelle l'éducation et la formation tout au long de la vie se sont inscrites une nouvelle fois parmi les grandes priorités politiques nationales et internationales. Au début des années 1990⁵, les économies européennes ont dû affronter un changement radical des modes de production, d'échanges et d'investissement. Ces bouleversements ont déséquilibré les marchés, ce qui s'est traduit par un

⁴ Conclusions de la présidence du Conseil européen, Lisbonne, 23-24 mars, paragraphes 5, 24 et 25, pages 2 et 8; Conclusions de la présidence du Conseil, Santa Maria da Feira, 19-20 juin 2000, paragraphes 33, p. 6.

⁵ Croissance, compétitivité et emploi, Livre blanc de la Commission européenne, 1993.

chômage structurel élevé ainsi que par une inadéquation et un déficit croissants des qualifications. Pour résoudre ces problèmes, il fallait accorder une plus grande attention aux modes d'offre et de participation dans le domaine de l'éducation et la formation. En 1996, l'Année européenne de l'apprentissage tout au long de la vie a montré à quel point ce sujet suscitait un fort intérêt et une volonté d'agir à tous les niveaux, ce qui a contribué à influencer les réflexions politiques des États membres⁶.

Au milieu des années 90, il a été reconnu que **l'éducation et la formation tout au long de la vie non seulement contribuaient à maintenir la compétitivité économique et la capacité d'insertion professionnelle, mais qu'elles représentaient aussi le meilleur moyen pour combattre l'exclusion sociale** - en d'autres termes, l'enseignement et l'apprentissage doivent focaliser leur attention sur l'individu et les besoins de la personne⁷. Par conséquent, l'éducation et la formation tout au long de la vie sont devenues le principe commun régissant la nouvelle génération des programmes communautaires consacrés à l'éducation, la formation et la jeunesse⁸. Depuis 1998, les lignes directrices pour l'emploi soulignent l'importance de l'éducation et la formation tout au long de la vie pour l'emploi, mais il ressort de l'évaluation de leur mise en œuvre que peu de progrès ont été réalisés à ce jour afin de promouvoir une stratégie globale dans ce domaine⁹. Le Parlement européen soutient fermement cette conception de l'éducation et la formation tout au long de la vie garantes de l'intégration sociale et de l'égalité des chances¹⁰. Sur la scène internationale, les récents sommets du G8 ont pour la première fois souligné l'importance pour tout un chacun de l'éducation et la formation tout au long de la vie au sein des "nouvelles économies" de l'ère de la connaissance¹¹.

Un large consensus s'est très clairement instauré entre les États membres de l'Union autour de leur intérêt commun en faveur de l'éducation et la formation tout au long de la vie, mais celui-ci n'a pas encore été transposé en actions sur le terrain. Il est temps de s'atteler à cette tâche.

⁶ Mise en œuvre, résultats et évaluation globale de l'Année européenne de l'éducation et la formation tout au long de la vie (1996). Rapport de la Commission des Communautés européennes, COM(1999)447 final, 15 septembre 1999.

⁷ Enseigner et apprendre - vers une société cognitive, Livre blanc de la Commission européenne, 1995. Le traité CE tel que modifié par le traité d'Amsterdam en 1997 a ultérieurement introduit en son préambule la disposition visant à "*promouvoir le développement du niveau de connaissance le plus élevé possible pour leurs peuples par un large accès à l'éducation et par la mise à jour permanente des connaissances.*"

⁸ Pour une Europe de la connaissance, Communication de la Commission des Communautés européennes, 12 novembre 1997 (COM(97)563 final); décision du Conseil établissant le programme LEONARDO II (1999/382/CE, 26 avril 1999) et décisions du Parlement européen et du Conseil établissant les programmes SOCRATES II (253/2000/CE, 24 janvier 2000) et JEUNESSE (1031/2000/CE, 13 avril 2000)

⁹ Lignes directrices 2001 pour les politiques de l'emploi des États membres, Communication de la Commission, COM(2000)548, 6 septembre 2000; Rapport conjoint sur l'emploi, COM(2000)551, 6 septembre 2000.

¹⁰ Rapport sur le rapport de la Commission européenne concernant la mise en œuvre, les résultats et l'évaluation globale de l'année européenne de l'éducation et de la formation tout au long de la vie (1996), Parlement européen, Commission "Culture, éducation, médias et sport", 14 juillet 2000 (A5-0200/2000 final), p. 20.

¹¹ Charte de Cologne: apprentissage continu - objectifs et aspirations, sommet du G8, Cologne, juin 1999; Education in a changing society, résumé de la présidence de la réunion des ministres de l'éducation du G8, Tokyo, 1er-2 avril 2000; conclusions du sommet du G8, Okinawa, 21-23 juillet 2000. En outre, lors du Forum mondial de l'éducation tenu à Dakar en avril 2000, 182 pays se sont engagés à poursuivre six objectifs dans le but de satisfaire aux besoins fondamentaux de tous en formation. Parmi ces objectifs figurent l'amélioration des taux d'alphabétisation des adultes ainsi qu'un accès équitable à la formation initiale et continue pour tous les adultes.

3. UNE EUROPE DES CITOYENS GRACE A L'EDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

3.1. Les sociétés de la connaissance: le défi du changement

L'Europe d'aujourd'hui connaît une transformation d'une ampleur comparable à celle de la révolution industrielle. La technologie numérique transforme les divers aspects de notre vie tandis que la biotechnologie modifiera peut-être un jour jusqu'à notre vie même. Les échanges, les déplacements et les communications à l'échelle planétaire élargissent l'horizon culturel de chacun d'entre nous et bouleversent les règles de concurrence entre les économies. La vie moderne offre aux individus plus de chances et de perspectives, mais elle porte en elle aussi plus de risques et d'incertitudes. La liberté d'adopter un mode de vie différent va de pair avec la responsabilité que chacun doit assumer pour gérer sa vie. Un plus grand nombre de personnes choisit d'étudier et de se former plus longtemps, mais l'écart se creuse entre ceux qui possèdent les qualifications suffisantes pour survivre sur le marché du travail et ceux qui sont irrémédiablement laissés de côté. En outre, la population européenne vieillit rapidement - ce qui va modifier la composition de la main-d'œuvre et la façon dont les services sociaux, sanitaires ou éducatifs seront sollicités. Dernière précision mais non des moindres, les sociétés européennes deviennent des mosaïques pluriculturelles. Cette diversité renferme un potentiel formidable de créativité et d'innovation pour tous les aspects de la vie.

Le présent mémorandum ne peut fournir une analyse approfondie des mutations brièvement évoquées ci-dessus. Néanmoins, toutes font partie intégrante du processus de transition vers la société de la connaissance, qui est fondée économiquement sur la création et l'échange de biens et services immatériels. Dans ce type d'environnement social, l'actualisation de l'information, des connaissances et des compétences acquiert une importance primordiale.

Au sein des sociétés de la connaissance, le rôle principal revient aux individus eux-mêmes. Le facteur déterminant est cette capacité qu'a l'être humain de créer et d'exploiter des connaissances de manière efficace et intelligente, dans un environnement en perpétuelle évolution. Pour tirer le meilleur parti de cette aptitude, les individus doivent avoir la volonté et les moyens de prendre en mains leur destin ou, autrement dit, de devenir des citoyens actifs¹². Il n'est pas de meilleur tremplin pour relever le défi du changement que l'éducation et la formation tout au long de la vie.

3.2. Une offre ininterrompue d'éducation et de formation tout au long de la vie

Les connaissances, les compétences et la compréhension acquises en tant qu'enfants ou adolescents au sein de la famille, à l'école, en formation et dans l'enseignement supérieur ou universitaire ne dureront pas toute une vie. Il est très important, pour la mise en œuvre de l'éducation et la formation tout au long de la vie, d'intégrer davantage toutes les formes d'apprentissage dans la vie adulte; néanmoins, il ne s'agit là que d'une partie du processus. La notion d'éducation et de formation tout au long de la vie conçoit toutes les formes d'apprentissage comme une offre ininterrompue d'un bout à l'autre de l'existence. **Une éducation de base de qualité pour tous**, dès le plus jeune âge, constitue un **préalable essentiel**. L'éducation de base, suivie par une éducation et une formation professionnelles initiales, devrait permettre à l'ensemble des jeunes d'acquérir toutes les nouvelles compétences fondamentales requises dans une société fondée sur la connaissance. Elle devrait également leur "apprendre à apprendre" et leur donner une image positive de la formation.

¹² Vers un espace européen d'éducation et de citoyenneté active, OPOCE, Luxembourg, 1998.

Les individus ne planifieront des actions cohérentes d'éducation et de formation tout au long de leur vie qu'à la condition d'avoir *envie* d'apprendre. Ils ne désireront pas continuer à se former si leurs précédentes expériences d'apprentissage ont été infructueuses ou négatives au plan personnel. Ils ne souhaiteront pas poursuivre si, concrètement, des possibilités adéquates de formation ne leur sont pas accessibles du fait de problème d'horaire, de rythme, de lieu ou de coût. Ils ne seront pas motivés si le contenu et les méthodes d'apprentissage ne tiennent pas suffisamment compte de leur environnement culturel et de leur expérience. Et ils refuseront d'investir du temps, de l'énergie et de l'argent dans de nouvelles actions d'éducation et de formation si les connaissances, les compétences et le savoir spécialisé qu'ils ont déjà acquis ne sont pas reconnus de façon tangible, que ce soit au plan personnel ou dans l'évolution de leur carrière professionnelle. La volonté individuelle d'apprendre et la diversité de l'offre, telles sont les ultimes conditions indispensables à une mise en œuvre réussie de l'éducation et la formation tout au long de la vie. Il est essentiel de **renforcer non seulement l'offre, mais aussi la demande de formation**, surtout à l'égard des personnes ayant le moins bénéficié jusqu'ici des structures d'éducation et de formation. Tout un chacun devrait avoir la possibilité de suivre sans restriction aucune le parcours de son choix pour se former, au lieu d'être obligé de respecter des filières prédéterminées menant à des objectifs spécifiques. Ce qui signifie, tout simplement, que les systèmes d'éducation et de formation doivent s'adapter aux besoins de l'individu et non l'inverse.

Trois grandes sous-catégories de modes d'apprentissage pertinent peuvent être définies:

- **L'éducation formelle** se déroule dans des établissements d'enseignement et de formation et débouche sur l'obtention de diplômes et de qualifications reconnus.
- **L'éducation non formelle** intervient en dehors des principales structures d'enseignement et de formation et, habituellement, n'aboutit pas à l'obtention de certificats officiels. L'éducation non formelle peut s'acquérir sur lieu de travail ou dans le cadre des activités d'organisations ou de groupes de la société civile (associations de jeunes, syndicats ou partis politiques). Il peut aussi être fourni par des organisations ou services établis en complément des systèmes formels (classes d'enseignement artistique, musical ou sportif ou cours privés pour préparer des examens).
- **L'éducation informelle** est le corollaire naturel de la vie quotidienne. Contrairement à l'éducation formelle et non formelle, elle n'est pas forcément intentionnelle et peut donc ne pas être reconnue, même par les individus eux-mêmes, comme un apport à leurs connaissances et leurs compétences.

Jusqu'à présent, c'est l'éducation formelle qui a dominé la réflexion politique, façonnant les modes d'éducation et de formation et influençant la conception qu'ont les individus de ce qui compte en matière d'apprentissage. Une offre ininterrompue d'éducation et de formation tout au long de la vie intègre davantage l'éducation non formelle et informelle. L'éducation non formelle, par définition, n'est pas présente dans les établissements scolaires, les écoles supérieures, les centres de formation ou les universités; elle est rarement perçue comme un "véritable" enseignement et ses fruits ne sont pas non plus très monnayables sur le marché du travail. **L'éducation non formelle est donc par principe sous-évaluée.**

Néanmoins, l'éducation informelle pourrait être complètement occultée, bien qu'elle constitue la forme la plus ancienne d'apprentissage et l'ancrage même de l'évolution de l'enfant. Le fait que le PC soit entré dans les foyers avant d'être introduit à l'école en dit long sur l'importance de l'éducation informelle. L'environnement informel représente un réservoir considérable de

savoir et pourrait être une source majeure d'innovation pour les méthodes d'enseignement et d'apprentissage.

L'expression d'éducation et de formation "tout au long de la vie" (*lifelong learning*) attire l'attention sur la notion de durée: il s'agit de se former constamment ou à intervalles réguliers. Le néologisme "*lifewide learning*" (éducation et formation embrassant tous les aspects de la vie) complète le tableau en attirant l'attention sur l'étendue du cadre d'apprentissage, apprentissage qui peut intervenir dans tous les domaines de notre vie et à n'importe quel moment de celle-ci¹³. Cette notion d'étendue du cadre d'apprentissage met d'avantage en lumière **la complémentarité de l'éducation formelle, non formelle et informelle**. Elle nous rappelle que l'on peut apprendre - et que l'on apprend - des choses utiles de manière agréable dans le cadre de la famille, des loisirs, au sein de la collectivité locale et durant l'activité professionnelle quotidienne. Cette notion d'éducation et de formation embrassant tous les aspects de la vie montre également que les activités d'enseignement et d'apprentissage sont elles-mêmes interchangeable en fonction du moment et du lieu.

Cependant, l'éducation et la formation tout au long de la vie restent définies de multiples façons et à des fins différentes d'un contexte national à l'autre. Les dernières études disponibles montrent que les définitions demeurent largement informelles et pragmatiques et se rattachent davantage aux actions entreprises qu'à un concept clair ou une notion juridique¹⁴. C'est le souci d'améliorer les capacités d'insertion professionnelle et d'adaptation des citoyens face à un chômage structurel élevé touchant plus durement les personnes les moins qualifiées qui a redonné un caractère politique prioritaire à l'éducation et la formation tout au long de la vie durant les années 90. Le vieillissement attendu de la population européenne signifie qu'il sera impossible de satisfaire le besoin de connaissances et compétences actualisées en comptant principalement sur les nouveaux arrivants sur le marché du travail - comme tel était le cas par le passé - car le nombre de jeunes sera trop réduit et le rythme de l'évolution technologique trop rapide, notamment avec l'accélération de la transition vers l'économie numérique.

Nous assistons aujourd'hui à une évolution notable vers des politiques intégrées associant des objectifs sociaux et culturels aux arguments économiques en faveur de l'éducation et la formation tout au long de la vie¹⁵. De nouvelles conceptions de l'équilibre entre les droits et les responsabilités des citoyens et des pouvoirs publics ont commencé à s'affirmer. De plus en plus de gens osent revendiquer une identité et un mode de vie différents. Partout des voix se font entendre pour que le processus de prise de décision soit désormais aussi proche que possible des citoyens et repose davantage sur leur participation. C'est pourquoi l'attention se focalise maintenant sur la nécessité de moderniser la gestion des affaires publiques à tous les niveaux de la société¹⁶. Parallèlement, les écarts se sont creusés entre ceux qui constituent le principal courant de la vie sociale et ceux risquant d'en être exclus pour longtemps. L'éducation et la formation, plus que jamais, influent sur les

¹³ Voir à titre d'exemple "Lifelong Learning and Lifewide Learning", Agence nationale de l'éducation, Stockholm, janvier 2000.

¹⁴ Unité européenne EURYDICE, Apprentissage tout au long de la vie - la contribution des systèmes éducatifs des États membres de l'Union européenne, Bruxelles, 2000; CEDEFOP, Apprendre: une nécessité de notre temps, Thessalonique, 2000; ECOTEC, The Contribution of Community Programmes, Funds and Initiatives to Lifelong Learning, rapport à la Commission européenne, DG Éducation et culture, août 2000.

¹⁵ Kearns, P. Et al. VET in the learning age: the challenge of lifelong learning for all, Vol. 1, National Centre for Vocational Education Research (NCVER), Kensington Park, Australie, 1999, p. 25.

¹⁶ Y compris au niveau européen; un livre blanc sur la gestion des affaires publiques au niveau européen sera publié par la Commission en 2001.

possibilités qu'ont les individus de démarrer, s'installer et réussir dans la vie. Les schémas de plus en plus complexes régissant le passage initial des jeunes du monde de l'enseignement à celui du travail sont peut-être un signe annonciateur de ce qui attend l'ensemble des futures générations. La capacité d'insertion professionnelle est évidemment l'une des retombées primordiales d'une formation réussie, mais l'insertion sociale exige plus qu'un travail rémunéré. **L'éducation est la porte qui ouvre sur une vie productive apportant satisfaction**, indépendamment du statut professionnel et des perspectives d'emploi d'une personne.

3.3. Collaborer pour concrétiser l'éducation et la formation tout au long de la vie

Bien que la plupart des États membres n'aient pas encore élaboré de stratégies globales cohérentes, tous reconnaissent que leur collaboration, sous la forme de **divers partenariats**, est **essentielle** pour parvenir à concrétiser l'éducation et la formation tout au long de la vie. Ces partenariats incluent une coopération entre les ministères et les pouvoirs publics en vue de définir des politiques coordonnées. Ils intègrent systématiquement les **partenaires sociaux** au processus d'élaboration et de mise en œuvre des politiques, en liaison avec des initiatives publiques/privées. Ces partenariats bénéficient surtout de la participation active des organismes locaux ou régionaux et des organisations de la société civile, qui fournissent des services proches des citoyens et peuvent mieux répondre aux besoins spécifiques des communautés locales¹⁷. Pour leur part, les programmes communautaires consacrés à l'éducation, la formation et la jeunesse ont prouvé leur utilité en renforçant la coopération, les partenariats et les échanges transnationaux en vue de l'élaboration de bonnes pratiques.

Une offre ininterrompue d'éducation et de formation embrassant tous les aspects de la vie tout au long de celle-ci passe également par une étroite collaboration entre les différents échelons et secteurs des systèmes d'enseignement et de formation, y compris dans les domaines non formels. À cet égard, **une collaboration efficace** impliquera de dépasser les efforts actuels afin d'établir des passerelles entre les différents domaines des systèmes existants. Avec la création d'un réseau d'offres de formation axé sur l'individu **apparaît l'image d'une osmose progressive entre des structures de prestation** qui demeurent aujourd'hui relativement isolées les unes des autres. Le débat actuellement mené dans les États membres sur l'avenir des universités montre que la réflexion politique commence à affronter les implications pratiques d'une telle vision. L'ouverture des universités à un public plus large ne pourra être obtenue sans une évolution des institutions mêmes de l'enseignement supérieur - non seulement dans leur fonctionnement interne, mais aussi dans leurs relations avec les autres "systèmes de formation"¹⁸. Cette image d'une osmose progressive porte en elle un double défi: premièrement, évaluer la complémentarité de l'éducation formelle, non formelle et informelle et, deuxièmement, construire des réseaux ouverts d'offres et de reconnaissance des qualifications entre ces trois modes d'apprentissage.

¹⁷ Dimension européenne de l'éducation: nature, contenu et perspectives. Rapport d'information, Comité économique et social, Section "Emploi, affaires sociales et citoyenneté", 13 juin 2000 (SOC/019 final). Se reporter également à l'avis du Comité des régions sur la citoyenneté (accessible via: http://www.cor.eu.int/cor/work/avis_32plen/226-99/226-1999_FR.doc)

¹⁸ Responding to challenges for European Universities – Implementing changes in institutional and disciplinary co-operation, F2000 European Higher Education Forum, rapport à la DG Éducation et Culture, EUCEN (European Universities Continuing Education Network), Liege, juillet 2000.

4. AGIR EN FAVEUR DE L'EDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE: SIX MESSAGES CLES

4.1. Premier message: de nouvelles compétences pour tous

Objectif: garantir un accès universel et permanent à l'éducation et la formation afin de permettre l'acquisition et le renouvellement des compétences nécessaires à une participation durable à la société de la connaissance

Il s'agit du socle même de la citoyenneté active et de la capacité d'insertion professionnelle dans l'Europe du 21^e siècle. Les mutations économiques et sociales entraînent une modification et une élévation du niveau des compétences minimales de base exigées de tout un chacun pour participer activement à la vie professionnelle, familiale ou collective - de l'échelon local au niveau européen. Les nouvelles compétences de base évoquées dans les conclusions du Conseil européen de Lisbonne (paragraphe 26) sont les compétences en technologies de l'information, la maîtrise de langues étrangères, une culture technologique, l'esprit d'entreprise et des aptitudes sociales. Cette liste n'est pas nécessairement exhaustive, mais elle couvre certainement les domaines les plus importants. Elle n'implique pas non plus une banalisation des qualifications traditionnelles de base que sont l'écriture, la lecture et le calcul. Il est également primordial de souligner qu'il ne s'agit pas d'une liste de sujets ou de disciplines comme nous en avons connu à l'école ou par la suite. Elle définit de vastes domaines de connaissances et de compétences, tous interdisciplinaires: à titre d'exemple, l'acquisition de langues étrangères requiert l'apprentissage d'aptitudes techniques, culturelles et esthétiques servant à la communication, la performance et l'appréciation. Par conséquent, le contenu et la fonction des compétences générales, professionnelles et sociales se recourent de plus en plus.

Comme point de départ des discussions, le **présent mémorandum définit ces nouvelles compétences de base comme celles indispensables à la participation active dans la société et l'économie de la connaissance** - sur le marché de l'emploi et le lieu de travail, au sein de communautés "réelles" et virtuelles ainsi que dans une démocratie - d'une personne ayant une perception cohérente de son identité et de son parcours dans la vie. Certaines de ces compétences, telles que la culture numérique, sont véritablement nouvelles, tandis que d'autres, comme la maîtrise de langues étrangères, acquièrent une importance plus marquée que par le passé pour davantage d'individus. Les compétences sociales - confiance en soi, indépendance et aptitude à prendre des risques - jouent également un rôle croissant, car les individus sont censés être plus autonomes que par le passé. Les compétences relatives à l'esprit d'entreprise se traduisent à la fois par la capacité de l'individu à se dépasser au plan professionnel et par son aptitude à diversifier les activités d'une entreprise. Elles favorisent également la création d'emplois, tant dans les sociétés existantes - notamment les PME - que dans le cadre du travail indépendant. Apprendre à apprendre, à s'adapter au changement et à décrypter d'importants flots d'informations, telles sont désormais les compétences générales que chacun devrait acquérir. Les employeurs exigent de plus en plus la capacité d'apprendre, d'assimiler rapidement de nouvelles compétences et de s'adapter à de nouveaux défis et contextes.

Bien que la bonne maîtrise de ces compétences de base soit capitale, elle ne constitue que le début d'un apprentissage ininterrompu tout au long de la vie. Aujourd'hui, les marchés du travail exigent un profil en évolution constante alliant compétences, qualifications et expérience. Le déficit et l'inadéquation des qualifications sont largement reconnus comme l'une des principales raisons expliquant la persistance d'un taux de chômage élevé dans certaines régions, branches de l'industrie ou catégories sociales défavorisées. Ceux qui n'ont

pas été capables, quelle qu'en soit la raison, d'acquérir un niveau minimal de compétences de base doivent constamment avoir la possibilité de combler cette lacune, même si, par le passé, ils ont déjà connu de nombreux échecs ou n'ont pas su profiter des occasions qui leur étaient offertes. Les systèmes d'enseignement et de formation des États membres - qu'il s'agisse de l'enseignement initial, complémentaire/supérieur ou de la formation continue/des adultes - doivent dans la mesure du possible veiller à ce que tout un chacun acquiert, actualise et consolide un seuil minimal prédéfini de compétences. À cet égard, les différents domaines de l'éducation non formelle ont également un rôle majeur à jouer. Tout ceci est subordonné à l'assurance d'une qualité élevée de l'offre et du résultat de l'apprentissage, pour le plus grand nombre possible. Il convient également de revoir périodiquement les niveaux de référence des compétences de base pour que l'offre pédagogique corresponde aux besoins économiques et sociaux.

Thèmes à débattre

- L'intégration de nouveaux contenus et de nouvelles compétences aux programmes d'enseignement scolaire et universitaire est déjà sans cesse réclamée. Comment réduire ces sollicitations? Quels principes devraient régir l'organisation et le contenu des programmes d'enseignement à l'ère de la connaissance?
- Peut-on envisager la reconnaissance pour tous d'un droit individuel à l'acquisition et à la remise à niveau de ses compétences tout au long de la vie ?
- L'initiative eLearning s'est fixé comme objectif de doter d'ici à 2003 tous les élèves d'une culture numérique. Quelles sont les priorités d'action pour les catégories de personnes - jeunes ou âgées - placées du mauvais côté de la barrière à l'aube de l'ère numérique?
- Comment développer un cadre européen commun permettant de définir les nouvelles compétences de base requises pour une participation active au sein de la société et l'économie de la connaissance, tel que proposé au paragraphe 26 des conclusions du Conseil Européen de Lisbonne?
- La proposition de lignes directrices pour l'an 2001 (lignes 3, 4 et 6) invite les États membres à faire en sorte que les jeunes terminent l'enseignement obligatoire et à améliorer l'accès des adultes à l'éducation et la formation, notamment pour les travailleurs les plus âgés, les personnes employées à temps partiel ou ayant un contrat de travail temporaire et les chômeurs. Quel type de mesures conviendrait-il d'adopter pour atteindre ces objectifs et, plus généralement, satisfaire à l'ambition d'une mise à niveau des compétences?
- Comment identifier les nouveaux besoins naissants en compétences et y répondre de manière efficace à travers l'éducation et la formation tout au long de la vie - afin d'éviter le manque d'adéquation des qualifications et les problèmes de recrutement, dans le sens de la proposition des lignes directrices pour l'emploi 2001 (ligne directrice 7)? Comment améliorer les outils destinés à tester les compétences de base ou ceux servant à leur auto-évaluation?

4.2. Deuxième message: un investissement accru dans les ressources humaines

Objectif: parvenir à un accroissement visible de l'investissement dans les ressources humaines afin de placer la priorité sur l'atout majeur de l'Europe - sa population

Les conclusions du Conseil européen de Lisbonne assignent clairement à tous les responsables concernés la tâche d'accroître l'investissement annuel par personne dans les

ressources humaines et les lignes directrices pour l'emploi (13, 14 et 16) invitent les États membres à se fixer des objectifs en conséquence. Cela signifie non seulement que **l'investissement actuel** est jugé **trop insuffisant pour reconstituer les réserves de compétences**, mais aussi qu'**il est nécessaire de repenser ce qui, de manière générale, compte en matière d'investissement**. Les régimes fiscaux, les normes de comptabilité ainsi que les obligations des entreprises relatives à l'établissement d'états financiers et à la divulgation d'informations diffèrent d'un État membre à l'autre. Pour cette seule raison, il est déjà impossible d'envisager une solution unique - comme ce serait le cas si l'investissement d'une entreprise dans ses ressources humaines était traité comme ses engagements en capitaux. Néanmoins, une telle situation ne serait pas non plus désirable: le respect de la diversité constitue l'un des principes directeurs de l'action communautaire. Une solution serait peut-être de passer par des accords-cadres généraux sur l'éducation et la formation tout au long de la vie entre les partenaires sociaux, accords qui assigneraient des objectifs à la formation continue (inspirés par les exemples de bonne pratique) et introduiraient un prix européen récompensant les entreprises les plus avancées. Il est également nécessaire de rendre plus transparents les investissements dans les ressources humaines.

À l'échelon de l'individu, il ne fait cependant aucun doute que des **mesures incitatives** doivent être plus largement développées. La notion de "**compte formation**" individuel est un exemple, dans lequel les intéressés sont encouragés à participer au financement de leur propre formation grâce à une épargne et des versements spéciaux auxquels viennent s'ajouter des sommes équivalentes ou complémentaires provenant d'aides et d'allocations publiques ou privées. Les régimes d'entreprise dans le cadre desquels les salariés bénéficient de temps libre ou d'une aide financière pour suivre une formation, choisie par leurs soins ou jugée utile au plan professionnel, constituent un autre exemple. Dans certains États membres, le droit à un **congé subventionné de formation** a été négocié pour le compte des salariés et les chômeurs bénéficient également de droits en matière de formation. Certaines entreprises permettent aussi à leurs salariés en congé parental de participer à des **formations de mise à niveau** pendant leur absence ou avant la reprise de leur activité professionnelle. Pour ce qui est de la formation liée au poste de travail ou à l'activité professionnelle, il conviendra d'accorder une attention particulière aux personnes de plus de 35 ans lors de la prochaine décennie, car, d'une part, les tendances démographiques augmenteront le **rôle stratégique des salariés les plus âgés** et, d'autre part, la fréquentation des actions de formation continue par les travailleurs les plus âgés, notamment les moins qualifiés et ceux exerçant des emplois à bas niveau, baisse fortement.

Les salariés demandent de plus en plus à leur employeur des contrats à temps partiel, non seulement pour des raisons familiales, mais aussi pour poursuivre leur formation. Dans bien des cas, de telles situations restent difficiles à organiser dans la pratique, bien que le travail volontaire à temps partiel varie considérablement d'un État membre à l'autre - il existe clairement une marge de manœuvre importante pour l'échange de bonnes pratiques. Plus généralement, les **partenaires sociaux ont un rôle majeur** à jouer dans la négociation d'accords prévoyant le cofinancement de la formation des salariés et des modes plus souples de travail rendant possible une participation effective à des actions d'éducation et de formation. Investir dans les ressources humaines équivaut donc aussi à permettre aux individus de gérer leur propre portefeuille "temps-vie" et à rendre davantage présente aux yeux de tous les intéressés une plus large panoplie d'actions d'éducation et de formation. La définition d'approches créatives et innovantes fait partie intégrante de la mise en place d'une organisation tournée vers la formation.

Quelles que soient les mesures spécifiques conçues dans les États membres, les secteurs industriels, les branches d'activité ou les entreprises mêmes, l'important est qu'une hausse de l'investissement dans les ressources humaines implique une réorientation vers une culture

reposant sur un partage des responsabilités et des modalités claires de financement pour la participation à l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Thèmes à débattre

- Comment rendre plus tangibles et plus transparentes l'éducation et la formation aux yeux des salariés et des employeurs ou entreprises, notamment en renforçant les incitations financières et en supprimant les obstacles existants? Quelles sont les voies les plus prometteuses pour encourager les individus à cofinancer et gérer leur propre parcours de formation (par exemple à travers des "comptes formation" personnels ou des régimes d'assurance-compétences).
- Une initiative concertée fondée sur des travaux de recherche dans les États membres et au niveau communautaire pourrait clarifier les avantages sociaux et économiques d'un investissement dans l'éducation et la formation tout au long de la vie et contribuer, entre autres, à améliorer la transparence liée à la mesure des ressources investies et des résultats obtenus? Existe-t-il pour cela une volonté commune suffisante et comment lancer et réaliser au mieux une telle initiative?
- Comment tirer efficacement parti des Fonds structurels et notamment du Fonds social européen pour focaliser l'investissement sur les infrastructures d'éducation et de formation tout au long de la vie, et notamment instaurer des centres locaux d'acquisition des connaissances et fournir un équipement moderne dans le domaine des TIC? Dans quelle mesure ces ressources et mesures peuvent-elles garantir une qualité de l'enseignement et la formation publics égale à celle de l'offre du secteur privé?
- Par quels biais, y compris ceux aidant les parents et les travailleurs ayant une personne à charge à concilier une formation et leurs responsabilités familiales et professionnelles, les employeurs les plus progressistes laissent-ils à leurs salariés le temps et la flexibilité nécessaires pour participer à des actions d'éducation et de formation tout au long de la vie? Comment diffuser au mieux les bonnes pratiques dans les entreprises européennes? Comment l'État et les employeurs du service public peuvent-ils devenir de véritables modèles de bonnes pratiques à cet égard?

4.3. Troisième message: l'innovation dans l'éducation et la formation

Objectif: élaborer des méthodes efficaces d'enseignement et d'apprentissage pour l'offre ininterrompue d'éducation et de formation tout au long de la vie et dans tous les domaines de la vie

À mesure que nous entrons dans l'ère de la connaissance, notre conception de l'apprentissage, de son contexte, de sa forme et de sa finalité évolue. Nous attendons de plus en plus des méthodes et cadres d'éducation et d'apprentissage qu'ils s'attachent et s'adaptent à un large éventail d'intérêts, de besoins et d'exigences exprimés non seulement par des individus, mais aussi des catégories spécifiques de nos sociétés européennes pluriculturelles. En d'autres termes, **une réorientation majeure doit intervenir en direction de systèmes de formation et d'éducation axés sur l'utilisateur et caractérisés par des frontières perméables entre les différents secteurs et niveaux.** Pour que les individus deviennent des apprenants motivés, il faut à la fois améliorer les pratiques existantes et élaborer une panoplie de nouvelles approches permettant d'exploiter le potentiel des TIC et la gamme complète des cadres d'apprentissage possibles.

La qualité de l'expérience effectuée et des résultats obtenus est le facteur clé, y compris aux yeux des apprenants mêmes. Cependant, il n'est guère de véritables changements et

innovations possibles sans un engagement actif des professionnels du secteur, qui sont les plus proches des citoyens dans leur rôle d'apprenants et les plus familiarisés avec la diversité des besoins et processus de formation. **Les techniques d'apprentissage fondées sur les TIC offrent un immense potentiel** d'innovation pour les méthodes d'enseignement et d'apprentissage, même si les spécialistes de l'éducation sur le terrain insistent sur la nécessité de les intégrer à des contextes et à une relation enseignant/apprenant "en temps réel" pour les rendre pleinement efficaces. Les nouvelles méthodes doivent également tenir compte de l'évolution du rôle des tuteurs et enseignants, séparés de leurs élèves dans le temps et l'espace¹⁹. En outre, **la majeure partie des prestations de nos systèmes d'enseignement et de formation continue d'être organisée et conçue comme si la planification et l'organisation traditionnelles de nos vies n'avait pas évolué depuis au moins une cinquantaine d'années.** Les systèmes d'éducation et de formation doivent s'adapter à la manière dont, désormais, les gens mènent et façonnent leur vie. Cet aspect est particulièrement important dans l'optique de l'égalité des chances et de la prise en compte d'un "troisième âge" de plus en plus actif. À titre d'exemple, nous ne connaissons et partageons encore que trop peu d'informations sur la manière de générer un apprentissage indépendant productif, même s'il ne faut pas oublier que l'apprentissage est en dernier lieu un processus social; sur la façon dont les personnes âgées apprennent le mieux; sur les moyens d'adapter le cadre de la formation pour permettre l'intégration des personnes handicapées; ou sur les possibilités offertes par des groupes d'apprenants réunissant plusieurs générations pour le développement de compétences cognitives, pratiques et sociales.

Pour améliorer la qualité des méthodes et cadres d'enseignement et de formation, les États membres devront consentir un investissement significatif afin d'adapter, d'améliorer et de soutenir les compétences des acteurs de l'éducation formelle ou non formelle, qu'il s'agisse de professionnels rémunérés, de bénévoles ou de personnes enseignant au titre d'une activité secondaire ou connexe (commerçants qualifiés et expérimentés sur le lieu de travail ou animateurs de quartier par exemple). Les acteurs de l'éducation et la formation travaillent dans des types très divers d'établissements et avec des groupes d'apprenants très différents. Assez souvent, la dimension didactique de leur activité n'est pas reconnue - parfois ni par eux-mêmes - comme par exemple pour les personnes travaillant au sein d'organisations pour la jeunesse²⁰. Autrement dit, il convient avant tout de **procéder à une révision et une réforme minutieuses de la formation initiale et continue des enseignants**, pour qu'elle réponde véritablement à l'éventail complet des cadres d'apprentissage et groupes cibles possibles.

Dans l'exercice de leur profession, les enseignants seront confrontés lors des prochaines décennies à une évolution décisive: **les enseignants et les formateurs deviendront des guides, des tuteurs et des médiateurs.** Leur rôle - un rôle d'une importance cruciale - est d'aider des apprenants qui prennent le plus possible en charge leur propre formation. Acquérir l'aptitude et la confiance nécessaires pour définir et mettre en pratique des **méthodes ouvertes et participatives d'enseignement et d'apprentissage** devrait ainsi devenir l'une des compétences professionnelles essentielles des spécialistes de l'éducation et la formation, aussi bien dans le cadre de l'éducation formelle que non formelle. Un apprentissage actif présuppose une volonté d'apprendre, la capacité d'émettre un jugement critique et le fait de savoir comment d'apprendre. Le rôle irremplaçable de l'enseignant consiste à nourrir cette aptitude qu'a l'être humain de générer et exploiter des connaissances.

¹⁹ Voir à titre d'exemple, Study Circles in Targeted Intelligence Networks, CCR/IPTS, Séville, 2000

²⁰ Lifelong Learning – A Youth Perspective, Forum "Jeunesse" de l'Union européenne/Université libre de Bruxelles, décembre 1997.

Thèmes à débattre

- Comment combiner utilement l'élaboration de méthodes didactiques fondées sur les TIC à la recherche de pédagogies axées sur l'être humain plus performantes et plus innovantes? Comment parvenir à une collaboration plus efficace entre les techniciens et les enseignants/formateurs pour produire du matériel et des ressources pédagogiques de qualité? Étant donné le volume croissant de matériel et ressources pédagogiques commercialisés sur le marché, comment surveiller au mieux leur qualité et l'utilisation qui en est faite, y compris par le biais d'une coopération au niveau européen?
- Comment suivre et analyser au mieux les résultats de projets transnationaux en vue de rédiger un rapport sur des méthodes efficaces de formation tout au long de la vie pour certains contextes, certaines finalités et certains apprenants? Quelles sont les possibilités de développer des références qualitatives pertinentes fondées sur des études de cas comparatives dans ce domaine?
- Les formations et qualifications pour les spécialistes de l'éducation et la formation travaillant dans les secteurs non formels (avec les jeunes ou au sein des collectivités locales), ainsi que dans le domaine de l'éducation des adultes ou la formation continue sont sous-développées dans toute l'Europe. Comment améliorer cette situation, y compris par le biais d'une coopération européenne?
- Quelles devraient être les priorités de la recherche appliquée dans le domaine de l'éducation au sein des États membres et au niveau communautaire lors de la prochaine décennie? Comment accroître la valeur ajoutée des activités de recherche à travers une intensification de la coopération et des échanges transnationaux? Comment soutenir la recherche sur les sciences de l'éducation en collaboration étroite avec les professionnels mêmes du secteur, alors que ces travaux sont fréquemment sous-estimés par la communauté scientifique?

4.4. Quatrième message : valoriser la formation

Objectif: parvenir à une amélioration significative de la façon dont sont perçus et appréciés la fréquentation et les résultats des actions de formation, notamment dans le cadre de l'éducation non formelle et informelle.

Dans l'économie de la connaissance, la valorisation pleine et entière des ressources humaines constitue l'un des facteurs décisifs du maintien de la compétitivité. Les diplômes, certificats et qualifications représentent donc des points de référence majeurs pour les employeurs comme pour les individus sur le marché du travail et dans les entreprises. La demande croissante de main-d'œuvre qualifiée de la part des employeurs et l'intensification de la concurrence entre les individus pour trouver et conserver un emploi se traduisent **comme jamais auparavant par une exigence accrue de reconnaissance vis-à-vis de la formation acquise**. Comment moderniser au mieux les pratiques et systèmes nationaux de certification pour les adapter à la nouvelle donne socio-économique? Cette question est devenue un enjeu politique et professionnel majeur dans toute l'Union.

Les systèmes d'enseignement et de formation rendent service aux individus, aux employeurs et à la société civile dans son ensemble. Garantir une reconnaissance visible et adéquate de l'éducation et la formation fait partie intégrante de la qualité du service fourni. Dans l'intérêt d'une Europe intégrée, tant un marché du travail ouvert que les droits dont jouissent les citoyens de vivre, d'étudier, de se former et de travailler dans tous les États membres exigent que les connaissances, les compétences et les qualifications soient à la fois plus directement

"compréhensibles" et plus facilement "transférables" d'un État membre à l'autre de l'Union. Des avancées précieuses allant dans le sens d'une plus grande transparence et d'accords de reconnaissance mutuelle des qualifications ont déjà été obtenues, notamment dans l'enseignement supérieur et pour certaines professions réglementées du secteur libéral et technique.

Il existe cependant un consensus général pour affirmer qu'il nous faut faire bien plus dans ce domaine, dans l'intérêt de segments beaucoup plus importants de la population et du marché du travail. Une reconnaissance explicite - quelle qu'en soit la forme - constitue une motivation efficace pour "ceux qui n'ont pas l'habitude d'apprendre" ainsi que pour les personnes tenues éloignées du marché du travail par le chômage, les responsabilités familiales ou la maladie. Il est également important d'introduire des formes innovantes de certification de l'éducation non formelle afin d'élargir le spectre de la reconnaissance des qualifications, quel que soit le type d'apprenant concerné.

Il est absolument essentiel d'élaborer des systèmes de "validation des acquis de l'expérience" (VAE) de qualité et de promouvoir leur application dans divers contextes. Les employeurs et les responsables de l'admission dans les établissements d'enseignement et de formation doivent également être persuadés de la valeur de ce type de reconnaissance. Les systèmes de VAE évaluent et reconnaissent les compétences, l'expérience et le savoir acquis au fil du temps et dans différents environnements, y compris dans un cadre non formel ou informel. Ces méthodes peuvent révéler des compétences que les individus eux-mêmes n'ont pas conscience de posséder et peuvent offrir aux employeurs. Le processus même nécessite la participation active du candidat, ce qui en soi conforte le sentiment de confiance et l'image que l'individu a de lui-même.

La diversité des terminologies nationales et des présupposés culturels sous-jacents continue de rendre délicate toute tentative de transparence et de reconnaissance mutuelle des qualifications. Dans ce domaine, il est essentiel, pour concevoir et mettre en œuvre des systèmes fiables et valides de reconnaissance, de recourir à des experts. Cette démarche doit s'accompagner d'une **intégration plus marquée de ceux qui, en dernier lieu, valident ces expériences dans la pratique** et connaissent bien la façon dont les individus et les entreprises les exploitent dans la vie quotidienne. Par conséquent, les partenaires sociaux et les ONG concernées jouent un rôle tout aussi important que les autorités officielles et les professionnels de l'éducation.

Thèmes à débattre

- La définition de formes innovantes d'évaluation et de reconnaissance est un domaine d'action prioritaire. Comment établir des VAE dans tous les États membres? Comment élaborer et échanger de façon systématisée des informations sur leur utilisation et leur degré d'acceptation? Comment instaurer des systèmes permettant de reconnaître les compétences acquises dans un cadre non formel ou informel, tel que les associations de jeunes ou les organisations locales?
- Avec l'aide des programmes communautaires consacrés à l'éducation, la formation et la jeunesse, plusieurs instruments d'évaluation et de reconnaissance des compétences ont été conjointement mis au point. Parmi ceux-ci figurent l'ECTS (Système européen de transfert d'unités de cours capitalisables), le Supplément européen au diplôme (dans l'enseignement supérieur), l'EUROPASS (reconnaissance de la formation professionnelle), le certificat SVE (participation au service volontaire européen), le PCIE (permis de conduire européen en informatique) et divers outils automatisés d'auto-évaluation (projets pilotes européens). Un diplôme européen sanctionnant l'acquisition de compétences de base en technologies de l'information sera établi dans le cadre de l'initiative eLearning. Comment étendre et

développer ces différents instruments de manière cohérente? Comment développer une vaste initiative reposant sur l'utilisation d'un système de crédits et visant à définir un format commun pour un "curriculum vitae européen", tel que proposé au paragraphe 26 des conclusions de Lisbonne?

- La proposition de lignes directrices pour l'emploi pour l'année 2001 (ligne directrice 4) invite les États membres à améliorer la reconnaissance du savoir, des qualifications et des compétences afin de faciliter la mobilité et l'éducation et la formation tout au long de la vie. Quelles seraient les mesures à adopter dans ce but? Comment développer l'actuel Forum européen sur la transparence des qualifications²¹ pour le mettre au service de ces objectifs et quel type d'initiatives pourrait améliorer l'élaboration d'approches communes ainsi que la diffusion de bonnes pratiques concernant l'évaluation et la reconnaissance des compétences?
- Comment améliorer la communication et le dialogue entre les partenaires sociaux, les entreprises et les associations professionnelles afin d'augmenter leur confiance envers la validité et l'utilité de formes plus variées de reconnaissance des qualifications?

4.5. Cinquième message: une nouvelle conception de l'orientation

Objectif: veiller à ce que tout un chacun ait facilement accès à une information et des conseils de qualité sur l'offre de formation dans toute l'Europe, tout au long de sa vie.

Autrefois, la plupart des individus ne passaient qu'une fois du monde de l'enseignement ou de la formation à celui du travail - lorsqu'ils étaient jeunes, au moment de quitter l'école ou l'université pour trouver un emploi - et connaissaient peut-être par la suite une ou deux périodes de formation professionnelle. Aujourd'hui, nous pouvons tous avoir besoin d'informations et de conseils sur "la voie à suivre" à différents moments de notre vie et de manière peut-être imprévisible. Il s'agit là d'un aspect faisant partie intégrante de la planification et la mise en œuvre permanentes d'un projet de vie dont le travail rémunéré, bien qu'important, n'est qu'une composante parmi d'autres. Pour comparer différentes options et prendre une décision, il faut certainement disposer d'informations pertinentes et précises, mais des conseils professionnels peuvent aussi fréquemment aider à acquérir une image plus claire de la situation.

À cet égard, il convient d'adopter une nouvelle approche envisageant **l'orientation comme un service accessible à tous en permanence**, qui gomme la distinction entre orientation scolaire, professionnelle et personnelle et s'adresse à de nouveaux publics. La vie et la poursuite d'une activité professionnelle au sein de la société de la connaissance requièrent des citoyens actifs désireux de mener à bien leur parcours personnel et professionnel. Il faut donc que l'approche de ces services **cesse d'être axée sur l'offre pour s'orienter sur la demande** et placer les besoins et les exigences des utilisateurs au cœur de leurs préoccupations.

La mission du professionnel est d'accompagner les individus tout au long de leur vie, en libérant leur motivation, en leur fournissant des informations pertinentes et en leur facilitant la prise de décision. Cette tâche appelle une approche plus volontariste consistant à aller vers l'individu au lieu d'attendre qu'il ne vienne demander conseil, ainsi qu'assurer son suivi. Elle implique également de **prévenir et de rattraper les échecs et les abandons** survenus lors du parcours scolaire ou dans les cours de formation.

²¹ Ce forum a été créé sur une initiative conjointe de la Commission européenne et du CEDEFOP.

Le futur rôle des professionnels de l'orientation et du conseil pourrait être décrit comme un rôle de "courtage". Gardant présents à l'esprit les intérêts du client, le "courtier en orientation" est capable d'exploiter et d'adapter un vaste éventail d'informations qui l'aident à décider de la meilleure voie à suivre à l'avenir. Les sources d'informations et outils de diagnostic fondés sur les TIC/Internet ouvrent de nouveaux horizons qui amélioreront la gamme et la qualité des services d'orientation et de conseil. Ils peuvent enrichir et élargir le rôle du professionnel, mais il est clair qu'ils ne peuvent le remplacer - sans compter que les nouvelles technologies entraînent aussi de nouveaux problèmes potentiels à résoudre. À titre d'exemple, les spécialistes de l'orientation devront acquérir un niveau élevé de compétences dans le domaine de la gestion et de l'analyse de l'information. Ils seront appelés à aider les gens à s'y retrouver dans les méandres de l'information et à chercher ce qui répond de façon pertinente et utile à leurs besoins. La mondialisation des prestations de formation rendra également nécessaires des orientations sur la qualité de l'offre.

Pour toutes ces raisons, les services d'orientation et de conseil doivent évoluer vers un style de prestations plus "holistiques" satisfaisant à des besoins, des exigences et des publics différents. Il va de soi que ces **services doivent être localement accessibles**. Les spécialistes de l'orientation doivent être au fait de la situation personnelle et sociale des personnes auxquelles ils fournissent informations et conseils, mais ils doivent aussi connaître le profil du marché local du travail et les besoins des employeurs. Les services d'orientation et de conseil doivent également être plus étroitement intégrés à des **réseaux de services** personnels, sociaux et pédagogiques **connexes** - ce qui faciliterait la mise en commun de connaissances spécialisées, d'expériences et de ressources.

Ces dernières années, il est également apparu de plus en plus évident qu'une bonne partie de l'information et des conseils était recherchée et trouvée à travers des canaux non formels ou informels. Les services professionnels d'orientation et de conseil commencent à tenir compte de ces aspects, non seulement en formant des réseaux avec les associations locales et les groupes de bénévoles, mais aussi en concevant des "**services d'accès aisé**" dans des environnements familiaux. Ces stratégies contribuent considérablement à améliorer l'accès dont bénéficient les groupes cibles les plus défavorisés.

Traditionnellement, l'orientation était un service public conçu à l'origine pour accompagner la transition initiale entre l'école et le marché du travail. Au cours des 30 dernières années, de multiples services privés ont vu le jour, notamment pour les personnes très qualifiées. Dans certains États membres, de nombreux services d'orientation et de conseil sont soit totalement soit partiellement privatisés. Les entreprises mêmes ont commencé à investir dans des services d'orientation à l'intention de leurs salariés. Néanmoins, **c'est au secteur public qu'il incombe de fixer des normes concertées minimales de qualité et de définir les droits de chacun.**

Thèmes à débattre

- Comment renforcer les initiatives et services existants²² pour que l'orientation et le conseil deviennent partie intégrante d'une Europe ouverte? Quelles sont les améliorations à apporter pour mettre en place des bases de données européennes reliées en réseau sur l'éducation et la formation tout au long de la vie²³? Quelles sont les implications du

²² Le réseau Euroguidance des centres nationaux de ressources en orientation dans le domaine de la formation professionnelle, le FEDORA (European Forum for Student Guidance), le réseau EURES et la "passerelle pour l'espace éducatif européen" fondée sur la technologie Internet sont déjà établis ou en voie de l'être.

²³ Pour l'an 2001, la ligne directrice 7 vise à renforcer le fonctionnement du marché du travail en améliorant le réseau des bases de données européennes sur les offres d'emploi et de formation.

nouveau concept "d'éducation sans frontières" - c'est-à-dire le fait d'apprendre dans un pays à partir d'un autre pays - pour les services d'orientation et de conseil?

- L'initiative eLearning prévoit que d'ici à la fin de 2002, les services d'orientation et de conseil offrent un accès universel à l'information relative à la formation, aux marchés du travail et aux perspectives de carrière lié aux nouvelles technologies. Comment atteindre un tel résultat? De manière générale, comment stimuler le développement d'outils d'auto-orientation fondés sur l'utilisation d'Internet?
- Comment moderniser et améliorer la formation initiale et continue ainsi que l'évolution de carrière des spécialistes de l'orientation? Dans quels domaines est-il le plus urgent d'étoffer leur formation? Quels sont les types de projets menés dans ce domaine devant être considérés comme prioritaires dans le cadre des programmes SOCRATES II, LEONARDO II et JEUNESSE?
- Il est clairement nécessaire d'étendre l'offre locale de services accessibles et conçus pour des groupes cibles spécifiques. Comment élargir à toute l'Europe des approches innovantes telles que les "guichets uniques"? Quel rôle les stratégies de marketing peuvent-elles jouer dans le domaine du conseil et de l'orientation et comment les renforcer? Comment mettre sur pied des réseaux inter-agences permettant aux prestataires locaux, à travers la mise en commun de sources spécialisées, de proposer des services personnalisés véritablement adaptés?
- Comment garantir au mieux la qualité sur un marché public et privé de l'orientation? Conviendrait-il d'élaborer des lignes directrices sur la qualité des services d'orientation et de conseil, y compris grâce à une coopération au niveau européen?

4.6. Sixième message: rapprocher l'éducation et la formation du niveau local

Objectif: organiser l'éducation et la formation tout au long de la vie aussi près que possible des apprenants, dans leur communauté, et, si nécessaire, au sein de structures exploitant les TIC.

La gestion régionale ou locale a acquis ces dernières années une importance accrue à mesure que se renforçait l'exigence d'une prise de décision et de services "proches de la base". L'offre d'éducation et de formation constitue un domaine qui ne manquera pas d'être affecté par cette tendance car **la plupart des gens**, de leur plus jeune âge jusqu'à leur retraite, **sont formés dans leur environnement local**. En outre, les autorités régionales et locales sont celles qui fournissent l'infrastructure d'accès à l'éducation et la formation tout au long de la vie, y compris les services de garde d'enfants, de transports et les services sociaux. Il est donc essentiel de mobiliser les ressources des autorités régionales et locales en faveur de l'éducation et la formation tout au long de la vie. De même, c'est au niveau local que les organisations de la société civile et les associations sont le mieux implantées et ont habituellement accumulé une somme importante de connaissances et d'expériences sur les communautés dont elles font partie.

La diversité culturelle est la marque distinctive de l'Europe. Bien que certaines localités puissent présenter des caractéristiques et rencontrer des problèmes différents, elles ont toutes en commun une spécificité géographique et une identité uniques. Cette spécificité familière de la communauté locale et de la région donne confiance et sous-tend les réseaux sociaux. Ces ressources jouent un rôle majeur en conférant un sens à l'éducation et la formation et en facilitant la réussite de l'apprentissage.

Des actions locales et diversifiées de formation tout au long de vie font que les individus ne sont pas obligés de quitter leur région pour étudier ou se former - bien qu'il faille aussi leur en donner la possibilité et veiller à ce qu'une telle expérience soit positive et formatrice. Pour certaines catégories de la population comme les personnes handicapées, il n'est simplement pas toujours possible d'être physiquement mobile. Dans de tels cas, l'égalité d'accès à l'éducation et la formation ne peut être obtenue qu'en rapprochant l'offre des apprenants. Les **TIC représentent un moyen formidable d'atteindre des populations disséminées et isolées** à un moindre coût - non seulement dans l'intérêt de l'éducation et la formation, mais aussi dans la perspective de communications servant à maintenir l'identité de la communauté par delà les distances. Plus généralement, un accès permanent et mobile à des services de formation, y compris en ligne, permet à chacun d'exploiter au mieux le temps dont il dispose, quel que soit le lieu où il se trouve.

Les zones urbaines densément peuplées, quant à elles, peuvent rassembler les composantes de leur diversité au sein de multiples partenariats, en se servant de **l'éducation et la formation tout au long de la vie comme du moteur de la régénération régionale**. L'agglomération, point de rencontre de groupes et d'idées en évolution constante, a toujours joué un rôle d'aimant pour l'innovation et les échanges de vues. Dans l'environnement urbain, les possibilités les plus diverses de se former - à travers la vie de la rue ou des entreprises en perpétuelle évolution - abondent, aussi bien pour les jeunes que les moins jeunes. Les villages, villes et agglomérations ont également déjà noué de multiples contacts avec des communautés partenaires dans toute l'Europe grâce aux programmes et activités de jumelage dont beaucoup sont cofinancés par la Communauté. Ces activités fournissent une base de coopération et d'échange transnationaux entre des communautés et localités présentant des caractéristiques et des difficultés similaires et constituant donc un creuset naturel pour des initiatives d'éducation non formelle. Les TIC étendent ces possibilités en ouvrant la voie aux communications virtuelles entre des collectivités locales géographiquement distantes les unes des autres.

Des partenariats ouverts et des approches intégrées permettent d'atteindre des apprenants (potentiels) et de répondre de manière cohérente à leurs besoins et leurs exigences en matière d'apprentissage. Des incitations et autres mesures d'aide peuvent encourager et soutenir une approche volontariste de l'éducation et la formation tout au long de la vie aussi bien de la part des individus mêmes que des agglomérations et des régions en tant que structures de coordination. Pour rapprocher l'offre de formation du niveau local, il faudra aussi réorganiser et redéployer les ressources existantes afin de créer des **centres appropriés d'acquisition des connaissances dans les lieux de la vie quotidienne** où se réunissent les citoyens - non seulement les établissements scolaires, mais aussi les cercle municipaux, les centres commerciaux, les bibliothèques et musées, les lieux de culte, les parcs et les places publiques, les gares ferroviaires ou routières, les centres médicaux et complexes de loisirs ainsi que les cantines des lieux de travail.

Thèmes à débattre

- Les conclusions du Conseil de Lisbonne (paragraphe 26) se proposent de transformer les écoles et centres de formation en centres locaux polyvalents d'acquisition des connaissances, tous reliés à Internet et accessibles aux citoyens de tous âges. Il s'agit là d'un défi majeur pour l'ensemble des États membres. Quels sont, parmi les projets et les prestations actuels, ceux qui pourraient s'avérer prometteurs et servir d'exemples de bonnes pratiques? Quels projets pilotes les programmes communautaires consacrés à l'éducation, la formation et la jeunesse pourraient-ils soutenir dans ce but?

- Comment établir utilement au niveau local et régional des partenariats mutuellement bénéfiques entre les organismes d'éducation et de formation, les clubs et associations de jeunes, les entreprises et les centres de R&D? Les audits des besoins en formation des citoyens et des besoins en qualifications des employeurs qui ont été réalisés à l'échelon local se sont-ils avérés utiles pour repenser l'offre de formation tout au long de la vie dans certaines communautés ou régions?
- Les conclusions du Conseil européen de Lisbonne (paragraphe 38) montrent une nette préférence pour les stratégies de mise en œuvre fondées sur la décentralisation et le partenariat. Quel type d'incitation pourrait encourager les initiatives locales et régionales - telles que les "villes ou régions d'apprentissage" - à coopérer et échanger des exemples de bonnes pratiques à différents niveaux, y compris à l'échelon transnational? Les autorités municipales ou régionales pourraient-elles consacrer un pourcentage fixe de leurs revenus à l'éducation et la formation tout au long de la vie?
- Le développement de liens plus étroits entre des organisations européennes (Parlement européen, Comité des régions, Comité économique et social, Conseil de l'Europe) ayant établi de solides contacts au niveau local et régional pourrait-il favoriser des partenariats décentralisés dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie?

5. MOBILISER LES RESSOURCES EN FAVEUR DE L'EDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Le débat devant faire suite au présent mémorandum interviendra à un moment crucial pour la mise en œuvre des conclusions du Conseil européen de Lisbonne. L'issue de ce débat permettra de mieux définir les priorités et orientations à adopter dans le cadre des instruments et programmes communautaires concernés. Pour sa part, **la nouvelle méthode ouverte de coordination facilitera la définition de stratégies cohérentes et une mobilisation des ressources au niveau européen et national en faveur de l'éducation et la formation tout au long de la vie.** Au niveau communautaire, des indicateurs ainsi que des initiatives stratégiques sont en voie d'élaboration et les ressources disponibles seront mobilisées.

Définir des indicateurs et des références

La définition d'objectifs appropriés et d'indicateurs-références ("benchmarks") pertinents sera l'un des aspects majeurs du débat à venir, conformément à la méthode ouverte de coordination introduite dans les conclusions de Lisbonne (paragraphe 37) et aux méthodes déjà utilisées dans le cadre de la Stratégie pour l'emploi. **À l'heure actuelle, il n'existe pas d'indicateurs reflétant dans la totalité de son acception le concept d'éducation et de formation tout au long de la vie tel que défini dans le présent mémorandum.** Des travaux visant à améliorer la situation ont déjà été lancés au niveau européen²⁴ et le Conseil Éducation a commencé à étudier comment le concept d'évaluation comparative ("benchmarking") pouvait être appliqué

²⁴ Des indicateurs relatifs à l'enseignement et l'apprentissage dans la société de l'information sont proposés dans le rapport sur l'enseignement multimédia, janvier 2000 (accessible via: http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/pdf/2000/com_2000_0023en0.pdf); 16 indicateurs de qualité sont proposés dans le rapport européen sur la qualité de l'éducation scolaire, mai 2000. La Task Force d'Eurostat consacrée aux indicateurs de l'apprentissage tout au long de la vie soumettra son premier rapport en décembre 2000; L'initiative eLearning entend définir des indicateurs spécifiques pour les objectifs fixés à Lisbonne sur l'infrastructure et la culture numériques. L'annexe 2 du présent mémorandum se penche sur les possibilités actuelles d'élaborer et améliorer des statistiques et indicateurs comparatifs au niveau européen sur l'éducation et la formation tout au long de la vie.

au domaine de l'éducation tout en préservant l'autonomie des États membres dans ce secteur²⁵. En outre, plusieurs indicateurs sur l'éducation et la formation tout au long de la vie ont été définis et utilisés pour évaluer les progrès réalisés dans la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi - il est envisagé d'en inclure certains dans la liste des indicateurs structurels proposés par la Commission pour le rapport annuel de synthèse²⁶. Un effort conjoint de la Communauté et des États membres est nécessaire, à la fois pour réunir des données autour des six messages clés et définir des indicateurs quantitatifs et qualitatifs adéquats sur l'éducation et la formation tout au long de la vie, tout en sachant que certains seront probablement nouveaux et requerront de nouvelles données les étayant. Cette question est à nouveau traitée à l'annexe II - Possibilité d'établir des indicateurs et références en matière d'éducation et de formation.

Initiatives ciblées actuelles au niveau européen

Au niveau communautaire, des actions ont déjà été engagées pour mettre en œuvre les conclusions du Conseil européen de Lisbonne (paragraphe 11, 25, 26, 37, 38 et 41).

- Le **Conseil Éducation** prépare actuellement, en coopération avec la Commission, un premier rapport sur les futures préoccupations et priorités communes des **systèmes d'enseignement en Europe**, dont l'éducation et la formation tout au long de la vie. Ce rapport sera présenté au Conseil européen au printemps 2001 sous la présidence suédoise.
- La nouvelle initiative **eLearning, qui s'inscrit dans le cadre plus général de l'initiative eEurope**,²⁷ vise à généraliser la culture numérique et à fournir aux écoles, aux enseignants et aux élèves le matériel, les compétences professionnelles et le soutien technique nécessaires. Une exploitation performante des TIC **contribuera** de manière significative à **la mise en œuvre de l'éducation et la formation tout au long de la vie** en élargissant l'accès à ces technologies et en diversifiant les modes de formation, notamment grâce à des centres locaux d'acquisition des connaissances reliés en réseaux informatiques.
- Une "**passerelle pour l'espace éducatif européen**" est en cours d'élaboration; en liaison avec la base de données EURES, elle tente fournir aux citoyens un accès aisé aux informations concernant les offres d'emploi et de formation dans toute l'Europe;
- Afin de faciliter la mobilité et d'accroître la visibilité des expériences formatrices et professionnelles, la Commission soumettra une proposition visant à réaliser un format commun de **curriculum vitae européen**²⁸.
- La Commission a présenté une proposition de recommandation visant à promouvoir la mobilité. Un **Plan d'action en faveur de la mobilité**, complément pratique de cette recommandation, est en voie d'élaboration grâce à une initiative de la présidence française.
- La Commission poursuivra également sa collaboration avec certains réseaux existants et des agences décentralisées, ainsi que dans le cadre de mécanismes comme le **Forum**

²⁵ Séminaire de Leiden sur l'évaluation comparative (*benchmarking*) et le processus de coordination ouverte, 27-28 septembre 2000

²⁶ Indicateurs structurels, communication de la Commission, COM(2000)594, 27 septembre 2000

²⁷ eLearning - Penser l'éducation de demain, communication de la Commission des Communautés européennes, COM(2000)318 final, 24 mai 2000. Pour obtenir la documentation de base sur l'initiative eEurope, voir: http://europa.eu.int/comm/information_society/eeurope/documentation/index_fr.htm

²⁸ Conclusions du Conseil européen de Lisbonne, paragraphe 26.

européen sur la transparence des qualifications afin d'étoffer l'éducation et la formation tout au long de la vie.

- Le **plan d'action pour la promotion de l'esprit d'entreprise et la compétitivité (BEST)**, qui inclut des actions de formation à la direction d'entreprise, continue d'être mis en œuvre.

Les programmes d'action SOCRATES II, LEONARDO DA VINCI II et JEUNESSE

La notion d'éducation et de formation tout au long de la vie constitue le principe régissant les nouveaux programmes communautaires consacrés à l'éducation, la formation et la jeunesse qui sont entrés en vigueur en janvier 2000. Les activités qu'ils cofinanceront - réseaux et partenariats, projets pilotes et travaux de recherche, activités d'échange et de mobilité, sources communautaires de référence - représentent donc des instruments essentiels pour le développement d'une dimension européenne de l'éducation et la formation tout au long de la vie. Les priorités des appels à propositions régulièrement publiés pourront être déterminées sur la base des messages clés du présent mémorandum. Ces nouveaux programmes prévoient également des actions conjointes - soit des activités bénéficiant d'un cofinancement qui présentent un intérêt dans plusieurs domaines d'action communautaires. Ces actions conviennent particulièrement bien à l'éducation et la formation tout au long de la vie, étant donné leur caractère plurisectoriel et intégrateur. À titre d'exemple, des actions conjointes pourraient être envisagées pour promouvoir: la coopération entre les spécialistes travaillant dans des secteurs différents de l'éducation et de la formation ou dans des cadres formel et non formel afin d'élaborer des méthodes innovantes d'enseignement et d'apprentissage et promouvoir la coopération entre les différentes structures d'orientation et de conseil afin de combler le fossé entre les services existants et d'encourager l'implantation de réseaux de spécialistes de diverses disciplines.

Lignes directrices pour l'emploi et recommandations

Les lignes directrices pour l'emploi s'avèrent être un **excellent cadre pour promouvoir des réformes structurelles, fixer des objectifs et suivre les progrès accomplis** dans la mise en œuvre des initiatives stratégiques, y compris dans le domaine de l'éducation et la formation tout au long de la vie. Dans la proposition de lignes directrices pour l'emploi pour l'année 2001 présentée par la Commission, **l'éducation et la formation tout au long de la vie** ont été considérablement renforcées. La question de l'apprentissage est désormais perçue comme un aspect sous-tendant l'ensemble de la stratégie pour l'emploi, qui est aussi abordé dans de nombreuses lignes directrices. Tous les États membres devront définir des politiques visant à mettre en œuvre ces nouvelles lignes directrices 2001 pour l'emploi. La plupart d'entre eux devront satisfaire à des propositions de recommandations précises dans leur mise en œuvre des lignes directrices concernant l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Il reste encore aux États membres à élaborer des stratégies globales d'éducation et de formation tout au long de la vie permettant la conception et la mise en œuvre cohérentes d'une panoplie de mesures coordonnées faisant de cette notion d'éducation et de formation tout au long de la vie une réalité pour tous les citoyens. Le projet de **lignes directrices 2001 pour l'emploi** appelle les États membres à concevoir des **stratégies** générales cohérentes **d'éducation et de formation tout au long de la vie** dans l'ensemble de leurs systèmes d'éducation et de formation. Il leur est également demandé de se fixer des objectifs en vue d'accroître leur investissement dans les ressources humaines et la fréquentation des actions de formation complémentaire et professionnelle, ainsi que de suivre les progrès enregistrés dans la réalisation de ces objectifs.

À mesure que ces stratégies verront le jour, les approches fondées sur le partenariat et la décentralisation, qui "rapprochent l'offre d'éducation et de formation du foyer" acquerront un rôle accru, comme le soulignent les conclusions du sommet de Lisbonne. Le défi consistera à **introduire et maintenir une cohérence dans la diversité** à tous les échelons de la vie en Europe.

Tirer parti des Fonds structurels européens

Les conclusions du Conseil européen de Lisbonne (paragraphe 41) soulignent la nécessité de mobiliser les ressources nécessaires, l'Union européenne servant quant à elle de catalyseur et apportant sa propre contribution dans le cadre des politiques existantes.

Le Fonds social européen doit désormais spécifiquement contribuer aux actions entreprises conformément à la Stratégie européenne et aux lignes directrices pour l'emploi. Les États membres doivent poursuivre avec détermination le développement de leurs politiques et infrastructures dans le domaine de l'éducation et la formation tout au long de la vie, et ce au niveau national, régional et local. La nouvelle initiative communautaire EQUAL s'attachera aux domaines d'action concernés dans le cadre de la Stratégie pour l'emploi, y compris l'éducation et la formation tout au long de la vie. Il semble aussi possible d'**intensifier considérablement les liens entre, d'une part, les programmes Jeunesse, Socrates, Leonardo da Vinci et l'initiative EQUAL, et, d'autre part, les Fonds structurels** - notamment afin d'exploiter plus largement les approches et les résultats positifs des projets menés dans le cadre de ces programmes.

Profiter du programme-cadre de recherche

Les travaux de recherche portant sur les messages clés devraient être considérés comme prioritaires par le cinquième programme actuel de recherche et pris en compte lors de la planification du sixième programme-cadre. Les programmes nationaux de recherche devraient également envisager de donner la priorité aux travaux consacrés à la mise en œuvre de l'éducation et la formation tout au long de la vie. À titre d'exemple, les sujets abordés pourraient inclure les avantages socio-économiques d'un investissement dans les ressources humaines et la recherche appliquée en sciences de l'éducation avec pour but l'élaboration de nouvelles méthodes d'éducation et de formation. Au sein du cinquième programme-cadre, l'une des principales actions consacrées au thème d'une société de l'information conviviale vise déjà à faciliter l'offre de formation tout au long de la vie grâce au développement d'outils et de contenus multimédias.

Suivi du memorandum

La Commission invite les États membres, d'ici mi-2001, à lancer un processus de consultation sur ce mémorandum, auprès des citoyens, et à y associer les acteurs clés responsables de l'éducation et de la formation tout au long de la vie à tous les niveaux. La Commission rassemblera et analysera les résultats de ces discussions et consultera également le Parlement européen, le Comité économique et social, le Comité des régions, les partenaires sociaux et d'autres partenaires clés pour obtenir des réactions à ce mémorandum. En outre, la Commission poursuivra son travail sur le développement des indicateurs et des critères d'évaluation, ainsi que sur l'identification des exemples de bonne pratique. Elle mobilisera également les ressources communautaires pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, comme examiné dans ce mémorandum. Enfin, la Commission établira un rapport sur les résultats de ce processus de consultation à l'automne 2001 en vue de proposer des objectifs spécifiques, des éléments concrets pour l'action et des critères d'évaluation pour mettre en œuvre une stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie.

ANNEXE I

Exemples de bonnes pratiques en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie

La présente annexe regroupe quelques exemples de "bonnes pratiques", c'est-à-dire des projets ou des initiatives qui ont démontré la possibilité de transcrire l'éducation et la formation tout au long de la vie dans la pratique. La plupart de ces projets, sélectionnés au sein de l'Union européenne, ont bénéficié d'un financement communautaire. Quelques exemples ont également été relevés dans des pays tiers, très souvent confrontés à des défis analogues en matière de mise en œuvre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. La sélection a été faite sur la base de propositions du CEDEFOP, d'EURYDICE, de la Fondation européenne pour la formation (FEF) et d'une étude réalisée à la demande de la Commission européenne sur la contribution du financement communautaire à l'éducation et à la formation tout au long de la vie. La plupart des exemples provenant de pays européens ont une dimension européenne manifeste et tous les exemples illustrent des approches novatrices et souples pour les citoyens et les autres partenaires en matière de mise en pratique de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Plusieurs de ces initiatives sont en cours depuis un certain nombre d'années et ont fait la preuve de leur efficacité. Dans d'autres cas, la réussite des projets n'est pas encore manifeste, mais leur place ici tient à leur caractère novateur ou intéressant. Cette liste est loin d'être exhaustive. L'objectif est avant tout d'illustrer, en termes relativement concrets, la forme que peuvent revêtir l'éducation et la formation tout au long de la vie, de stimuler le débat et de chercher de nouvelles idées et méthodes - en Europe comme ailleurs. L'identification de bons exemples et la formulation d'idées pour la diffusion des bonnes pratiques seront, nous l'espérons, un aspect important du débat engagé par le présent mémorandum.

Objectif n°1:

Garantir un accès universel et permanent à l'éducation et la formation afin de permettre l'acquisition et le renouvellement des compétences nécessaires à une participation soutenue à la société de la connaissance.

Suède

The Adult Education Initiative - AEI (L'initiative éducation des adultes)

Mise en œuvre: juillet 1997- juillet 2002

Groupe cible: les adultes

Cette initiative s'adresse principalement aux adultes qui sont au chômage ou qui n'ont pas accompli trois années de deuxième cycle d'études secondaires. L'idée est qu'il faudrait donner aux adultes pour lesquels le besoin d'éducation se fait le plus sentir une possibilité de rattraper et de compléter leurs connaissances. De meilleurs niveaux de compétence et une confiance en soi renforcée leur permettraient d'affermir leur position sur le marché du travail. Cette initiative vise essentiellement à:

- faire reculer le chômage
- développer l'éducation des adultes
- réduire les écarts en termes d'éducation
- favoriser la croissance

Il s'agit de faire en sorte que toute action éducative menée dans le cadre de cette initiative soit régie, du point de vue de sa forme et de son contenu, par les besoins, les souhaits et les capacités de la personne concernée. Chaque intéressé devrait bénéficier d'une grande latitude dans le choix du type de formation qu'il requiert et de l'horaire et du lieu de formation. La validation des compétences permettrait éventuellement aux étudiants de raccourcir la durée de cette formation.

Niveau transnational

Projet YOUTHSTART - Gemeente Groningen

Mise en œuvre: lancement en novembre 1995, encore en cours

Groupe cible: les jeunes

Sources de cofinancement: YOUTHSTART, Gouvernement central, entreprises privées de Groningen (Pays-Bas)

Principal promoteur: *Le Stin Postbus* et des partenaires en Irlande et en Autriche

Aux Pays-Bas, la capacité à utiliser les technologies de l'information et le renforcement des compétences personnelles sont considérés comme des facteurs clés dans la recherche d'un emploi.

Ce projet est étroitement lié aux objectifs nationaux en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie aux Pays-Bas, qui placent le développement des compétences en TIC et l'utilisation de pédagogies novatrices au premier rang des priorités. Il est également conforme à la définition que donne la Commission européenne de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

Ce projet a été reproduit dans d'autres provinces septentrionales des Pays-Bas. La participation de PME est un facteur clé de la durabilité du projet.

Les cours associaient l'acquisition de compétences de base et d'aptitudes personnelles. Ces dernières incluaient des éléments tels que l'estime personnelle, l'attitude à adopter lors d'un entretien ou au téléphone, le travail de groupe, etc. Cette combinaison semble adaptée aux besoins des bénéficiaires (jeunes chômeurs) qui manquent souvent d'expérience dans ces domaines.

Objectif n°2:

Parvenir à un accroissement visible de l'investissement dans les ressources humaines afin de placer la priorité sur l'atout majeur de l'Europe – sa population

Niveau européen

Projet ADAPT - EU Jobrotation

Groupe cible: travailleurs individuels, groupes de travailleurs, service d'une entreprise ou secteur industriel, chômeurs

Mise en œuvre: projet lancé au Danemark dans les années 90 et encore en cours. Il est géré dans dix autres États membres au travers d'ADAPT.

Le point de départ de l'initiative JobRotation se situe dans les entreprises et les besoins de formation auxquels elles sont confrontées suite à l'introduction de nouvelles technologies, de changements organisationnels ou de processus d'internationalisation. Le principe du système JobRotation est simple: pendant que le travailleur suit une formation de perfectionnement, un chômeur formé pour occuper temporairement cet emploi assure son remplacement. En 1999, on estime que 5 311 personnes et 622 entreprises auront participé à des projets JobRotation dans l'ensemble de l'Europe. La flexibilité de l'outil JobRotation a permis de l'adapter au cadre national et/ou régional et aux situations locales spécifiques. En ce qui concerne l'impact sur l'emploi pour les remplaçants, les résultats relevés dans toutes les régions européennes indiquent que 75 % environ de ces personnes trouvent un emploi après une période de remplacement, soit dans l'entreprise en question soit ailleurs.

Royaume-Uni

Investors in people (Investisseurs dans les ressources humaines)

Mis en œuvre depuis 1991, encore en cours

L'initiative "Investors in People" a débuté au Royaume-Uni en 1991 et s'est distinguée depuis en reconnaissant les entreprises qui investissent dans la formation de leurs salariés. Ce programme fournit aux employeurs une norme nationale d'analyse des besoins en formation à laquelle tout employeur souhaitant être reconnu comme un "investisseur dans les ressources humaines" doit se conformer. Ce système permet de porter les performances d'une entreprise à leur maximum en établissant un lien entre la formation et le développement des travailleurs et les objectifs commerciaux de l'entreprise. La norme repose sur quatre grands principes:

- la direction générale s'engage à développer les compétences de tous les salariés de manière à atteindre les objectifs de l'entreprise;
- l'employeur réexamine régulièrement ses objectifs commerciaux en établissant un lien entre le développement des compétences de salariés individuels et d'équipes et ces objectifs;
- l'employeur assure la formation et le développement des travailleurs dès qu'ils sont recrutés et tout au long de leur séjour dans l'entreprise;
- l'employeur évalue l'investissement dans la formation et le développement et mesure les effets de la formation sur l'amélioration de l'efficacité.

Cette initiative débute actuellement aux Pays-Bas avec le soutien de l'initiative néerlandaise relative à l'éducation et la formation tout au long de la vie et du plan d'action national pour l'emploi.

Objectif n°3:

Élaborer des méthodes et des cadres efficaces d'enseignement et d'apprentissage pour l'offre ininterrompue d'éducation et de formation tout au long de la vie

Niveau transnational

Projet Socrates: MIWEUL- Making it work: European Universities and LLL

Mise en œuvre: 1997- 1999

Ce projet transnational a été financé au titre de l'action "Éducation des adultes" du programme Socrates et impliquait une collaboration et des recherches comparatives entre chercheurs de quatre États membres de l'UE. Il visait à établir un réseau de centres de recherche de manière à déterminer les conditions nécessaires pour renforcer la contribution des politiques et des pratiques d'éducation et de formation à l'apprentissage tout au long de la vie.

Par conséquent, le projet s'est articulé autour des aspects suivants:

- l'analyse du développement d'établissements d'enseignement supérieur en tant que centres d'éducation et de formation tout au long de la vie dans quatre pays européens;
- l'accent mis sur la formulation des politiques, l'orientation de l'éducation et de la formation tout au long de la vie (notamment en termes d'accès à l'éducation et de besoins des apprenants adultes) et les obstacles aux progrès;
- l'identification des points communs et des différences entre les pays européens en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie;
- la promotion du changement au niveau régional, national et européen au travers d'une meilleure compréhension de la situation nationale et institutionnelle;
- l'action en faveur de la dimension européenne et d'une compréhension mutuelle en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie.

Dans le cadre de ce projet de recherche, une approche générale a été adoptée qui couvrait la dimension de l'offre ininterrompue d'enseignement supérieur tout au long de la vie, ainsi que les types de politiques mises en œuvre au niveau national.

Une contribution notable au développement de l'éducation et de la formation tout au long de la vie en matière d'enseignement supérieur consiste à révéler dans quelle mesure les établissements d'enseignement supérieur, en partenariat avec des entreprises, des autorités régionales et locales ainsi que d'autres groupes de la communauté, peuvent élargir la participation et l'accès d'apprenants non traditionnels à l'éducation et à la formation, y compris en ayant recours aux TIC.

Niveau européen

Réseau européen des écoles innovantes (ENIS)

Groupe cible: établissements d'enseignement

En tant qu'élément de la structure EUN (Schoolnet), l'objectif général d'ENIS est d'établir un réseau d'écoles innovantes permettant de faire des démonstrations complètes de projets pilotes au sein de l'EUN et au-delà. Le réseau regroupe au total quelque 500 écoles ayant une vaste couverture européenne et constituera un cadre intégré commun en termes de: connectivité et infrastructure technique, outils pédagogiques et organisationnels, méthodologie et compétences, connaissances pédagogiques et organisationnelles.

Le réseau comprend des écoles dotées d'une expérience et des équipements appropriés en TIC. Actuellement, chaque pays membre de l'UEN est appelé à désigner les écoles les plus innovantes. Chaque école ENIS complétera et présentera un formulaire qui sera évalué par les autorités nationales.

Principaux avantages et attentes des écoles innovantes:

accès à l'ensemble du site web de l'EUN, y compris pour l'utilisation:

- des applications de collaboration
- de la plate-forme de communication
- du matériel et des outils pédagogiques conçus dans le cadre des programmes de travail de l'EUN.

Objectif n°4:

Parvenir à une amélioration significative de la façon dont sont perçus et appréciés la fréquentation et les résultats des actions de formation, notamment dans le cadre de l'apprentissage non formel et informel

États-Unis

Prior Learning Assessment (Évaluation de la formation préalable)

Mise en œuvre: lancement en 1994, encore en cours

Le projet PONSI - Project on Noncollegiate Sponsored Instruction and Credit (projet d'enseignement et d'unités de valeur non patronnés par des universités) a été le premier programme introduit par le conseil de l'Université de New York après une étude pilote réalisée en 1974. Depuis 1994, ce programme est mené en coopération avec l'Université de Californie et reconnaît des cours de l'ensemble du pays. En 1999, 1 400 universités ont accepté des certificats reconnus par le programme PONSI. Le système de recommandations relatives aux unités de valeur des universités (Credit) a été introduit en même temps par le "American Council for Education" (Washington DC), qui est un organisme-cadre représentant toutes les universités accréditées des États-Unis.

Trois types d'approches prévalent en matière d'évaluation de la formation préalable: les tests, l'évaluation de formations non patronnées par des universités et l'évaluation globale de l'expérience personnelle et professionnelle au travers de l'évaluation du bagage personnel - le "portfolio".

L'évaluation du portfolio est considérée comme la seule méthode permettant aux apprenants adultes d'évaluer leurs connaissances avant la formation et de s'appuyer sur cette évaluation pour élaborer leurs projets de formation et de développement. Il s'agit d'une approche plus globale dans la mesure où elle est axée sur l'identification et l'articulation des formations ainsi que sur leur mesure et leur évaluation.

Le portfolio est un document formel présentant les expériences formatrices acquises hors université et servant à demander une reconnaissance universitaire d'une formation reposant sur l'expérience.

Toutes ces mesures dénotent une acceptation et une mise en œuvre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie comme un élément de la vie moderne. Elles mènent à une généralisation de l'apprentissage postsecondaire. Toutefois, il est difficile de déterminer l'impact de cette évaluation de la formation préalable sur la progression et le développement professionnel, indépendamment de la progression universitaire (Mann, 1997). Il s'agit donc d'un domaine intéressant qui mérite d'être approfondi, étant donné que nombre de pays suivent l'exemple des États-Unis dans ce domaine.

France

Bilan des compétences

Mise en œuvre: lancement en 1985, encore en cours

Groupes cibles: individus et entreprises

Cette initiative revient à l'entreprise ou au travailleur. L'objectif est de permettre au salarié de cerner ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que sa motivation et ses aptitudes de manière à faciliter ses projets professionnels et éducatifs ainsi que sa carrière. Le bilan des compétences est un système national défini et géré conformément à la législation nationale. Il est axé sur le marché du travail et sur les entreprises. Il s'agit d'assurer l'information en retour de l'employeur ou du travailleur sur des questions de compétences en vue de favoriser une formation complémentaire ou l'évolution de la carrière. Le bilan des compétences n'est pas destiné à établir une reconnaissance officielle des compétences en vertu d'une norme de qualification. Les principales références sont les personnes et les entreprises.

Objectif n°5:

Veiller à ce que tout un chacun ait facilement accès à une information et des conseils de qualité sur l'offre de formation dans toute l'Europe, tout au long de sa vie

Niveau transnational

Projet Leonardo da Vinci: EURO PRO-FILES (Conception d'un logiciel multimédia pour l'orientation)

Groupe cible: les jeunes

Ce projet, financé par le programme Leonardo da Vinci, vise à concevoir et à réaliser un logiciel multimédia qui développe les dispositifs d'orientation professionnelle des jeunes. L'aspect multimédia de l'outil permet la comparaison des profils professionnels et favorise la formation professionnelle des jeunes et le développement des dispositifs d'orientation.

Le projet facilite les échanges dans le domaine de la formation professionnelle au niveau européen, puisque le CD ROM fournit une base de données sur les profils de compétences à acquérir pour les métiers choisis et les formations correspondantes. À terme, cet outil favorise la mobilité des jeunes et efface les barrières culturelles, professionnelles et de formation.

L'impact sur les systèmes nationaux d'orientation est évident. Le projet permet à un prestataire de services d'orientation professionnelle de répondre aux demandes d'information de la part des jeunes en ce qui concerne les profils professionnels sur une base réellement transnationale. Le service d'orientation peut s'adapter aux besoins de l'élève et l'aidera à opter pour la mobilité transnationale en connaissance de cause.

Canada

Compétence.ca

Mise en œuvre: 1993

Réseau De Compétence.ca est le réseau de sites web d'information sur les emplois et les carrières du Canada qui connaît l'essor le plus rapide. Guichet unique d'information reliée aux emplois et aux carrières, Compétence.ca est un partenariat croissant de services de recrutement intégrés, conçu par Industry Canada avec l'aide de Développement des ressources humaines Canada et Xwave Solutions. Il réunit des collèges et des universités du secteur de la santé, des arts et de la culture, de l'éducation, de l'aviation et le secteur du bénévolat. De nombreux autres sites de partenaires sont en voie de construction. CANARIE Inc. est l'organisme de pointe au Canada en matière de développement Internet. Il a été établi en 1993 et collabore avec le gouvernement, l'industrie et les communautés scientifiques et éducatives afin d'améliorer l'infrastructure Internet de pointe ainsi que la conception et l'utilisation d'applications au Canada.

Objectif n°6:

Organiser l'éducation et la formation tout au long de la vie aussi près que possible des apprenants, dans leur communauté, au sein, si nécessaire, de structures exploitant les TIC

Niveau transnational

Projet ADAPT: SES-NET (Réseau d'éducation et de formation du sud-est de l'Écosse)

Mise en œuvre: septembre 1998-juin 2001, programme ADAPT

Groupes cibles: le projet vise les PME de divers secteurs, notamment la distribution et la vente de détail, les multimédias, le tourisme et l'automobile.

L'initiative "University for Industry" (université pour l'industrie) était destinée à concrétiser l'idée que le gouvernement britannique se faisait d'une "société de l'apprentissage". Les principaux objectifs de cette initiative UFI (à présent dénommée *learnirect*) sont de stimuler les besoins en éducation et en formation tout au long de la vie au sein des entreprises et parmi les travailleurs et de promouvoir la disponibilité et l'accès à des moyens d'apprentissage de grande qualité et novateurs, notamment grâce aux technologies de l'information et de la communication (TIC).

Le projet établit un vaste partenariat public/privé de fournisseurs de services d'éducation et de formation afin de créer un réseau de centres d'acquisition des connaissances reposant sur le tutorat. La mise en place de ces centres est un aspect essentiel du projet et nombre d'entre eux sont situés dans des cadres non conventionnels, y compris en entreprise. L'éducation et la formation tout au long de la vie sont accessibles au travers de centres locaux d'acquisition des connaissances qui offrent des possibilités d'apprentissage adaptées aux besoins spécifiques de chacun. L'accès aux informations, à l'orientation et aux conseils en matière de possibilités et de prestataires de formations a été amélioré grâce à la création d'un centre d'appel proposant, via un guichet unique, des conseils, des indications, une orientation et l'inscription aux cours.

La mise en place de méthodes flexibles au travers des TIC et de "bribes" d'apprentissage ou de modules discrets a permis à des personnes ayant besoin d'une formation spécifique et partielle ou à des travailleurs d'accéder à l'apprentissage tout en l'adaptant à leurs conditions familiales et professionnelles.

Australie

Learning centres (Centres d'acquisition des connaissances)

Mise en œuvre: lancement en 1989, encore en cours

Objectif: Favoriser l'engagement local et générer un soutien local

Le centre de recherche et d'apprentissage de l'Australie régionale (Centre for Research and Learning in Regional Australia - CRLRA) de l'Université de Tasmanie a étudié la relation entre la qualité de l'apprentissage en communauté, le capital social de cette communauté et les résultats économiques durables dans certaines régions australiennes. L'Australie dispose également d'une expérience dans le domaine de la mise en relation de communautés de pratiques (groupes réunis dans un objectif commun impliquant une formation permanente et des échanges d'idées et d'expériences), comme les propriétaires ou exploitants agricoles. Des principes utiles en matière de bonnes pratiques pour la mise en place de communautés d'apprentissage peuvent être tirés de l'expérience des universités d'Australie occidentale (Western Australia Universities) ou du réseau d'enseignement ouvert du Queensland (Queensland Open Learning Network - QOLN).

Le QOLN a été mis en place en 1989 sur une initiative du Gouvernement du Queensland destinée à améliorer l'accès aux possibilités d'apprentissage des communautés dont l'accès était limité pour des raisons d'isolement ou d'autres facteurs. Le QOLN a établi un réseau de plus de 40 centres d'enseignement ouvert qui remplissent une série de rôles et de fonctions au sein de leurs communautés.

Ces centres visent à devenir des pôles communautaires d'apprentissage. Des coordinateurs sont engagés au sein des communautés locales afin de favoriser l'engagement et le soutien et d'étendre ainsi l'impact du centre dans la communauté.

ANNEXE II

Possibilité d'établir des indicateurs et des références en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie

1. CONTEXTE

La question de l'éducation et de la formation tout au long de la vie est à l'ordre du jour des discussions politiques depuis un certain nombre d'années. Toutefois, ce domaine est progressivement devenu une priorité politique à la fin des années 90, lorsque son importance pour l'évolution sociale et économique, mais aussi pour la cohésion sociale et la citoyenneté active dans le contexte de l'économie fondée sur la connaissance, a été largement reconnue. Cet intérêt récent associé à l'inclusion, pour la première fois dans le traité de Maastricht, puis dans le traité d'Amsterdamⁱ, de l'éducation et de la formation dans le champ des compétences communautaires, a engendré un besoin croissant en statistiques concernant l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Le processus d'établissement d'indicateurs européens dans le domaine de l'éducation et de la formation a été lancé il y a des décennies et s'est accéléré dans les années 90. En février 2000, la Commission européenne a mis en place une task force chargée de mesurer l'apprentissage tout au long de la vie. Cette task force a pour mission de formuler des recommandations sur des approches à adopter au sein du système statistique européen (SSEⁱⁱ) en tenant compte de l'impact statistique du présent mémorandum. Les besoins explicites en indicateurs exprimés dans d'autres documents d'orientation officiels tels que les conclusions du sommet de Lisbonneⁱⁱⁱ, le rapport conjoint sur l'emploi^{iv}, l'initiative e-Learning^v et le rapport sur la qualité de l'enseignement scolaire^{vi}, seront également pris en compte dans l'élaboration de nouveaux indicateurs concernant l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Afin de garantir un engagement maximum des organisations internationales œuvrant dans le domaine des statistiques de l'éducation, la task force compte parmi ses membres des représentants de l'UNESCO et de l'OCDE.

Les paragraphes qui suivent tentent de donner un bref aperçu des informations et des outils existants qui revêtent un intérêt dans le domaine de l'éducation et la formation tout au long de la vie dans les limites fixées par le présent mémorandum, ainsi que quelques indications concernant l'avenir.

2. SITUATION ACTUELLE

Les statistiques existantes sur l'éducation et la formation abordent cette question sous l'angle des systèmes, cette approche ayant jusqu'à présent dominé les perspectives d'action et, dans une moindre mesure, sous l'angle des particuliers et des entreprises. L'accent est mis sur les systèmes formels d'éducation et de formation (collectes de données UOE^{vii} et VET^{viii}), les niveaux d'études atteints au sein de ces systèmes et l'impact de l'éducation sur le marché du travail (EFT^{ix}, PCM^x, etc.). Bien que des données soient également collectées sur la participation des adultes à l'éducation et à la formation (EFT), on privilégie surtout l'éducation formelle et la formation liée à l'emploi. Des informations sont également disponibles sur les formations professionnelles proposées par les entreprises (CVTS^{xi}) ainsi que sur les dépenses des ménages en matière d'éducation (EBM^{xii}), mais les typologies employées pour les services ou les produits éducatifs ne permettent pas d'exploiter utilement ces informations. Des efforts

ont également été consentis pour évaluer directement les qualifications au travers de diverses enquêtes internationales telles que l'IALS^{xiii} concernant l'alphabétisation et l'apprentissage du calcul parmi les adultes, la TIMSS^{xiv} qui porte sur les programmes et les établissements scolaires et, récemment, l'étude PISA^{xv} qui concernait les écoles et non les programmes.

Le changement de perspective actuel, qui consiste à privilégier davantage l'éducation et la formation tout au long de la vie non seulement dans le domaine éducatif, mais aussi en matière d'emploi, de croissance économique, d'exclusion sociale, etc., devrait modifier l'angle d'analyse de la plupart des sources susmentionnées et révéler ainsi des informations cachées qui n'avaient pas encore été exploitées faute de besoin clairement exprimé. En outre, dans cette nouvelle perspective, les sources pourraient être modifiées afin d'améliorer la couverture de différents aspects de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

3. DE NOUVEAUX BESOINS

Aujourd'hui, nous devons en savoir plus sur la **manière dont chaque citoyen apprend** dans des cadres formels ou non formels, mais aussi au travers d'activités informelles telles que l'auto-apprentissage. Il existe plusieurs manières d'acquérir des compétences et il est indispensable de surveiller l'acquisition - ainsi que l'érosion - des qualifications. Nous devons être capables d'évaluer les **conséquences de l'apprentissage pour la société** (par exemple, les conséquences en matière de citoyenneté, d'environnement, de protection du consommateur) ainsi que, d'une manière plus générale, les conséquences en termes d'emploi et d'un point de vue personnel (par exemple, compétences de base, bien-être économique, santé et bien-être physique et mental, satisfaction).

Des notions telles que la motivation, les attentes et la satisfaction sont indispensables à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, tandis que l'investissement personnel en temps et en argent constitue une question centrale. Le rôle et l'engagement des différents acteurs du marché de l'éducation et de la formation (sociétés commerciales, ONG, organismes professionnels, autorités locales, États et, bien sûr, particuliers) doivent également être précisés.

Enfin, avec l'avènement d'un marché de l'éducation et de la formation, il est nécessaire de recueillir des informations sur les fournisseurs et les aspects économiques de l'enseignement/la formation, sur les coûts et sur la disponibilité de l'offre. Après plusieurs décennies de grande stabilité, les systèmes d'éducation et de formation sont depuis peu soumis à des mutations radicales. Pour être efficace, l'élaboration de la politique exige que l'on surveille, voire que l'on anticipe ces évolutions.

Les statistiques sur l'éducation et la formation semblent présenter des éléments communs, dans leurs aspects non formels et informels, avec les statistiques sur l'utilisation du temps, les statistiques culturelles (des progrès ont été marqués récemment dans ce domaine par la DG EAC et Eurostat en coopération avec l'UNESCO), les statistiques sur le tourisme et l'audiovisuel, sur la société de l'information et les investissements immatériels dans les statistiques structurelles sur les entreprises. Elles permettent de compléter les sources directes concernant l'éducation et la formation tout au long de la vie et exigent, pour être exploitées au mieux, des approches harmonisées et spécifiques.

Concrètement, les principaux thèmes du mémorandum sur l'éducation et la formation tout au long de la vie suscitent les commentaires suivants:

3.1. De nouvelles compétences pour tous

Les systèmes d'éducation et de formation doivent fournir à chacun les compétences de base nécessaires dans le cadre de l'économie de la connaissance. Ces compétences doivent être mises à jour en permanence et nombre de personnes devront pouvoir y accéder en dehors du système éducatif. Tous les efforts devraient ensuite être consentis pour évaluer ces compétences de manière acceptable et comparable, en s'appuyant sur l'expérience acquise au moyen des méthodes d'évaluation directe existantes. Le cas échéant, des données sur les niveaux de compétences de base (par exemple, en langues étrangères et en TIC) pourraient être recueillies au travers d'enquêtes auprès des ménages.

La capacité du système éducatif formel à garantir l'accès universel aux compétences de base et le développement d'une culture de l'apprentissage est une question qui devrait être approfondie sous l'angle de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Le système normal (classique) qui consiste à charger des enseignants travaillant pour des établissements de dispenser un enseignement à des étudiants inscrits dans des programmes particuliers, aboutissant à des qualifications/diplômes, qu'ils achèvent dans un délai donné, devrait être adapté de manière à intégrer des programmes modulaires, des cursus d'études et de qualifications non séquentiels, l'enseignement ouvert et à distance et les programmes d'auto-apprentissage. Il faudrait distinguer l'éducation des enfants en âge pré-scolaire de la garde d'enfants en bas âge et en examiner spécifiquement la portée et le contenu. Les données contextuelles sur les structures et les dispositions en matière d'organisation et de programmes sont essentielles si l'on souhaite placer la moindre donnée statistique concernant le système formel dans son contexte et lui conférer ainsi un intérêt pratique.

Des sources existantes collectent déjà des données sur l'éducation non formelle auprès de personnes et d'entreprises organisant des formations pour leurs salariés. Il faudrait néanmoins élaborer des classifications spécifiques des activités d'apprentissage non formelles et informelles ou, si elles existent déjà, les améliorer pour qu'elles puissent être utilisées dans les enquêtes par sondage auprès des ménages, les enquêtes sur l'utilisation du temps, etc.

Des données sur la motivation et les comportements individuels pourraient également être collectées au travers d'enquêtes auprès des ménages, tandis que l'engagement et les comportements d'autres acteurs tels que les entreprises, les ONG, etc. devraient être évalués au moyen d'enquêtes spécifiques.

3.2. Un investissement accru dans les ressources humaines

Afin de recueillir davantage d'informations sur les investissements, en temps et en argent, dans l'éducation et la formation tout au long de la vie, les points suivants devraient également être abordés:

- la collecte de données harmonisées sur l'investissement des personnes en termes de temps (par exemple, au moyen de l'enquête budget-temps); ces données doivent être associées à des données contextuelles sur l'organisation du travail, les services de garde d'enfants, etc., afin d'évaluer les obstacles à l'apprentissage en termes de temps disponible;
- l'établissement de données harmonisées sur la consommation des ménages/le coût des services et des produits éducatifs au travers d'enquêtes sur le budget des ménages;
- modifier la manière dont les dépenses publiques en matière d'éducation sont traitées dans les comptes du secteur public (elles devraient être considérées comme des capitaux et non

comme des dépenses courantes); établir des comptes satellites sur l'éducation couvrant plus que les dépenses en matière d'enseignement formel; inclure dans l'analyse les dépenses en matière d'infrastructures d'éducation et de formation tout au long de la vie (par exemple les réseaux de communication et les centres d'acquisition des connaissances);

- l'investissement des entreprises dans la formation (enquête structurelle sur les entreprises, enquête sur le coût de la main-d'œuvre); l'investissement dans le développement des ressources humaines devrait être considéré comme un investissement immatériel et être traité, également dans les statistiques, sur un pied d'égalité avec l'investissement de capitaux;
- améliorer la couverture de l'éducation en tant qu'activité économique dans les statistiques sur les entreprises et la société de l'information afin d'évaluer l'offre de services et de produits éducatifs ainsi que leur valeur marchande (développement de contenu, services d'orientation, production de matériel pédagogique, etc.).

3.3. L'innovation dans l'enseignement et l'apprentissage

Lorsque les définitions appropriées auront été établies, des informations pourront être collectées sur le nombre de bénévoles et de salariés dans le domaine de l'éducation et de la formation (au niveau formel, non formel et informel). Des données contextuelles sur le niveau de qualifications et de compétences exigé de la part des acteurs éducatifs peuvent être utilisées pour l'analyse, l'objectif à long terme étant toujours de mesurer le niveau de compétences nécessaire, une fois celles-ci définies.

3.4. La visibilité et la reconnaissance de l'apprentissage

Les résultats d'initiatives communautaires telles que le système ECTS, le Forum pour la transparence des qualifications professionnelles du CEDEFOP ou le test automatique d'évaluation peuvent, à long terme, contribuer à l'établissement d'une typologie des qualifications (formelles ou non) qui pourrait être utilisée pour évaluer toutes les connaissances validées existant dans la société. Des initiatives comme Europass, qui visent à assurer la reconnaissance de la formation entre les États membres, peuvent ouvrir d'autres perspectives de collecte de données. D'autres initiatives, à l'instar du permis de conduire informatique européen (ECDL), pourraient également apporter des informations de premier ordre.

3.5. Une nouvelle conception de l'orientation

Les données contextuelles sur les dispositions en matière d'orientation à différents niveaux géographiques pourraient être précisées en demandant aux intéressés s'ils connaissent les possibilités qui leur sont offertes et s'ils sont satisfaits du service proposé. Une typologie des services d'orientation pédagogique pourrait être établie dans le cadre de la création d'une classification des services et activités d'éducation et de formation. Pour être efficaces, les collectes de données dans ce domaine devraient porter non seulement sur les bénéficiaires, mais aussi sur les centres d'orientation.

3.6. Rapprocher l'éducation et la formation du foyer

Les informations sur l'éducation et la formation doivent être fournies à un niveau géographique aussi proche que possible du niveau d'intervention qui est généralement l'échelon local. Certaines sources actuelles, comme l'EFT et la CVTS, fournissent quelques données au niveau régional. Le principal inconvénient est le coût induit par l'extension des

échantillons pour en assurer la représentativité. Dans des pays comme l'Italie, où la composante régionale est très forte, des efforts statistiques supplémentaires sont déployés pour répondre à ce type de besoins. Dans un avenir prévisible, les statistiques sur l'éducation au niveau régional seront collectées sur une base *ad hoc*.

4. L'AVENIR

Il faudrait compléter/enrichir les informations s'appuyant sur les systèmes par des données axées sur les apprenants qui tiennent davantage compte des besoins en éducation et en formation formelles, non formelles et informelles (intentionnelles). Afin de combler la plupart des lacunes relevées dans les précédents paragraphes, à l'exception de l'éducation de la petite enfance et de certains aspects de l'investissement de tous les acteurs dans l'éducation, il semble que la meilleure solution consiste à réaliser une enquête spécialement consacrée à l'éducation et à la formation des adultes. Cette enquête porterait notamment sur:

la **participation** (fréquence), le **temps** consacré à l'éducation et à la formation (volume), la **nature** de l'éducation et de la formation (par objectif/but), la **source d'aide financière** (publique, employeur, personnelle), les **avantages** perçus (en termes d'emploi, à l'égard de la société, d'un point de vue personnel), la **demande** perçue (besoins et intérêts), les **motifs** perçus (en termes d'emploi, à l'égard de la société, d'un point de vue personnel), les **obstacles** perçus à la participation, la transparence de l'offre en matière d'apprentissage (**information et conseil**), l'auto-évaluation de la **culture numérique**, l'auto-évaluation de la **connaissance de langues étrangères**.

Les variables générales seraient notamment, s'agissant des personnes: l'âge, le sexe, le niveau d'études, le domaine d'éducation et de formation, la situation sur le marché du travail/en matière d'emploi, l'emploi actuel ou le dernier en date, la nationalité/citoyenneté/résidence principale, les revenus et le secteur de la NACE, la taille de l'entreprise pour les salariés.

La mise en œuvre de cette approche requiert quelques outils méthodologiques: une classification spécifique des activités d'apprentissage (qui devrait notamment tenir compte des classifications existantes des domaines d'éducation et de formation^{xvi}, des classifications des activités économiques modifiées de manière à couvrir les biens et services éducatifs^{xvii}, des classifications concernant l'éducation destinées à être utilisées dans les enquêtes budget-temps et de la classification de l'offre de formation établie dans le cadre d'un projet Leonardo I^{xviii}); une typologie des obstacles à l'apprentissage et une typologie des résultats escomptés (en termes d'emploi, à l'égard de la société, d'un point de vue personnel).

La structure idéale pour cette enquête, bien que la mise en œuvre serait des plus complexes, consisterait à la concevoir comme une chaîne dont les modules seraient liés les uns aux autres et pourraient être développés progressivement comme des modules spéciaux ou normaux qui feraient partie intégrante d'enquêtes existantes appropriées. Le module spécial sur l'éducation et la formation tout au long de la vie de l'EFT 2003, qui sera le premier maillon de la chaîne, permettra d'établir les méthodes et les nomenclatures nécessaires et d'éprouver quelques notions. Il faudrait également envisager d'inclure des modules de statistiques culturelles (actuellement élaborés par Eurostat en collaboration avec la DG EAC, l'UNESCO et les États membres), de produits audiovisuels éducatifs, de loisirs/tourisme, etc. L'Eurobaromètre pourrait également constituer une source utile et appropriée, notamment en ce qui concerne l'auto-évaluation de l'efficacité de l'éducation et de la formation.

Cette approche devrait permettre d'étudier différents groupes de population (personnes défavorisées sur le plan éducatif et social, jeunes, etc.), mais si des informations supplémentaires sont nécessaires sur des catégories ou des cas particuliers, la méthodologie élaborée dans le contexte général de l'éducation et de la formation tout au long de la vie pourrait éventuellement jeter les bases de comparaisons plus vastes.

En outre, les structures administratives qui seront instaurées pour mettre en œuvre la stratégie de l'Union européenne en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie devraient déjà intégrer une structure statistique dès leur conception, ce qui permettrait de collecter les données à la source.

5. CONCLUSIONS

Bien que des données statistiques soient déjà disponibles sur l'éducation et la formation tout au long de la vie, il reste des lacunes considérables mises en lumière à chaque étape de l'élaboration d'une politique concrète. L'éducation et la formation tout au long de la vie est une vaste notion dont l'étude requiert une identification claire des thèmes à explorer en priorité. Nous devrions également reconnaître que certains de ses aspects ne sont pas mesurables. Il faut compléter les données statistiques par des données contextuelles de manière à approfondir notre compréhension du phénomène et à établir un lien entre, d'une part, les données concernant le processus d'apprentissage et ses résultats et, d'autre part, les meilleures politiques. Il importe de parvenir à un consensus sur les priorités en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie et d'examiner leur mise en œuvre en termes de besoins statistiques. La task force chargée de mesurer l'apprentissage tout au long de la vie joue un rôle majeur dans cet exercice. Une fois ce processus lancé, des références peuvent être établies afin d'évaluer les progrès marqués vers des objectifs clairement définis.

Le but devrait être de ménager les intérêts et les besoins des différentes parties associées à la mise en œuvre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie de manière à aboutir à une représentation et un suivi appropriés d'une réalité que l'on peut indéniablement qualifier de complexe.

ⁱ référence à l'article

ⁱⁱ Le SSE est un réseau regroupant tous les organismes publics qui, aux différents échelons (régional, national et communautaire), sont responsables de la collecte, du traitement et de la diffusion des informations statistiques nécessaires à la vie économique et sociale de la Communauté. La section "éducation" du SSE regroupe non seulement les quinze États membres de l'UE, mais aussi les autres pays de l'AELE, les pays candidats d'Europe centrale et orientale ainsi que les pays du sud-est de l'Europe. Au niveau communautaire, le cœur du système statistique européen est Eurostat, l'Office statistique des Communautés européennes.

ⁱⁱⁱ Les conclusions de la réunion extraordinaire tenue par le Conseil européen les 23 et 24 mars 2000 à Lisbonne appellent (paragraphe 36) à l'élaboration de rapports de synthèse sur la base d'indicateurs structurels.

^{iv} Chaque année, la Commission établit un rapport sur les progrès réalisés en matière de lignes directrices pour l'emploi sur la base des rapports nationaux. Le rapport conjoint sur l'emploi 2000 et les lignes directrices pour l'emploi en 2001 mentionnent expressément la nécessité d'établir des indicateurs, notamment en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie.

^v COM (2000) 318 final « e-Learning - Penser l'éducation de demain »

^{vi} Le nouveau "rapport européen sur la qualité de l'éducation scolaire", demandé par les ministres de 26 pays européens à Prague en 1998, présente seize indicateurs de qualité relatifs à l'éducation scolaire de 26 pays européens. Ce rapport doit jeter les bases de discussions afin de faciliter l'évaluation nationale des normes éducatives de toute l'Europe. Il peut être consulté à l'adresse suivante:

<http://europa.eu.int/comm/education/indic/rapinfr.pdf>

^{vii} Collecte annuelle UNESCO-OCDE-Eurostat de données statistiques sur les étudiants, les enseignants, les diplômés, les dépenses, essentiellement axée sur le système éducatif classique.

^{viii} Collecte annuelle de données statistiques et contextuelles sur la formation et l'enseignement professionnels initiaux réalisée par Eurostat. Elle inclut des données sur la formation des apprentis, les dispositions financières et les programmes à vocation professionnelle.

^{ix} L'enquête communautaire sur les forces de travail est une enquête trimestrielle harmonisée réalisée par sondage qui porte sur la situation de la main-d'œuvre en Europe. C'est l'un des principaux moyens de mesurer la participation de la population adulte (15 ans et plus) à l'éducation et à la formation ainsi que leur niveau d'étude. Les questions relatives à la participation à l'éducation ont été récemment mises à jour.

^x Le panel communautaire des ménages est une enquête annuelle qui collecte des données auprès du même groupe de personnes (c'est-à-dire le panel), ce qui permet une analyse longitudinale de leurs caractéristiques. Le principal problème est que l'échantillon est très restreint, de sorte qu'un grand nombre de données sur l'éducation, le comportement et la situation sociale ne peuvent être combinées pour atteindre un niveau de détail très important.

^{xi} L'enquête sur la formation professionnelle continue dans les entreprises (CVTS) est une enquête *ad hoc* d'Eurostat qui a été menée à deux reprises (en 1994 et en 2000). Elle collecte des informations auprès des entreprises sur les formations qu'elles proposent à leur salariés.

^{xii} L'enquête sur le budget des ménages est une enquête annuelle d'Eurostat. Le niveau de détail des dépenses en matière d'éducation ne permet pas une analyse circonstanciée des résultats.

^{xiii} L'enquête internationale sur l'éducation des adultes (IALS) a été menée entre 1994 et 1998 au moins une fois dans un certain nombre de pays. Des données ont été publiées par Statistique Canada et par l'OCDE.

^{xiv} La troisième étude internationale sur les mathématiques et les sciences (TIMSS) était une enquête menée dans des écoles par l'Association internationale pour l'évaluation du rendement scolaire (IEA) dans (à compléter). Une nouvelle étude de ce type est en préparation.

^{xv} Le programme d'évaluation internationale des étudiants (PISA) est organisé pour la première fois en 2000. Il s'agit d'une étude menée par l'OCDE auprès d'établissements scolaires qui sera renouvelée en 2003 et en 2006. Tous les États membres de l'UE participent à ce programme en 2000.

^{xvi} Classification fondée sur la CITE 97 et établie conjointement par Eurostat, l'OCDE et l'UNESCO.

^{xvii} NACE/CPA

^{xviii} La classification de l'offre de formation a été achevée en 1999 dans le cadre du programme Leonardo da Vinci. Elle peut être consultée à l'adresse suivante:

<http://europa.eu.int/comm/education/leonardo/leonardoold/stat/trainingstatis/areas/area6.html>