



MESURE DE L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

Parma, 25 & 26 juin 2001

THEME 2: QUESTIONS ET PROBLEMES - Point de vue des utilisateurs

Intervention de Norman Longworth

**Professeur au Centre européen d'apprentissage tout au long de la vie
Napier University, Edimbourg**



APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

Les secteurs-clés pour

L'AVENIR DE L'EUROPE

**Éducation
Économie
Industrie
Culture
Société
Politique**

Manuel abrégé destiné aux personnes actives

**“LA FORCE DE L'EUROPE, ET SA CAPACITÉ À AMÉLIORER SA
COMPÉTITIVITÉ, POURRAIENT RÉSIDER DANS LA CRÉATION D'UNE
CULTURE EUROPÉENNE DE L'APPRENTISSAGE GRÂCE À
L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE.”**

Rapport de l'ERT sur l'éducation et la compétence en Europe

Norman Longworth

**Professeur au Centre européen d'apprentissage tout au long de la vie, Napier University,
Edimbourg**

L'Europe revient à l'apprentissage tout au long de la vie. Dès le début du 17^e siècle, Jan Comenius écrivait:

« Si le monde est et sera toujours une école pour l'Humanité, de même la vie est une école pour chacun d'entre nous, du berceau à la tombe. Désormais, il ne suffit plus de dire comme le proclamait jadis Sénèque: « Il n'est jamais trop tard pour apprendre. », mais: « On apprend à tout âge et un individu n'a d'autre but que celui d'apprendre tout au long de sa vie. » [texte libre]

L'apprentissage tout au long de la vie, est-ce...

L'utilisation des techniques d'enseignement ouvert et à distance pour mettre au point de nouveaux programmes?

Davantage d'éducation aux loisirs pour les adultes?

La création d'opportunités d'emplois grâce à la mise en rapport des secteurs de l'enseignement et de l'industrie?

La responsabilisation des travailleurs au sein des « organismes d'apprentissage »?

Une stratégie touchant l'employabilité et l'intégration des individus au marché du travail?

Un moyen d'inculquer aux individus le respect de soi et de leur donner des compétences en matière d'apprentissage?

Le travail conjoint d'une communauté pour le bien de tous ses citoyens?

Un procédé homogène d'apprentissage du berceau à la tombe?

Une nouvelle approche de l'éducation des adultes et de la formation continue sur le lieu de travail?

Une philosophie et un moyen de développer le potentiel de chaque individu?

Platon est un précurseur dans ce domaine. Plus de 300 ans avant Jésus-Christ, dans De l'éducation, il évoquait déjà l'obligation pour tous les citoyens d'assurer leur propre éducation de manière à mieux contribuer à la communauté. C'est un thème récurrent à travers l'histoire dans différentes parties du monde. La célèbre maxime de Kuan-Tzu « *Si tu fais des prévisions sur un an, plante du blé; si tu fais des prévisions sur dix ans, plante des arbres; si tu fais des prévisions sur une vie, forme et éduque les Hommes* » [texte libre], a été écrite au 3^e siècle avant Jésus-Christ tandis que les idées de Jan Comenius remontent à environ 400 ans.

En quoi consiste réellement l'apprentissage tout au long de la vie? Pour certains, ce n'est ni plus ni moins qu'une incitation à apprendre pour les adultes, notamment dans les arts libres et de loisir, mais c'est parfois une seconde chance pour les individus dont le développement intellectuel a eu lieu plus tard dans la vie. Pour d'autres, l'apprentissage est fortement orienté vers le développement professionnel, axé sur l'industrie et les universités, et sur les moyens permettant d'améliorer l'organisation et les performances des employés. Pour d'autres enfin, c'est l'application des outils et techniques d'enseignement ouvert et à distance pour compléter les infrastructures traditionnelles. Mais c'est le dernier point de vue exprimé ci-dessus qui remporte peu à peu tous les suffrages.

Trois modèles d'apprentissage tout au long de la vie

Personne n'est sans savoir que dans le monde actuel, de nombreux modèles d'apprentissage tout au long de la vie sont orientés vers l'emploi et, sauf au Japon, la plupart s'intéresse très largement aux partenariats surtout entre l'industrie et les universités. Dans les pays d'Europe du Nord et d'Amérique du Nord, la tradition veut que le rôle de l'école soit d'inculquer des valeurs et de montrer les attitudes à adopter vis-à-vis de l'apprentissage, mais l'enseignement qui y est dispensé reste bien distinct de la vie après la scolarité. Les aléas du parcours initiatique d'un individu tout au long de sa vie ne sont pas pris en compte. Cependant, au Japon et dans les pays du Pacifique, il existe un élément fort de la communauté mis en place par l'État à travers des festivals, des foires, des programmes nationaux et la construction de centres consacrés à l'apprentissage tout au long de la vie. Le modèle de l'industrie et celui de la communauté sont théoriquement bien distincts.

Trois modèles d'apprentissage tout au long de la vie

1. L'approche des pays d'Europe centrale et méridionale orientée vers l'industrie
Est axée sur la formation et l'emploi
Encourage la formation continue pour tous
Repose sur des partenariats entre l'université et l'industrie
Les adultes reçoivent un enseignement et une formation plus poussés
Privilégie la formation et non l'apprentissage
2. L'approche du Japon et des pays du Pacifique
Deux modèles très distincts:
a) le premier est orienté vers l'emploi et les compétences et a été élaboré par les entreprises au sein des entreprises
Est axé sur la formation et l'apprentissage
Les entreprises fonctionnent comme des organismes d'apprentissage
b) le second est orienté vers la communauté et a été élaboré par le gouvernement et les communautés
Repose sur des centres communautaires d'apprentissage tout au long de la vie
Est surtout destiné aux adultes mais également aux programmes pour les jeunes non scolarisés
3. L'approche des pays d'Europe du Nord et d'Amérique du Nord
Repose avant tout sur les partenariats
Inclut les universités ouvertes et l'enseignement ouvert et à distance
Reconnaît l'importance de l'enseignement scolaire
Responsabilisation des employés de l'industrie grâce à l'apprentissage

Ce ne sont bien sûr que des généralisations et chaque pays peut avoir des conceptions et des approches différentes. En général, l'apprentissage tout au long de la vie est considéré comme un moyen de développer de manière constante les compétences professionnelles pour l'emploi et l'employabilité à l'âge adulte. La plupart entre encore dans le cadre de la formation et de l'enseignement. De ce fait, les modèles actuels ne durent pas toute la vie et ne sont pas de l'apprentissage. En outre, ils excluent un grand nombre d'individus.

Le modèle d'apprentissage tout au long de la vie

Un autre modèle, dont l'importance est croissante dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie, concerne l'individu, l'organisation, la nation et la société dans leur globalité, approche privilégiée par l'UNESCO, l'OCDE, la Table ronde européenne des industriels, le European Learning Cities Network [réseau européen des villes d'apprentissage] et les pays de l'Est les plus éclairés. Ce modèle pourrait s'appeler:

L'approche intégrée de « l'apprentissage pendant une vie »
Du berceau à la tombe (tout au long de la vie) dans le cadre d'un système homogène
Axée sur le développement du potentiel de l'individu grâce à l'apprentissage
S'applique de manière holistique dans et entre tous les secteurs de la communauté - vision globale de la vie
Partenariats multiples pour des avantages et des ressources mutuels
Axée sur les besoins des apprenants. Responsabilise les apprenants en les rendant maîtres de leur propre apprentissage

Ainsi, le moteur du changement réside dans le développement du potentiel de l'individu à tout âge; l'enseignement est considéré comme un procédé holistique axé sur la satisfaction des besoins de chaque apprenant.

C'est un processus tout au long de la vie: du berceau à la tombe, de 0 à 90 ans, de la naissance à la mort, de la maternité à l'éternité et de la conception à l'application.

C'est un apprentissage: il vise à donner aux apprenants les moyens d'apprendre en fonction de leur propre style et de leurs propres besoins – un virage à 180 degrés qui met l'accent sur le transfert d'informations destinées aux enseignants.

Il est destiné à tous: il n'exclut personne et crée de manière proactive les conditions dans lesquelles l'apprentissage permet de développer la créativité, la confiance et le plaisir à chaque étape de la vie.

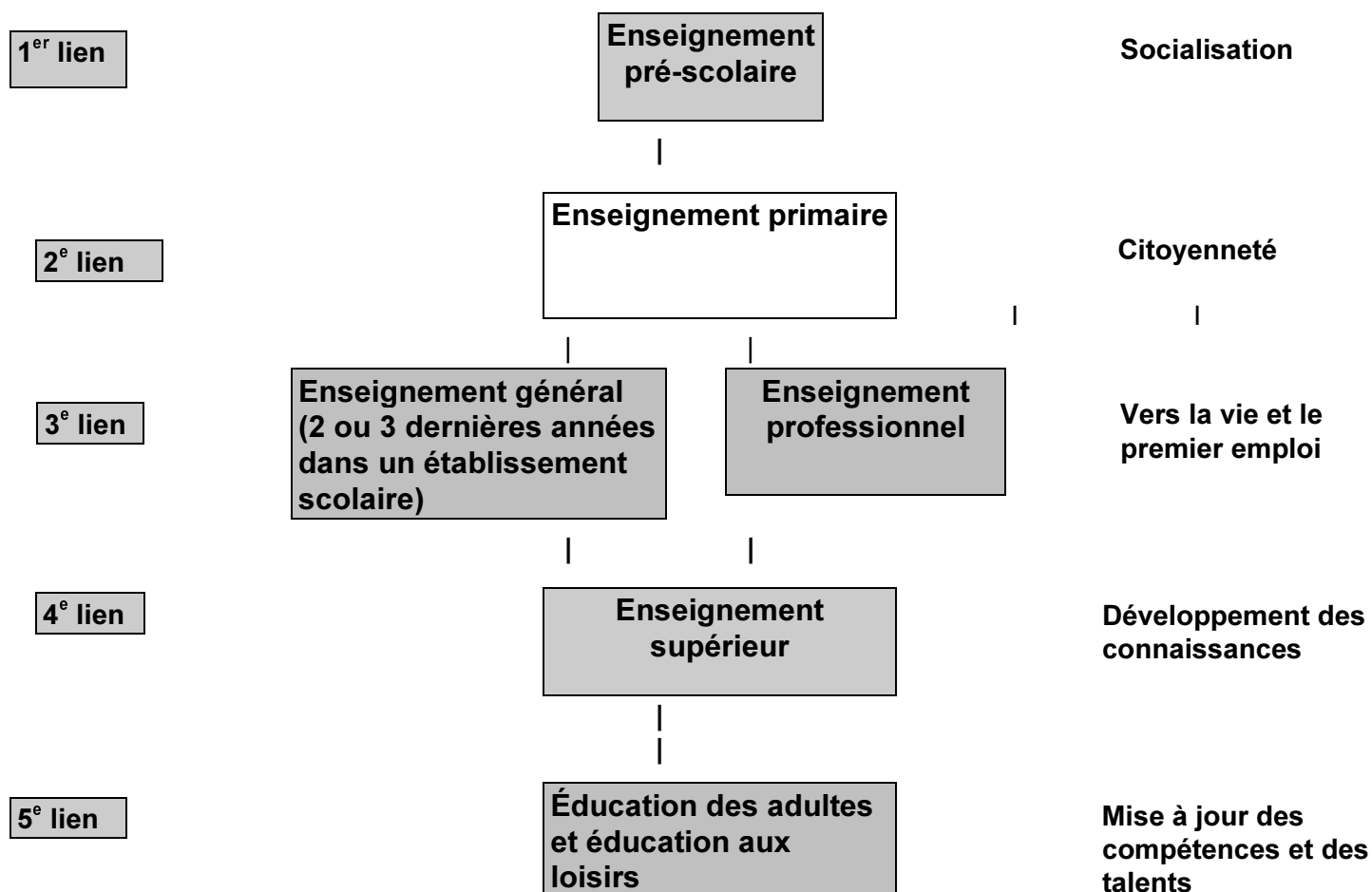
Les réunions ministérielles de l'OCDE de janvier 1996, dont les conclusions ont reçu le soutien de l'Europe, ont identifié les trois objectifs suivants de l'apprentissage tout au long de la vie:

Enrichir la vie personnelle
Encourager la croissance économique
Maintenir la cohésion sociale

Ces objectifs peuvent être considérés interdépendants puisqu'ils insistent sur les aspects sociaux et personnels mais aussi économiques.

L'apprentissage tout au long de la vie en tant que système homogène

Ce point de vue est soutenu par l'industrie. Le manuel de la Table ronde européenne des industriels, intitulé « Vers une société qui apprend », décrit la vie comme une « chaîne de l'apprentissage » où chaque étape est liée à la suivante dans le cadre d'une progression verticale homogène.



(Éducation pour les Européens – Table ronde européenne des industriels)

L'homogénéité holistique de ce schéma contraste très nettement avec la pratique actuelle en Europe qui consiste à laisser chaque secteur de l'éducation élaborer son propre programme, ses principes et ses propres méthodes et structures.

Dans le cadre du système actuel, les individus sont soumis à plusieurs systèmes éducatifs différents qui communiquent occasionnellement entre eux mais qui utilisent différents langages et gèrent différentes cultures d'apprentissage. L'apprentissage tout au long de la vie permet de changer ce système.

Emploi ou employabilité en Europe?

Actuellement, l'Europe passe rapidement de l'ère industrielle à l'ère de l'information qui met davantage l'accent sur les compétences et les connaissances que sur l'information, sur la capacité personnelle à apprendre et sur l'initiative plutôt que sur des solutions imposées. La liste des compétences est à la fois source d'employabilité et d'emploi. Sans elles, les individus sont inaptes, pas seulement mentalement et dans leur recherche d'un emploi, mais aussi dans leur capacité à développer leur propre potentiel.

Les compétences requises dans l'ère de l'apprentissage tout au long de la vie

Savoir apprendre	➤ Connaître son propre mode d'apprendre ➤ Être ouvert à de nouvelles techniques d'apprentissage et à de nouvelles connaissances ➤ Vouloir apprendre en ayant confiance en soi
Mettre en pratique de nouvelles connaissances	• Faire le lien entre la théorie et la pratique • Mettre ses connaissances en action
S'interroger et raisonner	✓ Se tenir constamment au courant des changements ✓ Vouloir constamment améliorer les procédures et les procédés ✓ Ne jamais se satisfaire du statu quo
Se gérer soi-même et les autres	❖ Définir des objectifs personnels réalistes ❖ Reconnaître le fossé entre le présent et le futur et savoir comment le combler ❖ Développer constamment ses compétences personnelles
Gérer les informations	□ Collecter, stocker, analyser et combiner les informations □ Utiliser les technologies de l'information
Acquérir des compétences en communication	▪ S'exprimer clairement à l'oral et à l'écrit dans le cadre de situations formelles et informelles ▪ Persuader les autres ▪ Être à l'écoute des autres
Savoir travailler en équipe	➤ Partager les informations et les connaissances ➤ Recevoir les informations et les connaissances ➤ Participer à l'élaboration des objectifs ➤ Atteindre les objectifs communs
Savoir résoudre les problèmes	• Faire preuve de créativité et d'innovation
Faire preuve d'adaptabilité et de flexibilité	✓ Affronter les changements avec confiance ✓ S'adapter à de nouvelles situations et de nouvelles tâches ✓ Être prêt à changer d'orientation personnelle
Apprendre tout au long de sa vie	▪ Mettre constamment à jour ses connaissances et ses compétences ▪ Cultiver le goût d'apprendre

Le secteur industriel est un pionnier en matière d'apprentissage tout au long de la vie. Il y a été contraint pour survivre et relever le défi de la mondialisation. Par exemple, les constructeurs automobiles disposent d'une grande expérience en ce qui concerne la responsabilisation de leurs employés grâce à l'apprentissage. Souvent, un visiteur pourra voir écrit sur les murs de chaque usine des principes d'apprentissage. Voici quelques exemples au Royaume-Uni.

1. Apprendre est l'instinct le plus naturel de l'Homme

2. L'apprentissage et le développement sont source de créativité, de responsabilisation et de participation

3. Chaque individu a deux missions: effectuer son travail et l'améliorer

4. Les individus sont propriétaires de leur création

5. Les individus ont besoin de travailler et d'aimer ce qu'ils font pour être appréciés

6. La créativité et l'ingéniosité sont nettement sous-estimées

7. La direction n'a pas toutes les réponses

La responsabilisation implique le travail d'équipe et la prise de décisions. La plupart des sociétés industrielles éclairées délèguent désormais la plupart des décisions à ceux qui accomplissent effectivement le travail. Ces entreprises sont devenues des « organismes d'apprentissage », avec d'importantes conséquences pour l'apprentissage. Pour prendre des décisions efficaces en s'appuyant sur des informations très diversifiées, il est important d'avoir d'autres compétences pointues, telles que l'aptitude à gérer les informations et à résoudre les problèmes et la capacité de réflexion. Le goût de l'apprentissage et la confiance dans sa propre créativité doivent être développés.

Pour participer à cette évolution, l'industrie investit dans de nombreux projets allant des programmes de développement personnel aux techniques de formation sur le tas, des programmes d'apprentissage sur l'informatique à des séminaires fréquents en équipe. Chaque année, elle met à disposition de chaque employé une somme d'argent pour qu'il puisse suivre une formation à l'extérieur de l'entreprise, quel que soit le domaine. Elle encourage et finance ses employés pour qu'ils s'inscrivent à des cours de licence ou d'un niveau supérieur dans des universités ouvertes ou des universités locales. Ainsi, tous leurs employés développent actuellement ce goût d'apprendre si précieux.

Ce type d'évolution dans l'industrie a des conséquences importantes pour l'éducation en dehors de ce secteur qui soulèvent des questions intéressantes sur la cohérence et la qualité de l'enseignement dans les écoles, les collèges et les universités, influencent profondément la formation des enseignants et la dispense d'un enseignement aux adultes. Les associations professionnelles et les syndicats sont invités à apporter leur contribution. Il devient plus nécessaire de travailler ensemble, de faire participer les différents secteurs de notre société à la lutte commune de l'apprentissage tout au long de la vie contre l'ignorance et l'exclusion, et d'éduquer les individus pour faciliter leur employabilité et leur intégration au marché du travail.

Création d'organismes d'apprentissage en Europe

De nombreuses entreprises se considèrent désormais comme des organismes d'apprentissage au même titre que des entités manufacturières. Cependant, ce concept doit être réservé à l'industrie. Le tableau ci-dessous dresse la liste des dix caractéristiques qui permettent de reconnaître un véritable organisme d'apprentissage et de faciliter la compréhension dans les PME, les organismes éducatifs, les associations professionnelles et les établissements publics. Parmi ces critères, beaucoup peuvent sembler très radicaux, mais ils décrivent en fait les conséquences –actuellement peu appréciées- du 21^e siècle sur la vie professionnelle et non professionnelle.

Les dix critères d'un organisme d'apprentissage	
1.	Un organisme d'apprentissage peut être une entreprise, une association professionnelle, une université, un établissement scolaire, une ville, une nation ou un groupe plus ou moins grand d'individus qui ressentent le besoin et le désir d'améliorer leurs performances grâce à l'apprentissage
2.	Un organisme d'apprentissage investit dans son propre avenir grâce à l'éducation et la formation de tous ses membres
3.	Un organisme d'apprentissage crée des opportunités pour tous ses membres et les encourage, dans le cadre de toutes leurs fonctions, à développer leur potentiel individuel - en tant qu'employés, membres, professionnels ou étudiants de l'organisme - en tant qu'ambassadeurs de l'organisme auprès de ses clients, de son public et de ses fournisseurs - en tant que citoyens de la société plus vaste au sein de laquelle existe l'organisme - en tant qu'êtres humains ayant besoin de réaliser leur propre potentiel
4.	Un organisme d'apprentissage partage sa vision de l'avenir avec ses membres et les encourage à le défier, le changer et y contribuer
5.	Un organisme d'apprentissage intègre le travail et l'apprentissage et incite tous ses membres à rechercher la qualité et l'excellence puis à les améliorer continuellement
6.	Un organisme d'apprentissage mobilise tout le talent humain dont il dispose en mettant l'accent sur « l'apprentissage » et en planifiant en conséquence ses activités d'enseignement et de formation
7.	Un organisme d'apprentissage permet à TOUS ses membres d'élargir leur horizon, en harmonie avec leur propre mode privilégié d'apprendre.
8.	Un organisme d'apprentissage applique de manière appropriée des techniques de pointe d'enseignement ouvert et à distance pour élargir et diversifier les opportunités d'apprentissage
9.	Un organisme d'apprentissage répond de manière proactive aux besoins plus vastes de l'environnement et de la société au sein desquels il évolue, et incite ses membres à en faire autant
10.	Un organisme d'apprentissage apprend et réapprend constamment pour rester innovateur, inventif, dynamique et compétitif

La charte d'un apprenant

L'apprentissage débute avec l'individu. Les enquêtes et les études de comportement face à l'apprentissage mettent souvent en lumière les insuffisances de l'apprentissage passé et présent, considéré comme lointain, inintéressant et centré davantage sur les besoins et le programme des enseignants que sur les demandes de l'apprenant. Rares sont les personnes interrogées qui pensent que la situation peut s'améliorer. Ainsi, il est nécessaire d'élaborer une « charte de l'apprenant » qui prenne en compte les droits de chacun à développer son propre potentiel mental. Voici le modèle proposé par la European Lifelong Learning Initiative [Initiative européenne en faveur de l'apprentissage tout au long de la vie].

Principes d'apprentissage de l'ELLI

1. Tous les citoyens d'Europe peuvent apprendre et développer leur potentiel
2. Tous les citoyens d'Europe doivent avoir accès à l'apprentissage
3. L'apprenant est le client et le client est prioritaire
4. L'apprenant doit pouvoir bénéficier de conseils et d'un soutien
5. Tous les modes d'apprendre doivent être reconnus et prévus
6. Tout apprentissage -formel et informel- peut être validé d'une manière qui soit adaptée à l'apprenant
7. Le soutien commun et franc à l'apprentissage doit être sans limites
8. Des moyens modernes doivent être utilisés de manière créative pour aider l'apprenant
9. L'apprenant doit avoir des responsabilités et des opportunités quels que soient ses exigences, son niveau d'apprentissage et son âge
10. L'apprentissage doit être soutenu tout au long de la vie

Il existe toutes sortes d'apprenants qui viennent de tous horizons et ont des capacités, des intérêts et des ambitions différents. Ils ont différents modes d'apprendre privilégiés, différentes motivations et plus ou moins de temps à consacrer à l'apprentissage. Dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie, l'accent doit être mis sur les besoins personnels de chaque apprenant comme il est mentionné au principe 3 ci-dessus. L'approche qui consiste à dispenser un apprentissage à des individus en espérant qu'ils en retiennent quelque chose a été adoptée dans le cadre de la formation industrielle moderne – et il existe un grand nombre de domaines au sein des systèmes d'éducation formelle où elle continue à s'appliquer et où l'apprenant n'a que peu la maîtrise de son apprentissage.

La technologie éducative moderne, utilisée convenablement et efficacement, permet plus que jamais de mettre en œuvre ces principes et offre en outre l'avantage de s'adresser à un grand nombre d'individus.

La charte de l'apprenant permet aussi de donner une définition universelle de l'apprentissage tout au long de la vie centrée sur l'individu qui a besoin d'être soutenu et encouragé.

L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE c'est

Le développement du potentiel de l'individu grâce à

un soutien constant

qui stimule et responsabilise

pour permettre d'acquérir

toutes les connaissances, les valeurs, les compétences et la compréhension nécessaires tout au long de la vie

et de s'adapter

avec confiance, créativité et plaisir

à tous les rôles, toutes les circonstances et tous les environnements

En ce sens, l'apprentissage tout au long de la vie introduit plusieurs nouveaux concepts et se différencie du paradigme de l'enseignement et de la formation. Parmi ces concepts figurent:

La responsabilisation

L'apprenant en tant que centre d'intérêt

L'apprentissage par plaisir

L'apprentissage pour tous

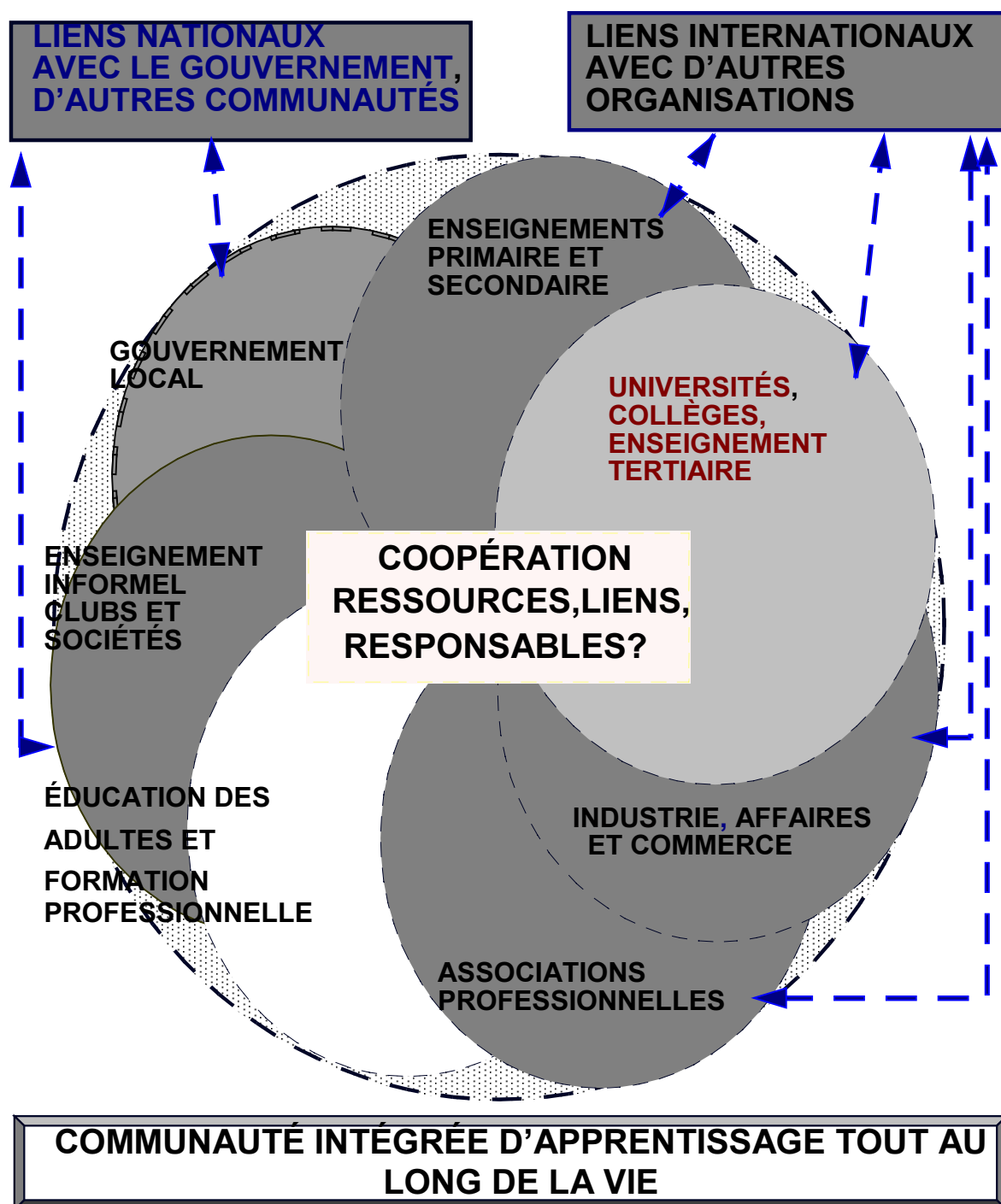
La créativité

L'apprentissage et l'enseignement sont liés au développement du potentiel de l'individu

L'Europe des communautés d'apprentissage

L'apprentissage tout au long de la vie est le principal facteur d'unification de l'évolution de l'Europe vers une société de l'apprentissage. Cependant, la création d'une infrastructure viable au sein de laquelle chaque secteur peut communiquer efficacement avec les autres est un élément important de cette évolution.

Cet élément introduit le concept de « communauté d'apprentissage », c'est-à-dire une ville ou une région qui donne et favorise les opportunités d'apprentissage pour tous ses citoyens n'importe où, n'importe quand et n'importe comment. Une communauté consiste en un mélange d'intérêts sectoriels provenant du monde des affaires et de l'industrie - écoles, établissements d'enseignement supérieur, groupes d'intérêts spécifiques, associations professionnelles et structures gouvernementales locales. Une communauté d'apprentissage tente d'encourager le partage des connaissances, des ressources, des talents et des expériences de tous ses citoyens dans l'intérêt de toutes ses institutions. Ainsi, elle devient une entité dynamique d'apprentissage tout au long de la vie.



Une communauté d'apprentissage n'est ni statique ni introspective. Elle importe et exporte des connaissances et encourage la compréhension mutuelle à travers les organisations qui entretiennent des relations commerciales nationales et internationales. Elle invite tous ses citoyens à communiquer avec les membres des autres communautés d'apprentissage aux niveaux national et international. Les réseaux électroniques facilitent ces échanges. Les citoyens qui se déplacent d'une communauté à l'autre s'adaptent ainsi facilement à la culture d'apprentissage tout au long de la vie de la nouvelle communauté d'apprentissage.

Au Royaume-Uni, Liverpool, Southampton, Edimbourg, Sheffield et Glasgow se sont auto-proclamées villes d'apprentissage. Les villes de Göteborg, Bologne et Barcelone mais aussi d'autres font partie d'un mouvement de villes éducatives depuis plusieurs années. Mais qu'entend-on réellement par ville (ou communauté) d'apprentissage? En quoi se distingue-t-elle des autres villes ? Les éléments ci-dessous peuvent constituer une réponse à ces questions.

Communauté d'apprentissage

Déf.: village, ville, région ou toute entité géographique qui met en œuvre une stratégie pour améliorer le développement de l'apprentissage tout au long de la vie de ses citoyens

Les communautés d'apprentissage axent leurs efforts sur le développement du potentiel de tous leurs citoyens en:	
1. Coopération et ressources	Incitant tous les secteurs de la communauté à coopérer de manière créative pour que tous les citoyens aient accès à l'apprentissage, et en veillant à ce que les ressources, y compris les ressources humaines, soient utilisées de façon optimale
2. Responsabilité organisationnelle	Organisant tous les départements et services, et pas uniquement l'éducation, pour préparer et mettre en œuvre des programmes visant à mettre en place l'apprentissage tout au long de la vie au sein de la communauté
3. Motivation, contrôles et infrastructures	Encourageant tous les citoyens à développer leur potentiel en prenant des initiatives innovatrices, en contrôlant la demande et en mettant en place des infrastructures homogènes pour y répondre tout au long de la vie
4. Mentors, guides et PLPs	Gérant les programmes d'apprentissage personnel et les programmes d'orientation pour tous les citoyens
5. Services universels d'information	Actualisant fréquemment les connaissances de tous les citoyens grâce à des services d'information et de conseil facilement accessibles et attractifs
6. Réseaux	Mettant en relation des citoyens de tout âge, de toute croyance et race avec le monde en encourageant les contacts personnels et électroniques innovateurs
7. Amélioration de l'environnement	Impliquant tous les citoyens dans la sauvegarde et l'amélioration de leur environnement grâce à des programmes innovateurs
8. Changement des mentalités	Apprenant aux citoyens à anticiper le changement et à affronter l'avenir avec confiance en s'adaptant et en mettant à profit leurs capacités
9. Augmentation de la richesse et création d'emplois	Créant et en mettant en œuvre des stratégies viables pour développer la richesse et créer des emplois au sein de la communauté
10. Responsabilisation	Mettant en œuvre des programmes innovateurs pour développer les compétences en matière d'apprentissage des responsabilités chez les individus de tous les secteurs de la communauté
11. Sens de l'apprentissage et de la vie de famille	Incitant les individus à voir fréquemment en l'apprentissage une activité créative, utile et amusante et en encourageant toutes les familles à y participer de manière active

On peut ainsi imaginer le jour où toutes les villes et régions d'Europe seront des communautés d'apprentissage, chacune dotée de sa propre identité culturelle tout en entretenant des relations avec les autres communautés européennes et celles d'autres pays, ce qui permettrait de résoudre des problèmes communs liés à l'éducation, l'environnement et l'économie. La révolution des technologies de l'information nous permet désormais de l'envisager.

N.B – En raison d'une mémoire insuffisante, le schéma de 7 méga-octets n'a pu être inséré ici – il sera réalisé à Parme. Comme le montre le schéma de la page 11, il représente 6 figures reliées par des flèches pour illustrer comment les échanges inter et intrasectoriels entre les villes de différents pays permettent d'envisager de nouvelles perspectives européennes.

À quoi sert la mise en réseau... ?

- 1. ...des entreprises => à générer des capitaux**
- 2. ...des établissements scolaires => à former des enseignants pour élaborer une méthode commune d'apprentissage, faciliter l'accès et la création de bases de données, l'apprentissage des langues, la recherche sur l'apprentissage, mettre à jour les connaissances des enseignants, entrer en contact avec des experts, etc.**
- 3. ...des universités et de l'industrie => à effectuer des recherches conjointes, développer des programmes communs, organiser des échanges entre étudiants, encourager la formation continue et le développement professionnel, établir des contacts avec des experts, mettre au point des bases de données communes, etc.**
- 4. ...des personnes du troisième âge => à faciliter la communication, etc. au cours des prochaines années**
- 5. ...des hôpitaux => à comparer les techniques médicales utilisées, échanger des idées et des pratiques, etc.**
- 6. ...des gouvernements locaux, des organismes de formation pour adultes et des musées => à mettre en œuvre des projets communs liés à l'apprentissage, des activités de jumelage, encourager l'apprentissage des langues, le développement des compétences en matière de gestion, etc.**
- 7. ...des associations professionnelles et des membres de toutes les communautés, etc.**
- 8. ...des organismes de formation professionnelle pour adultes => à développer l'enseignement ouvert et à distance et la formation, etc.**
- 9. ...des individus, des communautés, des organisations et de n'importe quelle autre entité. Relations entre les établissements scolaires et l'industrie, orientation intercommunautaire, services bénévoles, etc.**
- 10. ...des pays développés et des pays en voie de développement => à faciliter la compréhension, l'aide, la recherche et la croissance.**

Exemple: le projet TELS (Towards a European Learning Society – Vers une société européenne de l'apprentissage)

Le projet TELS s'inscrit dans le cadre du programme Socrate de la Commission européenne. Lors de sa première année d'existence, une étude a été menée sur 6 villes européennes d'apprentissage dans 10 domaines et 25 sous-domaines d'activités. Un système d'audit des villes d'apprentissage a été élaboré avec lequel les villes d'apprentissage et les régions ambitieuses peuvent voir si elles sont en mesure d'offrir des opportunités d'apprentissage pour tous, et comment elles peuvent améliorer leurs capacités. Ce projet a pour principales priorités:

a) l'information et la communication – moyens par lesquels les idées et les programmes liés à l'apprentissage tout au long de la vie sont communiqués a) aux personnes chargées de les mettre en œuvre et b) à l'ensemble des citoyens. Parmi ces moyens figurent le développement de nouveaux programmes, la formation d'enseignants, la création de centres d'apprentissage, l'utilisation des médias, la collecte d'informations sur les exigences en matière d'apprentissage, etc.

b) les partenariats et les ressources – dans quelle mesure les relations entre les différents secteurs de la ville ont-elles été encouragées et permises, et quelle a été leur efficacité. Parmi ces relations figurent les rapports entre les écoles, les lycées, le monde des affaires et l'industrie, les universités, les associations professionnelles, les groupes d'intérêts spécifiques, le gouvernement local et d'autres organisations. Elles prévoient le partage des ressources physiques et humaines, la transmission des connaissances, la mobilisation, etc.

c) les responsables – dans quelle mesure les responsables de l'apprentissage tout au long de la vie ont-ils été formés et comment. Inclut les stages destinés aux responsables de la communauté, la gestion de projets, la gestion de la ville et les différents types d'organisations.

d) l'intégration sociale – projets et stratégies permettant d'intégrer les personnes actuellement exclues, c'est-à-dire les handicapés mentaux et physiques, les demandeurs d'emplois, les minorités, les femmes qui reprennent leur travail après avoir élevé leurs enfants, les personnes qui ont des difficultés à apprendre, etc.

e) l'environnement et les citoyens – projets destinés à informer et impliquer les citoyens pour les sensibiliser à l'environnement, la citoyenneté et la démocratie locale.

f) la technologie et les réseaux – moyens innovateurs grâce auxquels les technologies de l'information et de la communication sont utilisées pour mettre en relation les organisations et les individus au niveau interne, mais aussi avec les individus et les organisations d'autres communautés. Parmi ces moyens figurent l'utilisation de l'enseignement ouvert et à distance, la mise en relation des personnes de tout âge pour leur apprendre à connaître Internet.

g) la création de richesse, d'emplois et l'employabilité – programmes et projets destinés à accroître la richesse et à favoriser la création d'emplois et à donner aux citoyens des compétences et des connaissances tout au long de leur vie pour améliorer leurs perspectives d'emploi. Sont prévus des incitations financières, des études, des contacts avec l'industrie et des rapports entre l'industrie et les autres communautés, etc.

h) la mobilisation, la participation et l'épanouissement personnel des citoyens – dans quelle mesure la participation est-elle encouragée et permise. Prévoient des projets destinés à regrouper puis utiliser les connaissances, les compétences et les talents des individus et à encourager les individus à les utiliser pour le développement commun de la ville.

i) l'organisation de manifestations liées à l'apprentissage et l'implication de la famille - projets, programmes et manifestations destinés à accroître la crédibilité, l'attrait, la visibilité et l'influence de l'apprentissage chez les citoyens, pris individuellement et au sein de sa famille. Organisation de festivals et de fêtes consacrés à l'apprentissage, de compétitions liées à l'apprentissage, de manifestations de reconnaissance, élaboration de brochures, etc.

Ce système d'audit a également été élaboré pour aider le gouvernement local et national de plusieurs autres façons.

- **Il a permis d'informer les personnes-clés de différents services de la municipalité en les aidant à comprendre ce qu'est l'apprentissage tout au long de la vie ainsi que ses implications pour la gestion de ces services.**
- **Il a fourni un ensemble d'indicateurs pour tous les aspects de la municipalité d'apprentissage grâce auxquels celle-ci peut s'auto-évaluer.**
- **C'est une source d'exemples de bonnes pratiques qui permet aux villes de se connaître mutuellement.**
- **Il est apparu comme une source inépuisable d'idées pour les responsables des villes.**
- **Il est à l'origine du mouvement européen pour la création de villes d'apprentissage.**

Les établissements scolaires: des organisations-clés au sein de la nouvelle Europe

Chaque secteur d'une ville a ses propres besoins en matière d'indicateurs. Les établissements scolaires, par exemple, ont un rôle fondamental à jouer dans le développement d'une société européenne de l'apprentissage tout au long de la vie. En théorie, ils donnent les compétences et les connaissances et incitent au respect des valeurs et à l'adoption de comportements susceptibles d'améliorer l'avenir de l'Europe. En pratique, les établissements traditionnels ne sont probablement pas en mesure de répondre aux nouvelles demandes de la société du savoir s'ils ne disposent pas des nouvelles ressources physiques et mentales actualisées et ne parviennent pas à comprendre la nouvelle approche de l'apprentissage tout au long de la vie.

L'école de l'apprentissage tout au long de la vie en Europe

1. Stratégie de développement	Stimule le progrès grâce à une stratégie écrite d'organisation, consultable par tous et destinée à développer le potentiel de chaque étudiant et membre du personnel
2. Programme	Donne aux enfants la possibilité de gérer les changements tout au long de leur vie grâce à un programme fondé sur la valorisation des connaissances personnelles et des valeurs tout au long de la vie
3. Normes élevées	Permet de préserver une culture de qualité et le respect des normes élevées en toute circonstance grâce aux programmes d'amélioration continue destinés aux employés et aux étudiants
4. Vulgarisation destinée à la communauté	Présente de nouvelles ressources pour l'école en exploitant les compétences, les talents et les connaissances des dirigeants, des parents et de chaque individu au sein de la société pour créer de nouvelles opportunités d'apprentissage et mettre en œuvre de nouvelles stratégies scolaires
5. Optimisation des opportunités	Optimise l'adoption de certaines attitudes vis-à-vis de l'apprentissage tout au long de la vie par tous les enfants et le personnel en les incitant à utiliser les programmes d'apprentissage personnel et à avoir recours aux guides et aux mentors
6. Apprentissage grâce aux réseaux	Met en relation les employés et les enfants avec le monde grâce à des réseaux pour multiplier les opportunités communes d'apprentissage et prôner la tolérance, la justice et l'acceptation des différentes races, croyances et cultures
7. Intérêt porté à la technologie	Utilise l'effet dynamisant des technologies modernes de l'information et de la communication pour l'enseignement dans toutes les disciplines
8. Implication de la famille	Fait participer la famille à la vie scolaire grâce à une coopération accrue entre le foyer et l'école
9. Motivation	Invite les individus à souvent célébrer l'apprentissage comme une activité souhaitable, permanente et agréable
10. Activités périscolaires	Encourage l'estime de soi, la confiance, la créativité et la vision culturelle du personnel et des enfants grâce à une gamme étendue d'activités périscolaires

Tous ces indicateurs généraux pourraient être développés dans le cadre d'un ensemble d'exigences spécifiques au sein de chaque activité. La plupart des écoles pourraient se targuer d'être, car elles le sont effectivement très souvent, des communautés à visage humain qui développent les talents et les compétences de leurs élèves. Dans un monde consacré à l'apprentissage tout au long de la vie, ces écoles permettraient de diffuser les connaissances, de révéler les talents et de libérer l'énergie des individus de la communauté pour leur permettre d'atteindre pleinement leurs objectifs.

Les universités ont aussi un rôle important à jouer à la fois au sein de la communauté d'apprentissage qu'à l'échelon national et international. Du point de vue conceptuel, elles présentent tous les avantages pour occuper une place de premier ordre. Elles sont au centre de la vie locale dans tous les secteurs d'activité. Ce sont des lieux naturels pour élaborer, développer et poursuivre des programmes d'apprentissage tout au long de la vie au sein de leur zone géographique tout en restant proches des projets et activités nationaux et internationaux. Étant donné que l'apprentissage tout au long de la vie est l'une des philosophies les plus importantes de notre époque, son influence sur la présentation de nouvelles opportunités et l'ouverture de nouveaux horizons, la responsabilisation des individus et la diffusion d'idées, de concepts et d'actions, en font l'un des principaux objets d'étude. Une université qui ne veut pas prendre part à ce monde est en effet une tour d'ivoire, fossilisée, uniquement axée sur sa propre importance intellectuelle – et non pertinente.

Cependant, l'enseignement supérieur européen a aussi ses problèmes à résoudre. Comme dans de nombreux pays, il a besoin d'autres sources de financement. Les universités, qui ont connu une forte période d'expansion dans les années 1970, 1980 et 1990, n'ont plus les faveurs des étudiants âgés de 18 ans; il est donc nécessaire de redéfinir le rôle de la communauté pour relancer ce secteur.

Dans le programme d'action pour l'apprentissage tout au long de la vie au 21^e siècle de l'ELLI, il est stipulé que « les universités devraient considérer la communauté dans son ensemble comme intégrant les étudiants passés, présents ou futurs », ce qui permettrait de redéfinir les objectifs de l'université. Au lieu d'être une institution qui éduque une élite d'étudiants et de chercheurs très qualifiés, elle devient une université universelle, ouverte à tous indépendamment de l'origine sociale, des qualifications, de l'âge et de la nationalité. C'est ainsi que l'université traditionnelle doit fonctionner pour créer un modèle de société au sein de laquelle l'apprentissage est naturel et communicatif, ce qui exige un leadership réfléchi.

Il n'y a aucun doute quant au défi et à l'opportunité que représente la place de premier ordre de l'université. Les qualités requises sont la volonté d'embrasser et de gérer le changement, la volonté de développer les opportunités, la franchise pour servir la communauté, le dynamisme pour se conformer aux besoins et l'humilité pour partager le poids de l'apprentissage. La définition, le rôle, la fonction au sein de la société, les responsabilités et la responsabilité de l'enseignement supérieur restent des questions radicales. Les universités peuvent décider de se réfugier derrière la tradition ancienne et de jouer un rôle restreint ou elles peuvent relever le défi qui leur est proposé et utiliser leur pouvoir et leur réputation pour entrer dans le 21^e siècle en tant que de véritables organisations universelles. Quelle que soit leur décision, elles devront s'occuper de ces questions nées de l'évolution vers l'apprentissage tout au long de la vie.

Nouvelles idées sur l'évaluation, les qualifications et les normes – concours qui représentent des opportunités d'apprentissage où l'échec n'est pas admis pour évaluer les progrès individuels
Nombre croissant d'étudiants issus d'horizons très divers
Besoin croissant de formation continue et de partenariats conjoints entre l'éducation et la recherche et l'industrie en tant que source de financement
Nouvel intérêt porté à la qualité et aux programmes d'amélioration continue destinés au personnel et consacrés à l'enseignement, la recherche et l'administration
Approche plus innovatrice de l'utilisation de la technologie de l'éducation, des réseaux et de l'enseignement ouvert et à distance dans le cadre de l'enseignement et de la recherche
Stratégies pour impliquer la communauté dans laquelle l'université est située dans le cadre de sa recherche et l'utiliser comme un vaste laboratoire d'apprentissage ayant des relations nationales et internationales
Nouvelles opportunités de recherche pour savoir comment les individus apprennent à connaître le centre d'intérêt des apprenants
Internationalisation croissante des activités de recherche par l'intermédiaire de réseaux, etc.
Gestion interne et utilisation des ressources humaines plus efficaces
Stratégies pour faire de l'université un organisme d'apprentissage
Nouvelles conditions d'admission pour augmenter le nombre d'étudiants et nouvelles approches de l'enseignement pour compenser cette augmentation
Prise de décisions plus efficace et programmes promotionnels et commerciaux pour amener la communauté à enseigner et à apprendre.

De l'ère de l'enseignement et de la formation à l'ère de l'apprentissage tout au long de la vie en Europe

L'enseignement et la formation, si précieux au cours de l'ère industrielle et post-industrielle, laissent progressivement la place au nouveau paradigme de l'apprentissage tout au long de la vie qui dominera le 21^e siècle – le siècle de l'apprentissage. Au cours du nouveau millénaire, nous devons être prêts à accueillir la nouvelle pensée qu'il créera. Cette nouvelle approche est résumée ci-dessous.

	Enseignement et formation	Apprentissage tout au long de la vie	Différence
1.	L'enseignant dirige et décide. Il gère aussi le besoin d'apprendre et le contenu de l'apprentissage	L'apprenant, en tant que client, dirige. La gestion du besoin d'apprendre et du contenu de l'apprentissage est autant que possible confiée aux individus	Types de techniques et de moyens à développer pour répondre aux besoins de l'individu, aux exigences et aux modes d'apprendre
2.	Sont compartimentés en fonction de l'âge	Tout au long de la vie dans la forme et le fond, permettant d'établir des rapports verticaux et horizontaux entre les différentes classes d'âge	Un système homogène qui fournit un support d'apprentissage du berceau à la tombe, de 0 à 90 ans
3.	Objet de la pensée fondé sur la connaissance et l'information	Mode de pensée fondé sur les compétences et les valeurs	Permet aux individus de réaliser de nombreuses activités à tous les âges de la vie privée et professionnelle
4.	S'appuient sur les besoins de l'organisation, de la nation ou de la société	Est fondé sur les désirs de l'individu et les besoins des organisations et des nations de développer leur potentiel	Encourage et stimule les individus à reconnaître leur propre potentiel et à le développer
5.	L'autorité décide où, pourquoi, quand et comment	L'apprenant est autorisé et est mentalement apte à décider où, pourquoi, quand et comment	Méthodes alternatives d'apprentissage. L'apprentissage est omniprésent dans le foyer, à l'école, sur le lieu de travail, dans les pubs, les magasins, etc.
6.	Validés pour distinguer les échecs des succès	Validé pour confirmer les progrès réalisés et favoriser le renforcement de l'apprentissage	Nouveaux systèmes d'examen et d'évaluation qui n'admettent aucune erreur
7.	Réactifs – répondent aux besoins identifiés des organisations et de certains individus	Proactif – invite les individus à avoir le goût d'apprendre	Contrôle les besoins en matière d'apprentissage de toute la communauté et de la nation. Conseils en matière d'apprentissage
8.	Chaque secteur de la société détermine ses propres besoins	Différencié - encourage chaque secteur de la communauté à coopérer	Combine et utilise toutes les ressources humaines de la communauté pour le bien de chaque partie
9.	Éduquent et forment à l'emploi et au besoin à court terme	Éduque en vue d'une employabilité à long terme	Développement des connaissances et des compétences personnelles
10	Fondés sur le travail	Fondé sur la vie	Le travail et la vie en dehors du travail sont considérés comme des éléments d'un même besoin humain
11.	Clos – pour satisfaire des besoins spécifiques	Ouvert – pour ouvrir les esprits, de nouveaux horizons et être compréhensif vis-à-vis d'autrui	Les individus apprennent à connaître d'autres croyances, d'autres races et d'autres coutumes grâce à l'apprentissage et à la technologie
12	Satisfont le présent	Prépare l'avenir	Tous les individus peuvent affronter l'avenir avec confiance et créativité
13	L'apprentissage considéré comme un travail rébarbatif et une sagesse reçue	L'apprentissage jugé divertissant, qui implique une participation et exige une implication, et considéré comme une sagesse perçue	Fréquentes manifestations consacrées à l'apprentissage organisées par les individus dans les familles, les organisations et les communautés
14	L'éducation en tant qu'investissement financier pour les organisations et les nations	L'apprentissage en tant qu'investissement social, personnel et financier destiné aux individus et organisé par eux pour le bénéfice des nations, des organisations et de la société	Organisé par une nation pour ses citoyens, par une entreprise ou une organisation gouvernementale pour ses employés, par des organisations éducatives pour l'avenir des étudiants, par les individus pour leur propre bien-être et leur propre bonheur

Le changement de paradigme de l'enseignement à l'apprentissage nécessitera d'adopter une approche totalement différente vis-à-vis de la formation des enseignants européens. Dans plusieurs secteurs de l'éducation, la nouvelle profession de conseiller d'apprentissage est d'ors et déjà prise et certaines universités cherchent actuellement à définir le profil de ce poste et les responsabilités afférentes. Il sera de plus en plus demandé aux organismes de formation des enseignants, qu'ils soient situés dans des universités ou dans des établissements spécialisés, de s'adapter et de participer à une approche globale de la communauté vis-à-vis de la formation des enseignants. Voici quelques lignes directrices concernant la formation à venir des enseignants.

Dix lignes directrices pour faire des organismes de formation des enseignants des organismes d'apprentissage tout au long de la vie
Une organisation de formation des enseignants:
1. Élabore chaque année une stratégie organisationnelle actualisée et flexible pour développer le potentiel de chaque étudiant et de chaque membre du personnel en tenant compte des besoins de chacun en matière d'apprentissage
2. Encourage, grâce à des stages et à des programmes spécifiques, une culture de qualité et le respect des normes élevées dans le cadre de chacune de ses activités
3. S'implique pleinement dans la communauté au sein de laquelle elle évolue en: a) élaborant des projets de partenariats actifs entre les étudiants et le personnel et l'industrie et le commerce b) contribuant de manière positive au bien-être des individus de la communauté y compris des personnes âgées et des handicapés c) en cherchant activement à utiliser l'expérience des individus de la communauté dans le cadre du processus d'apprentissage de l'organisation d) procédant à des contrôles d'apprentissage et en donnant un centre d'intérêt aux responsables de tous les secteurs dans le cadre du développement de la communauté d'apprentissage au sein de la localité
4. Se tourne vers le monde extérieur en: a) mettant en place des relations fructueuses de collaboration avec les organismes de formation des enseignants et les établissements scolaires dans d'autres pays en utilisant des réseaux b) prônant le sens de la tolérance, de la justice et l'acceptation des différentes cultures, croyances et langues chez tous ses étudiants et en encourageant toute action positive de soutien c) s'impliquant dans la recherche nationale et internationale de méthodes et de technologies centrée sur l'apprenant et dans la création de sociétés d'apprentissage
5. Étend la vision de ses étudiants et de son personnel quant à l'apprentissage tout au long de la vie en a) développant, en coopération avec tous les secteurs de la communauté, les stages d'apprentissage tout au long de la vie, les séminaires et les activités dans le cadre de son programme b) encourageant l'utilisation des programmes d'apprentissage personnel et le recours aux conseillers et aux mentors c) développant des programmes d'apprentissage et des activités créatifs, utiles, plaisants et productifs qui stimulent le goût d'apprendre chez le personnel et les étudiants
6. Développe des stratégies pour devenir un véritable organisme d'apprentissage en lisant et en se conformant aux 10 critères d'un organisme d'apprentissage
7. Axe ses efforts sur le développement des compétences personnelles et en matière de gestion, notamment les compétences de haut niveau qui mettent en valeur la compréhension, la perspicacité et la connaissance
8. Utilise les technologies modernes de l'information et de la communication de manière appropriée notamment par: a) l'utilisation efficace de logiciels éducatifs et commerciaux et d'outils multimédia b) l'utilisation créative de réseaux électroniques dans des contextes d'apprentissage c) l'utilisation flexible des outils et techniques d'enseignement ouvert et à distance
9. Participe au développement des systèmes locaux, nationaux et internationaux de validation et d'évaluation qui n'admettent aucun échec et à l'élaboration des stratégies d'auto-évaluation
10. Implique les établissements scolaires dans toutes ces activités et les utilise comme un moyen de mettre à jour les connaissances des enseignants actuels et de donner aux élèves des connaissances sur l'apprentissage tout au long de la vie

Où allons-nous? Le rôle du gouvernement

Notre voyage préliminaire dans le futur de l'Europe s'achève. La première étape importante est de bien comprendre les concepts décrits dans ce document. Ensuite, il faudra élaborer et mettre en œuvre plusieurs mesures, projets, politiques et stratégies mais aussi entamer des discussions.

La responsabilité globale de réussite ou d'échec incombe au gouvernement qui devrait être le premier à prendre conscience que la force de la nation résidera de plus en plus dans sa capacité à apprendre; ainsi le gouvernement devra être capable de donner à sa population un niveau élevé d'éducation, d'assurer la cohésion sociale et la participation de la population en lui donnant le goût d'apprendre tout au long de la vie. À ce stade embryonnaire du développement de l'apprentissage tout au long de la vie, le gouvernement national a un rôle important à jouer. Voici quelques-unes des mesures qu'il peut prendre pour faciliter la création d'une nation de l'apprentissage et mettre en place une société de l'apprentissage tout au long de la vie en Europe. C'est une liste préliminaire.

1. Création d'une task-force nationale ou d'un groupe d'orientation chargé(e) de voir comment l'apprentissage tout au long de la vie peut être mis en œuvre
2. Organisation de stages, de séminaires et d'ateliers sur l'apprentissage tout au long de la vie destinés aux fonctionnaires et aux principaux responsables chargés de la mise en œuvre au sein du gouvernement national et local et des associations professionnelles
3. Dynamisation du public pour l'amener à considérer l'apprentissage comme une activité souhaitable et agréable grâce à des campagnes promotionnelles via des publicités à la télévision et dans les journaux, des campagnes d'affichage, des émissions télévisées consacrées à l'apprentissage, des films et vidéos, la distribution en masse de brochures, etc.
4. Élaboration d'une mesure destinée aux villes, aux régions, etc. pour les inciter à se positionner en tant que « communautés d'apprentissage », et élaboration de lignes directrices sur la méthode à adopter pour responsabiliser tous les citoyens en les incitant à partager les connaissances, les expériences, les valeurs, les compétences et les talents dans l'intérêt de toute la communauté
5. Restructuration du financement de l'apprentissage grâce à des budgets intégrés, l'utilisation d'outils électroniques et de techniques pour l'enseignement ouvert et à distance et le partage des ressources, y compris des ressources humaines
6. Négociation d'un livre vert, et éventuellement d'un livre blanc, présentant la politique et les mesures adoptées dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie pendant un certain laps de temps
7. Élaboration d'une mesure destinée aux individus pour les inciter à apprendre grâce à la mise en place de nouveaux systèmes d'évaluation qui donnent une vision positive de l'apprentissage quelle que soit sa forme, et encouragent l'amélioration de l'apprentissage
8. Élaboration d'une mesure qui prévoit la participation de l'industrie grâce à des discussions avec le CBI et les entreprises sur la question de l'amélioration de l'image de l'apprentissage auprès des salariés et sur les stratégies qui permettraient de sensibiliser davantage les individus à la question de l'apprentissage tout au long de la vie
9. Entretien d'une coopération internationale et élaboration d'une mesure incitative en faveur du transfert d'idées et de concepts entre les nations et l'adoption de mesures communes
10. Transformation des systèmes éducatifs et sociaux grâce à des stratégies et à des politiques transmises rapidement, grâce aux circuits traditionnels de communication, aux personnes chargées de les mettre en œuvre dans le domaine concerné
11. Élaboration d'une mesure destinée à encourager l'apprentissage tout au long de la vie grâce à des stratégies commerciales nationales et régionales proactives
12. Organisation d'un programme de festivals d'apprentissage qui mettent l'apprentissage à la portée des individus (de même qu'au Japon)
13. Élaboration d'une mesure destinée à permettre à tous les types d'organisations de devenir des « organismes d'apprentissage » grâce à un système de référence, des pratiques exemplaires et des systèmes de rémunération
14. Élaboration d'une « charte de l'apprenant » qui stipule les droits de chaque citoyen vis-à-vis de l'apprentissage
15. Rédaction de rapports par la Commission sur les stratégies d'apprentissage tout au long de la vie dans certains domaines, notamment l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, les nouvelles méthodes d'apprentissage, les modes personnels d'apprendre, la qualité de l'enseignement dans les établissements scolaires, etc.
16. Élaboration d'une mesure destinée à inciter les individus à apprendre grâce à des programmes d'apprentissage personnel, des guides, des mentors, la mise en place de conseillers d'apprentissage et de responsables d'apprentissage
17. Création de centres de recherche sur l'apprentissage tout au long de la vie dans les universités ou dans d'autres organismes publics de recherche qui n'ont pas recours à l'apprentissage
18. Élaboration d'une mesure destinée à encourager et soutenir les efforts internationaux visant à mettre en place l'apprentissage tout au long de la vie à l'échelle mondiale

Les initiales [dans le texte anglais: G O V E R N M E N T P O L I C I E S] indiquent que le gouvernement *peut* faire la différence. Certaines de ces mesures proactives peuvent être sous-traitées à d'autres organisations. La mise en œuvre d'un grand nombre de ces mesures ne nécessitera pas le recours à des intervenants extérieurs, mais plutôt un changement de programme des intervenants existants. Cependant, pour que l'apprentissage tout au long de la vie puisse s'imposer, les hauts dirigeants devront s'engager personnellement et il faudra mettre en œuvre un plan national d'action regroupant des stratégies à court, moyen et long terme.

Conclusion: la nécessité d'effectuer des études et des recherches

Les membres du projet TELS ont été sollicités afin d'organiser un séminaire d'experts pour conseiller la Commission sur la politique à suivre pour développer l'apprentissage tout au long de la vie aux niveaux local et régional. Ils ont élaboré dix recommandations, parmi lesquelles quatre sont nécessaires pour établir des statistiques. Elles sont résumées ci-dessous:

2^e recommandation – Contrôle, évaluation, enquêtes et études permettant de recueillir des données – Indicateurs de croissance

La politique européenne doit présenter l'évaluation et le contrôle permanents du développement de l'apprentissage dans les villes et les régions comme un service destiné à ses États membres, ses institutions et aux villes elles-mêmes. L'OCDE et le projet TELS ont déjà recueilli de nombreuses informations sur les activités actuelles entreprises dans les villes et dans les régions. Récemment, le système d'audit des villes d'apprentissage a aussi permis de sensibiliser les principaux responsables et de trouver des idées, lesquelles ne sont malgré tout pas encore parvenues dans un grand nombre de villes d'Europe. Le processus de collecte de données doit continuer et être lié à une installation centrale européenne de gestion des données sur le web qui diffuse les résultats. Il existe deux niveaux de collecte de données :

- ✓ **Macro-données générales sur les villes et leurs progrès en matière d'apprentissage tout au long de la vie (ex.: contrôle des villes d'apprentissage). Elles peuvent servir aux planificateurs dans les municipalités, les régions et au niveau européen**
- ✓ **Nouvelles micro-enquêtes sur la pratique sectorielle de l'apprentissage tout au long de la vie dans les villes et les régions qui s'appuient sur un ensemble d'indicateurs d'apprentissage tout au long de la vie, les rôles et les exemples de meilleures pratiques. Ces enquêtes peuvent servir aux planificateurs et aux administrateurs au sein du gouvernement des États membres, des municipalités et des institutions considérés. Ces enquêtes peuvent porter sur:**
 - a) l'apprentissage tout au long de la vie dans les établissements scolaires y compris son lien avec le développement des villes d'apprentissage
 - b) les PME et le développement de l'apprentissage notamment les opportunités offertes grâce à la coopération européenne
 - c) l'apprentissage tout au long de la vie dans l'industrie y compris l'apprentissage en collaboration avec d'autres secteurs
 - d) l'apprentissage tout au long de la vie dans les universités y compris le rôle de l'université dans le développement des villes d'apprentissage
 - e) l'apprentissage tout au long de la vie dans les établissements de formation pour adultes et les écoles de la seconde chance
 - f) l'apprentissage tout au long de la vie dans les organisations gouvernementales locales ainsi que leur rôle dans le développement des villes d'apprentissage
 - g) l'apprentissage tout au long de la vie dans les établissements de formation des enseignants ainsi que les nouvelles compétences exigées des enseignants pour faciliter la création d'une société d'apprentissage
 - h) l'apprentissage tout au long de la vie dans les organisations bénévoles, et leur contribution à une société d'apprentissage
 - i) l'efficacité des partenariats entre les villes dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie

Des questionnaires soigneusement élaborés peuvent permettre d'améliorer la connaissance et encourager les changements si nécessaires. Les planificateurs et les administrateurs de la Commission européenne, le gouvernement national, les régions, les municipalités, les associations et les institutions elles-mêmes tireront bien évidemment aussi profit de la collecte de données exactes. Le système d'audit de TELS a prouvé qu'il pouvait générer de nouvelles connaissances de qualité, tout en facilitant la diffusion des idées et le partage des expériences. Il pourrait avoir un caractère plus scientifique avec l'imprimatur de la Commission.

4^e recommandation – Création d'un réseau européen d'un ou plusieurs départements universitaires dans chaque pays apte à se spécialiser dans la recherche et le développement des villes d'apprentissage

Les décideurs peuvent envisager la possibilité de créer un certain nombre de centres de recherche en s'appuyant sur les universités de chaque pays d'Europe – liés entre eux du fait de leurs recherches européennes communes et aux municipalités pour fournir des bancs d'essai de recherche. Le rôle de ces centres est de:

- a) mettre en œuvre la fonction d'évaluation et de contrôle décrite dans la 2^e recommandation ci-dessus,
- b) sensibiliser le personnel gouvernemental, les responsables des villes et régions, etc. aux problèmes des communautés d'apprentissage
- c) développer de nouveaux programmes et de nouveaux diplômes dans le cadre des communautés d'apprentissage
- d) développer du matériel fonctionnant avec Internet
- e) se spécialiser dans la recherche de solutions destinées aux communautés d'apprentissage telles que
 - les nouvelles méthodes d'apprentissage pour améliorer la capacité d'apprentissage des citoyens
 - les nouvelles méthodes de financement de la ville d'apprentissage
 - le développement et l'essai d'outils et de techniques d'apprentissage (cf. 6^e recommandation ci-dessous)
 - la mise au point d'outils de contrôle et la réalisation de contrôles des besoins en apprentissage de l'ensemble de la communauté
 - l'élaboration et la diffusion d'exemples de bonnes pratiques
 - la recherche d'exemples de partenariats ayant permis de développer de nouvelles ressources
 - la préparation et l'organisation de programmes personnalisés, de conférences, de séminaires et d'ateliers
 - l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie régionale destinée aux villes d'apprentissage
 - des conseils sur la manière d'utiliser efficacement les réseaux électroniques et Internet dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie
 - l'élaboration de plaquettes, de prospectus et de brochures destinés aux communautés d'apprentissage
 - les possibilités accordées aux individus d'étudier les questions liées aux communautés d'apprentissage
 - la dynamisation des relations entre les individus de tout âge
 - la réalisation d'études complètes sur certaines villes d'apprentissage

Ces études présentent des avantages pour toutes les collectivités. Les communautés locales et régionales bénéficient des travaux d'enseignement et de recherche et de l'expérience acquise dans les municipalités, les États membres ont un point de repère pour la recherche et le développement des communautés d'apprentissage et l'Europe dispose d'un réseau de plus en plus important de centres capables de recommander et de mettre en œuvre des projets spécifiques.

6^e recommandation – Création d'un service d'assistance technique pour a) améliorer la connaissance des principaux responsables sur l'apprentissage tout au long de la vie dans les villes et régions et b) mettre en valeur le profil et montrer l'importance de la communauté d'apprentissage aux dirigeants, aux administrateurs et aux citoyens

a) Programmes et matériels

destinés aux populations cibles clés et notamment aux

- ☐ responsables des villes d'apprentissage
- ☐ élus
- ☐ responsables de la promotion de l'apprentissage
- ☐ instituteurs et aux enseignants du supérieur
- ☐ industriels
- ☐ éducateurs pour adultes

b) Outils d'apprentissage tout au long de la vie – Plusieurs outils et techniques actifs ont été élaborés pour inciter les individus à améliorer leurs propres résultats d'apprentissage dans les villes. Parmi eux figurent:

- les modèles conçus pour les villes adaptées et les programmes régionaux d'apprentissage personnel - visent à inciter les citoyens à planifier leurs projets d'apprentissage sur 1,3 et 5 ans concernant les loisirs, la vie quotidienne et le travail
- les lignes directrices pour les programmes d'orientation – dans la communauté, les établissements scolaires l'industrie, etc.
- les contrôles des exigences en matière d'apprentissage personnel – visent à encourager les personnes qui dispensent l'apprentissage, les communautés et les entreprises à identifier les besoins et les exigences des individus en matière d'apprentissage
- le développement de projets d'apprentissage familial – pour inciter les familles à apprendre ensemble
- les partenariats efficaces et la manière dont ils peuvent aider au développement des villes d'apprentissage
- les groupes d'étude locaux et régionaux
- l'utilisation accrue des nouvelles technologies de l'information et de la communication pour dynamiser l'apprentissage, l'interaction, la contribution et la planification dans et entre les villes. Parmi ces outils figurent:
 - ✓ Internet pour accroître la communication entre les citoyens de tout âge des différentes villes.
 - ✓ les techniques d'enseignement ouvert et à distance pour intégrer un grand nombre d'apprenants
 - ✓ le transfert d'informations pour améliorer l'accès aux opportunités d'apprentissage dans la ville
 - ✓ les logiciels multimédia pour étendre la gamme des méthodes d'apprentissage
 - ✓ le concept de « ville câblée »

10^e recommandation – Établissement et exploitation des rapports entre les différentes approches de l'apprentissage tout au long de la vie de manière générale et les questions liées au développement d'une communauté d'apprentissage parmi lesquelles figurent:

- ☐ l'élaboration de chartes d'apprentissage pour les villes
- ☐ l'intégration sociale
- ☐ l'adaptation des immigrants
- ☐ l'apprentissage pour des besoins spécifiques
- ☐ l'apprentissage pour les sans emploi
- ☐ l'apprentissage pour les apprenants réfractaires
- ☐ l'apprentissage pour les femmes qui reprennent leur travail après avoir éduqué leurs enfants
- ☐ l'apprentissage de la seconde chance
- ☐ les stratégies APEL
- ☐ les différentes façons de célébrer l'apprentissage dans une ville ou une région
- ☐ les stratégies de récompense et de reconnaissance au sein de la communauté d'apprentissage
- ☐ l'information et la communication des opportunités d'apprentissage – locales, nationales et européennes
- ☐ les nouvelles stratégies de financement pour l'apprentissage tout au long de la vie au sein de la communauté locale
- ☐ la participation et la contribution des citoyens aux activités de la ville pour la dynamiser
- ☐ la promotion de l'apprentissage
- ☐ l'utilisation des médias pour améliorer l'apprentissage
- ☐ la composante « apprentissage » des stratégies de régénération des villes

Bibliographie

Ball, C et Stewart, D (1995), *An Action Agenda for Lifelong Learning for the 21st Century*, Rapport de la 1^e conférence mondiale sur l'apprentissage tout au long de la vie, N Longworth (éd), Initiative mondiale sur l'apprentissage tout au long de la vie, Bruxelles

Bayliss, V (1998), *Redefining Schooling: A Challenge to a Closed Society*, RSA Journal, vol CXLVI, n°5468, Londres

Bradshaw, C A (éd) (1995), *Bringing Learning to Life: The Learning revolution, the Economy and the Individual*, The Falmer Press, Londres

Candy, P, Crebert, R G, et O'Leary, J (1994), *Developing Lifelong Learners through Undergraduate Education*. Rapport commandé n°28 du Bureau national pour l'emploi, l'éducation et la formation, service édition du gouvernement australien, Canberra

Chapman, J D et Aspin, D N (1997), *The School, the Community and Lifelong Learning*, Cassell, Londres

Comenius (Jan Amos Komensky), *Pampaedia*, A M O Dobbie, éd Buckland, 1987

Commission des Communautés européennes (2000), *Memorandum on Lifelong Learning for Active Citizenship in a Europe of Knowledge*, DG Éducation et culture, Bruxelles

Commission des Communautés européennes (1997), *Meeting the Challenge of Change at Work*, Direction Emploi, relations industrielles et affaires sociales, Office des publications officielles des CE, Luxembourg

Commission des Communautés européennes (1996), *Accomplishing Europe through Education and Training*, groupe d'étude sur l'éducation et la formation, Office des publications officielles des CE, Luxembourg

Commission des Communautés européennes (1998), *Second Chance Schools, Combating exclusion through Education and Training*, Office des publications officielles des CE, Luxembourg

Commission des Communautés européennes (1998), *Territorial Employment Pacts, Examples of Good Practice*, Office des publications officielles des CE, Luxembourg

Commission des Communautés européennes (2000), rapport européen sur la qualité de l'enseignement à l'école, DG Éducation et culture de la Commission européenne, Bruxelles

Conférence des recteurs européens (1997), *Restructuring the University, Universities and the Challenge of New Technologies*, CRE Doc n° 1, 1997, Genève

Direction de l'éducation et de l'emploi (1998), *The Learning Age, A Renaissance for a New Britain*, (livre vert sur l'apprentissage tout au long de la vie), Centre des publications de la direction de l'éducation et de l'emploi, Sudbury

Table ronde européenne des industriels (1996), *Investing in Knowledge, Towards the Learning Society*, ERT, Bruxelles

Table ronde européenne des industriels (ERT) (1992), *European Approaches to Lifelong Learning*, groupe sur la politique en matière d'éducation de l'ERT, Bruxelles

Table ronde européenne des industriels (ERT) (1995), *Education for Europeans*, groupe sur la politique en matière d'éducation de l'ERT, Bruxelles

Ministère finlandais de l'éducation (1997), *The Joy of Learning, A National Strategy for Lifelong Learning*, rapport 14 du comité, Helsinki

Fryer, R H (1997), *Learning for the 21st Century*, premier rapport du groupe consultatif national pour la formation continue et l'apprentissage tout au long de la vie NAGCELL1, PP62/31634/1297/33, Londres

Handy, C (1992), *Managing the Dream: The Learning Organisation*, Gemini Consulting Series on Leadership, Londres

IACEE (1996), *The Joy of Learning, Implementing Lifelong Learning in the Learning Society*, Rapport de la conférence à thème sur l'initiative européenne en faveur de l'apprentissage tout au long de la vie (Ojala L Ed), Espoo

Commission internationale sur l'éducation pour le 21^e siècle (1996), *Learning: The Treasure Within*, Ed UNESCO, Paris

Longworth, N (1997), *Higher Education responding to a Lifelong Learning World*, Journal de l'enseignement supérieur en Europe, vol XXII, n°4, p. 517-21, CEPES, Bucarest

Longworth, N (1994), *Lifelong Learning and the Community - Relations with Business and Industry, Towards a Holistic Mission, New Papers on Higher Education*, n° 6, p. 211-12, UNESCO, Paris

Longworth, N (1999), *Making Lifelong Learning Work - Learning Cities for a Learning Century*, Kogan Page, Londres

Longworth, N (2000), *Learning Communities for a Learning Century*, dans le guide international de l'apprentissage tout au long de la vie, p. 591-617, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht

Longworth, N (2000), Towards a European Learning Society (TELS), rapport du projet présenté à la Commission européenne, nov. 2000, également disponible sur www.learningcities.net

Longworth, N et Beernaert, Y (eds) (1995), *Lifelong Learning in Schools*, initiative européenne en faveur de l'apprentissage tout au long de la vie, Bruxelles

Longworth, N et Davies, W K (1996), *Lifelong Learning: New Visions, New Implications, New Roles - for Industry, Government, Education and the Community for the 21st Century*, Kogan Page, Londres

Longworth, N et De Geest, L (eds) (1995), *Community Action for Lifelong Learning for Developing Human Potential*, 2nde partie du rapport de la première conférence mondiale sur l'apprentissage tout au long de la vie, Rome, initiative mondiale en faveur de l'apprentissage tout au long de la vie, Bruxelles

Markkula, M et Suurla, R (1998), *Passion to Learn, Benchmarking Good Lifelong Learning Practice*, Rapport n°9 de l'IACEE, Helsinki

Miller, R (2000), *Creating Learning Communities - Models, Resources and New Ways of Thinking about Teaching and Learning*, Foundation for Educational Renewal Inc, Brandon, États-Unis

Organisation de coopération et de développement économiques (1996), *Lifelong Learning for All – meeting of the Education Committee at Ministerial level*, OCDE/CERI, Paris

Rover Motor Company (1994), *Seven Learning Principles*, paru dans le magazine COMMENT du 7 septembre 1993

Scottish Office (1998), *Opportunity Scotland, Green Paper on Lifelong Learning*, service officiel des publications et documents, Edimbourg

Tuckett, A (1997), *Lifelong Learning in England and Wales: An overview and guide to issues arising from the European Year of Lifelong Learning*, NIACE, Leicester

UK Campaign for Learning, (1995), *Make it Happen, a Personal Development Plan*, disponible auprès de la Campaign for Learning, John Adam Street, Londres EC2

UK Learning Cities Network (1998), *Learning Towns, Learning Cities*, Centre des publications de la direction de l'éducation et de l'emploi, Sudbury

UNESCO (1998), *Higher Education in the 21st Century- Vision and Action, Thematic Debate - the requirements of the World of Work*, document ED-98/conf.202/cld.17, UNESCO, Paris