



COMMISSION EUROPÉENNE

Direction générale de l'Éducation et de la Culture
Direction générale de l'Emploi et des Affaires sociales

Communication de la Commission

RÉALISER UN ESPACE EUROPÉEN DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Novembre 2001



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 21.11.01
COM(2001) 678 final

COMMUNICATION DE LA COMMISSION

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

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

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

| | |
|--|----|
| RÉSUMÉ..... | 3 |
| 1. Introduction | 7 |
| 1.1. Contexte..... | 7 |
| 1.2. La consultation à l'échelle européenne..... | 9 |
| 1.3. Un espace européen de l'éducation et de formation tout au long de la vie..... | 9 |
| 1.4. Qu'entend-on par éducation et formation tout au long de la vie ?..... | 10 |
| 1.5. Structure du document..... | 11 |
| 2. Des stratégies cohérentes et globales en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie | 11 |
| 3. Actions prioritaires | 18 |
| 3.1. Valoriser l'éducation et la formation | 18 |
| 3.2. Information, orientation et conseil | 20 |
| 3.3. Investir du temps et de l'argent dans l'éducation et la formation..... | 22 |
| 3.4. Rapprocher les offres d'éducation et de formation des apprenants | 24 |
| 3.5. Compétences de base..... | 26 |
| 3.6. Pédagogies novatrices | 28 |
| 4. Faire avancer l'éducation et la formation tout au long de la vie..... | 30 |
| 4.1. Un cadre pour l'éducation et la formation tout au long de la vie..... | 30 |
| 4.2. Capitaliser sur l'acquis au niveau européen..... | 31 |
| 4.3. Indicateurs | 32 |
| 4.4. Maintenir l'élan..... | 33 |
| 5. Prochaines étapes | 35 |

Annexes

Annexe 1 – Propositions en matière de recherche et d'évaluation (d'ici la fin de 2003)

Annexe 2 – Glossaire

RÉSUMÉ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

mécanismes sont proposés pour le contrôle, l'évaluation et le suivi de la qualité, et ce afin de rechercher l'excellence de manière constante.

Actions prioritaires

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

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

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

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

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

Tous les acteurs sont invités à collaborer afin de faire progresser l'éducation et la formation tout au long de la vie: la Commission et les autres institutions européennes, les Etats membres, les pays de l'EEE et les pays candidats, les partenaires sociaux, les ONG et les organisations internationales (par ex. le Conseil de l'Europe, l'OCDE et l'UNESCO). La mise en œuvre se fera par le biais de processus, de programmes et

d'instruments existants dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Ce cadre favorisera les échanges de bonnes pratiques et d'expériences, et donc l'identification d'idées, de priorités et de problèmes communs. Pour faciliter cette collaboration, la Commission élaborera une base de données rassemblant les bonnes pratiques, les informations et les expériences en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie, et ce à tous les niveaux.

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

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

1. INTRODUCTION

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

1.1. Contexte

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

En revanche, la société de la connaissance est associée à des risques et à des incertitudes considérables, dans la mesure où elle pourrait renforcer les inégalités et l'exclusion sociale. Les inégalités trouvent leurs racines dès les premières années de l'existence, l'éducation initiale jouant ici un rôle déterminant. En 2000, seuls 60,3 % des personnes de 25 à 64 ans dans l'Union européenne ont atteint au moins le niveau d'enseignement secondaire supérieur¹. Si les disparités sensibles entre les Etats membres s'estompent grâce à l'amélioration du degré de scolarisation des nouvelles cohortes de jeunes gens, près de 150 millions d'individus ne possèdent pas ce niveau d'éducation de base et se trouvent ainsi en face d'un risque de marginalisation plus élevé.

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

En termes économiques, la capacité d'insertion professionnelle et la capacité d'adaptation des citoyens sont cruciales pour permettre à l'Europe de tenir son

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

L'éducation et la formation tout au long de la vie ne se réduisent toutefois pas à des aspects économiques. Elles favorisent également la réalisation des objectifs et des ambitions des pays européens, visant à promouvoir l'inclusion, la tolérance et la démocratie. Elles portent en elles la promesse d'une Europe offrant à ses citoyens l'opportunité et la capacité de réaliser leurs ambitions et de participer à la construction d'une société meilleure. En effet, un récent rapport de l'OCDE indique que l'éducation et la formation et l'investissement dans le capital humain ne se traduisent pas seulement en termes d'augmentation du PNB mais aussi en termes d'amélioration de la participation civique et du bien-être perçu et de baisse de la criminalité².

Des niveaux plus élevés d'éducation et de formation continue, à condition d'être accessibles à tous, participent de manière significative à la réduction des inégalités et à la prévention de la marginalisation. Néanmoins, on peut se poser la question de savoir si les systèmes d'éducation et de formation traditionnels sont à même de répondre aux évolutions décrites ci-dessus. Les données relatives à la participation soulignent l'ampleur du défi. Bien que l'enquête sur les forces de travail ne couvre pas toutes les tranches d'âge et tous les types d'apprentissage, ses résultats n'en sont pas moins significatifs: seuls 8% des 25-64 ans participent à l'éducation et à la formation dans l'Union européenne en 2000. Nous sommes donc loin de l'idéal d'éducation et de formation tout au long de la vie pour tous³. Dans ce contexte, les politiques d'éducation et de formation doivent, à travers l'Europe, être envisagées sous un jour radicalement nouveau dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Alors que les politiques traditionnelles ont eu tendance à trop insister sur les dispositifs institutionnels, l'éducation et la formation tout au long de la vie se concentrent sur les personnes et sur les projets collectifs visant à créer une société meilleure. L'éducation et la formation tout au long de la vie tiennent compte de l'ensemble de l'offre et de la demande en matière d'éducation et de formation. Elles prennent en compte les connaissances et les compétences acquises dans toutes les sphères de la vie, qui s'avèrent donc utiles pour faire face à la société moderne. Il convient d'investir de manière plus intensive, plus efficace et plus équitable afin de mettre en œuvre de manière effective l'éducation et la formation tout au long de la vie dans l'Union européenne, particulièrement compte tenu du fait que peu d'Etats membres ont des taux globaux d'investissement équivalents à ceux du Canada, de la Corée du Sud, de la Norvège et des Etats Unis⁴.

C'est pourquoi le Conseil européen de Feira de juin 2000 a invité "les Etats membres, le Conseil et la Commission [...], dans leurs sphères de compétence respectives, à définir des stratégies cohérentes et des mesures pratiques pour rendre l'éducation et la

formation tout au long de la vie accessibles à tous"⁵. La présente Communication répond à ce mandat.

1.2. La consultation à l'échelle européenne

En novembre 2000, sur la base des conclusions de l'Année Européenne de l'Education et la Formation de 1996⁶ et des expériences menées aux niveaux européen et national, la Commission européenne a présenté un Mémoire sur l'éducation et la formation tout au long de la vie. Ce dernier a servi de base à une consultation à l'échelle européenne, organisée aussi près des citoyens que possible, conformément à l'objectif de la Commission de réformer la gouvernance européenne. Les Etats membres, les pays de l'EEE ainsi que les pays candidats ont procédé à une large consultation associant l'ensemble des acteurs concernés et les organismes nationaux intéressés. Les pays candidats ont été pleinement associés et ont contribué de manière significative au processus de consultation. Ils continueront de contribuer au développement de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

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

En tout, quelque 3000 contributions individuelles ont été envoyées à la Commission, aux Etats membres, aux pays de l'EEE, aux pays candidats, aux Institutions européennes, aux organisations représentant la société civile et aux partenaires sociaux. Quelque 12000 personnes ont participé à des réunions et conférences organisées dans le cadre de ce processus⁷. Les résultats de cette consultation à grande échelle constituent par conséquent une base solide pour la présente Communication.

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

La consultation a souligné que la coopération et la coordination au niveau européen sont essentielles dans ce domaine. Celles-ci sont déjà en place au travers de processus, de stratégies et de programmes à la fois distincts et complémentaires. Chacune de ces initiatives aborde le thème de l'éducation et la formation tout au long de la vie sous un angle spécifique. A la demande du Conseil européen de Lisbonne, le conseil "Education" a adopté un rapport sur les objectifs concrets des systèmes d'éducation et de formation⁸. La Commission a ensuite adopté un projet de programme de travail détaillé concernant le suivi du rapport sur les objectifs⁹ qui constitue une base pour le rapport conjoint que la Commission et le Conseil devront présenter au Conseil européen de Barcelone conformément aux conclusions du Conseil européen de Stockholm¹⁰. La Stratégie Européenne pour l'Emploi¹¹ comporte un objectif horizontal relatif à l'éducation et à la formation tout au long de la vie et des lignes directrices spécifiques qui mettent l'accent sur les aspects de l'éducation et de la formation tout au long de la vie liés à l'emploi et au marché de travail. L'agenda social européen¹² vise à réduire les inégalités et à favoriser la cohésion sociale, y compris au travers de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Le plan d'action sur les compétences et la mobilité¹³ veillera à ce que les marchés européens du travail soient ouverts et accessibles à tous d'ici à 2005. L'initiative e.Learning¹⁴, qui fait partie du

Plan d'Action e.Europe, cherche à développer une culture numérique et à promouvoir une utilisation plus étendue des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans l'éducation et la formation. Enfin, le Livre blanc sur la jeunesse établit un cadre communautaire de coopération en matière de politique de la jeunesse, principalement axé sur la participation des jeunes, l'éducation, l'emploi et l'inclusion sociale.

Bien que ces différents volets comportent des spécificités et des objectifs propres, ils contribuent, pris tous ensemble, à la création d'un espace européen d'éducation et de formation tout au long de la vie. Dans ce but, l'éducation et la formation seront rassemblées dans un cadre d'éducation et de formation tout au long de la vie, et ce en synergie avec les éléments pertinents des autres processus, stratégies et plans. Notamment, afin d'atteindre l'objectif fixé à Lisbonne de réaliser une société de la connaissance, l'espace européen d'éducation et de formation tout au long de la vie sera étroitement lié à l'espace européen de la recherche, notamment dans le cadre de la Communication sur la stratégie en faveur de la mobilité dans ce domaine¹⁵. Un élément important de la stratégie pour le développement du capital humain pourrait consister à promouvoir des réseaux transeuropéens de la connaissance et de la science.

Un espace européen d'éducation et de formation tout au long de la vie doit viser, d'une part, à responsabiliser les citoyens pour leur permettre de faire face aux défis de la société de la connaissance et de passer librement d'un environnement d'apprentissage, d'un emploi, d'une région ou d'un pays à un autre afin de poursuivre leur éducation et, d'autre part, à permettre à l'Union européenne et aux pays candidats d'atteindre leurs objectifs en termes de prospérité, d'inclusion, de tolérance et de démocratie. Concrètement, cela signifie que les Etats membres doivent élaborer et mettre en œuvre des stratégies cohérentes et globales pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, ce qui requiert des actions concertées au niveau européen, définies conformément aux priorités fixées. Ces actions devraient à la fois soutenir et apporter une valeur ajoutée aux efforts des Etats membres.

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

Le Mémoire sur l'éducation et la formation tout au long de la vie fait référence à la définition de l'éducation et de la formation tout au long de la vie dans le contexte de la Stratégie Européenne pour l'Emploi comme point de départ du débat organisé à l'occasion de la consultation¹⁶.

Les participants à la consultation ont particulièrement soutenu l'idée que l'éducation et la formation tout au long de la vie devaient englober tous les types et toutes les phases d'apprentissage, du préscolaire à l'après-retraite. Des réserves ont cependant été émises concernant l'accent trop important mis dans la définition sur l'emploi et le marché du travail. En effet, en ce qui concerne la définition des objectifs de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, un grand nombre de réponses se sont faites l'écho du Mémoire, tout en se référant également à certains aspects plus larges tels que les dimensions spirituelle et culturelle de l'apprentissage. De manière générale, l'on peut assumer qu'un consensus a été atteint concernant les quatre objectifs généraux suivants, qui se renforcent mutuellement: l'épanouissement personnel, la citoyenneté active, l'inclusion sociale et la capacité d'insertion professionnelle/l'adaptabilité. Le fait que l'éducation et la formation tout au long de la

vie visent ce large éventail d'objectifs se reflète dans la définition élargie donnée ci-dessous. Toutes les références à l'éducation et à la formation tout au long de la vie dans le présent document doivent être comprises au sens de cette définition.

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

Cette définition élargie insiste également sur les différents types d'apprentissage, qu'il soit formel, non formel ou informel¹⁷.

La consultation a également donné lieu à un large débat concernant les principes fondamentaux sous-tendant l'éducation et la formation tout au long de la vie. L'une des principales caractéristiques de l'apprentissage formel, non formel et informel est la place centrale de l'apprenant. L'égalité des chances, tant en termes d'intégration de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes que d'accès réel à l'éducation et à la formation pour tous et sans discrimination, est un point crucial, notamment en raison de l'impact que peuvent avoir les connaissances et les compétences sur les opportunités s'offrant aux citoyens au cours de leur existence. Les réponses à la consultation ont également souligné l'importance de la qualité et de la pertinence. En effet, investir du temps et de l'argent dans l'éducation et la formation ne peut s'avérer totalement rentable sans d'excellentes conditions d'apprentissage et sans une stratégie politique sous-jacente et des systèmes de haute qualité. Ces principes reflètent dans une large mesure les points énoncés dans les conclusions du Conseil à la suite de l'Année européenne de l'éducation et de la formation tout au long de la vie 1996 et dans l'édition 2001 de l'analyse des politiques d'éducation de l'OCDE¹⁸. Ils sont à la base du concept d'éducation et de formation tout au long de la vie et façonnent leur mise en œuvre.

1.5. Structure du document

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

2. DES STRATEGIES COHERENTES ET GLOBALES EN MATIERE D'EDUCATION ET DE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

A la suite du Conseil européen de Feira et dans le contexte de la Stratégie Européenne pour l'Emploi, les Etats membres ont convenu d'élaborer et de mettre en œuvre au niveau national des stratégies cohérentes et globales en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie. Bien que ces stratégies soient déjà en place dans la moitié des Etats membres, leur mise en œuvre demeure peu avancée; dans les Etats membres qui ne possèdent pas de stratégie globale, les mesures ont tendance à

manquer de coordination¹⁹. La présente section énonce les composantes essentielles à l'élaboration et à la mise en œuvre de telles stratégies. Cette analyse a été effectuée à la lumière des réponses à la consultation lancée par le Mémoire et des plans d'action nationaux des Etats membres en matière d'emploi et d'inclusion sociale, ainsi que sur la base d'autres contributions. Ces composantes ont été déterminées en tenant compte des quatre objectifs que sont la citoyenneté active, l'épanouissement personnel, la capacité d'insertion professionnelle et l'inclusion sociale, et des principes sous-tendant l'éducation et la formation tout au long de la vie énoncés à la section 1.4.

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

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

Partage des rôles et des responsabilités

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

Les autorités publiques sont responsables de la mise à disposition des ressources nécessaires afin de garantir l'accès de tous les citoyens à l'enseignement et la formation obligatoires, ainsi que l'acquisition des compétences de base après l'enseignement obligatoire. Elles doivent aussi s'assurer que les possibilités d'enseignement pré-scolaire et d'apprentissage pour les adultes soient disponibles. De plus, elles doivent être en charge du développement et de la mise en œuvre des stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie à tous les niveaux. Ceci inclut la garantie du droit des citoyens d'avoir accès aux possibilités d'éducation et de formation afin d'acquérir et de mettre à jour ses connaissances et ses compétences tout

au long de la vie (comme précisé dans le Préambule du Traité d'Amsterdam), en collaboration avec les services d'orientation. Les autorités publiques sont également responsables de la mise en œuvre des mesures actives du marché du travail en faveur des chômeurs et la promotion de l'apprentissage pour tous, tant sur le marché du travail qu'en dehors.

Les employeurs sont principalement responsables du développement des compétences de leurs travailleurs et assument de plus en plus des responsabilités sociales plus larges²⁰, par exemple lorsqu'ils ouvrent leurs opportunités et leurs ressources de formation à un plus grand public. Les organisations syndicales fournissent de manière croissante des services d'éducation et de formation auprès de leurs membres, et participent aux activités visant à encourager l'apprentissage parmi les membres et les non-membres. Les partenaires sociaux mènent un dialogue social à tous les niveaux; ils négocient et mettent en œuvre des accords concernant l'éducation et la formation sur le lieu du travail. Tous les prestataires de services d'éducation et de formation sont responsables de la qualité et de la pertinence de leurs offres d'éducation et de formation, ainsi que de leur cohérence avec l'offre globale. Les groupements bénévoles et locaux sont à même de proposer des offres ciblées d'éducation et de formation, de promouvoir l'apprentissage auprès des apprenants (potentiels) et de formuler les besoins et les intérêts des apprenants. Tous les acteurs sont responsables de coopérer dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie (comme l'explique l'élément ci-dessous concernant le travail en partenariat) et d'encourager les individus à prendre en charge leur propre apprentissage.

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

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

Le partenariat permet de partager les avantages, mais aussi la responsabilité de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Des actions communes ou coordonnées, fondées sur l'expérience, le savoir-faire et les ressources de chacun, s'avèrent souvent le moyen le plus adapté et le plus efficace de réagir à différentes situations. Les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie doivent rassembler tous les acteurs concernés et être soutenues par eux²¹:

- les gouvernements devraient non seulement encourager l'établissement de partenariats à tous les niveaux (national, régional et local), mais également montrer la voie à suivre en assurant la coordination et la cohérence des politiques entre les différents ministères;
- les partenariats au niveau local sont essentiels au bon fonctionnement des stratégies 'sur le terrain'. Ceux-ci devraient rassembler les collectivités locales, les écoles, les

universités, d'autres prestataires de services d'éducation et de formation et les services associés tels que les services d'information et d'orientation, les centres de recherche, les entreprises (dans le cadre de leur responsabilité sociale), les ONG actives au niveau local (par exemple les organisations bénévoles et locales), les représentants de certains groupes d'apprenants (potentiels)²² et les acteurs chargés des questions d'égalité entre les femmes et les hommes;

- compte tenu de leur rôle multiple de 'consommateurs', d'investisseurs, de négociateurs et de promoteurs de l'éducation et de la formation, les partenaires sociaux devraient, le cas échéant, également être activement impliqués;
- les efforts visant à réaliser l'éducation et la formation tout au long de la vie doivent être soutenus au niveau européen, y compris par l'échange d'idées, d'expériences et de bonnes pratiques et par des actions visant à créer l'espace européen d'éducation et de formation tout au long de la vie (voir sections 3 et 4).

Mieux connaître la demande d'éducation et de formation

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

- la lecture, l'écriture, le calcul, les TIC et les autres compétences de base²³; celles-ci constituent la base de l'éducation et à la formation continues et devront fréquemment être actualisées au cours de la vie. Les citoyens/groupes ayant perdu contact avec l'éducation et la formation pourraient nécessiter des mesures spécifiques adaptées à leurs besoins et à leurs intérêts;
- prendre en compte l'impact de l'éducation et de la formation tout au long de la vie sur les "médiateurs d'apprentissage"²⁴, tels que les enseignants, les formateurs, les éducateurs pour adultes et les conseillers en orientation. Des stratégies et des partenariats doivent être mis en œuvre afin de prendre en compte leur rôle et de soutenir leur adaptation;
- les besoins des employeurs en général, ainsi que les besoins spécifiques des PME, qui emploient une part importante de la main-d'œuvre européenne, mais qui éprouvent des difficultés à trouver le temps ou l'argent nécessaire à la formation ou à trouver des formations répondant à leurs besoins. Il est important de motiver les employeurs à cet égard;
- comprendre les intérêts des apprenants (potentiels), au travers d'enquêtes, d'évaluations, de retour d'informations sur base d'enquêtes d'orientation et de consultations, des données sur les déséquilibres en termes de participation à l'éducation et à la formation (par exemple, la répartition entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'apprentissage des TIC);
- prendre en compte les implications de la société de la connaissance en termes de besoins des apprenants (nouvelles compétences de base, y compris l'esprit

d'entreprise, science et technologie) et les marchés de l'emploi (par exemple, l'importance de prévoir les besoins en compétences de manière à éviter toute pénurie de main œuvre, le développement des compétences des personnes sur le marché de l'emploi afin de prévenir leur exclusion).

Des ressources nécessaires

Conformément aux conclusions de Lisbonne et à la Stratégie Européenne pour l'Emploi, les niveaux d'investissement doivent être augmentés afin de réaliser la vision qui consiste à rendre l'éducation et la formation tout au long de la vie accessibles à tous, tout en procédant aux changements radicaux nécessaires au niveau de la conception, des systèmes, des structures et du fonctionnement. Ces ressources devraient être réparties de manière efficace et efficiente²⁵. Cela signifie notamment que:

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

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

L'accès à l'apprentissage devrait faire l'objet d'une double approche. D'une part, il convient de rendre les offres existantes plus visibles, flexibles, intégrées et efficaces. D'autre part, de nouveaux processus, produits et environnements d'apprentissage doivent être élaborés²⁶. Les stratégies doivent également couvrir les questions d'égalité des chances (par exemple entre les femmes et les hommes) et de ciblage de groupes spécifiques, afin de garantir un accès réel pour tous aux offres d'éducation et de formation tout au long de la vie, en particulier pour les personnes particulièrement menacées d'exclusion, telles que les personnes disposant de faibles revenus, les personnes handicapées, les minorités ethniques et les immigrés, les jeunes en situation

d'échec scolaire, les parents célibataires, les chômeurs, les parents revenant sur le marché de l'emploi, les travailleurs ayant un faible niveau d'éducation et de formation, les personnes en dehors du marché de l'emploi, les citoyens âgés (y compris les travailleurs âgés) et les anciens délinquants. On ne doit pas ici seulement viser les individus dans les zones urbaines défavorisées mais aussi ceux dans les zones rurales qui pourraient avoir des besoins spécifiques en termes d'éducation et de formation. Les principaux éléments sont les suivants:

- supprimer les obstacles sociaux, géographiques, psychologiques et autres, par exemple en favorisant les TIC, la formation sur le lieu de travail et les centres locaux d'acquisition de connaissances, de manière à ce que les apprenants puissent apprendre au moment, au rythme et dans un lieu leur permettant de concilier leurs autres obligations;
- dans le cadre de l'apprentissage formel, revoir les critères d'entrée, de progression et de reconnaissance en tenant compte de l'apprentissage non formel et informel;
- compléter les dispositions générales par des mesures ciblées, notamment en ce qui concerne les compétences de base, visant à répondre aux besoins individuels spécifiques ; assurer la disponibilité de dispositions spécifiques visant à répondre à toute demande non satisfaite, par exemple en encourageant les établissements d'enseignement supérieur à travailler avec les personnes menacées d'exclusion;
- les partenaires sociaux devraient collaborer entre eux, ainsi qu'avec d'autres acteurs, afin de garantir que l'amélioration de la flexibilité dans l'organisation du travail s'accompagne d'investissements adéquats des employeurs en faveur de leurs travailleurs, élément essentiel lié à la qualité du travail²⁷;
- reconnaître les services d'information et d'orientation comme une interface essentielle entre l'offre et la demande d'éducation et de formation. Ceux-ci contribuent aussi fortement à aider les apprenants à trouver leur place dans des systèmes d'apprentissage de plus en plus complexes.

Créer une culture de l'apprentissage

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

- valoriser et récompenser l'apprentissage, en particulier l'apprentissage non formel et informel dans tous les secteurs, afin d'en reconnaître la valeur intrinsèque. Une telle perspective peut également inciter les personnes les plus éloignées des systèmes d'éducation et de formation à reprendre des études ou une formation;
- encourager une conception plus positive de l'éducation et de la formation et sensibiliser les citoyens aux droits à l'éducation et à la formation et à leurs avantages, au travers d'actions telles que des campagnes médiatiques, , et ce dès le plus jeune âge, dans l'enseignement préscolaire, dans les écoles et dans

l'enseignement supérieur, ainsi que dans les organisations pour la jeunesse et auprès des adultes²⁸;

- exploiter de manière adéquate les financements ciblés, les activités de promotion et les autres instruments permettant d'atteindre les apprenants (potentiels);
- mettre en valeur le rôle des prestataires de services d'information, de conseil et d'orientation collaborant directement avec les organisations bénévoles/locales afin de sensibiliser les citoyens aux avantages personnels, sociaux et économiques de l'éducation et de la formation et d'encourager la diversification des études et les choix de carrière/d'apprentissage non traditionnels;
- encourager les entreprises à devenir des organisations apprenantes, offrant à tous les individus la possibilité d'apprendre et de se développer dans le cadre du travail, et ce dans leur propre intérêt, celui des autres personnes et de l'organisation dans son ensemble, ces efforts devant être mis en exergue et reconnus;
- encourager les prestataires de services publics, les groupements bénévoles et locaux, les employeurs et les organisations syndicales à concevoir et/ou à promouvoir des offres d'éducation et de formation adaptées aux besoins des groupes dont ils défendent les intérêts (par exemple, les personnes handicapées).

Rechercher l'excellence

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

- des objectifs ambitieux, notamment en termes de participation, de niveau des ressources, de maintien du personnel et de résultats de l'éducation et de la formation. Les progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs devraient être suivis au travers d'indicateurs prédéfinis. Les données devraient être ventilées par sexe et selon d'autres facteurs socio-économiques;
- des outils efficaces permettant de garantir la qualité de l'apprentissage formel et non formel (par exemple, des normes et lignes directrices internationales et nationales, des systèmes de contrôle, des prix récompensant le respect des normes de qualité ou des instruments financiers);
- des exercices d'évaluation des stratégies elles-mêmes à la lumière de critères d'exhaustivité et de cohérence, et par rapport aux objectifs nationaux/communs et aux indicateurs convenus²⁹;
- une évaluation/révision régulière des stratégies afin que celles-ci demeurent pertinentes, efficaces et complémentaires au regard des stratégies adoptées à d'autres niveaux.

3. ACTIONS PRIORITAIRES

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

3.1. Valoriser l'éducation et la formation

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

Créer une culture de l'apprentissage demande de déterminer d'une manière cohérente une méthode de valorisation de l'apprentissage formel, non formel et informel³⁰. Pour que les citoyens aient la possibilité de développer et de combiner les connaissances acquises dans les écoles, les universités et les organismes de formation, au travail, pendant leurs loisirs et leurs activités familiales, il faut que toutes les formes d'apprentissage puissent être identifiées, évaluées et reconnues. Une nouvelle approche globale est requise afin de relier entre eux différents contextes et différentes formes d'apprentissage, ainsi que pour faciliter l'accès à des parcours individuels d'éducation et de formation. Toutes les contributions à la consultation ont souligné qu'il était crucial de réaliser des progrès dans ce domaine, notamment en ce qui concerne l'apprentissage non formel et informel, dans le cadre de la création d'un espace européen d'éducation et de formation tout au long de la vie, et ce en se fondant sur le droit existant de libre circulation au sein de l'Union européenne et en concrétisant davantage le concept de citoyenneté.

De nombreux travaux ont déjà été réalisés aux niveaux national et européen afin de faciliter le transfert et la reconnaissance mutuelle des qualifications formelles. Par exemple, le Conseil et le Parlement européen ont adopté une recommandation relative à la mobilité des étudiants, des personnes en formation, des enseignants et des formateurs et les Etats membres ont approuvé un plan d'action³¹. De plus, un ensemble de Directives visant à garantir la reconnaissance des qualifications ont été introduites afin d'assurer l'accès aux professions réglementées dans les différents Etats membres. Ces travaux n'ont cependant pas permis l'établissement d'un cadre global pour le transfert général de qualifications et de compétences, que ce soit entre les niveaux d'éducation et de formation formelles ou d'une institution, d'un secteur ou d'un pays à l'autre. Il est essentiel que les prestataires de services d'éducation et de formation, les employeurs et les partenaires sociaux collaborent à la mise au point d'instruments de valorisation de l'apprentissage, et que toutes les parties concernées, y compris les utilisateurs, jugent les méthodologies et les systèmes proposés valides, fiables et légitimes. D'autres instruments devraient également être introduits afin

d'aider les citoyens (les jeunes comme les adultes) à présenter leurs qualifications et leurs compétences de manière transparente, et ce partout en Europe.

Valoriser les diplômes et les certificats formels

- La Commission, les Etats membres et les partenaires sociaux examineront conjointement le rôle et la nature des normes minimales de qualité à caractère volontaire pour l'éducation et la formation. Le développement de ces normes, associé à une approche reposant sur l'évaluation par les pairs, permettrait d'améliorer la transparence et la cohérence des systèmes nationaux d'éducation et de formation, en créant une base plus solide pour la confiance et la reconnaissance mutuelle des qualifications³².
- La Commission élaborera, pour la fin 2002, un guide et un glossaire concernant les instruments communautaires dans le domaine de la transparence des diplômes et des certificats, afin d'en faciliter l'utilisation et la recherche (par exemple: système européen de transfert d'unités de cours capitalisables, suppléments aux diplômes et aux certificats, Europass, format européen de CV, divers services disponibles sur Internet)³³.
- La Commission propose l'instauration, avant la fin 2001, d'un régime de reconnaissance professionnelle plus uniforme, transparent et flexible dans le domaine des professions réglementées. Les Etats membres devraient, en collaboration avec la Commission, s'assurer que les citoyens ont accès à des informations récentes et pertinentes concernant ces directives et les questions plus générales liées à la reconnaissance. Les réseaux européens possédant des points de contact nationaux en matière de reconnaissance professionnelle, tels que NARIC³⁴ et les CNROP³⁵, devraient jouer un rôle central à cet égard.
- En collaboration avec les Etats membres et les établissements d'enseignement supérieur, la Commission soutiendra activement le "processus de Bologne" dans le domaine de l'enseignement supérieur. L'expérience acquise dans le cadre de ce processus servira de base afin de promouvoir une coopération plus étroite dans d'autres domaines, notamment celui de l'enseignement et de la formation professionnels.
- En collaboration avec les Etats membres, les établissements d'enseignement supérieur, les associations professionnelles et les partenaires sociaux, la Commission soutiendra la création et la mise en œuvre volontaire de diplômes et certificats européens, ainsi que la définition des critères auxquels ces derniers devront satisfaire. Ceci s'applique aux initiatives prises tant dans l'enseignement supérieur que par les entreprises/secteurs.

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

- D'ici à la fin 2002, la Commission lancera un échange systématique d'expériences et de bonnes pratiques dans le domaine de l'identification, de l'évaluation et de la reconnaissance de l'apprentissage non formel. Le Forum européen sur la transparence des qualifications, géré par la Commission et le CEDEFOP, devrait coordonner ce processus, en collaboration étroite avec les Etats membres, les

partenaires sociaux, les organisations non gouvernementales, l'OCDE, le CEDEFOP, Eurydice et la Fondation Européenne pour la Formation.

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

De nouveaux instruments au niveau européen pour soutenir la valorisation de toutes les formes d'apprentissage³⁶

- La Commission développera, d'ici à la fin de 2002, un système de "portefeuille" qui permettra aux citoyens, à tous les stades de l'éducation et de la formation, de rassembler et de présenter leurs qualifications et leurs compétences à tous les stades de l'éducation et de la formation. Ce modèle se fondera sur l'expérience déjà acquise, y compris sur le CV européen - qui consiste en un résumé des qualifications et des compétences - requis par le Conseil européen de Lisbonne.
- En collaboration avec les Etats membres, la Commission mettra au point, d'ici à 2003, un système "modulaire" d'accumulation des qualifications, qui permettra aux citoyens de combiner l'éducation et la formation acquises dans des établissements ou des pays différents. Ce système sera développé à partir du système européen de transfert d'unités de cours capitalisables (ECTS) et de l'Europass³⁷.

3.2. Information, orientation et conseil

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

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

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

- La Commission lancera, d'ici 2002, un site portail Internet consacré aux offres d'apprentissage, qui fournira des informations sur l'éducation et la formation tout au long de la vie dans les Etats membres et les pays candidats. La Commission invite les Etats membres à garantir la disponibilité des bases de données en ligne concernées, qui peuvent être connectées entre elles par le biais du site portail³⁸.
- D'ici à la fin de 2002, la Commission mettra sur pied un Forum Européen sur l'Orientation qui regroupera les représentants de tous les acteurs concernés, afin d'encourager le dialogue, l'échange de bonnes pratiques et l'identification de solutions à des problèmes communs. Sur la base de l'étude sur les services d'orientation actuellement en cours dans les Etats membres et les pays candidats, et en coopération avec l'OCDE, ce Forum devrait aboutir à une définition commune des concepts de base et des principes concernant l'orientation. Il devrait ensuite se concentrer sur des questions spécifiques telles que la qualité de l'offre, l'intérêt/la participation des consommateurs, l'efficacité des outils et des pratiques, la formation des conseillers en orientation et les mesures à mettre en œuvre afin de répondre au mieux aux besoins des groupes menacés d'exclusion. Le Forum entreprendra également une réflexion sur la qualité des services d'orientation, en vue d'élaborer des lignes directrices et des normes de qualité communes, ainsi que des produits.
- La Commission examinera d'ici à 2003 les structures et les réseaux européens existants dans le domaine de l'information, de l'orientation et du conseil (par exemple: Euroguidance, EURES, Eurodesk, Fedora, EQUAL, les centres de

mobilité pour les chercheurs), tant dans le domaine de l'éducation que de la formation, en vue de rassembler les champs d'action et les activités de ces réseaux dans un cadre cohérent et multi-sectoriel d'éducation et de formation tout au long de la vie³⁹.

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

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

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

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

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

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

La Commission invite:

- la Banque européenne d'investissement, dans le cadre de sa politique de promotion du développement du capital humain, à soutenir la mise en œuvre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie ainsi que le décrit la présente Communication, par exemple au travers de financement d'infrastructures destinées aux centres de formation des enseignants et aux centres locaux d'apprentissage, de logiciels et de contenus d'apprentissage multimédia et de programmes de formation conçus par les entreprises⁴¹;
- la Banque européenne pour la reconstruction et le développement et la Banque européenne d'investissement à investir dans le développement de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, par exemple dans les infrastructures et les PME, dans les pays candidats et les pays d'Europe centrale et orientale;
- le Fonds européen d'investissement à déterminer la meilleure manière d'utiliser ses instruments pour favoriser l'émergence de fonds de capital-risque destinés à soutenir le développement du capital humain visant à par exemple à faciliter l'accès des PME à l'éducation et à la formation tout au long de la vie.
- Les Etats membres devraient fixer des objectifs nationaux afin d'augmenter les niveaux globaux d'investissement dans les ressources humaines, conformément aux conclusions du Conseil européen de Lisbonne et aux Lignes Directrices pour l'Emploi. La fixation de tels objectifs devrait se faire de manière transparente et préciser la répartition des ressources. De plus, les Etats membres devraient fixer des objectifs en termes d'augmentation de la participation dans l'éducation et la formation complémentaires⁴² et préciser l'augmentation de la participation qu'ils espèrent atteindre pour chaque sexe, groupe d'âge, niveau d'éducation et groupe cible.
- les Etats membres sont invités à avoir davantage recours au Fonds social européen (FSE) - qui constitue déjà le principal instrument de financement communautaire de l'éducation et de la formation tout au long de la vie - et à l'initiative communautaire EQUAL afin de soutenir la mise en œuvre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, notamment en vue du développement de partenariats et de centres locaux d'apprentissage, et pour soutenir les offres d'éducation et de formation sur le lieu de travail, l'accès aux compétences de base (y compris en offrant une "deuxième chance" aux apprenants) et la formation des enseignants, des formateurs et des autres médiateurs d'apprentissage⁴³.
- la Commission élaborera des indicateurs et d'autres outils permettant de mesurer l'impact des programmes du FSE sur l'éducation et la formation tout au long de la vie et apportera son soutien à l'évaluation de la mise en œuvre des activités liées à l'éducation et à la formation tout au long de la vie financées par le FSE, dans le cadre de l'évaluation à mi-parcours du Fonds, prévue pour la fin 2003.

- les partenaires sociaux sont invités à négocier et à mettre en œuvre des accords à tous les niveaux appropriés afin de moderniser l'organisation du travail en vue d'augmenter les investissements dans l'éducation et la formation tout au long de la vie et de consacrer davantage de temps à l'éducation et à la formation⁴⁴. Par exemple, ils devraient travailler dans le domaine de la reconnaissance de toutes les activités d'apprentissage, y compris l'apprentissage non formel et informel, et l'intégrer dans tous les aspects des politiques et pratiques en matière de ressources humaines au niveau de l'entreprise.

Proposer des incitations et développer les investissements

- La Commission évaluera l'impact de divers types de plans de financement individuels (par exemple les "comptes individuels de formation") sur les niveaux d'investissements et de participation dans l'éducation et la formation ainsi que sur les résultats des actions d'éducation et de formation. Cette évaluation tiendra compte de l'ensemble des travaux effectués par l'OCDE dans ce domaine et un rapport d'évaluation sera présenté d'ici à la fin 2002.
- La Commission proposera qu'une étude concernant les avantages, les coûts et le rendement des investissements en éducation et en formation, sur la base d'études existantes⁴⁵, soit soutenue dans le cadre du 6ème programme-cadre de recherche⁴⁶.
- La Commission présentera, sur la base des informations transmises par les Etats membres, un aperçu des incitations fiscales disponibles pour le financement de l'éducation et de la formation par des particuliers ou des sociétés, et ce en vue de l'identification et de l'adoption de bonnes pratiques.

Assurer un bon rendement et de bons résultats aux investissements

- D'ici à la fin de 2003, la Commission, en collaboration avec les Etats membres, élaborera des lignes directrices et des indicateurs relatifs à la qualité de l'éducation et de la formation tout au long de la vie⁴⁷ et apportera son soutien à la définition de politiques dans les Etats membres par l'échange de bonnes pratiques et une évaluation par les pairs.

3.4. Rapprocher les offres d'éducation et de formation des apprenants

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

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

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

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

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

Il est essentiel de promouvoir plus activement le développement de l'éducation et de la formation sur le lieu de travail et de transformer les entreprises et autres

organisations en organisations apprenantes. Les partenaires sociaux ont un rôle clé à jouer afin de faire de cette vision une réalité, ainsi que pour garantir l'égalité des chances et l'accès à l'éducation et à la formation au niveau de l'entreprise pour tous les travailleurs, en tenant compte de la nécessité de concilier la vie professionnelle, la vie familiale et les autres responsabilités telles que les gardes d'enfants. Il importe notamment d'identifier les besoins en éducation et en formation des PME, où l'apprentissage a souvent lieu dans un contexte non formel ou informel⁴⁹. L'offre doit être flexible, de qualité et adaptée aux besoins de chaque entreprise. Les prestataires de services d'éducation et de formation - les établissements d'enseignement supérieur par exemple - devraient proposer des cours adaptés à leurs besoins spécifiques. Les PME elles-mêmes doivent également étudier tous les moyens afin de faciliter l'accès à l'apprentissage (par exemple en partenariat avec d'autres entreprises par le biais de réseaux d'apprentissage et par le partage de compétences et en coopération avec les services d'orientation). La Communication de la Commission "Aider les entreprises à passer au numérique" contribue dans ce contexte à fournir aux PME des compétences en technologies de l'information et de la communication⁵⁰.

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

- Les partenaires sociaux, à tous les niveaux, sont invités à accepter que chaque travailleur possède un plan de développement des compétences, fondé sur une évaluation de ses propres compétences, et ce conformément aux plans globaux de développement des compétences de l'entreprise. Ces plans devraient entièrement tenir compte des besoins et des circonstances propres aux PME et devraient fournir des conseils informés sur la manière d'évaluer les besoins en termes de compétences et d'apprentissage. Les partenaires sociaux devraient également contribuer à sensibiliser les citoyens à l'importance de l'éducation et de la formation et à encourager les travailleurs et le personnel d'encadrement à devenir médiateurs ou tuteurs pour d'autres.
- La Commission encourage les partenaires sociaux européens à finaliser, dans le contexte du processus du dialogue social, un cadre définissant les objectifs communs dans le but de promouvoir l'éducation et la formation tout au long de la vie à tous les niveaux, en particulier au niveau de l'entreprise. La Commission invite les partenaires sociaux à favoriser l'élaboration d'un tel cadre à l'échelon national par le biais de leurs organisations respectives et dans le respect des pratiques nationales.
- La Commission lancera d'ici au début de 2003 un prix pour les entreprises qui investissent dans l'éducation et la formation tout au long de la vie, afin de récompenser et de faire connaître les bonnes pratiques dans ce domaine⁵¹.

3.5. Compétences de base

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

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

Déterminer le contenu du paquet "compétences de base"

- La Commission invitera le 'sous-groupe' constitué suite au rapport sur les objectifs concrets futurs des systèmes d'éducation et de formation à étudier également la question de l'acquisition des compétences de base en dehors des systèmes formels d'éducation et de formation, ainsi que l'acquisition de ces compétences par les adultes, la motivation à apprendre et la manière d'inclure les compétences de base, en particulier les aptitudes sociales et personnelles ainsi que les compétences en technologies de l'information et en sciences, dans les cursus scolaires, sans pour autant les surcharger⁵².

Mettre les compétences de base véritablement à la portée de tous, et en particulier des personnes éprouvant des difficultés à l'école, des jeunes en décrochage scolaire et des apprenants adultes⁵³

- La Charte des Droits Fondamentaux reconnaît le droit à l'éducation, y compris le droit de suivre gratuitement l'enseignement obligatoire et d'accéder à la formation professionnelle et continue⁵⁴. Pour conférer à ce droit une signification plus concrète, les Etats membres devraient envisager d'étendre le droit à l'enseignement obligatoire afin de prévoir un accès gratuit aux compétences de base pour tous les citoyens, quel que soit leur âge;
- les Etats membres devraient s'assurer que les jeunes acquièrent une culture numérique de base dans le cadre de l'enseignement obligatoire, tout en étendant les initiatives en la matière aux citoyens menacés d'exclusion⁵⁵. Les Etats membres devraient permettre aux personnes au chômage d'obtenir un titre reconnu attestant de la maîtrise de compétences élémentaires en TIC;
- les partenaires sociaux sont invités à conclure des accords relatifs à la promotion de l'accès aux opportunités d'éducation et de formation, notamment pour les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs âgés, afin de réaliser l'objectif

consistant à offrir à chaque travailleur l'occasion d'acquérir une culture de la société de l'information d'ici 2003⁵⁶.

- la Commission invite les ONG au niveau européen à identifier les facteurs qui empêchent ou favorisent l'acquisition de compétences de base et la participation à l'offre générale d'éducation et de formation tout au long de la vie par les citoyens menacés d'exclusion. Les résultats de cette étude devraient servir à l'élaboration de politiques adéquates, au niveau approprié, y compris concernant "l'apprentissage flexible", les actions ciblées axées sur l'apprenant, le soutien aux projets éducatifs locaux destinés aux personnes issues de quartiers ou groupes défavorisés et la mise en place de services d'accueil pour les enfants et les autres personnes à charge.

3.6. Pédagogies novatrices

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

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

Toutes les contributions à la consultation ont reconnu que l'utilisation des TIC dans le cadre de l'apprentissage offrait un grand potentiel en vue de la redéfinition des processus d'apprentissage, tout en reconnaissant également le risque d'une "fracture numérique" induite par les nouvelles technologies. L'initiative e.Learning et le plan d'action e.Learning abordent une série de points importants dans ce domaine, dans le cadre de la coordination des efforts entrepris par les Etats membres pour adapter leurs systèmes d'éducation et de formation aux besoins de la société de l'information⁵⁷. De

nombreux rapports insistent sur le fait que l'apprentissage utilisant les TIC devrait être combiné à des modes d'apprentissage à caractère plus social (par exemple, groupes d'apprentissage, apprentissage en famille, tutorat ou apprentissage collectif au travail) et à des services réguliers de soutien individuel et de support technique. Dans un marché en augmentation rapide, la qualité et la pertinence du matériel d'apprentissage, des services et des processus d'apprentissage sont deux éléments clés, notamment en termes de protection des consommateurs, de motivation et d'utilisation efficace des ressources⁵⁸.

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

- Par l'intermédiaire de ses programmes Socrates et Leonardo da Vinci, la Commission appuiera l'établissement d'un réseau de formation des enseignants et des formateurs. Etabli sur la base de réseaux existants, par exemple au sein du CEDEFOP, ce réseau visera à analyser et à échanger les innovations dans les contextes formel et non formel, tout en créant les conditions requises pour le transfert au sein de la Communauté. Il contribuera également à la mise en place d'un cadre commun de référence pour les compétences et les qualifications des enseignants et des formateurs et permettra de relever les défis liés à l'apprentissage utilisant les TIC. Les Etats membres, les autorités locales et régionales, les prestataires de services d'éducation et de formation, les représentants des enseignants et les ONG, y compris les organisations actives dans l'éducation des jeunes en dehors du cadre scolaire, devraient contribuer à la création de ce réseau en offrant des possibilités de développement aux médiateurs d'apprentissage d'autres Etats membres ou des pays candidats. Une attention particulière sera accordée à l'amélioration de la formation dans des secteurs tels que la formation permanente, où les enseignants de certains Etats membres ne sont pas tenus d'avoir suivi un programme d'enseignement formel et où la nécessité d'améliorer la qualité de l'enseignement représente par conséquent une priorité.
- Vu l'importance accordée à l'apprentissage non formel et informel, il convient de soutenir le rôle des médiateurs d'apprentissage. Les partenaires sociaux, les ONG (par exemple des organisations pour la jeunesse) et d'autres acteurs concernés devraient, en collaboration avec la Commission et les Etats membres, entamer un échange d'expériences systématique dans ce domaine.
- La Commission proposera d'appuyer la recherche et l'expérimentation en matière d'apprentissage dans des contextes formels, non formels et informels et concernant l'intégration des TIC dans les processus d'apprentissage au titre du 6e programme-cadre de recherche, par l'intermédiaire des programmes Leonardo da Vinci, Socrates et Jeunesse, par les actions pilotes d'e.Learning, par le programme IST (*Information Society Technologies*)⁵⁹ et par l'initiative communautaire EQUAL. Cette mesure devrait favoriser l'établissement de méthodes pédagogiques efficaces et efficaces destinées à divers groupes d'apprenants, y compris les groupes sous représentés et les apprenants non traditionnels⁶⁰.
- D'ici à 2003, la Commission collaborera avec les Etats membres, les partenaires sociaux et des ONG internationales afin d'élaborer des recommandations européennes en matière de qualité à caractère volontaire, destinées aux

organisations apprenantes en dehors du cadre de l'éducation et de la formation formelles. Un label européen de qualité devrait être attribué aux organisations respectant ces recommandations.

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

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

4. FAIRE PROGRESSER L'EDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

4.1. Un cadre pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

Les Etats membres sont pleinement responsables du contenu et de l'organisation de leurs propres systèmes d'éducation et de formation⁶¹ et le rôle de l'Union n'est pas d'harmoniser les législations et les réglementations en la matière. Parallèlement, il existe cependant des fonctions stratégiques spécifiques, liées à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, qui relèvent des attributions de la Communauté. Outre la mise en œuvre d'une politique de formation professionnelle⁶², le traité confère à la Communauté un rôle essentiel dans l'amélioration de la qualité de l'éducation, grâce à la coopération européenne dans ce domaine. L'Union européenne a un rôle particulier à jouer à plusieurs égards: citoyenneté, libre circulation en vue d'une formation ou d'un emploi, développement des marchés du travail européens⁶³ et coordination de la politique en matière d'emploi et d'inclusion sociale. Pour certains citoyens, la transnationalité de l'éducation, de la formation et de l'emploi est déjà une réalité. Cependant, de nombreux obstacles se dressent encore sur la route de ceux qui souhaitent étudier, travailler et résider dans un autre Etat membre que le leur.

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

du traité ne sont pas couverts par les processus existants découlant du Traité, il convient de faire appel aux méthodes suivantes, y compris à la méthode ouverte de coordination:

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

D'ici à la fin 2003, la Commission mettra au point une base de données sur les bonnes pratiques, les informations et les expériences concernant les aspects essentiels de l'éducation et de la formation tout au long de la vie à tous les niveaux afin de soutenir la mise en œuvre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Des cas seront sélectionnés en fonction de critères clairs et structurés par thème et par acteur. La base de données ne comportera pas uniquement des cas extraits des instruments communautaires (programmes en matière d'éducation, de formation et de jeunesse, FSE, FEDER et initiatives communautaires), mais aussi des cas provenant des niveaux national, régional, local et sectoriel, des pays tiers, des organisations internationales, des partenaires sociaux et de la société civile. Cette base de données reposera sur des initiatives existantes et sur un dialogue avec tous les acteurs; elle sera consultable et mise à jour sur Internet et répondra aux besoins effectifs⁶⁴.

4.2. Capitaliser sur l'acquis au niveau européen

La mise en œuvre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, comprenant les domaines d'action prioritaires définis à la section 3, s'effectuera grâce aux processus, instruments et programmes existants⁶⁵:

- Le programme de travail sur le Suivi du Rapport sur les Objectifs Concrets des systèmes d'éducation et de formation sera l'un des principaux vecteurs du renforcement de la coopération et de l'échange des bonnes pratiques entre les Etats membres dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie;
- Les domaines d'action prioritaires définis dans la présente Communication et qui sont liés à l'emploi seront pris en compte lors des prochaines négociations portant sur la Stratégie Européenne pour l'Emploi; ils seront également traités dans le plan d'action sur les compétences et la mobilité. De même, les domaines d'action prioritaires relatifs à l'inclusion sociale et aux aspects de l'éducation et de la formation tout au long de la vie liés à l'égalité des chances seront pris en compte dans la mise en œuvre de l'Agenda social européen;

- Une vaste palette de projets et d'autres actions en rapport avec l'éducation et la formation tout au long de la vie seront encouragés et soutenus par les programmes et actions communautaires existants. Les programmes Socrates, Leonardo da Vinci et Jeunesse ont un rôle primordial à jouer à cet égard. La Commission renforcera et développera de manière substantielle les actions conjointes qui soutiennent des projets relevant de plus d'un de ces programmes et elle facilitera la participation plus active des ONG et des PME à ces programmes. Certaines priorités seront également concrétisées dans le cadre du plan d'action e.Learning;
- Le Fonds social européen est le principal instrument communautaire pour le financement de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Le Fonds européen de développement régional représente une autre source importante de financement. La Commission, en collaboration avec les Etats membres, garantira que, en ce qui concerne l'éducation et la formation tout au long de la vie, le réexamen des deux sources de financement de 2003 prendra en compte les priorités identifiées dans le présent document. L'initiative communautaire EQUAL jouera également un rôle essentiel dans la mise en œuvre de nouvelles approches en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie;
- Le 6ème programme-cadre de recherche donnera la possibilité d'accroître les recherches dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et ainsi de capitaliser sur les connaissances acquises dans ce domaine grâce aux précédents programmes. Ces recherches seront principalement menées dans le cadre de la priorité 7 ('Les citoyens dans une société de la connaissance en évolution')⁶⁶. Les domaines de recherche prioritaires et les évaluations ultérieures à réaliser sont énumérés à l'annexe I.

4.3. Indicateurs⁶⁷

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

Un certain nombre d'indicateurs clé existent déjà. La Communication de 2001 sur les indicateurs structurels⁶⁸ propose trois indicateurs concernant l'éducation et à la formation tout au long de la vie. Ces indicateurs⁶⁹ concernent l'investissement, la participation et les jeunes en situation d'échec scolaire. En plus de ces indicateurs, cinq autres indicateurs⁷⁰ donnent une mesure des progrès accomplis dans trois des domaines d'actions prioritaires décrits ci-dessus: *Investir du temps et de l'argent dans l'éducation et la formation*, *compétences de base* et *pédagogies novatrices* (e.Learning⁷¹ est particulièrement important pour cette priorité).

Des indicateurs supplémentaires⁷² sont en cours de développement dans le contexte de la Stratégie Européenne pour l'Emploi⁷³, de l'Agenda Social Européen⁷⁴, la Communication sur la Qualité dans le travail⁷⁵ et le suivi du Rapport sur les objectifs concrets. De plus, la task-force sur les instruments de mesure de l'éducation et de la formation tout au long de la vie⁷⁶ a défini un cadre global pour le développement des statistiques dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et

lancé un processus dont l'objectif est de revoir les méthodologies statistiques afin d'identifier les sources d'information supplémentaires qu'il conviendra de développer au niveau européen à court et moyen terme. A l'issue de la consultation d'experts en provenance de 36 pays européens⁷⁷, un certain nombre de domaines ont été identifiés pour le développement d'indicateurs communs concernant la qualité de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

Le développement d'un nombre limité de nouveaux indicateurs sera fondé sur l'approche centrée sur l'apprenant dans le contexte de l'apprentissage formel, non-formel et informel. En particulier, ces travaux viseront à combler les lacunes liées à plusieurs aspects de l'éducation et de la formation tout au long de la vie au travers de la collecte d'informations quantitatives directement auprès des apprenants⁷⁸. Ils viseront aussi à promouvoir le développement de sources d'informations qualitatives, en particulier dans les domaines de l'évaluation et de la reconnaissance, de l'information et de l'orientation ainsi que de la formation des enseignants et des formateurs. Ces travaux seront complémentaires avec la mise au point d'indicateurs sur l'éducation et la formation tout au long de la vie concernant la capacité d'insertion professionnelle, la capacité d'adaptation et l'inclusion sociale, dans le cadre de la Stratégie Européenne pour l'Emploi et de l'Agenda Social Européen.

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

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

4.4. Maintenir l'élan

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

garantir que l'impulsion qui a accompagné le lancement du mémorandum soit poursuivie à tous les niveaux:

- L'élaboration d'une politique à l'échelle européenne et la coordination des politiques nationales implique la création d'un groupe de haut niveau de représentants des ministères responsables de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Ce groupe contribuera à garantir la complémentarité des mesures prises dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, y compris la mise en œuvre du programme de travail concernant le Suivi du Rapport sur les Objectifs Concrets des Systèmes d'Education et de Formation, avec les processus, stratégies et plans connexes au niveau européen. Ainsi, ses responsabilités devront s'étendre à tous les aspects de l'éducation et de la formation tout au long de la vie (écoles, enseignement supérieur, éducation et formation des adultes, formation professionnelle, apprentissage non-formel des jeunes, etc.). Le groupe de coordinateurs nationaux pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, constitué à l'occasion de la consultation à l'échelle européenne et les sous-groupes établis dans le cadre du suivi du rapport sur les objectifs apporteront leur soutien au groupe de haut niveau.
- Les Etats membres, les pays de l'EEE et les pays candidats devraient prolonger et, si nécessaire, renforcer et étendre les structures de coordination interministérielles existantes afin de promouvoir la cohérence politique interne. De manière générale, les réseaux de consultation sur l'éducation et la formation tout au long de la vie devraient s'appuyer sur tous les niveaux (national, régional et local) afin de soutenir sa mise en œuvre.
- La Commission intensifiera sa consultation des partenaires sociaux dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Par ailleurs, la Commission accueillerait favorablement toutes les réflexions et contributions des partenaires sociaux sur les priorités définies au sein de la présente Communication, dans le cadre du processus de dialogue social.
- La Commission développera également la plate-forme de consultation existante avec la société civile et les ONG concernées par l'éducation et la formation tout au long de la vie. Elle s'assurera que la composition de cette plate-forme est suffisamment représentative des différents acteurs de même que des groupes menacés d'exclusion.
- Les plates-formes de travail que constituent le forum européen sur la transparence, le forum européen sur la qualité et le forum européen sur l'orientation (qui fait l'objet d'une proposition dans la présente Communication) devraient définir la portée de leur champ d'action respectif en vue de collaborer ensemble, et avec les 'sous-groupes' établis dans le cadre du suivi du Rapport sur les objectifs, dans le futur.
- La Commission encouragera le CEDEFOP, Eurydice, et la Fondation européenne pour la Formation à capitaliser sur leur coopération existante dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, en particulier pour prendre part au développement de la base de données sur l'éducation et la formation tout au long de la vie (voir section 4.1).

- La Commission continuera à coopérer activement avec des organisations internationales telles que l'OCDE, le Conseil de l'Europe et l'Unesco dans le cadre du développement de politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie.

5. PROCHAINES ETAPES

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

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

ANNEXE I : PROPOSITIONS EN MATIÈRE DE RECHERCHE ET D'ÉVALUATION (D'ICI LA FIN DE 2003)

- La Commission proposera que des recherches soient menées sur les avantages, les coûts et le rendement des investissements consacrés à l'apprentissage, à partir de travaux existants⁷⁹, avec le soutien du 6ème programme-cadre de recherche⁸⁰.
- La Commission proposera que les recherches et expérimentations menées sur les modes d'acquisition des connaissances dans le contexte de l'apprentissage formel, non formel et informel ainsi que sur la façon dont les TIC peuvent être intégrées à ces processus, soient financées par le 6ème programme-cadre de recherche, les programmes Leonardo da Vinci, Socrates et Jeunesse ainsi que des actions pilotes de e.Learning, du programme "technologies de la société de l'information"⁸¹ (TSI) et de l'initiative EQUAL. Cela devrait contribuer à la promotion de la mise en œuvre d'approches pédagogiques efficaces destinées à divers groupes d'apprenants, notamment les groupes sous-représentés⁸².
- La Commission mènera une étude de faisabilité sur la mise en place d'un cadre pour 'l'enregistrement' des niveaux d'investissements publics et privés dans l'éducation et la formation tout au long de la vie, au niveau des Etats, des régions et des entreprises, afin d'améliorer la transparence. Cette étude reposera sur des données transmises régulièrement, concernant la répartition des ressources entre l'apprentissage formel, non formel et informel ainsi qu'entre divers secteurs d'offre d'apprentissage par exemple (ventilées en fonction du sexe, du groupe d'âge, des résultats scolaires précédents et des groupes cibles).
- En coopération avec les partenaires sociaux au niveau européen, la Commission organisera une enquête sur l'éducation et la formation au sein des PME. L'accent sera mis sur l'apprentissage non formel et informel, notamment les aspects relatifs à la qualité et aux résultats de l'éducation et de la formation.
- La Commission soutiendra la réalisation d'une évaluation, fondée sur des études de cas, des facteurs susceptibles de donner un caractère durable et efficace aux partenariats dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.
- La Commission entreprendra une étude de faisabilité sur une approche communautaire de la mise en œuvre d'une enquête sur les compétences de base et l'alphabétisation des adultes, qui devra être menée sur une base régulière.
- La Commission évaluera les mécanismes existants octroyant des droits individuels en termes d'accès aux compétences de base et/ou à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, ainsi que leur impact sur la participation aux possibilités d'apprentissage.
- A partir d'éléments concrets⁸³, la Commission identifiera les obstacles à la participation à l'éducation et à la formation tout au long de la vie des groupes sous-représentés (liés aux ressources ou aux barrières financières, notamment le manque de structures de garde d'enfants, de moyens de transports ou d'accès à des supports d'apprentissage) et les facteurs clés pour éliminer ces obstacles.

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

ANNEXE II: GLOSSAIRE

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

Apprentissage compensatoire

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

apprentissage formel

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

apprentissage informel

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

apprentissage intergénérationnel

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

apprentissage non formel

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

capacité d'adaptation⁸⁴

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

capacité d'insertion professionnelle⁸⁵

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

certificat/diplôme

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

citoyenneté active

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

communauté d'apprentissage

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

compétence

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

culture numérique

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

éducation et formation embrassant tous les aspects de la vie

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

éducation et formation tout au long de la vie

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

e.Learning

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

évaluation

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

fracture numérique

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

gouvernance européenne

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

identification (des compétences)

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

inclusion sociale

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

médiateur d'apprentissage

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

organisation apprenante

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

orientation

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

reconnaissance des compétences

1) Processus global qui consiste à octroyer un statut officiel aux compétences (on parle alors de *reconnaissance formelle*), acquises soit:

- de manière formelle (en délivrant des certificats, des titres ou des diplômes);
- soit de manière non formelle ou informelle (en accordant des équivalences, des unités de crédit ou en validant des compétences acquises);

et/ou

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

région apprenante

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

responsabilisation

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

responsabilité sociale de l'entreprise

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

société civile

« Troisième secteur » de la société, distinct de l'Etat et du marché, constitué d'institutions, de groupes et d'associations (structurés ou non) susceptibles d'exercer une fonction de médiation entre les pouvoirs publics et les citoyens⁸⁶.

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

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

validation

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

valorisation de l'apprentissage

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

-
- ¹ Source: enquête sur les forces de travail (EFT) 2000.
- ² "Le Bien-être des Nations: Le rôle du capital humain et social" (p.33) Tom Healy & Sylvain Côté, OCDE 2001. Lisbonne, paragraphe 29.
- ³ Pour la plupart des Etats membres, le taux de participation figurant dans l'enquête sur les forces de travail se réfère à la participation à l'éducation et à la formation des 25-64 ans au cours des quatre semaines précédant l'enquête. Pour le Portugal, la France et les Pays-Bas, cependant, les données ne sont collectées que si la participation est en cours au moment de l'enquête.
- ⁴ Source: OCDE, dépenses directes et indirectes des sources et publiques et privées dans les établissements d'enseignement, 1998.
- ⁵ Conclusions du Conseil européen de Feira, paragraphe 33.
- ⁶ Conclusions du Conseil du 20 décembre 1996 relatives à une stratégie pour l'apprentissage permanent (97/C 7/02).
- ⁷ Le résumé et les rapports d'analyse des contributions des Etats membres, des pays de l'EEE, des pays candidats et de la société civile sont disponibles.
- ⁸ Décision du conseil "Education" du 14 février 2001, basée sur une proposition de la Commission (COM(2001)59 final). Le rapport sur les objectifs concrets a été entériné par le Conseil européen de Stockholm en mars 2001.
- ⁹ Communication de la Commission "Projet de programme de travail détaillé sur le suivi du rapport concernant les objectifs concrets des systèmes d'éducation et de formation", COM (2001) 501. .
- ¹⁰ Conclusions du Conseil européen de Stockholm, paragraphe 11.
- ¹¹ Conformément au Traité d'Amsterdam, qui a introduit un nouveau titre sur l'emploi, cette stratégie est centrée autour de priorités thématiques, regroupées dans quatre piliers et décrites dans les Lignes Directrices pour l'emploi. Cf. Rapport conjoint sur l'emploi 2001 (COM(2001) 438 final). Lignes Directrices pour l'emploi 2001 : Journal Officiel des Communautés européennes 24.1.2001 L22/18.
- ¹² Le Conseil européen de Nice de décembre 2000 a approuvé l'agenda social européen. Cf. Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions (COM (2000) 379 final).
- ¹³ Le Conseil européen de Stockholm de mars 2001 a approuvé l'intention de la Commission de créer une task-force de haut niveau sur les compétences et la mobilité en vue de présenter un plan d'action lors du Conseil européen de printemps qui aura lieu à Barcelone en mars 2002 (Cf. Communication de la Commission au Conseil : 'De nouveaux marchés européens du travail ouverts et accessibles à tous' (COM (2001) 116 final).
- ¹⁴ Dans le cadre du plan d'action e.Europe, l'initiative e.Learning s'inscrit dans le prolongement des conclusions du Conseil européen de Lisbonne (Cf. Communication de la Commission : e.Learning - Penser l'éducation de demain (COM (2000) 318 final).
- ¹⁵ Voir Communication de la Commission : Vers un espace européen de la recherche (COM (2000) 6 final) et Communication de la Commission: Stratégie en faveur de la mobilité au sein de l'Espace européen de la Recherche (COM (2001) 331 final).

-
- 16 La définition de l'éducation et la formation tout au long de la vie utilisée dans le Mémorandum était formulée comme suit : "toute activité d'apprentissage utile à caractère permanent visant à améliorer les connaissances, les qualifications et les compétences".
- 17 Cf. Glossaire (Annexe II)
- 18 L'édition 2001 de l'analyse des politiques d'éducation réalisée par l'OCDE étudie également les caractéristiques du concept d'éducation et de formation tout au long de la vie.
- 19 Le Rapport conjoint sur l'emploi indique que de telles stratégies sont en place dans sept Etats membres. Rapport conjoint sur l'emploi (COM (2001) 438 final).
- 20 Cf. Livre vert de la Commission "Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises" (COM (2001) 366 final).
- 21 Cf. Objectif 3.1 du suivi du rapport sur les objectifs concrets : 'Renforcer les liens avec le monde du travail et de la recherche et avec la société dans son ensemble'.
- 22 Le terme 'd'apprenant potentiel' est utilisé pour désigner les personnes qui ne peuvent apprendre de manière active, par exemple parce que l'accès aux offres d'éducation et de formation leur pose des difficultés (par ex. les personnes handicapées) ou parce qu'elles ne sont plus habituées à apprendre (par ex. les personnes âgées). Ce terme peut également se référer à des personnes qui n'exploitent pas les connaissances de type informel acquises dans le cadre des activités de tous les jours.
- 23 Voir section 3.5.
- 24 Le terme 'médiateur d'apprentissage' est utilisé dans l'ensemble du présent document et se réfère aux enseignants, formateurs et autres personnes qui prodiguent une assistance à l'apprentissage dans le cadre d'environnements non formels et informels.
- 25 Cf. Objectif 1.5 du suivi du rapport sur les objectifs concrets : 'Optimiser l'utilisation des ressources'.
- 26 Cf. Objectif 2.1 du suivi du rapport sur les objectifs concrets : 'Ouvrir l'environnement d'apprentissage'.
- 27 Communication de la Commission : "Politiques sociales et de l'emploi : un cadre pour investir dans la qualité", COM(2001)313 final.
- 28 Cf. Objectif 2.2 du suivi du rapport sur les objectifs concrets : 'Rendre l'apprentissage attrayant'.
- 29 Cette approche est adoptée au niveau européen - voir rapport conjoint sur l'emploi 2001.
- 30 Cf. L'objectif 2.2 du suivi du rapport sur les objectifs : "Rendre l'éducation et la formation plus attrayantes".
- 31 Recommandation du Parlement européen et du Conseil (2001/613/CE).
- 32 Les travaux dans ce domaine comprendront les activités du Forum européen sur la transparence des qualifications et celles du Forum européen sur la qualité de la formation professionnelle.
- 33 La pertinence de cette action prioritaire concernant plus particulièrement les nouveaux marchés du travail européens sera exposée dans le prochain plan d'action de la Commission sur les compétences et la mobilité.

-
- 34 NARIC: Centres nationaux d'information sur la reconnaissance académique.
- 35 CNROP: Centres nationaux de ressources pour l'orientation professionnelle.
- 36 La pertinence de ces actions prioritaires concernant plus particulièrement les nouveaux marchés du travail européens sera exposée dans le prochain plan d'action en matière de compétences et de mobilité de la Commission.
- 37 Il tiendra compte des expériences résultant du projet "Tuning" (avril 2001 - juin 2002) et du projet d'action conjointe "Construction de passerelles entre les qualifications : un système de transfert et d'accumulation de crédits de formation pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" (novembre 2001 - février 2003).
- 38 La Commission est également en train de créer un site d'information sur la mobilité du type "guichet unique", qui fera office de point d'accès au portail sur les offres d'apprentissage, ainsi que pour la base de données EURES et le projet de portail Internet sur la politique de la jeunesse. La pertinence de cette action prioritaire concernant plus particulièrement les nouveaux marchés du travail européens sera exposée dans le prochain plan d'action en matière de compétences et de mobilité de la Commission.
- 39 La pertinence de cette action prioritaire concernant plus particulièrement les nouveaux marchés du travail européens sera exposée dans le prochain plan d'action de la Commission sur les compétences et la mobilité.
- 40 Lignes directrices pour l'emploi 2001, voir la ligne directrice n° 3.
- 41 L'initiative "Innovation 2000", mise en œuvre par la BEI après Lisbonne par l'élaboration d'un programme de prêts spécifiques de 12 à 15 milliards d'euros, devrait représenter un appui important à la réalisation de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.
- 42 Voir les conclusions du Conseil européen de Lisbonne, paragraphe 26, et les lignes directrices pour l'emploi 2001 (objectif horizontal sur l'éducation et la formation tout au long de la vie).
- 43 Au cours de la période actuelle de programmation (2000-2006), le Fonds social européen (FSE) contribuera à hauteur minimum de 12 milliards d'euros au développement de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. De plus, l'initiative communautaire EQUAL a fait de l'éducation et de la formation tout au long de la vie une de ses huit priorités thématiques, qui constitue le deuxième budget thématique le plus élevé des Etats membres.
- 44 Lignes directrices pour l'emploi 2001, voir ligne directrice n° 13.
- 45 Par exemple études menées dans les Etats membres et par l'OCDE.
- 46 COM(2001)94 final. Proposition de décision du Parlement européen et du Conseil relative au programme-cadre pluriannuel 2002-2006 de la Communauté européenne pour des actions de recherche, de développement technologique et de démonstration visant à aider à la réalisation de l'Espace européen de la recherche. Domaine thématique prioritaire : "Citoyens et gouvernance dans la société européenne de la connaissance". Les résultats des projets de recherche déjà financés par la Commission au titre du 5e programme-cadre devraient être pris en compte.
- 47 Sur la base du rapport de la task-force de la Commission sur les instruments de mesure de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, du rapport sur la qualité de l'enseignement scolaire, du rapport intérimaire du groupe d'experts sur les indicateurs de la qualité de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et des travaux du Forum sur la qualité de la formation professionnelle.

-
- 48 Conclusions du Conseil européen de Lisbonne, paragraphe 26 ; lignes directrices pour l'emploi 2001; plan d'action e.Learning COM (2001) 172 final, p. 11.
- 49 Dans l'UE, sur un total de 112 millions de salariés, 74 millions sont employés dans des PME ; parmi ceux-ci, 38 millions travaillent dans des entreprises de moins de 10 personnes. Source: "Entreprises en Europe, édition 2001, Eurostat".
- 50 Voir Communication de la Commission "Aider les PME à passer au numérique" (COM(2001)136 final).
- 51 Cette initiative fait suite à une demande formulée dans les conclusions du Conseil européen de Lisbonne, paragraphe 29.
- 52 La Commission a aussi créé au mois de septembre 2001 un Groupe de Suivi sur les compétences en technologies de l'information et de la communication comprenant des représentants des Etats membres afin d'analyser et de suivre, sur la base des besoins de l'industrie, la demande et l'existence de compétences en TIC. Voir <http://europa.eu.int/comm/enterprise/policy/ict-skills.htm>
- 53 Cette priorité correspond exactement à l'un des aspects identifiés dans l'objectif 1.2 du suivi du rapport sur les objectifs.
- 54 Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (2000/C 364/01).
- 55 Lignes directrices pour l'emploi 2001 ; Rapport de l'ESDIS sur l'e-inclusion ; Groupe de haut niveau de la Commission et des Etats membres sur "Employment and Social Dimension of the Information Society".
- 56 Lignes directrices pour l'emploi 2001, voir lignes directrices n°3 & 15 ; e.Europe ; initiative e.Learning (2001/C 204/02) et Plan d'action e.Learning (COM(2001) 172 final).
- 57 Initiative e.Learning (2001/C 204/02) et Plan d'action e.Learning (COM(2001) 172 final).
- 58 Ces aspects seront abordés à l'échelle européenne dans le contexte du suivi du rapport sur les objectifs. Dans l'objectif 1.5 "Optimiser l'utilisation des ressources", un des principaux aspects est défini comme suit: "Favoriser les systèmes d'assurance et d'évaluation de la qualité en faisant appel à des indicateurs et critères de référence" - exploiter les résultats du processus de Bologne et du forum sur la qualité de la formation professionnelle.
- 59 Il fait partie du 5e programme-cadre de recherche. Les projets de recherche du programme IST abordent plusieurs aspects du domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, notamment les technologies, les systèmes et services, les infrastructures et les applications utilisées dans les établissements scolaires, les universités, les contextes de la formation et la formation non formelle.
- 60 Les résultats des projets de recherche déjà financés par la Commission au titre du 5e programme-cadre devraient être pris en compte.
- 61 Selon l'article 149 du traité CE: "La Communauté contribue au développement d'une éducation de qualité en encourageant la coopération entre Etats membres et, si nécessaire, en appuyant et en complétant leur action tout en respectant pleinement la responsabilité des Etats membres pour le contenu de l'enseignement et l'organisation du système éducatif (...)".
- 62 Voir article 150 du traité.
- 63 Voir article 125 du traité.

-
- 64 Il existe un document qui donne des exemples de pratiques en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie en Europe, ainsi que des informations plus détaillées sur les indicateurs y afférents (document des services de la Commission: "Pratiques en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie et indicateurs).
- 65 La mise en œuvre des activités au niveau communautaire dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie sera financée au travers des programmes et processus déjà proposés ou adoptés et ne nécessitera pas des ressources (humaines ou financières) supplémentaires à ce stade.
- 66 Les recherches portant sur l'éducation et la formation seront essentiellement mises en œuvre dans le cadre du 7ème domaine prioritaire ("Les citoyens dans une société fondée sur la connaissance en mutation"); l'accès à l'éducation et à la formation fait aussi partie des priorités de recherche, sous le thème "société européenne de la connaissance".
- 67 Il existe un document qui donne des exemples de pratiques en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie en Europe, ainsi que des informations plus détaillées sur les indicateurs y afférents (document des services de la Commission: "Pratiques en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie et indicateurs).
- 68 Communication de la Commission sur les indicateurs structurels, présentant 35 indicateurs à utiliser dans le rapport de synthèse. COM(2001) 619. Se référer également au document COM(2000) 594.
- 69 - Dépenses publiques consacrées à l'éducation en pourcentage du PIB (source: UOE, Unesco-OCDE-Eurostat).
- Pourcentage de la population âgée de 25 à 64 ans participant à l'éducation et à la formation (source: Enquête sur les forces de travail).
- Proportion des personnes âgées de 18 à 24 dont le niveau d'étude ne dépasse pas l'enseignement secondaire inférieur et qui ne suivent ni apprentissage ni formation (source: Enquête sur les forces de travail).
- 70 - Proportion que représentent pour les entreprises les coûts de formation par rapport au total des frais de personnel (source: Enquête sur la formation professionnelle continue - CVTS);
- part des dépenses consacrées par les ménages à l'éducation, par rapport au total des dépenses (source: enquête sur le budget des ménages - EBM);
- pourcentage de participants à la formation en entreprise, par type de formation (source: CVTS);
- nombre moyen d'élèves par ordinateur connecté dans les écoles (source: Eurobarometer).
- 71 E.learning: indicateur en développement (source Communication sur les indicateurs structurels COM(2001) 619).
- 72 Des détails techniques supplémentaires sur les indicateurs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie sont disponibles dans le document des services de la Commission "Les pratiques d'éducation et de formation tout au long de la vie et les indicateurs".
- 73 Le Groupe sur les Indicateurs du Comité de l'Emploi et du Marché du Travail développe des indicateurs afin de suivre la mise en œuvre des lignes directrices dans le cadre de la Stratégie Européenne pour l'Emploi.
- 74 Le sous-groupe sur les indicateurs du Comité de Protection Sociale prépare actuellement un rapport pour le Conseil européen de Laeken comprenant une liste d'indicateurs sur l'inclusion sociale.
- 75 COM (2001) 313 du 20.06.2001 "Politiques sociales et de l'emploi: un cadre pour investir dans la qualité".

-
- 76 Se référer au rapport de la task-force ainsi qu'au compte rendu de la conférence de Parme sur l'évaluation de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, sur le site: http://forum.europa.eu.int/Public/irc/dsis/ceies/library?l=/seminars/measuring_lifelong&vm=detailed&sb=Title
- 77 Un rapport (qui sera publié prochainement) a été présenté lors de la Conférence de Riga, les 28 et 29 juin 2001.
- 78 Les questions clés qui s'appliquent aussi bien aux indicateurs qualitatifs que quantitatifs sont les suivantes: mode d'apprentissage des individus; domaines d'apprentissage; motivation, obstacles et efficacité. Les trois principales étapes seront la préparation du module ad hoc pour 2003 sur la formation des adultes, l'enquête sur l'éducation des adultes proposée par la Commission et prévue pour 2005, ainsi qu'une troisième enquête qui devrait être menée sur la formation en entreprise (CVTS). La Commission œuvrera à l'harmonisation de plusieurs autres enquêtes, dans le but de mettre en place un système cohérent de collecte de données.
- 79 Par exemple, recherches menées par les Etats membres et l'OCDE.
- 80 COM (2001) 94 final. Proposition de décision du Parlement européen et du Conseil relative au programme-cadre pluriannuel 2002-2006 de la Communauté européenne pour des actions de recherche, de développement technologique et de démonstration visant à aider à la réalisation de l'Espace Européen de la Recherche. Domaine thématique prioritaire: "Citoyens et gouvernance dans la société européenne de la connaissance". Il conviendrait de prendre en compte les résultats des projets de recherche déjà financés par le 5ème programme-cadre de la Commission.
- 81 Il s'inscrit dans le 5ème programme-cadre de recherche Les projets de recherche du programme TSI traitent plusieurs questions dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, couvrant les technologies, les systèmes et les services, les infrastructures et les applications destinées aux écoles, aux universités, aux établissements de formation et à l'apprentissage non formel.
- 82 Il conviendrait de prendre en compte les résultats des projets de recherche déjà financés par le 5ème programme-cadre de recherche de la Commission.
- 83 Par exemple, l'étude des obstacles qui s'opposent à la participation des adultes à l'enseignement supérieur, organisée dans le contexte du programme-cadre de recherche.
- 84 Voir Communication de la Commission entérinée par le Sommet extraordinaire sur l'Emploi qui a lancé la Stratégie Européenne pour l'Emploi: http://europa.eu.int/comm/employment_social/elm/summit/en/papers/guide.htm.
- 85 Voir Communication de la Commission entérinée par le Sommet extraordinaire sur l'Emploi qui a lancé la Stratégie Européenne pour l'Emploi: http://europa.eu.int/comm/employment_social/elm/summit/en/papers/guide.htm n rapport (qui sera publié prochainement) a été présenté lors de la Conférence de Riga, les 28 et 29 juin 2001.
- 86 Voir aussi la définition établie par ECOSOC dans son Opinion du 22 septembre 1999 qui sera utilisée dans les prochaines lignes directrices sur la consultation et le dialogue avec la société civile (suite au Livre Blanc sur la Gouvernance): JO (1999/C 329/10).

Commission européenne
Direction générale de l'Éducation et de la Culture
Rue de la Loi, 200 / Wetstraat, 200
B-1049 Bruxelles / Brussel
Tél.: 32-(0)2 299 11 11
E-mail: eac-info@cec.eu.int
http://www.europa.eu.int/comm/education/life/index_fr.html

Direction générale de l'Emploi et des Affaires sociales
Rue de la Loi, 200 / Wetstraat, 200
B-1049 Bruxelles / Brussel
Tél.: 32-(0)2 299 11 11
E-mail: empl-info@cec.eu.int
http://www.europa.eu.int/comm/dgs/employment_social/index_fr.htm