



Accent sur l'Apprentissage tout au long de la Vie

*Faire une Réalité de
l'Apprentissage tout au
long de la Vie*

Une aventure partagée par

CSR Europe

L'Association Européenne
pour l'Education des Adultes

Forum Européen pour l'Education
et la Formation Technique et Professionnelle

L'Association Européenne des Universités

L'Association Européenne
pour la Formation Professionnelle

Solidar

En association avec

Le Forum de la Jeunesse Européenne

En coopération avec

la Commission Européenne



Sommaire

1. Introduction.	3
2. Conclusions de la Plate-forme de Consultation	4
3. Réponse des Réseaux au Mémorandum sur l'Apprentissage tout au long de la vie	9
Résultats du processus de consultation par réseau	
3.1.CSR Europe (Responsabilité Sociale des Entreprises)	9
3.2.AEEA (Association Européenne pour l'Education des Adultes)	13
3.3.EfVET (Forum Européen pour la Formation et l'Enseignement Professionnels). 16	
3.4.EUA (Association Européenne de l'Université)	19
3.5.AEFP (Association Européenne pour la Formation Professionnelle)	22
3.6.Solidar/ La plate-forme des ONG sociales européennes	26
4. Recommandations clés des Ateliers	29
Recommandations clés des six ateliers participant à la Conférence "Faire une réalité de l'Apprentissage tout au long de la vie - consultation de la société civile " en septembre 2001.	
5. Présentation des réseaux et renseignements	38

1. INTRODUCTION

En septembre 2001, sept réseaux principaux ont pris l'initiative de former une Plate-forme de Consultation. Il s'agit de : La Responsabilité sociale des entreprises (CSR Europe), L'Association européenne pour l'éducation des adultes (AEEA), Le Forum européen pour la formation et l'enseignement professionnels (EfVET), L'Association européenne de l'Université (EUA), L'Association européenne pour la formation professionnelle (AEFP) et Solidar, en association avec le Forum de la jeunesse européenne. L'AEFP, partenaire principal du projet a assuré la coordination de la Plate-forme de Consultation.

Le but de la Plate-forme de Consultation était de maximaliser l'impact des ONG et des organisations de la société civile sur le développement de la Communication en matière d'apprentissage tout au long de la vie.

Tous ces réseaux européens ont une expérience qui les identifie comme partenaires naturels de la consultation européenne sur l'apprentissage tout au long de la vie. Ensemble, ils couvrent une vaste gamme de domaines allant de l'enseignement général à la formation professionnelle, de la jeunesse aux personnes plus âgées, des employés aux demandeurs d'emploi et s'adressent à différents groupes cibles spécifiques du marché de l'offre et de la demande de l'apprentissage tout au long de la vie. Avec la coopération de leurs organismes membres partout en Europe, ils ont pu relier l'expérience et l'expertise de terrain au contexte du développement des politiques.

En tant que partie du processus de consultation, chacun de ces réseaux européens a encouragé ses membres à participer activement aux consultations nationales et à assurer le retour d'informations en ce qui concerne les messages clés pour l'apprentissage tout au long de la vie, identifiés dans le Mémorandum. Chaque organisme a également désigné son expert pour traiter le retour d'informations provenant des organismes membres et en faire un rapport du réseau qui a été soumis à la Commission européenne en juillet 2001.

Le processus de consultation a été caractérisé par une interaction dynamique et des discussions pertinentes entre les différents réseaux sur les messages clés contenus dans le mémorandum tout en attirant l'attention sur les messages manquants. Les points d'action les plus importants, soulevés durant le processus de consultation, sont partagés par tous les réseaux et font donc l'objet du deuxième volet de cette publication.

L'apprentissage tout au long de la vie devrait constituer une activité européenne, inspirée par des valeurs communes, même si elle est interprétée de différentes façons en Europe. La Plate-forme de Consultation a saisi l'occasion de faire partie d'un plus large processus de consultation et profité du fait que différents organismes des ONG et de la société civile avaient reçu un rôle important dans la rédaction d'une Communication sur la façon de faire une réalité de l'apprentissage tout au long de la vie.

Au cours du processus de consultation, les différents réseaux ont reçu beaucoup d'entrées de bonnes pratiques de la part des organismes membres. La Plate-forme de Consultation tente de poursuivre le traitement et l'analyse de ce matériel afin de disséminer ces informations importantes et utiles aux parties intéressées.

La conférence "faire une réalité de l'apprentissage tout au long de la vie - consultation de la société civile " s'est tenue en septembre 2001 et a rassemblé des ateliers sur les six messages clés du Mémorandum. Les réseaux de la Plate-forme de Consultation et des experts ont animé ces ateliers. Le travail d'élaboration des ateliers a été renforcé par une discussion animée et par l'interaction entre les participants et a abouti à plusieurs propositions et idées concrètes sur la Communication en matière d'apprentissage tout au long de la vie. Ils sont présentés dans le quatrième volet de cette brochure.

Ylva Källman et Magali Carlier
Gestionnaires du projet pour l'AEFP.



2. CONCLUSIONS DE LA PLATE-FORME DE CONSULTATION

Ce résumé de conclusions pour la Communication sur l'Apprentissage tout au long de la Vie est le résultat du processus de consultation et représente les entrées cohérentes des réseaux sur les points d'action pour faire une réalité de l'apprentissage tout au long de la vie.

Les conclusions sont structurées en conformité avec les six messages clés du Mémorandum sur l'Apprentissage tout au long de la Vie. Selon la Plate-forme de Consultation, les messages clés du Mémorandum ne couvraient pas assez les questions importantes concernant les buts de l'apprentissage, ses mécanismes et les moyens de support. Ses problèmes sont repris sous le titre 'Conclusions supplémentaires'. La Plate-forme de Consultation pense aussi que des questions comme la recherche et le suivi se rapportent à tous les messages clés et qu'il faudrait les considérer comme des problèmes transversaux.

2.1. Message clé 1 : Nouvelles compétences de base pour tous

Objectif: Garantir un accès universel et permanent à l'apprentissage visant à obtenir ou renouveler des compétences requises pour une participation soutenue à la société du savoir. L'apprentissage tout au long de la vie, c'est lutter contre l'exclusion sociale.

L'exclusion sociale concerne les gens qui ne participent pas à la société pour différentes raisons : handicap, âge, racisme, sexe, classe sociale, etc. Le but de la lutte contre l'exclusion sociale est donc très simple : nous aider tous à participer à la formation de notre propre avenir et à améliorer la qualité de notre vie.

L'inclusion sociale vise à donner à tous les individus l'égalité des chances afin de faire partie de la communauté locale et de contribuer activement à son élaboration. Disposer d'un accès à des possibilités d'apprentissage ne suffit pas ; les gens ont aussi besoin d'orientation et de soutien pour développer leurs propres plans de formation dans le contexte d'une participation à la communauté et à la société. L'apprentissage tout au long de la vie peut représenter une façon de créer des parcours menant à l'inclusion sociale. Pour l'individu, l'apprentissage représente aussi une façon d'acquérir ou de renouveler ses compétences afin d'affronter les défis de la vie en général, mais dans un contexte social, l'apprentissage présente plus d'avantages.

Il faut davantage mettre en exergue les avantages sociaux et individuels. L'apprentissage tout au long de la vie peut être considéré comme la responsabilité partagée d'individus, d'organismes, de régions, de pays et de l'Europe dans son ensemble.

L'apprentissage tout au long de la vie, c'est aussi la promotion de la citoyenneté active

L'apprentissage tout au long de la vie encourage la citoyenneté active, mais on a accordé peu d'attention à ce jour à l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie pour la citoyenneté active et à la façon de le développer et d'y parvenir. Beaucoup soulignent l'importance du lien entre l'apprentissage tout au long de la vie et la création de la citoyenneté et de la démocratie européennes.

Arriver à une définition commune de la citoyenneté active - et non seulement européenne - nous permettrait également de définir le contexte dans lequel nous pouvons y parvenir. La promotion de l'apprentissage lié à la diversité et la créativité culturelles devrait aussi s'exprimer en coopération avec d'autres organes régionaux, nationaux et européens.

La citoyenneté active concerne la responsabilité et la solidarité sociale et les ONG, de même que la société civile, pourraient donc représenter un des acteurs principaux à la réalisation de l'apprentissage tout au long de la vie comme faisant partie du processus de citoyenneté active.

2.2. Message clé 2 : Davantage d'investissement en ressources humaines

Objectif: Augmenter de façon sensible les niveaux d'investissement en ressources humaines afin d'accorder la priorité à l'atout majeur de l'Europe - sa population.

L'apprentissage tout au long de la vie, c'est aussi investir de l'argent, et investir en temps et en l'équité. Les investisseurs en apprentissage tout au long de la vie : les apprenants, les opérateurs d'apprentissage (institutions d'enseignement et de formation, organisations non-gouvernementales), les employeurs, les gouvernements et les organisations internationales devraient accorder autant d'attention à des systèmes meilleurs et plus équitables d'investissement en ressources humaines qu'à l'augmentation des investissements.

Un investissement peut être contrôlé de façon à ce que son potentiel soit pleinement réalisé à la fin du processus d'investissement et tout changement soit apporté au mécanisme avant ce stade. C'est ici que l'attention accordée à la qualité de l'apprentissage fourni et à la reconnaissance des objectifs plus larges de l'apprentissage prend toute son importance. L'investissement en ressources et matériel doit tenir compte de la variété des opérateurs de formation et de la diversité des apprenants.

L'investissement doit se concentrer sur les personnes les plus éloignées des possibilités d'apprentissage et sur les objectifs de l'apprentissage ayant peu de probabilités de soutien de la part des autres secteurs. L'investissement en apprentissage tout au long de la vie dans un Etat Membre devrait être accompagné d'un investissement tendant à fournir une gamme de possibilités variées pour stimuler la participation et pour donner un soutien aux différents types d'apprenants. Il devrait y avoir un étalonnage concurrentiel entre Etats Membres pour comparer les niveaux publics et privés d'investissements dans les pays au niveau européen.

2.3. Message clé 3 : Innovation en enseignement et en apprentissage

Objectif: Développer des méthodes d'enseignement et d'apprentissage efficaces et des contextes de continuum de l'apprentissage tout au long de la vie et d'apprentissage embrassant tous les aspects de la vie.

L'apprentissage tout au long de la vie, ce sont aussi les innovations et les structures nouvelles

Il ne s'agit pas de réinventer la roue, mais nous pouvons unir nos forces pour trouver des façons nouvelles et innovatrices de l'utiliser. De nouvelles structures d'opportunité dans les systèmes d'éducation et de formation et entre les différents opérateurs de possibilités d'éducation et de formation peuvent aboutir à une nouvelle manière d'utiliser les outils, les méthodes et les mécanismes de mise en œuvre de l'apprentissage tout au long de la vie et à un apprentissage réciproque.

Faire preuve d'innovation en matière d'apprentissage tout au long de la vie place l'apprenant au centre du processus et relie les possibilités d'apprentissage aux intérêts, aux besoins et à la communauté de l'apprenant en utilisant différentes méthodes. Il faut développer les opportunités de satisfaire les besoins de l'apprenant et de fournir une variété et un soutien suffisants pour encourager la participation.

L'innovation en enseignement et en formation s'est développée jusqu'à présent dans deux directions principales: la modernisation des systèmes fournissant assez de flexibilité par les TIC et des mesures spécifiques pour les groupes cibles vulnérables et défavorisés.

Les informations que nous recevons par le biais de projets de méthodes innovatrices d'enseignement et de formation devraient être disponibles pour tous dans des bases de données ou banques d'informations. Ces bases de données pourraient aussi contribuer à la dissémination des produits en vue de leur évaluation et de leur amélioration et produire des méthodes d'étalonnage générales ainsi qu'une banque de données d'idées.

2.4. Message clé 4 : Valoriser l'apprentissage

Objectif: Améliorer de façon sensible les manières dont la participation à l'apprentissage et ses résultats sont compris et appréciés, surtout pour l'apprentissage non formel et informel.

L'apprentissage tout au long de la vie, c'est aussi la valorisation des nouveaux rôles des différents acteurs dans ce domaine

Les rôles des différents acteurs dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie sont en train de passer d'un cadre plus restreint de tâches et de secteurs de responsabilités et de connaissances à un processus de développement interactif et continu entre l'apprenant et les animateurs-formateurs (professeurs, formateurs, entreprises, institutions, organisations, etc.) dans des environnements d'apprentissage différents. Il faut donner à l'apprenant d'aujourd'hui l'occasion de jouer un rôle actif dans son propre processus d'apprentissage pour trouver le mode d'apprentissage le plus adapté dans le meilleur environnement possible.

L'apprenant a besoin d'opportunités, d'outils d'apprentissage et d'une grande variété de formes de soutien non seulement durant l'apprentissage mais durant toute sa vie. Les opérateurs d'apprentissage doivent aider l'apprenant tout au long du processus et de son parcours d'apprentissage, et ce travail doit être flexible et bien en rapport avec les autres acteurs de la société.

Pour créer et développer les outils et méthodes de ce travail, nous devons créer des partenariats d'apprentissage régionaux et nationaux qui pourraient s'étendre au niveau européen.

2.5. Message clé 5 : Repenser l'orientation et le conseil

Objectif: Garantir l'accès facile de chacun à l'information et au conseil de bonne qualité en matière de possibilités d'apprentissage partout en Europe et pendant toute la vie.

L'apprentissage tout au long de la vie, c'est aussi le soutien à l'apprenant

La dimension européenne de l'orientation manque toujours à l'appel. Repenser l'orientation et le conseil réclame une nouvelle philosophie du soutien. L'apprentissage tout au long de la vie doit s'accompagner d'une orientation tout au long de la vie, car le besoin d'orientation et de conseil se manifeste à plusieurs reprises durant la vie. L'orientation et le conseil doivent aussi se développer en des modes plus holistiques et dans des styles différents de disponibilité. Ils doivent satisfaire un grand éventail de besoins et de demandes et s'adresser à des publics variés. L'approche doit faire de la personne ayant besoin d'orientation et de conseil le centre de l'intérêt et du développement. Ils doivent être fournis par des services locaux disponibles aux gens chaque fois qu'ils en ont besoin.

Les investissements sont souvent axés sur l'infrastructure et ignorent parfois les conseillers et les compétences nécessaires pour informer, conseiller et guider les citoyens leurs choix de vie, de formation et d'éducation. La connaissance et l'expérience de membres de groupe affinitaires de la société ou du poste d'emploi local peuvent aussi être utilisés pour soutenir l'apprenant dans son processus d'apprentissage.

Il existe déjà de nombreux exemples de bonnes pratiques innovatrices qui pourraient être identifiées, évaluées et disséminées sur base transnationale. Il faut plus de coopération entre les différents acteurs et à différents niveaux pour développer, par exemple, des principes de qualité en orientation et en conseil.

2.6. Message clé 6 : Proximité de l'apprentissage

Objectif: Fournir des possibilités d'apprentissage aussi proches que possibles des apprenants, dans leur propre communauté et avec le support de services TIC là où ils sont requis.

L'apprentissage tout au long de la vie, c'est aussi offrir à chacun des possibilités d'apprentissage

Lorsque l'on offre des possibilités d'apprentissage en proximité, il ne faut pas perdre de vue que "proches " signifie aussi "disponibles " mais aussi "pertinentes " parce qu'elles permettent aux gens de voir comment l'apprentissage permet d'améliorer la qualité de la vie.

Il y a plusieurs exemples d'offre de possibilités d'apprentissage tout au long de la vie. Ils ont été fournis par des partenariats et par la coopération entre des autorités, entreprises, institutions de formation et d'enseignement et des ONG locales et impliquent souvent l'utilisation des TIC.

L'Internet et les bases de données fournissent aussi aux gens des opportunités de penser globalement, alors qu'ils agissent localement. L'accès à l'Internet est, bien sûr, très important mais la culture de l'apprentissage tout au long de la vie, ce n'est pas que les ordinateurs mais c'est aussi la socialisation des gens en tant qu'individus membres d'une société. Ceci signifie que tous les besoins d'apprentissage doivent être incorporés dans le réseau de familles, de la communauté locale et de ses associations de citoyens.

CONCLUSIONS SUPPLEMENTAIRES

2.7. Conclusion supplémentaire : Suivi et contrôle

L'apprentissage tout au long de la vie, c'est aussi le suivi et le contrôle

Il faut mettre fortement l'accent sur le suivi et le contrôle des différents projets à la fois au niveau national et au niveau européen. La Communication sur l'Apprentissage tout au long de la Vie doit être soutenue par les différents moyens financiers d'une part, et, d'autre part, par les structures de projets d'évaluation, de suivi et de contrôle nécessaires qui peuvent aider et renforcer la qualité des projets.


Il existe souvent un manque de coordination entre les programmes et les projets financés, et le suivi comme l'évaluation fait souvent défaut. Nous devons améliorer la qualité du contrôle pour éviter les discordances et faciliter la dissémination des bonnes pratiques.

2.8. Conclusion supplémentaire : Recherche et dissémination

L'apprentissage à long terme, c'est aussi la recherche et la dissémination

La recherche dans le cadre de projets sur les avantages économiques et sociaux des diverses façons d'investir en apprentissage tout au long de la vie est nécessaire et nous suggérons qu'elle soit menée à différents niveaux : européen, national, régional, organisationnel et individuel.

L'enseignement dans le contexte de l'apprentissage tout au long de la vie doit être en rapport avec la recherche en nouvelles méthodes pédagogiques. Il faut qu'il y ait davantage de recherche en besoins d'apprentissage également. La coopération et l'échange de chercheurs et de praticiens entraîneront une meilleure compréhension des contextes et augmenteront probablement l'intérêt et la capacité de participer à d'autres efforts de recherche.



Il faudrait consentir des efforts majeurs à la dissémination des résultats des projets et à la création de bases de données, par exemple, ou de bibliothèques virtuelles où les projets sont analysés et saisis après avoir répondu à une série de critères.

2.9. Conclusion supplémentaire : partenariat et rôle des ONG et de la société civile

L'apprentissage tout au long de la vie, c'est aussi le partenariat et la valorisation des ONG et de la société civile

Le partenariat est la meilleure façon d'offrir un apprentissage tout au long de la vie. Il doit y avoir une interaction et une meilleure coordination entre les différents niveaux de politique pour l'apprentissage en général et l'apprentissage tout au long de la vie en particulier et cette démarche doit provenir d'une perspective à long terme. Nous sommes d'accord avec le Mémorandum que la clé du succès est de construire sur un sens de responsabilité partagée de l'apprentissage tout au long de la vie entre les partenaires principaux. L'approche par le partenariat mettant l'accent sur l'augmentation du niveau des compétences des individus et de la communauté locale peut avoir une importance capitale dans la promotion du développement économique local.

Les partenariats d'apprentissage entre différents opérateurs d'éducation et de formation, associations et entreprises diverses, etc, se réalisent de façon optimale lorsque ces différents acteurs reconnaissent et apprécient leur contribution réciproque à l'apprentissage tout au long de la vie et à l'apprentissage embrassant tous les aspects de la vie.

Lors du processus de consultation, les différents réseaux impliqués ont travaillé ensemble et uni leurs forces pour trouver les meilleures solutions de créer et de développer des idées et des suggestions pour la mise en œuvre de l'apprentissage tout au long de la vie. Cette expérience de partenariat a souligné l'avantage de la coopération entre les ONG et les organisations de la société civile afin de fournir des données concrètes intensives et actuelles pour les consultations européennes.

Nous suggérons qu'un type semblable de Plate-forme de Consultation et de partenariat fondé sur la coopération entre les ONG et la société civile et entre les organes gouvernementaux et les autres acteurs clés soit établi de façon plus permanente et à différents niveaux.

Les ONG et les organisations de la société civile sont persuadées de ce que le processus de consultation et les points d'action se traduiront dans la Communication sur l'Apprentissage tout au long de la Vie. Les ONG et la société civile peuvent être des acteurs clés lorsqu'il s'agit d'offrir un apprentissage tout au long de la vie et l'intérêt démontré par les réseaux et leurs organismes membres reflète clairement le rôle des ONG et de la société civile en tant que partenaires naturels dans le développement réel et la mise en œuvre concrète de l'apprentissage tout au long de la vie.

Elles ont aussi les moyens de trouver des synergies entre d'autres ONG et d'autres partenaires. Elles pourraient se révéler un acteur clé dans le développement d'autres projets de partenariats avec d'autres ONG, entreprises, syndicats, etc. Elles pourraient aussi jouer un rôle crucial pour donner une vue d'ensemble aussi au niveau de la politique et de la définition des cibles (plan d'action national pour l'apprentissage tout au long de la vie).

3. REPONSE DES RESEAUX AU MEMORANDUM SUR L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

Voici la présentation des résultats du processus de consultation mené dans chacun des réseaux. La copie du rapport complet produit par chaque réseau est disponible sur son site web.

3.1. Résumé de la Réponse de la Responsabilité Sociale des Entreprises (CSR EUROPE)

L'apprentissage tout au long de la vie pour une Europe entrepreneuriale et inclusive

"Pour faire de l'économie européenne la plus compétitive et la plus axée sur la connaissance dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable, avec plus d'emploi de meilleure qualité et une cohésion sociale majeure" Nouveau but stratégique pour l'Europe en 2001, défini fixé par les Chefs d'Etat européens au Sommet de Lisbonne en mars 2000. La mise en œuvre de ce nouveau but stratégique a d'importantes implications et non les moindres concernent le domaine de l'éducation. Si l'éducation doit répondre aux défis de la société du savoir, elle ne peut plus se contenter de procurer assez de compétences et de qualifications à l'individu pour qu'il trouve un emploi. Il faut désormais mettre l'accent sur le développement de la capacité et de la motivation pour continuer à apprendre durant toute la vie et pour s'adapter sans cesse aux nouveaux changements et défis.


Le capital humain est devenu un des atouts clés de la compétitivité des entreprises dans la société du savoir. De plus l'apprentissage et l'apprentissage tout au long de la vie sont vus comme une façon de construire une vie satisfaisante et productive pendant laquelle les individus peuvent pleinement utiliser tout leur potentiel de professionnels et de citoyens actifs.

L'apprentissage tout au long de la vie est la clé de l'employabilité, de la compétitivité, de l'adaptabilité et de la citoyenneté active qui agissent entre elles de façon très étroite. Chacun devrait avoir des chances égales de s'adapter aux exigences des changements économiques et sociaux et participer activement à la construction de l'avenir de l'Europe.

L'apprentissage tout au long de la vie ne peut plus être considéré uniquement comme un des aspects de l'éducation et de la formation ; il doit devenir le principe fondamental de l'offre et de la participation dans tout le continuum des contextes d'apprentissage. L'accent nouveau doit porter sur l'apprentissage tout au long de la vie - pendant toute la durée de la vie - et sur l'apprentissage embrassant tous les aspects de la vie - construire sur toutes les expériences d'apprentissage - formelles, non formelles et informelles - que l'individu peut rencontrer dans sa vie professionnelle et personnelle. Les membres de CSR Europe et les Organismes Partenaires Nationaux ont participé au processus de consultation organisé par la Commission européenne en invitant les organisations principales de la société civile, des organes gouvernementaux et des entreprises à fournir des données pour la Communication sur l'Apprentissage tout au long de la Vie à mettre en œuvre partout en Europe dans un futur très proche.

CSR Europe et l'apprentissage tout au long de la vie

L'éducation a une priorité absolue Education pour CSR Europe. Dans ses Propositions d'Action pour une Europe entrepreneuriale et inclusive, soumises au Sommet de Lisbonne de mars 2000 les responsables du monde des affaires de CSR Europe ont déclaré qu'ils croyaient fermement dans les partenariats des entreprises pour l'éducation comme facteur de promotion personnelle, de développement social, de croissance économique et de productivité. En particulier, ils ont mis en exergue les éléments clés qui sont aussi au centre du Mémoire sur l'Apprentissage tout au long de la Vie : développer les capacités et les qualifications fondamentales des apprenants, faciliter la transition de l'éducation à l'emploi et développer des modèles de partenariats d'apprentissage permanent.



Comme suivi concret des Propositions d'Action, CSR Europe a lancé son nouveau Programme pour "L'Education, la Formation et l'Apprentissage tout au long de la Vie : le rôle du monde des affaires pour parvenir à une société du savoir pour tous". La mission du programme est d'engager les entreprises dans des partenariats innovateurs d'éducation et de formation afin de promouvoir un accès plus vaste à la connaissance et à l'apprentissage tout au long de la vie comme force motrice déterminante de l'inclusion sociale et de la compétitivité économique. Elle a pour buts principaux : a) stimuler les échanges d'expériences et d'approches en matière de partenariats en Europe, b) soutenir les entreprises dans le développement de projets pilotes sur des thèmes spécifiques au niveau local, national et transnational, c) d'agir en tant que courtier entre les entreprises, l'éducation et les secteurs publics pour augmenter leur compréhension réciproque et préparer la voie à une coopération plus étroite.

CSR Europe a récemment lancé une Campagne du Monde des Affaires 2005 sur la Responsabilité Sociale des Entreprises, qui se terminera par l'année européenne de CSR en 2004. Un des objectifs de cette campagne est de dynamiser le dialogue et le partenariat entre les entreprises et les dépositaires d'enjeu, y compris les personnes engagées dans l'éducation et la formation. C'est pourquoi la participation à la consultation sur l'apprentissage tout au long de la vie avec d'autres associations européennes importantes dans le domaine de l'éducation est un des éléments forts de l'esprit de la campagne.

Bonnes pratiques des entreprises sur les problèmes clés de l'apprentissage tout au long de la vie La consultation de l'UE sur l'Apprentissage tout au long de la Vie était axée sur six messages clés : nouvelles compétences de base pour tous, davantage d'investissement en ressources humaines, innovation dans l'enseignement et l'apprentissage, valorisation de l'apprentissage, repenser l'orientation et le conseil et proximité de l'apprentissage.

Par rapport à ces six messages, les membres de CSR Europe ont souligné l'importance de problèmes comme la construction d'une société du savoir pour tous, le développement d'une culture de la communication et de l'apprentissage, l'expansion des qualités de leadership et l'investissement en partenariats.


1. Acquisition de compétences de base pour tous

Les compétences de base sont celles qui sont nécessaires pour travailler et vivre dans la société du savoir. Savoir compter et calculer, lire et écrire, les compétences TIC, les langues étrangères, l'esprit d'entreprise, la culture technologique, la capacité de travailler en équipe, et les qualifications personnelles sont des exemples de compétences de base clés. L'acquisition de compétences de base de la part de la main d'œuvre actuelle et future est la réoccupation principale du monde des affaires qui soutient le développement des compétences des employés mais aussi de personnes extérieures à l'entreprise par la coopération avec les établissements scolaires et les centres de formation.

Les entreprises participent à un vaste éventail de projets visant à fournir et à améliorer les compétences de base. Ces initiatives permettent aux systèmes d'éducation formels de répondre avec plus de précision aux besoins des entreprises et, partant, d'augmenter l'employabilité globale. Ces projets débutent souvent par des réunions régulières entre professeurs et employeurs et aboutissent à un ordre du jour d'action commun comprenant : le placement de professeurs dans les entreprises et, inversement, le placement des employeurs dans les écoles, le développement d'un programme de cours en rapport avec le monde des affaires, l'expérience professionnelle des étudiants et l'encadrement des professeurs individuels et des chefs d'école par les hommes d'affaires.

2. Investissement en ressources humaines

La formation et l'éducation des employés fait partie de la déclaration de mission de nombreuses entreprises. L'apprentissage est relié aux plans de développement des carrières, et les entreprises utilisent différentes méthodes de développement des ressources humaines. Les horaires de travail souples sont répandus afin de motiver les employés à l'apprentissage tout au long de la vie et dans certains cas, des pauses carrière sont aussi possibles. Les entreprises financent souvent les crédits d'apprentissage individuel ou les budgets d'apprentissage de leurs employés.



La plupart des grandes entreprises ont leur propre centre de formation ou 'académie'. Des plans de formation spécifiques ou des primes à l'éducation permettent au personnel d'obtenir des diplômes universitaires ou des certificats. Certains projets mettent l'accent sur la formation des employés requérant un soutien spécifique, comme les personnes handicapées ou les employés excédentaires. Plusieurs entreprises ont des projets d'investissement en ressources humaines dans la communauté locale. Ceci est considéré comme une façon de bâtir de solides relations avec la communauté et de contribuer à son épanouissement et comme un investissement important pour de futurs employés en puissance. Beaucoup de ces projets s'adressent aux groupes défavorisés comme les chômeurs de longue durée, les personnes en rupture de scolarité et les jeunes provenant de milieux familiaux difficiles, afin d'améliorer leur niveau de compétences de base, d'améliorer leur employabilité et, dans certains cas, de les aider à créer leur propre entreprise.

La plupart des projets sont organisés en coopération avec les autorités publiques locales dans le cadre d'initiatives financées par l'UE ou par des activités de financement des employés auxquelles l'entreprise participe par un financement analogue.

3. Innovation en enseignement et apprentissage

Traditionnellement, les entreprises ont fait preuve d'innovation considérable en matière d'enseignement et d'apprentissage par le biais d'un vaste éventail d'initiatives pour employés. Beaucoup d'entreprises font appel aux TIC pour développer des paquets d'apprentissage innovateurs accessibles aux employés à tout moment et en tout lieu. Plusieurs paquets de formation informatisés ont été développés en coopération avec des universités ou d'autres centres de formation. La mobilité internationale des employés, l'observation du travail, le travail en équipes, l'acquisition d'une qualification sur le tas constituent autant d'approches innovatrices mises en pratiques par de nombreuses entreprises. Dans certains cas, les formations développées au sein d'entreprises sont reconnues par les universités et reprises dans leurs programmes. Certaines entreprises collaborent activement avec les universités et les instituts de formation pour créer de nouveaux cours.

Certaines entreprises mettent aussi leur expertise et d'autres ressources à la disposition des institutions d'enseignement et d'autres services de la communauté. Un des avantages pour les entreprises est que la participation à ces activités de la part de leurs employés contribue à leur développement personnel et devient réellement une alternative rentable à la formation formelle. Les systèmes de rotation d'emploi, les systèmes de double apprentissage et les formations alternées créent des opportunités d'apprentissage pour toutes les personnes extérieures à l'entreprises, souvent parmi les groupes défavorisés.


4. Valorisation de l'apprentissage

La valorisation de l'apprentissage est un élément clé dans la motivation des individus de mettre à jour et de perfectionner leurs compétences. Les possibilités d'apprentissage au sein des entreprises font partie de l'ensemble des avantages offerts par les entreprises à leur personnel. Les récompenses tangibles de cet apprentissage tout au long de la vie sont les meilleures opportunités de carrière et les salaires.

La valorisation augmente quand l'éducation et la formation dans les entreprises mènent à des qualifications reconnues par les systèmes d'enseignement formels. La documentation de l'apprentissage des employés par l'utilisation du portefeuille professionnel ou de la carte des compétences est un moyen utile d'augmenter la valorisation de l'éducation et favorise la mobilité des employés en Europe.

5. Repenser l'orientation et le conseil

Les entreprises offrent orientation et conseil tant à leurs employés pour le développement de leur carrière qu'à des groupes de la communauté locale. Par exemple, pour faciliter la transition de l'école à la vie professionnelle, les entreprises offrent le conseil aux étudiants pour des options de carrière future, comprenant l'orientation à la rédaction de leur CV et à l'entretien d'embauche. Dans certains cas, les plus grandes entreprises offrent leur soutien au développement des compétences entrepreneuriales de leurs employés ou d'autres individus qui envisagent de créer leur propre entreprise.



Les entreprises utilisent divers outils de soutien à l'orientation et au conseil. CSR Europe développe actuellement un outil d'auto-évaluation en ligne la "Carte routière des entreprises pour l'apprentissage tout au long de la vie", qui aide les entreprises à définir leurs projets dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie, à évaluer leur rendement par rapport à une bonne pratique et à améliorer leur politique en matière d'éducation par l'utilisation de lignes de conduite individualisées.

6. Proximité de l'apprentissage

La proximité de l'apprentissage est vue de différentes façons. L'accent est mis sur la disponibilité de l'apprentissage la plus proche du domicile ou du poste de travail de l'apprenant. De nombreuses possibilités récemment créées par les entreprises reçoivent l'apport des nouvelles technologies permettant aux employés d'accéder à des paquets d'apprentissage innovateurs à tout moment et en tout lieu.

Les entreprises collaborent souvent avec les autorités locales, les associations d'enseignement et autres afin de développer des communautés d'apprentissage, un modèle d'apprentissage innovateur important qui développe l'apprentissage actif. De tels partenariats se fondent sur la reconnaissance de besoins mutuels d'augmenter les normes, de moderniser les programmes de cours et d'élargir l'accès aux groupes en exclusion. Grâce à l'emploi des TIC reliant les différents acteurs des communautés d'apprentissage en un réseau virtuel, l'apprentissage se rapproche des apprenants et les apprenants se rapprochent les uns des autres.

Propositions d'action de CSR Europe à la Commission européenne et aux autorités publiques nationales

- La Commission est invitée à jouer un rôle de catalyseur au niveau européen en réunissant et en consultant régulièrement les acteurs principaux engagés dans l'apprentissage tout au long de la vie comme les entreprises, les gouvernements et les représentants des organes d'enseignement.
- Ceci pourrait se faire par l'organisation d'un Forum visant à promouvoir la création de partenariats Entreprise - Enseignement, l'échange de pratiques innovatrices en matière d'éducation et de formation, ainsi que les mises à jour concernant la mise en œuvre de la Communication sur l'apprentissage tout au long de la vie.
- La Commission est invitée à définir des critères plus clairs de sélection, de suivi et d'évaluation des Projets d'enseignement européens. Les critères de sélection devraient prêter une attention particulière aux aspects innovateurs, à l'impact potentiel du projet, et à la durabilité des activités du projet après la fin du financement EU.
- La Commission est invitée à encourager la participation active des entreprises, tant des grandes entreprises que des PME, à des projets européens dans les trois programmes principaux du domaine de l'éducation (Socrates), de la formation (Leonardo da Vinci) et Youth. A cette fin, elle devrait chercher à simplifier les procédures administratives et financières des programmes européens et à améliorer leur transparence et leur communication.
- La Commission est invitée à poursuivre le développement quantitatif et qualitatif des indicateurs d'évaluation de l'impact des politiques et des activités d'enseignement et de formation.
- La Commission est invitée à promouvoir la dissémination d'exemples de bonnes pratiques et de partenariats fructueux dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie pour soutenir les bases de données en ligne existantes comme le Centre de Ressources CSR Europe. A cette fin, La Commission est invitée à soutenir aussi l'organisation de séminaires et de conférences réunissant les acteurs de référence principaux sur l'Apprentissage tout au long de la Vie en Europe.
- La Commission est invitée à soutenir les initiatives européennes encourageant la création de communautés d'apprentissage ou d'aider à diffuser et mettre en place le concept de communauté d'apprentissage en Europe.
- La Commission est invitée à créer des initiatives de promotion du rôle des professeurs, formateurs et accompagnateurs d'apprentissage.
- La Commission est invitée à poursuivre son soutien aux initiatives d'intégration des TIC dans les méthodes d'enseignement et de formation, comme l'initiative d'apprentissage électronique.
- La Commission est invitée à promouvoir les projets d'éducation ciblant les groupes et communautés défavorisés afin d'améliorer leurs compétences de base et la cohésion sociale.
- La Commission est invitée à créer un groupe de travail inter-services qui faciliterait la coordination des initia-

tives dans le domaine de l'éducation, de la formation et de la recherche. Une collaboration plus étroite en particulier entre la DG Education Culture et Youth et la DG Emploi, Affaires sociales serait la bienvenue.

- Dans le cadre de la Campagne des Entreprises européennes 2005 sur la Responsabilité sociale des entreprises, La Commission est invitée à soutenir toutes les activités concernant l'apprentissage tout au long de la vie qui seront encouragées ainsi que l'Année européenne sur le CSR en 2004, dont l'apprentissage tout au long de la vie sera un élément clé.
- Les gouvernements nationaux sont invités à agir comme catalyseurs pour tous les acteurs de référence de l'apprentissage tout au long de la vie au niveau national, en encourageant le débat entre les différents intéressés au développement des politiques nationales d'enseignement et de formation.
- En particulier, les gouvernements peuvent encourager le débat entre les entreprises et les autorités publiques concernant les encouragements que l'on peut donner aux entreprises qui investissent dans des actions innovatrices dans le domaine de l'enseignement et de la formation.
- Les autorités locales, régionales ou nationales sont invitées à encourager la création de communautés d'apprentissage comprenant différents partenaires : entreprises, autorités, partenaires sociaux, institutions d'enseignement, etc.
- Les gouvernements nationaux sont invités à inclure, dans leur Plan d'Action National mettant en place les Lignes de Conduites Européennes sur l'Emploi, des exemples de projets soutenant l'employabilité et la capacité d'adaptation de la main d'œuvre.

Conclusions sur le rapport CSR Europe

La promotion de l'apprentissage tout au long de la vie est la façon concrète pour les entreprises de mettre en pratique leur responsabilité sociale et de contribuer à faire de l'Europe la société du savoir la plus compétitive et la plus dynamique, avec plus d'emplois de meilleure qualité et une plus grande cohésion sociale. Les différentes initiatives soutenues par les membres de CSR Europe reflètent leur détermination de contribuer à atteindre le but stratégique 2010 fixé lors du Sommet de Lisbonne en mars 2000

Dans ce contexte, les éléments clés à développer à l'avenir comprennent :

- La promotion du message sur l'apprentissage tout au long de la vie auprès de tous les citoyens et toutes les entreprises européens,
- L'augmentation et l'amélioration de tous les Partenariats enseignements - Entreprises,
- Le transfert et la fertilisation internationale de divers modèles fructueux de partenariat,
- La garantie que ce qui se passe au niveau des gouvernements nationaux est coordonné efficacement au niveau européen.

L'Apprentissage tout au long de la Vie sera l'élément clé de l'Année européenne CSR 2004, comme le commissaire Diamantopoulou l'a suggéré à l'occasion du premier Congrès d'Affaires Européen sur CSR, le 9 novembre 2001.

Ceci constituera une splendide occasion pour le monde des affaires de monter sa contribution au suivi de la Communication sur l'Apprentissage tout au long de la Vie et du Livre Vert sur les Entreprises de la Commission européenne.

Yves Beernaert
Expert de CSR Europe

3.2 Résumé de la réponse de l'Association Européenne pour l'Education des Adultes (AEEA)

Introduction

L'AEEA a mené une vaste consultation sur le Mémorandum et a reçu des réponses de la part des réseaux des ONG opérant dans les secteurs d'apprentissage non formel pour adultes de 17 pays européens.

L'initiative de la Commission a été bien accueillie et les six objectifs ont été bien compris. Toutefois l'AEEA pense que le Mémorandum n'a pas suffisamment insisté sur ;

- Le rôle que les ONG jouent dans l'offre d'apprentissage informel et non formel, en particulier, leur contribution au développement d'approches innovatrices, qui impliquent des apprenants non traditionnels.

- Les avantages plus généraux de l'apprentissage, ceux qui ne sont pas directement associés aux besoins du marché du travail mais qui affectent la citoyenneté et la cohésion sociale.
- La séparation de l'apprentissage et les besoins des personnes exclues de l'offre.
L'AEEA a recommandé un nombre d'actions pour chaque objectif clé. Elles font partie de la liste ci-dessous.

Nouvelles compétences de base pour tous

Propositions de l'AEEA

1. Il faut donner la priorité aux connaissances de base 'traditionnelles' (compter et lire). Il faut identifier les besoins des adultes d'acquérir ces compétences, organiser des campagnes de promotion et adopter des approches innovatrices impliquant les ONG et les apprenants.
2. Les 'nouvelles' compétences de base devraient comprendre l'apprentissage pour l'amélioration personnelle, sociale et démocratique.
3. Les moyens de fournir un droit d'accès à l'apprentissage pour tous devrait comprendre un congé payé de formation, des systèmes d'assurance-maladie et un soutien pour les apprenants ayant des responsabilités de garde. Les gouvernements nationaux doivent fournir des structures complètes de possibilités d'apprentissage impliquant divers intéressés y compris les ONG.
4. Les raisons de non participation à l'apprentissage tout au long de la vie devraient faire l'objet d'une recherche qualitative et quantitative transnationale qui examinerait aussi les barrières empêchant certains groupes d'y participer.
5. Il faudrait identifier, évaluer et disséminer les bonnes pratiques visant l'implication fructueuse des groupes difficiles à atteindre.

Davantage d'investissement en ressources humaines

Propositions de l'AEEA

1. La Commission et les gouvernements nationaux doivent encourager les partenaires sociaux à parvenir à des accords pour augmenter l'investissement en apprentissage tout au long de la vie.
2. Les niveaux d'investissements publics devraient être augmentés en fonction du PNB.
3. Il devrait y avoir plus d'équité dans l'investissement et il faudrait accorder la priorité aux groupes qui ont reçu le moins d'opportunités d'apprentissage.
4. Les ONG devraient être considérées comme des partenaires indispensables à l'apprentissage et recevoir des fonds avec barrière fiscale d'exploitation pour satisfaire les besoins des groupes difficiles à atteindre.
5. Un financement à court terme ne résoudra pas les problèmes à long terme. Il faudrait envisager de fournir des ressources aux projets tant à court terme qu'à long terme.
6. Des budgets de régénération, y compris ceux du FSE, devraient comprendre des ressources pour l'éducation à la citoyenneté.

Innovation dans l'enseignement et l'apprentissage

Propositions de l'AEEA

1. Le matériel TIC devrait être évalué et développé selon un système européen d'étalonnage de qualité.
2. Il faudrait revoir la formation des professeurs en fonction des nouveaux besoins et des nouvelles demandes et inclure l'emploi des TICS comme outil d'apprentissage.
3. Des nouveaux types de professeurs et de cadres provenant de la communauté (y compris les personnes âgées), les syndicats et les secteurs d'assistance sociale devraient être soutenus et leurs besoins de formation identifiés.
4. La mesure et le développement d'indicateurs de qualité pour l'apprentissage informel et non formel devraient faire l'objet de recherches.

Valorisation de l'apprentissage

Propositions de l'AEEA

1. Il faudrait faire une étude transnationale des avantages sociaux et économiques plus généraux de l'apprentissage.
2. Des campagnes de promotion comme les semaines de l'apprenant adulte devraient être soutenues pour illustrer la diversité des apprenants, les possibilités d'apprentissage et ses avantages pour les individus et les entreprises.
3. Les systèmes de Reconnaissances des Acquis Expérientiels (RAE) existant dans différents pays et secteurs devraient être évalués avec la participation des ONG. Le développement d'un système européen de RAE demandera la participation des opérateurs d'opportunités d'apprentissage non formel pouvant jouer un rôle actif et représenter les apprenants non traditionnels.
4. Il faudrait envisager le développement d'un format européen commun pour les portefeuilles individuels attestant les compétences, connaissances et expériences.
5. Il faudrait donner un profil supérieur aux qualifications européennes existantes par des campagnes d'information.
6. Un task group européen comprenant les représentants des ONG devrait évaluer les besoins futurs d'apprentissage reconnu et la reconnaissance de qualification obtenue dans des pays tiers.

Repenser l'orientation et le conseil

Propositions de l'AEEA

1. Il faut identifier, évaluer et disséminer les bonnes pratiques dans ce domaine.
2. De nouvelles approches comprenant l'utilisation de groupes membres affinitaires, de centre de conseil mobile et de partenariats entre employeurs et les ONG devraient être explorées et exploitées.

Proximité de l'apprentissage

Propositions de l'AEEA

1. Il faudrait effectuer une étude des centres locaux d'apprentissage existants examinant la diversité de l'offre, les groupes de clients, les méthodes, la gestion et les parties prenantes.
2. Les analyses des besoins devraient constituer une démarche essentielle pour la création de nouveaux centres d'apprentissage locaux. Il faudrait fournir aux ONG locales les ressources pour le faire.
3. Les TIC peuvent représenter un outil d'apprentissage utile et un facteur de motivation, mais des systèmes de soutien sociaux et de soutien à l'apprentissage doivent aussi être créés au niveau local si l'on veut que les apprenants bénéficient pleinement des opportunités générales et y aient accès.

La réponse de l'AEEA également attiré l'attention sur les 'messages manquants' comprenant le besoin d'explorer et de développer la relation entre l'apprentissage tout au long de la vie et la démocratie, et de lutter contre l'exclusion sociale, le racisme et la xénophobie.

L'AEEA a fait des propositions supplémentaires pour le plan d'action comprenant :

1. Le besoin de développer une politique européenne holistique d'apprentissage tout au long de la vie qui reconnaisse et valorise les objectifs plus généraux de l'apprentissage y compris le développement social, économique communautaire et personnel.
2. Le renforcement du rôle des ONG et des avantages qui en découlent pour l'apprentissage tout au long de la vie par le financement des activités de base d'un réseau européen.
3. Le changement des systèmes de financement pour permettre aux ONG d'en recevoir une part plus équitable et de contribuer davantage à la satisfaction des besoins d'apprentissage des pauvres.
4. La participation aux politiques, approches et programmes européens en rapport avec l'apprentissage tout au long de la vie, y compris ceux ayant trait à l'emploi, l'inclusion sociale, l'élargissement, l'égalité des chances, la lutte contre la discrimination, la régénération, etc.

5. Les nouvelles directives et les initiatives de politique comprenant les lignes de conduite, les cibles européennes et les Plans d'Action Nationaux ainsi que le droit d'accès à l'apprentissage.
6. La création d'un Institut Européen d'Apprentissage tout au long de la Vie capable d'entreprendre des recherches, d'identifier les bonnes pratiques et de mettre en œuvre des stratégies de dissémination efficaces.

Sue Waddington
Expert de l'AEAA

3.3 Résumé de la Réponse du Forum Européen pour l'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels (EfVET)

Introduction

La Plate-forme de Consultation des ONG représente l'opinion de la Société civile en Europe sur l'Apprentissage tout au long de la Vie. L'EfVET, en tant que Réseau principal des Praticiens d'Enseignement et de Formation Professionnels en Europe contribue au processus de consultation en exprimant ses vues sur le Mémoire de l'UE sur l'Apprentissage tout au long de la Vie.

Les opinions et les commentaires des membres de l'EfVET ont exprimé l'idée d'une nouvelle société européenne pour affronter le défi des temps dans leur progression vers une société du savoir et de l'information. L'âge de l'information et de la société globale où nous vivons exige des approches nouvelles et innovatrices des Institutions d'Enseignement et de Formation Professionnels afin que les gens puissent contribuer au développement de la société dans son sens le plus large. L'apprentissage jouera un rôle de pivot dans la satisfaction des attentes des individus durant leur vie. Les apports des opinions des membres au Mémoire sur l'Apprentissage tout au long de la Vie et le désir de l'UE d'offrir des approches analogues à notre point de vue pratique amélioreront beaucoup le processus de 'planification de l'action'.


Les membres de l'EfVET ont beaucoup d'expérience dans le développement de solutions créatives et innovatrices stimulant l'apprentissage formel et informel, traditionnel et non traditionnel, souple et individuel. Les bonnes pratiques efficaces en rapport avec les six messages clés apportent une perspective pratique afin de contribuer au développement au sens large de la Communication sur l'Apprentissage tout au long de la Vie pour la mise en œuvre et l'incorporation des opportunités d'apprentissage tout au long de la vie en Europe.

Message clé 1 : Nouvelles compétences de base

Les membres de l'Efvet considèrent que garantir un accès universel et permanent à l'apprentissage nécessaire à l'acquisition et à la mise à jour des connaissances requises pour la participation durable à la société du savoir est la clé de l'augmentation de l'emploi en Europe. Une coopération permanente entre entreprises et universités serait indispensable. Un système de prévision européen mettant l'accent sur les compétences émergentes requises dans la vie professionnelle représenterait une façon efficace d'en assurer le suivi et d'y répondre.

Pour développer de nouvelles compétences, les facultés devraient mettre au point des programmes de cours souples à revoir et restructurer annuellement sur la base des rapports des experts sectoriels en fournissant des ressources supplémentaires dans des domaines clés et rationaliser aussi les unités d'étude du programme actuel.

De plus, l'approche méthodologique de l'enseignement et de l'apprentissage change. Il devrait y avoir un niveau supérieur d'intégration des disciplines, en particulier de la capacité de coopérer horizontalement au moyen des TIC. L'encadrement est un point crucial : un soutien plus poussé avant, pendant et après le processus de formation peut aider les citoyens à suivre de près leur développement personnel et professionnel. Les nouvelles compétences de base que nous suggérons d'inclure sont les compétences transversales qui comprennent les qualifications en TIC et le développement de compétences interpersonnelles et les comportements sociaux.



Voici deux stratégies de secteurs d'action prioritaires : pour les jeunes, la responsabilité doit être assumée par le système d'enseignement, afin de s'assurer de l'acquisition de compétences en TIC dans le cadre normal du programme des cours ; pour les adultes, garantir un accès pratique et une assistance technique dans les communautés locales.

Message clé 2 : Plus d'investissement en ressources humaines

Il faudrait augmenter l'investissement dans deux directions : en premier lieu, investissement pour encourager les travailleurs actifs à participer à l'apprentissage tout au long de la vie ; en deuxième lieu, investissement pour ceux qui ne travaillent pas et pour les personnes exclues du système d'enseignement.

Pour stimuler davantage la formation, les gouvernements et les employeurs devraient effectuer les financements permettant à leurs employés d'accéder à l'apprentissage dans le cadre de structures de carrière valorisant l'enseignement tout au long de la vie. Les mesures procurant du temps et de la souplesse dans la participation à l'apprentissage tout au long de la vie constituent des éléments clés. Le succès du processus est garanti dès que les employés peuvent étudier à tout moment, graduellement et en fonction de leurs conditions professionnelles et personnelles.

Les fonds structurels pour les groupes cibles défavorisés devraient promouvoir la création de Centres d'Apprentissage tout au long de la Vie dans les communautés sociales. Ils devraient aussi supporter les frais de personnel, créer un équipement informatisé ou des Centres d'Apprentissage tout au long de la Vie dans des environnements non traditionnels, promouvoir le guichet d'accueil unique d'orientation et de conseil rendant des services supplémentaires comme des campagnes d'information pour augmenter la sensibilité, l'orientation et l'assistance technique lors de l'accès aux centres d'apprentissage.


Message clé 3 : Innovation en enseignement et en formation

L'innovation dans la nouvelle structure de l'éducation et de la formation signifie le renforcement des compétences sociales du professeur et de l'étudiant par rapport aux compétences techniques. Les méthodes sont individualisées et tentent d'être souples et personnalisées dans leur forme. Les étudiants devraient être plus responsables de leur processus d'apprentissage.

Le rôle du professeur est à la fois celui du formateur et du cadre, le sage sur la scène devient le guide auxiliaire. Pour garantir la compétence des formateurs, une condition obligatoire serait de reconnaître au niveau européen une agrégation officielle. Pour garantir les compétences des formateurs, il serait intéressant d'instaurer un système de certification officiel comme condition obligatoire, celui-ci devrait être reconnu au niveau européen. Un nouveau type de professeurs actifs se répand. Il devrait aussi y avoir un accord entre les entreprises et les institutions d'enseignement et de formation soutenant les employeurs lorsqu'ils désirent accorder plus de temps aux employés pour qu'ils développent un côté de leur profession, pour former d'autres ouvriers dans les domaines où ils sont spécialisés. Avec l'aide de la coopération transnationale et ses échanges, les chercheurs peuvent aussi entrer en contact avec les praticiens qu'ils ne rencontreraient jamais autrement. Les programmes transnationaux de formation des formateurs peuvent être utilisés à cette fin également, comme le jumelage avec d'autres villes au niveau de l'enseignement en Europe.

Développement de matériel et emploi des TIC : la coopération entre les opérateurs, entreprises et experts de l'enseignement est nécessaire pour obtenir un matériel et des ressources d'apprentissage de qualité. La reconnaissance de qualité au niveau européen mise en place dans les Etats Membres grâce à un système de classification du matériel d'apprentissage est indispensable. Pour les personnes exclues de l'enseignement et de la formation et n'ayant pas d'accès aux ordinateurs, d'autres opportunités innovatrices comme la télévision et les médias interactifs sont à envisager.

La priorité au niveau européen doit être accordée aux projets de collaboration axés sur des secteurs industriels spécifiques. Le contexte de l'apprentissage doit ressembler à l'environnement de travail. Pour en suivre et analyser les résultats, une première mesure serait d'analyser les bonnes pratiques effectuées et de créer une bibliothèque de banques de données sur un serveur accessible à tous les agents de l'en-



seignement en Europe. La maintenance et la mise à jour des informations doivent être confiées à des institutions nommées et crédibles.

Message clé 4 : Valorisation de l'apprentissage

Il est important de promouvoir les qualifications professionnelles pour adultes au niveau national et européen créées sur la base des informations provenant des entreprises et du marché du travail.

Pour mettre l'accent sur le portefeuille individuel de compétences, on suggère de développer un "portefeuille approuvé officiellement " où l'individu peut ajouter des documents prouvant l'acquisition d'une expérience spécifique dans un certain domaine. Un système de crédits pour l'éducation non formelle pourrait aussi être envisagé mais il faudra prendre garde à ne pas créer une structure trop formelle dans son fonctionnement.

Pour le plan d'action, les membres de l'Efvet proposent la création d'itinéraires de progression, la promotion de l'aide à la carrière et à l'orientation, la réalisation de lignes de conduite de cadre et la promotion de réseaux et de coopération pratique des conseils locaux, nationaux et européens.

Message clé 5 : Repenser l'orientation et le conseil

Les nouvelles générations de praticiens sont plus qualifiées et comprennent mieux les méthodologies modernes. Pour eux, l'utilisation des nouvelles technologies pour l'évaluation des services de carrière et d'orientation sur Internet, qui est ouvert à tous les groupes d'âge de la communauté et dans les organisations a été acceptée avec succès. Ce service permet de fournir des informations sur l'éducation et la formation dans différents pays. De plus, pour promouvoir les initiatives locales ou nationales et les réseaux européens, les praticiens dans ce domaine devraient harmoniser leurs activités et leurs méthodologies. Il faudrait accorder la priorité au financement de projets visant à créer des normes européennes pour l'offre d'orientation et de conseil.

Il existe un groupe cible important possédant plus d'expérience mais moins de connaissances théoriques. Ce type de praticiens constituera un des facteurs critiques de la mise en œuvre des nouvelles technologies dans les services de carrière et d'orientation. Les programmes de développement professionnel comportant de courtes séances théoriques et des missions pratiques en rapport avec le travail à effectuer sur le poste de travail avec auto-évaluation seraient certainement très utiles, tout comme la formation de perfectionnement intégrée dans un bon cadre de qualifications.


Les praticiens en orientation et conseil eux-mêmes devraient se former en communication pour être conscient de leur langage du corps et de la communication verbale pour les différents groupes cibles. La qualité du service requiert un Office National des Qualifications pour les praticiens en orientation et conseil et un système de gestion de qualité pour contrôler leur efficacité en utilisant des critères de rendement comme la satisfaction des clients.

Message clé 6 : Proximité de l'apprentissage

Une nouvelle philosophie se développe en Europe : les Centres Polyvalents d'Apprentissage Locaux. Il s'agit d'une nouvelle conception du système de formation et d'une nouvelle façon de concevoir les programmes d'enseignement. Toutefois, elle comporte des difficultés pour l'apprentissage formel. Les obstacles proviennent des groupes spécifiques. Les besoins des enfants, des jeunes et des adultes sont tellement différents qu'il n'est pas possible de faire en sorte que le centre d'apprentissage soit adapté à tous ces groupes d'âge.

Une idée à considérer serait d'amener les espaces de loisir de chaque cible dans des domaines de formation spécifiques.

L'éducation et la formation en communauté, et les programmes pour les jeunes devraient appuyer des projets visant à développer plus de projets pilotes en ligne, des projets nouveaux sur le soutien à l'apprentissage basé sur les besoins des apprenants, leurs problèmes et leur développement, des projets communs dont bénéficieraient les petites communautés, la promotion de partenariats entre écoles et facultés afin de développer des centres d'apprentissage au sein de la communauté et la coopération avec l'industrie.



Les bonnes pratiques et les bonnes expériences peuvent être réalisées au niveau local et donner une chance au partenariat entre les opérateurs d'éducation et de formation, avec des clubs de jeunes, associations, entreprises ou autres. Pour décentraliser et mettre en œuvre des stratégies basées sur le partenariat, il doit y avoir des stimulants comme le support financier pour encourager l'accès aux réseaux européens et leur coopération.

Generosa Cerviño San Martin,
Expert de l'EFVET

3.4. Résumé des Résultats de la Consultation de l'Association Européenne de l'Université (EUA)

L'université devrait jouer un rôle central dans la stratégie européenne de l'apprentissage tout au long de la vie. Les institutions européennes d'enseignement supérieur acceptent l'apprentissage tout au long de la vie comme leur responsabilité collective, mais, face à la pression exercée par les organisations internationales, les gouvernements, les employeurs et les individus pour fournir davantage de possibilités d'apprentissage, les institutions individuelles doivent être capables de décider de ce que chacune d'entre elles fera et avec quelles ressources.

Les institutions d'enseignement supérieur font face à de plus en plus de concurrence - dans le chef des étudiants, du personnel, au niveau de la recherche, de l'influence et du financement. C'est bien cette situation de concurrence majeure qui a incité les ministres de l'enseignement à signer la Déclaration de la Sorbonne en 1998 et la Déclaration de Bologne en 1999, l'initiative politique la plus notoire au niveau européen touchant l'enseignement supérieur aujourd'hui.

La déclaration de Bologne propose une nouvelle architecture des structures d'apprentissage. Si celles-ci sont mises en œuvre, les universités devraient pouvoir offrir l'apprentissage tout au long de la vie de façon plus souple. En proposant que le premier niveau (la licence) soit le reflet des connaissances et des compétences acquises plutôt que des années d'étude, la déclaration rapproche l'enseignement supérieur des autres secteurs de l'enseignement et de la formation dans le débat sur la reconnaissance de l'apprentissage tout au long de la vie.


Les ministres qui ont signé la Déclaration de Bologne veulent aussi parvenir à "une Europe plus complète et d'une plus grande portée". La citoyenneté comme but d'apprentissage devrait être rendue plus explicite dans la stratégie de la Commission en matière d'apprentissage tout au long de la vie. Ce dernier pourrait être une réponse politique à toute une série de questions, mais les universités souhaitent que le concept aie une connotation qui ne soit pas exclusivement politique.

La Déclaration de Bologne et le Mémoire demandent des actions basées sur la prémisse que les gouvernements sont responsables des systèmes nationaux d'enseignement et de formation. Mais la mise en œuvre de la politique nationale et européenne a lieu dans un contexte local. L'EUA demande que la Commission, dans sa Communication sur l'Apprentissage tout au long de la Vie, renforce le rôle des institutions d'enseignement supérieur en tant que partenaires de toute stratégie européenne en matière d'apprentissage tout au long de la Vie.

Les Six Messages Clés du Mémoire

Les membres de l'EUA ont exprimé des doutes de l'accent placé sur l'individu par le Mémoire. C'est seulement quand l'individu est capable d'interagir avec le système - et vice-versa - qu'il y aura un avantage individuel et un avantage collectif. L'apprentissage tout au long de la vie devrait être une question sociale.

Les individus, même s'ils sont très motivés pour apprendre, éprouvent des difficultés à structurer leurs plans d'étude, à les élaborer et à les financer, particulièrement quand ils visent une qualification qui n'est accordée qu'après une longue période d'études. Le Mémoire devrait reconnaître que les individus ont besoin d'aide pour construire de tels parcours d'étude.



Message clé 1 : Garantir un accès universel à la formation pour l'acquisition et la mise à jour des compétences

Les institutions d'enseignement supérieur peuvent apporter une contribution cruciale au processus de définition des compétences à acquérir. Ce processus a déjà démarré en coopération avec les employeurs, mais il est important que les compétences s'appliquent tant à la citoyenneté qu'à l'employabilité.

Des compétences spéciales sont requises quand le citoyen ou l'employé désire être mobile, comme par exemple, les langues étrangères ou la communication multi-culturelle. A ce moment, quand les gens seront professionnellement plus mobiles, les employeurs devront pouvoir évaluer leurs compétences et les comparer dans les différents pays.

En plus de l'aide à la définition des compétences à acquérir par les apprenants, les institutions d'enseignement supérieur devraient évaluer les compétences qu'elles peuvent développer. Si les institutions ne peuvent garantir l'universalité de l'accès à l'apprentissage, elles peuvent en faciliter l'accès, quand elles en auront les moyens et quand elles seront disposées à attirer davantage d'apprenants. Le défi de tous les pays européens est d'apporter des opportunités d'apprentissage à des participants non traditionnels à l'enseignement et à la formation.

Message clé 2 : Augmenter l'investissement en ressources humaines pour l'apprentissage tout au long de la vie

Il est indispensable que les gouvernements investissent en formation des professeurs et des formateurs à tous les stades de l'apprentissage, en éducation informelle, non formelle et formelle. Les gouvernements pourraient rendre la carrière d'enseignant plus attrayante. En plus de salaires concurrentiels, cela impliquerait l'amélioration du nombre du personnel dans certains domaines. L'enseignement supérieur constitue un laboratoire d'expérimentation intéressant. Alors que beaucoup de professeurs arrivent à l'âge de la retraite, on s'attend à une plus grande fluidité des effectifs. C'est l'occasion de définir de nouveaux profils des professeurs et de leurs nouvelles compétences de professeurs.

Qui devrait financer l'apprentissage tout au long de la vie ? Certaines personnes sont disposées à payer pour apprendre - le plus souvent, celles qui ont bénéficié d'une éducation formelle au plus haut niveau. Il est nécessaire de faire la différence entre les personnes ayant des revenus d'un emploi et pouvant payer et celles qui ne le peuvent pas. Il est également nécessaire d'identifier les apprenants motivés et ceux qui ne le sont pas (indépendamment du pouvoir économique).


Plusieurs pays réfléchissent à des systèmes de financement ou de motivation de l'apprenant : comptes d'apprentissage individuels, ou prêts au développement de carrière, ou exemptions fiscales. L'EUA soutient l'idée d'un projet de recherche sur les avantages sociaux et économiques des différentes façons d'investir en apprentissage tout au long de la vie.

Message clé 3 : Développer des méthodes d'enseignement et d'apprentissage pour l'apprentissage tout au long de la vie

L'enseignement dans le contexte de l'apprentissage tout au long de la vie doit être étroitement lié à la recherche de nouvelles pédagogies. Il existe un grand nombre d'expériences qui utilisent les TIC dans les institutions d'enseignement supérieur européennes, parfois pour améliorer l'expérience d'apprentissage sur le campus, parfois pour offrir des formes d'enseignement à distance. Dans ce contexte, il est clair que l'on fait des efforts pour développer des nouvelles méthodes d'enseignement et d'apprentissage.

Message clé 4 : Améliorer l'appréciation de l'apprentissage, particulièrement non-formel et informel

Le Mémoire est une tentative bienvenue de combler l'écart entre les différentes parties des systèmes nationaux d'éducation et de formation et d'élargir les paramètres d'une discussion sur la connaissance et la



société du savoir. La construction de passerelles entre les différents secteurs de l'éducation formelle, en effet, ne suffit pas. Les systèmes de crédits représentent un outil utile d'amélioration de la reconnaissance de l'apprentissage, puisqu'ils peuvent être transférés ou accumulés. La validation des expériences acquises constitue un autre outil servant à améliorer la reconnaissance et l'appréciation de l'apprentissage mais l'on confond la reconnaissance des expériences acquises avec la reconnaissance des expériences professionnelles acquises, ainsi que l'on confond la validation de l'apprentissage avec une qualification formelle ou d'autres méthodes. Aux yeux de l'enseignement supérieur, il existe un rapport étroit entre la validation de l'apprentissage et le contrôle de la qualité.

La certification d'une manière ou d'une autre de toutes les connaissances acquises jusqu'au point de sortie peut contribuer à diminuer le taux d'abandon et des modèles d'échec en éducation formelle. Cette certification pourrait aussi donner à l'éducation européenne un avantage concurrentiel au niveau international.

Message clé 5 : Assurer l'accès à une information et à un conseil de qualité sur les opportunités d'apprentissage

En matière d'apprentissage, les gens ont besoin d'orientation à tous les stades de la vie, non seulement lors de cours simples mais aussi lors de possibles combinaisons d'apprentissage. L'apprenant devrait recevoir un conseil en éducation indépendant de l'institution, d'abord fourni par une structure générale qui pourrait se situer au niveau local. L'éducation transnationale, qui prend aujourd'hui un essor considérable dans certaines disciplines et dans certains pays, devrait figurer dans les structures d'orientation : l'étudiant doit surtout savoir si un cours est reconnu ou non. En second lieu, la personne devrait être orientée et aidée dans la définition du projet d'apprentissage directement par l'institution d'apprentissage choisie. Les services de carrière et les conseillers des étudiants doivent se former au travail dans un contexte de gestion de l'information et d'orientation plus intensif.

Message clé 6 : Fournir des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie aussi proches que possible - dans les communautés, avec le support des TIC là où il se justifie

Les citoyens ont besoins de possibilités d'apprentissage proches d'eux, 'proches' signifiant à la fois 'disponible' et 'pertinentes'. La plupart des membres de EUA sont prêts à investir en TIC, vues comme outil permettant d'augmenter l'accès aux personnes jusqu'alors exclues de l'apprentissage - à condition que la séparation numérique entre ceux qui ont accès à l'équipement et ceux qui ne l'ont pas soit revue à la baisse. L'EUA fait remarquer que, seule, elle ne peut soutenir le coût de l'investissement en nouvelles technologies.


La meilleure façon d'organiser l'apprentissage tout au long de la vie est le partenariat. De nombreuses institutions d'enseignement supérieur ont une solide expérience dans la construction de partenariats pour le développement régional. Depuis longtemps, elles entretiennent des relations avec les organisations de la société civile. Sur cette base, elles peuvent participer aux centres d'apprentissage tout au long de la vie qui satisfont les besoins des différents apprenants, voire même les accueillir.

Amélioration des statistiques

L'annexe au Mémoire met en évidence le manque de précision des statistiques sur l'apprentissage tout au long de la vie. Il s'agit d'un problème qu'il faut, en effet, aborder au niveau européen. L'EUA soutient l'approche qui poursuivrait le travail de définition de l'apprentissage tout au long de la vie.

Une stratégie européenne pour l'apprentissage tout au long de la vie

La dimension européenne du Mémoire est trop implicite - une stratégie européenne pour l'apprentissage tout au long de la vie devrait représenter plus que la simple comparaison des expériences et des plans nationaux. L'apprentissage tout au long de la vie doit être une activité européenne, inspirée par des valeurs communes, même si elle est interprétée de différentes façons sur le continent. Chaque pays doit surmonter ses propres obstacles pour offrir à ses citoyens une forme d'apprentissage tout au long de la vie, mais de nombreux problèmes sont communs et les aborder ensemble pourrait con-



duire à un étalonnage concurrentiel européen.

Les systèmes d'apprentissage européens doivent se construire une identité reposant sur la haute qualité, la diversité positive et la transparence. Les gouvernements et les institutions d'enseignement supérieur devraient promouvoir une éducation transnationale dans le contexte de l'apprentissage tout au long de la vie et renforcer les liens entre l'éducation et la formation professionnelle et académique.

Aspect pratique de l'apprentissage tout au long de la vie dans l'enseignement supérieur

Les données des membres de l'EUA révèlent une préoccupation au sujet des aspects quotidiens de la réalité d'organiser un apprentissage tout au long de la vie. Certaines institutions ont une politique explicite de l'apprentissage tout au long de la vie, la plupart d'entre elles n'en ont pas. Une tendance émerge consistant à placer au centre de la politique l'idée que l'apprentissage tout au long de la vie est prioritaire au même titre que l'enseignement ordinaire ou qu'il représente le cadre général dans lequel doivent se situer toutes les autres activités d'éducation. Ceux qui incluent l'apprentissage tout au long de la vie dans leur stratégie normale d'enseignement et d'apprentissage devront relever le défi consistant à déplacer l'apprentissage tout au long de la vie de sa position marginale au centre de leurs activités et réorganiser l'institution en fonction de ce changement. L'apprentissage tout au long de la vie apparaît comme une force motrice du changement dans les institutions d'enseignement supérieur. Il peut aussi provoquer l'écroulement de ses murs internes et externes.

Les facteurs de succès les plus importants relevés par les institutions d'enseignement supérieur sérieusement intéressées à la mise en œuvre de l'apprentissage tout au long de la vie sont les suivantes : (1) il doit y avoir une interaction entre les différents niveaux de la politique en matière d'apprentissage tout au long de la vie, (2) le travail doit faire l'objet d'une perspective à long terme, et dès le départ, il faut prêter attention au caractère durable des initiatives, y compris la base de ressources et la qualité du travail, (3) il doit y avoir un partenariat effectif. Dans ce sens, le Mémoire identifie les "clés de succès" pertinentes : " construire sur un sens de responsabilité partagée de l'apprentissage tout au long de la vie entre les partenaires principaux "

Mary O'Mahony
Expert de l'EUA

3.5. Résumé de la réponse de l'AEFP


Citoyenneté active et modèle social européen de l'apprentissage tout au long de la vie - aspects généraux d'une large discussion au sein de l'AEFP

Sans aucun doute, des progrès considérables ont été réalisés au cours des dernières années vers l'adoption d'une politique européenne en matière de formation professionnelle. En premier lieu, cette politique est le fruit des différents programmes de l'UE mais aussi des fonds structurels et des initiatives communautaires prises dans le cadre du FSE. L'action politique en Europe est caractérisée par les groupes cibles qui s'y trouvent, notamment, l'économie et les entreprises, d'une part, et, d'autre part, les gens. Plus l'économie s'europeanise, plus les gens veulent une Europe sociale. L'Europe sociale implique la dimension européenne de la formation professionnelle.

Le mot clé aujourd'hui est la "flexicurité" selon laquelle un haut degré de flexibilité de doit pas se faire aux dépens de la sécurité sociale. Y parvenir et s'assurer de ce que ce n'est pas - ou plus - le cas ne demande pas seulement un fort engagement de la part des politiciens et du secteur public mais aussi une redistribution des ressources et de l'investissement qui ont été canalisés vers la formation, la formation continue et l'obtention de qualifications.

Message clé 1: Nouvelles compétences de base pour tous

Tandis que les compétences de base du passé étaient de savoir lire et écrire, compter et calculer, les compétences de base du présent et du futur sont les qualifications en TIC, les compétences sociales, les langues étrangères, la créativité, l'esprit d'entreprise et la culture technologique. Elles sont les prérequis pour conserver sa place sur le marché du travail de l'avenir. Face à la demande de qualifications en constant change-



ment, tout individu, toute entreprise, voire même tout système économique ayant les mauvaises qualifications de formation professionnelles trouvera peu d'espace d'amélioration de sa compétitivité sur le marché en ayant recours à des qualifications remises à jour ou progressives.

Bien que les moyens d'accéder à des mesures de formation continue fassent partie d'un large éventail de possibilités dans l'UE, ils sont, en général, insuffisants. La formation professionnelle continue représente un investissement en ressources humaines, avec aussi comme but d'améliorer la position concurrentielle des entreprises et des employés sur un marché en mutation rapide et constante. Ceci semble suggérer qu'il faudrait tenter d'améliorer, à long terme, l'accès à la formation continue des groupes spéciaux comme les chômeurs, les personnes avec un contrat de durée déterminée, les femmes et le personnel à mi-temps.

Les jeunes gens et les jeunes adultes avec des besoins d'apprentissage spéciaux qui ne sont pas encore prêts à suivre une formation et qui ont besoin de soutien et d'assistance à la formation constituent un groupe cible spécial. Ceci requiert une démarche coordonnée, une aide structurée de façon cohérente et une gamme transparente et claire de cours de formation. Partant, le contrôle de l'éducation continue devient particulièrement nécessaire.

Message clé 2: Davantage d'investissement en ressources humaines

En présence des limites budgétaires actuelles, la seule alternative est d'augmenter les investissements annuels en ressources humaines par individu. Un autre aspect à souligner, c'est que le renouveau de la gamme de formation en TIC à peu près tous les neuf mois profite au développement de la société du savoir, mais en même temps exerce une pression énorme sur les coûts. Si quelques Etats Membres de l'UE ont récupéré leur retard par rapport aux USA tant dans le domaine du hardware que du software, il existe toujours des différences énormes dans la situation de diverses régions de l'UE.

Les qualifications et l'apprentissage devraient être considérés par les Etats Membres, l'industrie, les entreprises et les individus comme un investissement dans un marché en changement toujours plus rapide. A cet égard, l'engagement démontré par les Etats Membres et les administrations publiques assume une fonction de modèle particulier. L'investissement principal à long terme du secteur public est déterminant si l'on veut parvenir à l'amélioration nécessaire de la qualité et garantir la prise d'une action à long terme qui est de l'intérêt de tous.


La qualité est indivisible. Le cadre important de mesures publiques et privées et de leur soutien européen requiert des lignes de conduites et des initiatives légales claires. Parallèlement, il faut aussi apporter une réponse au problème d'assurance qualité au niveau régional et sectoriel ainsi qu'en termes de groupes cibles spécifiques.

Message clé 3: Innovation en enseignement et en apprentissage

Le développement et la mise en œuvre sur une vaste échelle de méthodes efficaces d'enseignement et d'apprentissage en matière d'apprentissage tout au long de la vie et 'd'apprentissage embrassant tous les aspects de la vie' sont des prérequis importants pour atteindre les buts fixés par le mémorandum. Toutefois, il serait fatal au débat de le limiter aux nouvelles technologies de l'information.

L'apprentissage électronique offre de vastes possibilités nouvelles et son besoin augmente en Europe. La Résolution du Conseil adoptée à Lisbonne en mars 2000 reprenait les justes mesures à prendre. Si l'on veut éviter la formation d'une séparation numérique, les efforts financiers et les concepts nationaux doivent être mis en commun, car l'apprentissage électronique a atteint des stades variés dans les Etats Membres. L'introduction de nouvelles mesures innovatrices de formations porteuses de qualifications va de pair avec la modernisation des développements au niveau des entreprises et avec les manières d'organiser les entreprises. En fait, de nouvelles conceptions du personnel devraient être utilisées, pour compléter le développement des entreprises entraînant des qualifications professionnelles, éventuellement avec les établissements de formation.

Une coopération plus étroite entre les entreprises et les autres établissements de formation continue pourrait accélérer ce processus. De nouvelles formes d'apprentissage et des méthodes pédagogiques personnalisées et innovatrices accompagnent toujours l'amélioration de nouvelles formes de coopération entre les différents dépositaires de l'éducation.



Les nouvelles technologies de l'information comme le World Wide Web, Internet, les Multimédias et ainsi de suite sont synonymes du développement des technologies de l'information et de la communication et de leur utilisation. Ici, le mot d'ordre est 'd'apprendre de nouvelles choses de façon différente'. Ceci soulève la question de l'influence que peuvent avoir les nouvelles technologies sur la forme sociale de l'apprentissage, sur l'interaction entre les différents lieux d'apprentissage et sur le besoin d'une possibilité d'apprentissage largement autonome comme nouvelle compétence clé.

Un apprentissage complet implique l'emploi de technologies modernes de l'information et la participation de professeurs, formateurs et autre personnel d'enseignement dont la description d'emploi en changement est bien esquissée dans le Mémoire. Les qualifications des formateurs doivent s'orienter vers des tâches spécifiques de la formation et de la formation continue. Toutefois, l'importance du personnel enseignant et surtout des formateurs dans leurs diverses fonctions et rôles est toujours sous-estimée en Europe. Car ce sont eux, en effet, qui feront l'apport important du transfert de l'innovation et de l'identité européenne.

Il faut renforcer, au niveau européen, la coopération institutionnelle en formation professionnelle disponible par des moyens électroniques. La croissance du mercantilisme, le manque de transparence et les différences de qualité accompagnent inévitablement une tendance, par ailleurs bienvenue, à la production et à la distribution de médias d'apprentissage électroniques comme complément des ressources traditionnelles. Il faudrait améliorer la qualité et l'emploi pratique de cours de formation professionnelle informatisés par l'attribution d'un label européen de qualité de la part d'un 'conseil de reconnaissance'.

Message clé 4: Valorisation de l'apprentissage

Les connaissances et compétences factuelles et isolées ne suffisent plus à satisfaire les demandes du monde du travail moderne en Europe. Le désir des participants d'acquérir des qualifications, d'une part, et la réorientation et l'innovation en matière de formation professionnelle, d'autre part, doivent constituer la base de la réforme des procédures de validation, de certification et d'examen.


De nombreuses initiatives européennes ont accompagné la formation formelle et sa certification. Ces initiatives sont développées dans des mesures différentes dans les Etats Membres et requièrent une acceptation et une dissémination plus larges. Même si le Forum a eu un impact positif sur la transparence et sur d'autres initiatives, le débat sur la reconnaissance formelle au niveau de l'Europe devra être repris car il constitue un prérequis crucial et même décisif d'une plus grande mobilité dans une Europe sociale.

Parallèlement, l'importance croissante de l'apprentissage non formel et informel a fait naître le besoin de répondre à la question de leur reconnaissance. Un point important dans le développement ultérieur de ce débat est de changer le comportement de recrutement des entreprises et les institutions des services publics jouent un rôle important dans ce contexte. De même, on pourrait contribuer à améliorer les possibilités des individus sur le marché du travail et renforcer la compétitivité des entreprises en incorporant les connaissances et les expériences non formelles.

Message clé 5: Repenser l'orientation et le conseil

Le besoin d'améliorer l'accès à la formation générale et professionnelle de la jeune génération et des générations déjà intégrées aux marchés de l'emploi et du travail signifie qu'il existe une demande d'information, d'orientation et de conseil professionnels de plus en plus orientés vers les besoins. L'expansion des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie ne peut se concevoir sans le développement ultérieur de l'orientation et du conseil.

L'Internet et la globalisation de l'apprentissage ont multiplié les possibilités d'obtenir des informations mais au coût de la transparence. C'est là que se situe l'importante mission de l'orientation et du conseil professionnels dans un contexte européen. La déclaration du Mémoire selon laquelle le secteur public reste responsable de fixer des normes de qualité minimales agréées et d'en définir les droits est corroborée jusqu'à présent par l'existence d'un accord général selon lequel, en principe, le secteur public est responsable de la formation et de la formation professionnelle.



Dans le passé, EURES a fait un apport important dans le domaine de l'orientation professionnelle dans un contexte européen. A l'avenir, il faudra forger des liens plus forts avec les services nationaux dans toutes les régions et avec d'autres services de conseil. Pour cela, il faudra poursuivre le développement en cours de ces services et de leur support financier. Entre-temps, il faudrait relier les banques de données existantes aux bases de données européennes et les étendre. Le travail effectué par EURES, par exemple, s'adresse exclusivement aux services offerts plutôt que requis. L'éducation sans frontières et la disponibilité de possibilités d'éducation et d'apprentissage dans un autre pays requièrent une majeure coopération européenne et l'examen des obstacles légaux à la mobilité. Le Livre Vert a déjà invoqué une plus grande mobilité, mais les Etats Membres ne sont pas parvenus à prendre les mesures nécessaires. Une approche transnationale exige aussi un nouvel examen des moyens de financement de la formation continue en particulier. A présent, les soutiens sont limités à la formation nationale et au marché du travail.

La coopération entre conseillers professionnels et autres services de conseil (conseillers à la formation, conseillers de technologies, conseillers en orientations en éducation de l'autorité locale, etc.) devrait être plus étendue. Aujourd'hui, une orientation efficace et intelligente ne peut se limiter à des aspects donnés. Repenser l'orientation et le conseil professionnels requièrent aussi l'extension, l'amélioration et la modernisation de la formation professionnelle et de la formation professionnelle continue pour les conseillers.

Les contextes et les liens à multiples facettes entre l'éducation, la formation le marché du travail et l'emploi, l'industrie et la société signifient aussi qu'une recherche sur marché du travail doit être prioritaire au niveau national et européen. De plus, il faudrait créer un réseau correspondant européen et la recherche menée devrait être associée au travail axé sur la formation professionnelle. L'offre correspond à la demande sur le marché du travail. Des développements contradictoires apparaissent dans les rapports entre les qualifications et le travail. L'examen des problèmes évoqués à cet égard, la recherche sur le marché du travail peuvent représenter un apport important à l'orientation pratique et axée sur une politique.


Message clé 6: Proximité de l'apprentissage

Conformément aux rôles divers joués par les régions et par les autorités locales des Etats Membres, l'engagement financier ne doit pas être nécessairement imposé de façon légale. Néanmoins, il reste beaucoup à faire pour que l'attitude adoptée envers l'apprentissage ne parvienne à atteindre ces objectifs d'apprentissage tout au long de la vie pour tous.

Parallèlement à la promotion des groupes particulièrement défavorisés de personnes ayant besoin d'aide spéciale, la coopération doit être approfondie et élargie. Les innovations structurelles et basées sur le programme des cours à tenter dans ce contexte requièrent la création et l'extension de coopératives et de réseaux à la fois au niveau local et au niveau régional. Ici, les acteurs importants sont les écoles et les facultés offrant un enseignement général et une formation professionnelle, des établissements de formation professionnelle indépendants, les autorités publiques en charge de la jeunesse et des affaires sociales, les chambres de l'industrie et du commerce, les associations industrielles, les entreprises, les syndicats et les autres parraineurs de l'aide à la jeunesse et de l'orientation professionnelle pour les jeunes. Dans ce contexte, il faut donner un élan nouveau aux efforts visant à accroître la motivation des groupes défavorisés de personnes, les activités sociales et les qualifications.

Les partenariats d'apprentissage dans la région et le canal de consortiums locaux doivent être ainsi construits et /ou étendus au niveau transnational. Il faudrait utiliser davantage les partenariats des villes de la Communauté comme partenaires de qualification transfrontaliers entraînant l'emploi des technologies modernes de l'information. Ceci devrait constituer un apport à la 'mobilité virtuelle'.

Profiter au maximum de l'expérience acquise par les établissements de formation professionnelle : Tous les Etats Membres de l'Union Européenne ont reconnu la nécessité de poursuivre le développement des systèmes de formation professionnelle et d'entreprendre un grand nombre et une vaste gamme d'activités en ce sens. La Commission Européenne en fournit le cadre nécessaire dans un contexte européen. L'UE devrait soutenir une approche plus forte, systématique et innovatrice, axée sur l'amélioration des systèmes de formation professionnelle et sur des investissements en ressources humaines. Les cours de formation transfrontaliers ne transmettront pas uniquement de nouvelles connaissances spécialisées, ne créeront pas seulement des com-



pétences linguistiques et ne mettront pas seulement les participants en contact avec de nouveaux marchés, et des cultures et des systèmes différents mais leur donnera aussi des qualifications clés, orientées vers l'avenir comme la flexibilité, la sensibilité et la capacité de travailler en équipe.

Depuis les Traités de Rome, l'élimination des obstacles à la liberté de mouvement a été un des objectifs principaux de la construction européenne. Le désir de mobilité des Européens augmente sans cesse. Dès lors, il faut consentir de nouveaux efforts pour éliminer tout obstacle à la mobilité. L'union monétaire donnera à l'Europe un élan nouveau d'une mesure que l'on imagine encore mal aujourd'hui. En ce qui concerne la formation et les qualifications, aussi, des améliorations pratiques et plus concrètes pour les citoyens européens dans le cadre de la coopération en matière de formation professionnelle devraient être réalisées dans l'espace européen de l'éducation.

Cette démarche aidera, par la même occasion, les citoyens de l'Europe à avoir un sens plus profond de la démocratie en Europe. Beaucoup de personnes ont mis en exergue le lien entre l'apprentissage tout au long de la vie et la création d'une citoyenneté et d'une démocratie européennes. La promotion de l'apprentissage en rapport avec la diversité et la créativité culturelles devrait aussi s'exprimer en coopération avec les autres institutions européennes comme le Conseil de l'Europe. L'élargissement de l'UE et le rôle de la formation professionnelle dans la construction de l'UE sont des points de départ importants de l'activité politique future. Dès que les priorités auront été fixées, la chose la plus importante sera de garantir leur mise en œuvre la mieux adaptée.

Un marché du travail dynamique requiert certaines normes de formation professionnelle ainsi que des qualifications modernes et orientées vers le futur des ressources humaines. Ce sont des prérequis importants de l'innovation et du développement économique. L'employabilité et l'emploi requièrent une évolution constante du contenu des cours et des qualifications ainsi que le soutien spécial des groupes sociaux défavorisés.

Oliver Lübke
Expert de l'AEFP

3.6 Résumé de la réponse de Solidar - la plate-forme des ONG sociales européennes

Introduction

Les membres de la plate-forme des ONG sociales européennes ont été consultés. La plate-forme comprend plus de 1700 organismes membres directs, associations et autres organismes volontaires au niveau local, régional et européen représentant les intérêts de la société civile. Elle comprend des organismes qui représentent les femmes, les personnes âgées, les personnes handicapées, les chômeurs, les migrants, les gens frappés par la pauvreté, les sans-abri, les homosexuels, les enfants et les familles.

Les membres les plus actifs envers la Consultation ont été EuroLink Age, Fédération des Femmes aux Foyers, Solidar, European Federation of the Elderly (Fédération européenne des personnes âgées), European Network for the Unemployed (Réseau européen des chômeurs), Autisme Europe, European Association of Service Providers for People with Disabilities (association européenne des services aux personnes handicapées), European Forum of Child Welfare (Forum européen pour le bien-être des enfants) et la Croix Rouge.

Durant la Consultation, il est devenu clair que la plupart des ONG sociales travaillant au niveau européen arrivaient difficilement à comprendre en quoi l'apprentissage tout au long de la vie concernait directement leur travail. Elles considèrent l'apprentissage tout au long de la vie comme un but en soi plutôt que comme un outil pour les aider à atteindre leurs objectifs spécifiques. C'est pourquoi beaucoup d'entre elles n'avaient pas lu le Mémorandum. Toutefois, cette consultation les a certainement encouragées à le faire.

Les critiques générales étaient les suivantes :

- Beaucoup pensaient que la définition de l'apprentissage tout au long de la vie faite dans le Mémorandum était trop large.

- Certaines ONG ont pensé que l'on ne mettait pas assez l'accent sur la promotion de l'inclusion sociale dans le Mémoire qui semblait promouvoir les buts de la société du savoir. Les contenus des deux premiers messages clés ont corroboré cette impression.
- D'autres pensaient qu'il faudrait faire plus pour encourager 'l'apprentissage informel' ainsi que l'apprentissage pour le développement personnel.
- D'autres ONG pensaient que le Mémoire ne contribuait en rien à la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie dans leur sein et que le deuxième message clé (davantage d'investissement en ressources humaines) s'adaptait mieux aux entreprises qu'aux ONG.
- D'autres, enfin, pensaient que le Mémoire aurait dû utiliser un langage plus simple afin d'avoir autant de lecteurs que possible.

Toutefois, malgré ces commentaires, beaucoup de recommandations positives ont été faites pour la Communication sur l'Apprentissage tout au long de la Vie et des exemples utiles de bonnes pratiques ont été donnés.

Message clé 1 : Nouvelles compétences de base pour tous

En ce qui concerne, le message clé 1, la Commission est invitée à prendre en considération dans pour sa Communication les remarques suivantes...

- Des mesures spéciales d'acquisition de compétences de base devraient être prises pour les personnes ayant des difficultés à les acquérir. Les 'compétences de base' ne devraient pas être limitées à celles que l'on peut tester.
- Davantage d'efforts devraient être faits pour encourager l'acquisition de compétences de base comme pouvoir lire et écrire, compter et calculer.
- Le droit des citoyens d'acquérir et de mettre à jour leurs compétences devrait être sanctionné dans la Charte des Droits Fondamentaux.
- Les actions devraient garantir que l'acquisition de compétences de base sera possible pour tous.
- Les actions devraient garantir que des 'secondes chances' seront données à ceux qui n'ont pas eu l'opportunité d'acquérir des compétences de base leur de leur éducation formelle.

En conclusion, on pense que la Communication sur l'Apprentissage tout au long de la Vie devrait promouvoir l'acquisition des connaissances de base pertinentes, non seulement pour ceux qui participent à la société du savoir mais pour ceux qui sont exclus de la société.

Message clé 2 : Davantage d'investissement en ressources humaines

En ce qui concerne le message clé 2, la Commission est invitée à prendre en considération dans pour sa Communication les remarques suivantes...

- Les programmes de développement des ressources humaines doivent être adaptés aux employés ayant des besoins spéciaux de formation.
- Des systèmes spéciaux doivent être créés pour donner une 'formation sur le tas' dans les entreprises.
- Les programmes de développement des ressources humaines ne doivent pas se consacrer uniquement aux jeunes travailleurs mais aussi aux travailleurs plus âgés.
- Des mesures plus importantes doivent être prises pour garantir que davantage d'investissement sera fait dans les programmes de développement des ressources humaines au sein des ONG.

Avant tout, elles demandent plus de programmes de développement des ressources humaines pour les personnes ayant des besoins de formation spéciaux, pour assurer leur participation active à la force de travail.

Message clé 3 : Innovation dans l'enseignement et dans l'apprentissage

Les points principaux soulevés dans ce message clé sont les suivants :

- Les actions visant à promouvoir l'innovation dans l'enseignement et la formation ne doivent pas se limiter à encourager les méthodes d'enseignement électronique. Elles ont attiré l'attention sur le fait que l'apprentissage informatisé n'était pas adapté à une grande partie de la population puisque de nombreuses personnes n'avaient pas accès aux ordinateurs et que beaucoup d'entre elles ne pouvaient utiliser un ordinateur en raison de leur handicap physique.
- Il faut s'efforcer à créer un logiciel d'apprentissage électronique dont le contenu ne soit pas directement influencé par l'entreprise qui le produit.

- Il faut prendre des mesures pour encourager les personnes travaillant dans les ONG à transmettre leurs compétences et expériences aux personnes de leur communauté locale en organisant des présentations et des séminaires dans des bibliothèques locales, etc.
 - Il faut accorder plus de valeur à l'apprentissage pour le développement personnel.
 - Il faut encourager la recherche sur l'innovation dans l'enseignement et l'apprentissage et développer des indicateurs et des étalonnages concurrentiels.
 - Il faut prendre des mesures pour encourager la coopération et les échanges transnationaux de recherche.
- La Commission est invitée à prendre ces points en considération dans sa Communication.

Message clé 4 : Valorisation de l'apprentissage

Les recommandations générales faites à la Commission concernant le point 4 sont les suivantes :

- Il faut valoriser l'apprentissage de compétences non en rapport avec l'emploi.
 - Il faut s'efforcer à créer des contextes d'apprentissage où les employés et les chômeurs peuvent apprendre ensemble afin d'éviter que les chômeurs ne se sentent considérés comme citoyens de deuxième classe.
 - La reconnaissance formelle devrait être accordée à tous les résultats de l'apprentissage informel.
 - Il faut prendre des mesures pour aborder le problème du manque d'estime envers soi et du manque de confiance en soi de la part des apprenants (car c'est un des obstacles à l'apprentissage).
 - Un 'CV européen' doit inclure un système de crédits pour les résultats d'éducation non formelle et le travail volontaire et en communauté.
 - Il faut prendre des mesures pour informer les responsables des admissions à l'université de la RAE.
- Avant tout, nous pensons qu'il faut donner la priorité à la reconnaissance formelle de tous les types d'apprentissage non formels.

Message clé 5 : Repenser l'orientation et le conseil

Les points repris sous ce titre sont les suivants :

- L'orientation et le conseil en apprentissage tout au long de vie devraient être disponibles à tous les secteurs de la société.
- Il faut donner une formation spéciale aux conseillers en s'assurant de ce que les informations soient disponibles aux personnes ayant des besoins d'apprentissage spéciaux.
- L'orientation doit être fournie par les opérateurs de formation existants.
- Il faut s'efforcer d'encourager les gens à prendre les mesures initiales de recherche d'orientation. Les personnes qui travaillent dans les organismes ont des contacts avec les communautés locales qui pourraient être utilisés à cet effet.

En conclusion, tous les intéressés s'accordent sur le besoin de garantir l'accès à une information et un conseil de qualité sur les opportunités d'apprentissage.

La Commission est invitée à prendre ces points en considération dans sa Communication.

Message clé 6 : Proximité de l'apprentissage

Voici les recommandations faites en matière de 'proximité d'apprentissage' :

- L'apprentissage tout au long de la vie doit être utilisé comme force motrice de la régénération locale et régionale.
- Il faut prendre des mesures pour encourager la scolarité et l'apprentissage intergénérationnel à domicile.
- Il faut établir des systèmes permettant de mettre les ordinateurs à la disposition des familles qui ne peuvent pas se les permettre.
- Des systèmes de formation en informatique doivent être créés au niveau national pour garantir que chacun aura les compétences nécessaires pour bénéficier des avantages que représente l'apprentissage électronique.

Nous pensons qu'il est important de fournir des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie aussi proches que possible du domicile et quand c'est possible à domicile.

La Commission est invitée à prendre ces points en considération dans sa Communication sur l'Apprentissage tout au long de la Vie.

Roisin Mc Cabe
Expert sous contrat auprès de Solidar

4. RECOMMANDATIONS CLES DES ATELIERS

La conférence 'Faire une réalité de l'apprentissage tout au long de la vie - consultation de la société civile' s'est tenue à Bruxelles en septembre 2001. Environ 200 personnes venant de 25 pays y ont participé. Elles représentaient un vaste éventail d'organisations et d'associations actives dans le secteur de l'enseignement et de la formation.

La Plate-forme de Consultation a organisé six ateliers en fonction des messages clés du Mémorandum sur l'Apprentissage tout au long de la Vie et leur but était de trouver des idées et des faire des propositions concrètes pour la Communication. Voici la présentation des recommandations clés des six ateliers.

4.1. Atelier 1 : Nouvelles compétences de base

RECOMMANDATIONS CLES

- Il faut développer un vaste consensus pour encourager les compétences de base et décider d'un calendrier pour le faire dans un cadre de compétences de base fondé sur des enquêtes au niveau national et européen. Ces enquêtes devraient mettre l'accent sur les besoins de tous les intéressés et spécialement des groupes les plus faibles. Il faut accorder une attention particulière au rôle crucial que l'école formelle doit jouer à tous les niveaux d'acquisition de compétences de base.
- Des efforts doivent être faits à tous les niveaux (Commission, autorités nationales, régionales ou locales) pour encourager la participation des organes et des institutions d'éducation non formelle aux projets d'éducation formelle. Il faut encourager une forte interaction entre les secteurs non formels comme les ONG et les autres membres de la société civile. Le partenariat en éducation comprenant les organes gouvernementaux et les organisations de la société civile serait ainsi renforcé. Un service de placement européen permettant aux fonctionnaires et enseignants de participer aux organisations de la société civile et vice versa pourrait se révéler très utile. Ce type de mobilité devrait être financé par la Commission dans le cadre des programmes principaux de l'UE.
- Il faut trouver des façons d'impliquer activement l'apprenant dans le processus de définition et d'acquisition des nouvelles compétences. Il faut prêter une attention particulière aux apprenants défavorisés. A cet effet, il faut souligner les exemples de bonnes pratiques qui impliquent déjà la participation active de l'apprenant.
- Il faut accorder une attention particulière à la participation active de l'apprenant défavorisé à la création, le développement et l'évaluation des activités d'apprentissage (comme celles relatives à l'acquisition de compétences de base) qui l'intéressent. Les initiatives pour les groupes plus faibles doivent être prises avec et non pour eux car il s'agit d'un élément clé de la motivation qui répond à leurs besoins réels. A cet égard, la Commission et les autorités nationales, régionales et locales devraient prendre des actions spécifiques pour inviter les associations de la société civile représentant ces groupes défavorisés à participer à ces initiatives. Les personnes travaillant pour ces associations devraient avoir une formation et un suivi spéciaux.
- la Commission et les autorités nationales, régionales et locales sont invitées à créer ou à améliorer des structures d'information aussi proches que possible de l'apprenant, et en particulier des apprenants défavorisés. Ces structures devraient utiliser les TIC dans des endroits facilement accessibles au grand public comme les supermarchés, les gares, les centres commerciaux, etc.
- la Commission et les autorités nationales, régionales et locales devraient inviter les universités et les instituts de recherche à faire des recherches sur l'effet des initiatives d'apprentissage tout au long de la vie encourageant l'acquisition de nouvelles compétences de base. Un type particulier de recherche devrait sur la façon d'augmenter la motivation en utilisant des éducateurs mieux formés, un équipement de meilleure qualité, des méthodes pédagogiques plus innovatrices et des structures de support.
- La Commission doit mener des actions spécifiques, en coopération avec les ministères de l'éducation et de l'emploi visant à encourager les initiatives d'apprentissage tout au long de la vie pour l'acquisition de compétences de base à travers des Actions communes figurant aux programmes de cours principaux de l'enseignement, de la formation et de la jeunesse de l'UE. Ces programmes doivent aborder des domaines prioritaires spécifiques de l'apprentissage tout au long de la vie et des compétences de base.

- La Commission et les pays ayant droit doivent mentionner de façon explicite les manières d'acquisition des nouvelles compétences de base et quelles compétences de base sont améliorées par les projets en question. Tous les projets, à tous les niveaux, devraient comporter un élément de citoyenneté active démontrant l'impact du projet sur la communauté locale.
- La reconnaissance des compétences de base acquise par la participation active à la vie de communauté locale et de la société civile contribueront également à augmenter la motivation à l'apprentissage et à l'engagement dans la vie.
- La Commission doit inclure dans les programmes de l'UE des critères de sélection spécifiques dans le choix de projets innovateurs. Ces critères peuvent être : un partenariat composé de partenaires du secteur formel et du secteur non formel, un partenariat avec des aspects nettement intergénérationnels impliquant différentes générations. La participation active des autorités locales, des PME, des partenaires sociaux, les références explicites dans les projets aux compétences de base qui seront acquises par ces activités et la façon dont un projet constitue une communauté ou un partenariat d'apprentissage sont d'autres critères de sélection possibles. La façon dont un projet se fonde sur des recherches pertinentes, les manières dont il supporte la politique européenne, nationale, régionale ou locale dans le cadre de l'acquisition de compétences de base et la façon de laquelle les apprenants sont impliqués à toutes les phases des projets sont aussi des critères importants.
- Tout en encourageant les projets européens, la Commission doit être consciente du fait que les moyens financiers disponibles aux organisations et institutions formelles sont limités ou non existants. La recherche de cofinancement de projets par des organisations non formelles peut détourner l'attention des objectifs d'éducation du projet même. Un support suffisant devrait donc être accordé aux projets choisis selon des critères clairs.
- la Commission et les autorités nationales, régionales et locales sont invitées à disséminer les bonnes pratiques par les descriptions d'études de cas. Ces cas devraient constituer la base de formation pour promoteurs de projets afin d'en augmenter la qualité et l'impact.
- Des efforts spécifiques doivent être consentis afin de disséminer les façons dont les compétences de base peuvent être acquises et sont acquises, notamment en donnant des exemples de bonnes pratiques. La coopération avec les médias comme la télévision, la radio et les journaux est un élément important à cet égard. Une dissémination effective et réaliste peut définitivement augmenter la motivation à l'apprentissage tout au long de la vie en général et à l'acquisition de compétences de base en particulier. Le message clé est de rendre l'apprentissage et l'importance de l'apprentissage plus visibles.
- La Commission doit aussi encourager la motivation à l'apprentissage par des festivals stimulants sur l'apprentissage tout au long de la vie comme les semaines de l'apprenant qui existent au niveau national et régional. On pourrait y consacrer une Journée européenne. Des universités d'été pour éducateurs, formateurs et conseillers impliqués dans l'apprentissage tout au long de la vie permettraient aussi de souligner l'importance de la dissémination des pratiques innovatrices.
- L'acquisition progressive des compétences de base devrait être encouragée en supportant le développement d'un portefeuille de compétences et de son utilisation dans les systèmes d'éducation formels et non formels. L'accent devrait être mis sur l'utilisation d'un portefeuille de compétences de base dans les systèmes doubles qui ont un grand potentiel.
- La Commission doit faire des efforts pour impliquer activement les PME dans des projets d'apprentissage tout au long de la vie mettant l'accent sur l'acquisition de compétences de base. Ces efforts doivent être axés sur les informations à donner aux PME et sur le fait de réunir des partenaires des organes d'éducation formelle et non formelle avec les PME afin de créer des projets dans des secteurs spécifiques. Des séminaires de contact communs pourraient être utiles à cette fin.
- La Commission est invitée à créer un fonds d'apprentissage tout au long de la vie pour les différents programmes de l'UE dans le domaine de l'éducation, de la formation et de la jeunesse. Ce fonds pourrait être élargi et entraîner des priorités nationales, régionales ou locales et des sources de financement. Il pourrait constituer le lien avec des fondations privées. Tout ceci facilitera la transférabilité à différents niveaux et facilitera la cohésion, la dissémination et augmentera l'impact des projets et des initiatives financées.
- La Communication de la Commission doit indiquer clairement la direction à suivre dans la mise en œuvre du plan d'action pour l'apprentissage tout au long de la vie en développant une stratégie claire. Le plan devrait bénéficier du support financier nécessaire, d'une part, et des structures nécessaires d'évaluation de contrôle et de suivi des projets qui peuvent contribuer à l'augmentation de la qualité des projets d'autre part.

4.2. Atelier 2 : Plus d'investissement en ressources humaines

RECOMMANDATIONS CLES

Investissement d'argent

Les Etats Membres devraient augmenter leur investissement en apprenants, en opérateurs d'apprentissage et en accompagnateurs d'apprentissage. Ils devraient introduire des Comptes Individuels d'Apprentissage (CIA) comme cadre flexible de motivation et de soutien des apprenants. L'EU devrait financer une étude comparative des expériences en CIA jusqu'à ce jour.

Des systèmes d'investissement dans l'apprenant venant du secteur privé pourraient être comparés avec des systèmes introduits par le secteur public. Au niveau européen, il pourrait y avoir un étalonnage concurrentiel entre les Etats Membres pour comparer les niveaux d'investissement public et privé de tous les pays membres. L'investissement, bien qu'il soit structuré au niveau national, régional ou local, serait compris dans un cadre européen commun.

Une analyse transnationale de l'investissement dans les villes et régions d'apprentissage pourrait s'avérer utile. Les programmes de régénération locaux et régionaux devraient inclure dans leur budget des ressources pour l'apprentissage tout au long de la vie. Les entreprises et les institutions d'enseignement et de formation devraient coopérer au développement d'activités d'apprentissage comme les initiatives de développement des ressources humaines au sein de la communauté. Il faudrait souligner les avantages sociaux de l'apprentissage.

Les gouvernements devraient garantir la clarté de l'information disponible pour l'apprenant et pour toute organisation parrainant l'apprenant sur la qualité de l'offre d'apprentissage.

Les différents investisseurs en apprentissage tout au long de la vie devraient accorder autant d'attention à un meilleur investissement en ressources humaines qu'à l'augmentation de l'investissement. Les barrières à l'apprentissage doivent être éliminées comme corollaire de tout mécanisme d'investissement. La politique publique en ces domaines doit être cohérente avec l'investissement en apprentissage tout au long de la vie.

Investissement équitable

Les Etats Membres devraient investir dans l'offre d'une gamme d'opportunités visant à encourager la participation et le soutien de différents types d'apprenants. Quand les Etats Membres et l'UE fixeront leurs priorités, ils devraient le faire en investissant dans les personnes les plus éloignées des opportunités d'apprentissage qui auront probablement le moins de soutien de la part des autres acteurs, par exemple, l'éducation à la citoyenneté active.

Une étude transnationale sur la relation entre l'investissement en apprentissage et le développement de capitaux sociaux et humains pourrait examiner les coûts de la non participation à l'apprentissage tout au long de la vie ainsi que ses avantages. Des recherches ultérieures sur les besoins d'apprentissage, sur les intérêts de ceux qui ne participent pas et sur les raisons et leur non participation à l'apprentissage tout au long de la vie sont nécessaires.

Il devrait y avoir plus de recherches sur les groupes de gens qui ne terminent pas leurs études ou leur formation, sur le type de situations d'apprentissage et pour quelles raisons. Parallèlement, il faudrait augmenter l'investissement dans l'apprenant pendant toute la durée de son apprentissage, afin d'aider les gens à terminer leurs cours et encourager la reconnaissance de plus d'apprentissage et, de cette façon, diminuer le gaspillage.

Les motivations des citoyens d'investir davantage dans leur propre apprentissage pourraient comporter plus de reconnaissance de meilleure qualité des différents types d'apprentissage, une augmentation de salaire pour les employés, ou une augmentation de temps libre. Pour les entreprises, les stimulants ou les récompenses de cet investissement pourraient prendre la forme d'exemptions fiscales, surtout pour les petites et moyennes entreprises.

Investissement de temps

Le congé d'apprentissage, payé ou non, devrait être souple, il faudrait en promouvoir la publicité et l'encourager. Les partenaires sociaux devraient augmenter leur investissement en marquant leur accord au congé d'apprentissage ou à l'apprentissage sur le lieu de travail.

L'aide aux crèches et aux services de garde pourrait contribuer à rendre plus simple la situation des personnes ayant des responsabilités de garde et qui désirent acquérir des compétences ou les mettre à jour. Il faudrait encourager de nouvelles formes de coopération entre les crèches et les services de garde d'une part, et les organes de formation et les entreprises d'autre part.

Investissement en accompagnateurs d'apprentissage

L'importance de tous les 'accompagnateurs d'apprentissage' - professeurs et formateurs, éducateurs pour adultes volontaires ou professionnels, agents de communauté et pour la jeunesse, professionnels en technologie, assistants sociaux et médicaux, délégués syndicaux, bibliothécaires, personnes du troisième âge, - devraient être davantage reconnue, et il devrait exister des stimulants pour développer l'apport de ces personnes à l'apprentissage et à la construction du sens de citoyenneté.

Tous les Etats Membres, et, si nécessaire, l'UE, devraient entreprendre une action pour revoir la formation pédagogique initiale et de perfectionnement, définir de nouveaux profils et compétences pédagogiques, revoir le niveau des salaires et les possibilités de développement des carrières, encourager le transfert d'expériences dans les différents contextes pédagogiques, soutenir les échanges entre pays d'expériences en pratiques d'apprentissage et d'enseignement innovatrices, développer les compétences et la compréhension en matière de TIC et créer un centre de référence européen pour identifier les besoins des formateurs et soutenir les projets visant à améliorer leurs qualifications.

4.3. Atelier 3 : Innovation dans l'enseignement et l'apprentissage

RECOMMANDATIONS CLES

L'atelier représentait la validation des opinions provenant des 7 ONG participant au projet. Différentes associations étaient venues de partout en Europe, et leur participation fut une des clés du succès et des bons résultats obtenus.

Résumé du débat :

En raison de la diversité des participants (provenant des universités, des collèges de FEP, des PME, des organisations d'étudiants, et de la conférence de l'Evêque européen), les déclarations préliminaires des participants ont couvert un grand nombre d'aspects différents. Les questions les plus importantes étaient les suivantes :


Importance et adaptabilité de l'apprentissage tout au long de la vie pour les PME

Ceci concernait le besoin de comprendre et d'adapter les mesures d'apprentissage pour répondre aux besoins des PME - beaucoup d'entre elles n'ont pas les ressources pour alimenter des budgets de formation pour mettre à niveau leur force de travail. Les programmes de développement de la force de travail doivent être souples dans leur offre et le support doit être effectif.

Tous étaient d'accord que les méthodologies d'apprentissage et d'enseignement en LLL devraient être pertinentes pour tous les secteurs de la société et que les PME ne sont pas le seul groupe d'intérêt spécial.

Reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel

L'importance du support et de la reconnaissance du lieu et de la façon dont se passe l'apprentissage est capitale et cette agrégation/reconnaissance d'apprentissage non formel, informel et formel doit être incorporée à toute stratégie de LLL. Le concept d'un besoin de LLL de participer au développement d'une boîte d'outils des



connaissances pour faciliter aux apprenants de se déplacer durant leur vie avec une boîte d'outils variable leur permettant de suivre différents parcours.

Faire face à la séparation dans l'éducation

Il a été reconnu que les TIC ne sont pas une panacée pouvant remplacer totalement les méthodologies traditionnelles - elles sont un outil de support à l'apprentissage en modules. On ne peut ignorer l'environnement social dans lequel les gens apprennent.

Mettre en exergue les TIC comme la solution globale risquerait de marginaliser beaucoup d'apprenants - LLL doit faire face à cette séparation dans l'éducation. De précieuses indications pourraient être tirées des méthodes et approches de promotion comme l'enseignement à distance, entre autres, de l'activité mobile, de l'apprentissage en famille, des partenariats pour l'enseignement des affaires, et des initiatives pour le développement de la force de travail - des partenariats entre grandes sociétés et leurs chaînes d'approvisionnement (PME), du développement des environnements d'apprentissage non traditionnels y compris les centres d'apprentissage du centre commercial.

Individualisation de l'apprentissage

Il résulte des discussions - le besoin d'axer l'apprentissage sur l'individu et d'encourager l'auto-apprentissage a été considéré comme très important - il faut individualiser l'apprentissage en fonctions des besoins des personnes et fournir un soutien d'apprentissage. L'utilisation des TIC, le matériel d'apprentissage, les programmes sur mesure pour différents publics sont les éléments cruciaux de l'efficacité du partage de la responsabilité de la formation entre tuteur et apprenant.

Systèmes de soutien à l'étudiant

Partant de l'individualisation de l'apprentissage, des discussions ont suivi et ont souligné les besoins de mécanismes effectifs de soutien à l'étudiant - ceci implique des processus d'évaluation initiale valables pour s'assurer de ce que les individus suivent un ou des programmes appropriés. Ceci comprenait aussi - en passant des méthodes d'enseignement traditionnel aux méthodes d'accompagnement de l'apprentissage - un changement culturel pour beaucoup de professeurs et formateurs.

Apprentissage pour groupes marginalisés comme les fermiers

Ce problème était surtout en rapport avec l'individualisation des programmes pour répondre aux besoins de différents groupes cibles qui leur permettaient d'entreprendre leur développement professionnel et personnel.


Motivation et profil des professeurs

Dans le cadre ces discussions, - il a été reconnu que la motivation des apprenants et des professeurs jouait un rôle crucial dans LLL - un vaste débat a eu lieu sur ce problème. Potentiel pour le développement de processus de transfert de crédits en LLL, en construisant sur les STCE mais redéfinis pour comprendre tous les membres de la société.

Résultats de l'atelier - Apports à la Communication sur l'Apprentissage tout au long de la Vie

Pendant le débat, un nombre de points concernant la Communication sur l'Apprentissage tout au long de la Vie ont été soulevés :

- Modèle pour la reconnaissance de compétences en apprentissage on formel et informel ;
- Partenariats entre les différents acteurs des communautés pour le développement de la motivation des formateurs et apprenants ;
- Base de données de bonnes pratiques avec évaluation critiques ;
- Architecture et environnements d'apprentissage nouveaux
- Méthodes axées sur l'apprenant comme espaces ouverts, travail de groupe, apprentissage axé sur le problème, apprentissage en projets, et un système efficace de soutien à l'apprenant ;
- Implication des apprenants dans la prise de décisions ;
- Faire face à la séparation dans l'éducation.



S'il ne répond pas pleinement aux points clés, le résumé du débat de l'atelier que nous venons de décrire identifie toutefois des éléments clés grâce auxquels la communication sur LLL peut favoriser la mise en œuvre fructueuse de la Stratégie LLL.

Conclusions

Les points ci-dessous se basent sur les réflexions des auteurs suivant l'atelier.

Par exemple :

- Les programmes de l'UE pourraient être utilisés pour soutenir un éventail d'aspects clés comme les Partenariats d'Education en Affaires dans l'offre de LLL par ses programmes pilotes, qui encouragent les grandes entreprises et les PME à participer aux initiatives pilotes futures.
- Les programmes de l'UE devraient stimuler le développement des TIC et du matériel pour le support de l'apprentissage.
- Les programmes de l'UE devraient favoriser le partage et l'échange de bonnes pratiques en construisant sur les Réseaux des ONG Européennes.
- Les programmes de l'UE devraient favoriser le développement de mécanismes effectifs de soutien à l'apprenant.
- Les programmes de l'UE devraient tenter de soutenir et de développer les programmes de développement du personnel pour motiver les professeurs et changer la culture de l'apprentissage.
- Les programmes de l'UE devraient rassembler le secteur FEP des affaires, des agences volontaires et des autres parties prenantes.

4.4. Atelier 4 : Valorisation de l'apprentissage

RECOMMANDATIONS CLES

Les participants à l'atelier ont marqué leur accord avec l'objectif du Mémorandum 'd'améliorer de façon sensible les façons de comprendre et d'apprécier la participation et les résultats de l'apprentissage, en particulier de l'apprentissage non formel et informel'.

Un nombre de propositions d'action ont été identifiées, parmi elles :


- Identifier des preuves, entreprendre des recherches et démontrer les avantages plus généraux de l'apprentissage.

En plus de l'amélioration des compétences et connaissances individuelles, l'apprentissage offre des avantages plus généraux pour l'individu, la communauté, l'économie et la société. Les liens entre l'apprentissage et ces avantages plus généraux (y compris une meilleure santé, une diminution du crime et de la pauvreté, des augmentations de productivité, de sensibilisation à l'environnement et à la participation civique, etc.) doivent faire l'objet de recherche et de dissémination au niveau européen. Il faudrait considérer la création d'une structure pour entreprendre cette tâche, par exemple, un nouvel Institut Européen d'Apprentissage tout au long de la Vie ou d'un réseau actif de centres nationaux, soutenu par les institutions européennes et les ONG dans ses objectifs de recherche, d'évaluation et de dissémination.

Favoriser la valorisation de l'apprentissage

Des campagnes de promotion devraient cibler les groupes, les communautés, les entreprises et les organisations 'non apprenants' en utilisant les preuves des avantages de l'apprentissage, des exemples pertinents de bonnes pratiques, et des exemples de la diversité des apprenants, des organismes et des opportunités d'apprentissage. Des preuves à l'appui des messages de la campagne devraient être rassemblées au niveau régional, national et européen. Les ONG, les partenaires sociaux, et les opérateurs d'apprentissage devraient jouer un rôle central dans la planification et l'organisation de telles campagnes. Des exemples de la réussite de la promotion de l'apprentissage (avec des entreprises, des ONG et des individus) pourraient venir de l'Année de l'Apprentissage tout au long de la Vie, ou d'autres événements nationaux (comme les Semaines des Apprenants Adultes), des prix pour l'apprentissage tout au long de la vie (aux individus et aux entreprises) pourraient être introduits et des cibles fixées pour une augmentation de la participation.

Augmenter la transparence et la transférabilité d'approches de type RAE (Reconnaissance des acquis expérimentiels). Il existe déjà toute une gamme de systèmes de reconnaissance des expériences acquises non



formelles et informelles dans différents Etats Membres, différents secteurs de l'éducation, de la formation et de l'emploi pour atteindre des objectifs différents. Il faut les analyser et les évaluer pour déterminer de quelle façon ils :

- Mesurent et valorisent l'apprentissage non formel et informel dans une variété de domaines ;
- Permettent aux individus d'accéder aux systèmes d'éducation formelle et/ou aux situations professionnelles et d'emploi et d'y progresser ;
- Sont centrés sur l'apprenant, l'institution ou l'emploi ;
- Sont reconnus utiles par les employeurs et les établissements d'enseignement supérieur ;
- Sont souples, faciles à utiliser et à comprendre, avantageux et accessibles à une série d'opérateurs d'apprentissage et d'apprenants y compris ceux du secteur non formel.

Grâce à ces informations, il est peut-être possible de construire une boîte d'outils permettant à plus d'organisations, y compris les ONG, de participer aux systèmes de RAE. Il est important de reconnaître la signification des compétences requises pour la citoyenneté comme le travail d'équipe, qui ne sont pas toujours reconnues.

Développer un format européen commun des portefeuilles

Le concept d'un portefeuille européen de format commun qui permet aux individus de démontrer leurs compétences, connaissances et expériences au travail et dans tous les aspects de la vie civile devrait être exploré et développé. Le processus de production de preuves à insérer dans le portefeuille peut constituer une occasion unique pour les individus de reconnaître leurs propres compétences et connaissances. Il faudrait créer un groupe de travail comprenant une forte représentation des ONG, des partenaires sociaux et des opérateurs d'éducation et de formation capables de consulter les bénéficiaires potentiels de tels portefeuilles et de faire des propositions de développement futur.

Améliorer la transparence et la transférabilité des qualifications européennes

Il faut une infrastructure pour soutenir le transfert de crédits entre les secteurs d'ES, d'EF et de EA. Il faudrait développer des liens avec le secteur non formel et les systèmes de RAE. Toutefois, les appréhensions des opérateurs non formels de se faire donner des ordres par les opérateurs formels traditionnels doivent être dépassées en assurant une égalité de représentation au niveau des organes pertinents d'attribution.

De nombreuses ONG connaissent mal les instruments européens existants. Des campagnes de publicité et d'information devraient être menées pour promouvoir la portée, les sujets et l'utilisation des qualifications européennes existantes et de leur processus de façon à inviter aussi des commentaires sur les besoins futurs.

Les opportunités et les problèmes créés par l'augmentation des demandeurs d'asile et des réfugiés avec des qualifications obtenues dans des pays non européens devraient être examinés et les questions d'équivalence explorées.

Mesure et indicateurs de qualité dans l'apprentissage non formel et informel

La majeure partie de l'apprentissage non formel et informel n'est pas reconnue. La valeur, la quantité et la portée de cet apprentissage sont souvent cachées. Toutefois, l'apprentissage non formel et informel constitue un apport important au développement des compétences et des connaissances des individus, au développement de la communauté, aux compétences professionnelles et au progrès économique. Les participants à l'atelier ont donné des exemples du travail innovateur entrepris dans certains Etats Membres et par les ONG pour développer des indicateurs qui mettent l'accent sur les intérêts des apprenants. C'est un riche domaine de recherche et il faut travailler davantage au développement de formes communes de mesure de la participation à l'apprentissage (et de son achèvement) et des indicateurs de résultats. Des représentants de l'éventail des parties prenantes, y compris les ONG qui sont les avocats des apprenants, doivent participer à l'examen des systèmes actuels d'évaluation et de la façon dont les bonnes pratiques peuvent être développées et mises en œuvre au niveau européen.

Valoriser une plus vaste gamme de parties prenantes

Il faut inviter les ONG et leur donner l'occasion de participer aux développements nécessaires pour améliorer sensiblement les façons dont la participation à l'apprentissage et ses résultats sont compris et appréciés. Il faut donc s'assurer de la représentation actuelle des ONG aux forums et groupes de travail qui examinent ces questions et y travaillent. Un financement des activités de base principal sera indispensable pour permettre la participation des ONG, mais les profits en termes d'échange d'un plus vaste éventail de bonnes pratiques, un plus grand engagement de la société civile, des apprenants et des apprenants potentiels produira des résultats beaucoup plus convaincants.

4.5. Atelier 5 : Repenser l'orientation et le conseil

RECOMMANDATIONS CLES

La dimension européenne de l'orientation européenne fait défaut. L'orientation professionnelle doit relier les systèmes d'éducation au marché du travail. Dans ce domaine, les ONG et les autres organisations ont un rôle important à jouer tant au niveau des Etats Membres qu'au niveau de l'UE coopération 'Plus de coopération' sont les mots clés du plan d'action :

1. Les activités du fonds social (activités financières et support européen) • discussion structurelle et décisions : activités politiques au niveau local, régional, national et européen, par ex., le CCFP de la Commission devrait discuter du développement de l'orientation professionnelle dans sa dimension européenne (activités structurelles) • en plus du forum européen sur la transparence, un forum européen sur l'orientation est nécessaire • Les projets d'orientation soutenus par "Leonardo da Vinci", "Socrates", "Equal ", par ex, sur les nouvelles technologies (activités de qualité).
2. EURES doit fournir des informations plus complètes et plus transparentes. Il faut des bases de données complètes sur les possibilités d'emploi et les opportunités d'apprentissage. L'accès à ces données et informations comme au conseil personnel doit être facile. Plus d'activités coordonnées dans tous les Etats Membres pour EURES et pour l'orientation professionnelle sont nécessaires. C'est aussi une des responsabilités d'EURES et de l'orientation professionnelle à dimension européenne dans tous les Etats membres !
3. Les différentes formes de nouvelles technologies doivent soutenir l'accès électronique de l'orientation dans les Etats membres et en Europe. Mise en réseau en Europe de bases de données en collaboration avec EURES et dans le monde • Plans pour l'élimination des obstacles à la mobilité • Expansion de la gamme des informations disponibles tant dans les Etats Membres qu'au niveau européen et amélioration des possibilités d'utiliser ces informations.
4. Il faut étendre, améliorer et moderniser la formation et la formation continue des conseillers au niveau national et européen.
5. Création de partenariats d'orientation en collaboration plus étroite en Europe et promotion des réseaux transnationaux • Promotion de partenariats d'apprentissage, de qualifications et d'orientation transnationaux • Promotion de la coopération transnationale entre centres de formation professionnelle pour formateurs et création d'un centre de références européen pour former les formateurs à soutenir des projets visant à améliorer les qualifications des formateurs et des conseillers • Majeure considération des projets transnationaux axés sur la pratique mis en œuvre par les écoles et les organes de l'éducation dans le cadre du développement, des essais et de la dissémination de nouvelles méthodes d'enseignement, d'apprentissage et d'orientation.
6. Programmes de promotion pour les formes nouvelles et élargies de coopération, mettant l'accent sur les personnes chargées de missions de supervision • Promotion de l'expansion des coopératives et des réseaux au niveau local et régional comprenant l'orientation • Promotion des centres d'orientation professionnelle et de l'éducation locaux et régionaux, par ex. auprès d'entreprises d'écoles, de bibliothèques • Promotion de projets de réseaux au niveau local, régional, national et européen. L'orientation doit jouer un rôle actif dans ces activités.

7. Autres flux financiers dans les Etats Membres et aussi au niveau européen. L'orientation professionnelle doit jouer un rôle actif même dans ces domaines. Investissement en capital humain par la Banque d'Investissements européenne.
8. Développement des statistiques européennes sur la formation et l'orientation professionnelles et de la recherche comparative sur la formation professionnelle; amélioration de la recherche sur le marché du travail.
9. Création d'une base de données et d'une banque d'informations sur les méthodes innovatrices d'enseignement, d'apprentissage et d'orientation au niveau européen.

4.6. Atelier 6 : Proximité de l'apprentissage

RECOMMANDATIONS CLES

Après s'être mis d'accord sur la définition du mot 'domicile', les participants à l'atelier six ont décidé que les actions pouvaient également être prises sur le lieu de travail et dans la communauté pour rapprocher l'apprentissage du domicile. Trois actions concrètes ont été proposées dans le but de :

1) Relier les personnes à domicile avec les opérateurs locaux d'apprentissage

Afin d'augmenter la sensibilisation aux opportunités d'apprentissage existantes, il a été proposé de créer une toile d'araignée de liens sociaux pour relier les gens à domicile aux opérateurs locaux d'apprentissage. Différents médias comme la radio, la télévision, l'Internet et des brochures d'information livrées à domicile peuvent être utilisés pour y parvenir. Cette action devrait être prise en charge par les gouvernements. Ils publieraient le matériel en collaboration avec les autorités locales (qui en assureraient la dissémination). Un 'fonds d'apprentissage tout au long de la vie' spécial pourrait être créé pour financer ces activités.

2) Encourager les Partenariats d'Apprentissage dans la communauté locale

Il faudrait encourager les activités d'apprentissage dans tous les lieux publics et pas seulement dans les centres d'apprentissage spécifiques. Les 'Partenariats d'Apprentissage' devraient encourager les opérateurs à créer des opportunités dans la communauté locale en faisant correspondre l'offre (opérateurs d'apprentissage) aux ressources nécessaires. Les participants à l'atelier ont pensé que les opérateurs devraient répondre aux besoins de la communauté. Par exemple, les opérateurs devraient prendre en considération les besoins des communautés comptant beaucoup de migrants et de personnes défavorisées. Cette action devrait être mise en œuvre par un groupe de pilotage des ministères, des ONG et des autorités publiques au niveau national. Elle devrait être financée par l'Etat, mais les autorités locales seraient responsables de la répartition de ces fonds.

3) Encourager l'apprentissage sur le lieu de travail

Deux actions différentes ont été proposées pour encourager l'apprentissage sur le lieu de travail. La première est d'envoyer les personnes travaillant dans les Ministères de l'Education nationale dans des entreprises de placement. Ceci leur permettrait de mieux comprendre les compétences requises par le marché du travail et leur serait utile lors du développement de programmes de cours. On pourrait créer un programme européen sur les lignes d'Erasmus pour donner à ces personnes l'occasion de faire un placement dans un autre pays européen.

On a aussi suggéré la création d'un portail électronique reliant les meilleurs sites web pour le développement de la formation et des ressources humaines pour les entreprises. Ceci constituerait une ressource d'apprentissage inestimable pour les employés. Un site semblable pourrait être créé pour répondre aux besoins de formation du personnel travaillant dans les PME. Les employeurs devraient fournir aux employés les ressources nécessaires pour les encourager à accéder au site web (ordinateurs, périodes de formation spéciales, etc). Ce site web serait financé par les entreprises qui en seraient les bénéficiaires principaux. On pourrait aussi avoir accès à ce site web dans les centres d'apprentissage, les centres de jeunes, et les supermarchés pour s'assurer de ce que les chômeurs en bénéficient.

5. PRESENTATION DES RESEAUX ET INFORMATIONS PRATIQUES

Les réseaux de la Plate-forme de Consultation sont présentés ci-dessous par ordre alphabétique. Vous pouvez les contacter pour obtenir la copie de leurs rapports.

Association Européenne pour la Formation Professionnelle (AEFP)

Notre association comporte 15 organismes dont la composition diffère : centralisés - décentralisés, publics - privés, consacrés uniquement à la formation professionnelle - couvrant à la fois l'emploi et la formation professionnelle. Nous avons créé l'AEFP parce que nous voulons être partie intégrante de l'Europe. Avec notre public, nous pouvons opérer plus efficacement et plus économiquement. Nous avons ensemble plus d'expertise qu'en étant seuls. Avec le soutien de l'AEFP, il est plus facile de récolter des informations et d'y accéder par le réseau. Nos actions communes comprennent :

- L'échange d'informations et d'expériences dans le domaine du conseil et la mise en commun de nos efforts pour améliorer la qualité et l'efficacité de la formation professionnelle
- Le partage de méthodes et d'outils par le biais de groupes de travail thématiques : conseil, certification, qualité, etc.
- L'échange de stagiaires et de formateurs pour améliorer la diffusion de nos expériences communes à travers une meilleure connaissance réciproque.
- La réponse aux appels d'offre de la Communauté pour lesquels l'organisation en ligne constitue le renforcement d'une action efficace et durable.

Renseignements :

AEFP • Rue de la Loi 93 • 97 • B • 1040 Bruxelles

Tél. +32 2 644 5891 • Adresse e-mail : info@evta.net • Site web : www.aefp.net

CSR Europe (Responsabilité Sociale des Entreprises en Europe)

CSR Europe est un réseau des entreprises dont la mission est d'aider les entreprises à atteindre le rendement, la croissance durable et le progrès humain en plaçant la responsabilité sociale des entreprises dans le courant de pensée majoritaire de la pratique des affaires. Avec plus de 40 entreprises membres et 15 partenaires nationaux, CSR Europe atteint cet objectif en :

- Fournissant à plus de 50,000 hommes d'affaires et partenaires des publications, des bonnes pratiques et des outils imprimés et en ligne.
- Offrant aux managers des entreprises des programmes de montage, d'apprentissage, d'étalonnage compétitif sur mesure
- Incluant les problèmes CSR dans le dialogue des parties prenantes et en mettant l'accent sur les Institutions Européennes.


Renseignements :

CSR Europe • 78-80 Rue Defacqz, B • 1060 Bruxelles.

Tél. +32 2 502 83 54 • Adresse e-mail : csreurope@csreurope.org • Site web : www.csreurope.org

Association Européenne pour l'Education des Adultes (AEEA)

L'AEEA est une organisation transnationale sans but lucratif dont le but est de relier et de représenter les différents organismes européens directement intéressés à l'apprentissage des adultes. Elle se concentre essentiellement sur les ONG dont le but principal est l'éducation des adultes et elle opère quand cela est possible par le biais d'organes nationaux pour l'éducation des adultes. Connue auparavant sous le nom de Bureau Européen pour l'éducation des Adultes, elle fut fondée en 1953 par les représentants de certains pays européens.



La mission de l'AEAA est de travailler à la création de la société du savoir. Elle le fait en encourageant la demande d'apprentissage de la part des individus, des organisations et des communautés et en particulier de la part des femmes et des secteurs exclus de la société. Elle cherche aussi à améliorer la réponse des opérateurs d'apprentissage et des autorités et agences locales, nationales et transnationales.

Renseignements:

EAEA • Rue J. Stevens 8 • B - 1000 Bruxelles.

Tél. +32 2 513 52 05 • Adresse e-mail : eaea-main@eaea.org • Site web : www.eaea.org

Forum Européen d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (EFVET)

Efvét est une association professionnelle unique en Europe qui a été créée par et pour les opérateurs d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) dans tous les pays européens. Sa mission est de défendre et d'enrichir l'enseignement et la formation techniques et professionnels par la coopération transnationale en construisant un réseau pan-européen d'institutions et de praticiens qui :

- Améliorera la qualité et l'innovation dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels partout en Europe,
- Développera la collaboration la coopération et le partage de bonnes pratiques,
- Donnera aux facultés une plate-forme d'influence sur la politique EFTP européenne.

Développé avec le soutien de la Commission Européenne et Institut européen d'Education et de Politique sociale, EFVET est la seule organisation transnationale en EFTP.

Renseignements:

EFVET • Bureau central : rue de la Concorde 60 • B - 1050 Bruxelles

Tel. +32 2 511 07 40 • Adresse e-mail : efvet.central@skynet.be • Site web : www.efvet.org

Adresse e-mail de Peter Hodgson: phodgson@nortcoll.ac.uk

Adresse e-mail de Wolfgang Stutzmann: Wolfgang.Stutzmann@t-online.de

Association Européenne de l'Université (EUA)

L'Association Européenne des Universités, en tant qu'organisation représentant à la fois les universités européennes et les conférences nationales des recteurs, est le porte-parole de la communauté de l'enseignement supérieur en Europe. Sa mission est de promouvoir le développement d'un système cohérent d'enseignement supérieur et de recherche en Europe grâce au soutien et au conseil actifs à ses membres en tant qu'institutions autonomes dans le développement de la qualité de l'enseignement, de l'apprentissage et de la recherche et en soulignant leurs apports à la société. La stratégie et les objectifs de l'EUA est de développer un consensus sur :

- Une identité européenne de l'enseignement supérieur et de la recherche se fondant sur les valeurs partagées de l'autonomie institutionnelle, de l'éducation comme bien social et de la recherche comme base de l'apprentissage
- La compatibilité des structures de l'enseignement supérieur européen au travers de normes communément acceptées afin de consolider son rôle dans la société du savoir tant en termes d'innovation que de dissémination.
- La convergence du secteur de l'enseignement supérieur européen et la cohérence des réseaux de recherche pour renforcer davantage le caractère attrayant du secteur pour les parties prenantes en Europe et dans le monde.

Renseignements :

EUA - European University Association (www.unige.ch/eua)

10, rue du Conseil Général CH - 1211 Genève 4 • Rue d'Arlon 39-41 - B - 1000 Bruxelles

Tél. +41 22 329 22 51 • Tél. +32 2 230 55 44

Adresse e-mail: info@eua.unige.ch • Adresse e-mail : info@eua.be



Solidar / La Plate-forme Européenne des ONG Sociales

SOLIDAR est une alliance européenne indépendante d'organisations non gouvernementales qui s'intéressent à l'assistance sociale, au développement, à l'aide humanitaire et à l'apprentissage tout au long de la vie et qui ont des relations avec les syndicats et les partis démocratiques sociaux. Solidar a été officiellement formé en Allemagne en 1951 sous le nom de 'Aide Internationale aux Ouvriers'. Renommé SOLIDAR, il s'est transféré à Bruxelles. Les agences membres de Solidar se trouvent dans plus de 90 pays dans le monde où elles collaborent avec des organisations et des syndicats de base.

Solidar a des représentants des ONG de 16 pays dont 12 appartiennent à l'UE. La Confédération Internationale des Syndicats en est un des membres fondateurs et observateurs. Solidar maintient des relations fraternelles avec l'Internationale Socialiste et la Confédération Européenne des Syndicats. Solidar est reconnu par l'UE et par le Bureau International du Travail. Solidar est un observateur auprès du Comité de Liaison du Développement des ONG auprès de l'UE et membre de la Plate-forme Européenne des ONG Sociales.

Renseignements:

Solidar • Rue de Commerce 22, B - 1000 Bruxelles

Tél. + 32 2.500.1020 • Adresse e-mail : solidar@skynet.be • Site web : www.solidar.org

La Plate-forme de Consultation a travaillé en association avec :

Le Forum de la Jeunesse Européenne

Le Forum de la Jeunesse Européenne est une organisation internationale créée par les conseils nationaux de la jeunesse et des organisations internationales non gouvernementales de la jeunesse. Il a incorporé le Forum de la Jeunesse de l'Union Européenne (FJUE) qui sert de passerelle entre le Forum de la Jeunesse Européenne et les institutions de l'UE.

Le Forum de la Jeunesse Européenne entreprend de servir les intérêts des jeunes de toute l'Europe en encourageant leur participation active à la construction d'une Europe commune et en cherchant à impliquer les jeunes dans la formation d'une Europe fondée sur les valeurs des Droits Humains, de la démocratie et de la compréhension réciproque.

Les jeunes et les organisations de la jeunesse jouent un rôle actif pour garantir le renouveau et l'évolution de la démocratie en exigeant la reconnaissance de droits et de responsabilités sociaux, culturels, politiques et économiques et en agissant comme complément du processus politique, représentatif et démocratique. C'est pourquoi les jeunes et les organisations de la jeunesse sont des partenaires capables et disponibles des décideurs politiques, des gouvernements et des administrations.

Renseignements:

Forum de la Jeunesse Européenne

Rue Joseph II straat 120 • B - 1000 Bruxelles/Brussel

Tél. +32-2 230 64 90 • Adresse e-mail: youthforum@youthforum.org • Site web : www.youthforum.org