

CONCLUSIONS DU CONSEIL**du 20 décembre 1996****relatives à une stratégie pour l'apprentissage permanent**

(97/C 7/02)

I. INTRODUCTION

1. Dans le cadre de l'actuelle société de l'information, le monde entre dans une période de vastes changements. Étant donné l'allure et la portée de ces changements, les mesures destinées à permettre la mise à jour et le renouvellement des connaissances et des compétences revêtent une importance sans précédent.
2. Dans ce contexte, les attitudes et les structures existantes en matière d'éducation et de formation sont remises en question par de nombreux facteurs: nécessité d'encourager une responsabilité personnelle accrue dans l'acquisition de nouvelles connaissances et de nouvelles compétences; nécessité de promouvoir l'épanouissement personnel des individus; développement de la société de l'information; évolution des connaissances et des compétences, en particulier nouvelles qualifications nécessaires dans le futur; nécessité de répondre à la diversité des demandes en matière d'éducation et de formation initiales et continues; changements intervenant dans le monde du travail et dans la société en général, y compris les nouveaux types d'emplois, la réorganisation du temps de travail et les nouveaux modèles d'apprentissage professionnel; souplesse accrue sur le marché de l'emploi, intégration des individus dans la société et participation active des individus au processus de prise de décision démocratique et principe du développement durable.
3. L'apprentissage permanent est essentiel pour relever ces défis et exige la coopération et l'engagement de tous les milieux intéressés en vue de renforcer la compétitivité, de lutter contre le chômage, de susciter la participation pleine et active de tous à la vie en société et de développer l'innovation dans tous les secteurs de la vie économique et sociale.
4. L'apprentissage permanent est un concept évolutif qui englobe aujourd'hui à la fois l'éducation traditionnelle et l'éducation parallèle. De nouveaux acteurs et de nouveaux partenaires apparaissent et il est donc nécessaire de redéfinir les rôles et les responsabilités, de même qu'il convient de susciter des attitudes favorables à l'égard de l'apprentissage permanent, aussi bien chez les individus que dans la société en général. En outre, la promotion de l'apprentissage permanent exige une contribution appropriée de la part des partenaires sociaux.
5. Le livre blanc sur la croissance, la compétitivité et l'emploi a souligné que l'éducation et la formation contribueraient sans aucun doute à la reprise de la croissance, à la restauration de la compétitivité et au rétablissement d'un niveau d'emploi élevé. C'est ce que confirment les conclusions des Conseils européens d'Essen et de Cannes, qui ont eu lieu respectivement en 1994 et en 1995. Le Conseil européen de Florence, qui s'est tenu en 1996, a mis l'accent sur la nécessité d'une réadaptation en profondeur des systèmes d'éducation et de formation dans l'Union européenne. Il a en outre souligné que «les partenaires sociaux devraient être encouragés à prendre des mesures pour renforcer l'intégration dans la vie active des jeunes, des chômeurs de longue durée et des femmes au chômage, à favoriser la formation permanente et à accroître la flexibilité de l'organisation du travail et du temps de travail».
6. Selon le livre blanc sur l'éducation et la formation intitulé «Enseigner et apprendre: vers la société cognitive», la société du futur sera une société cognitive et «l'éducation et la formation deviendront encore davantage les principaux vecteurs d'identification, d'appartenance, de promotion sociale et d'épanouissement personnel». Dans ses conclusions sur le livre blanc, du 6 mai 1996 ⁽¹⁾, le Conseil a de nouveau insisté sur cet aspect.
7. L'Année européenne de l'éducation et de la formation tout au long de la vie a contribué de manière appréciable à la sensibilisation au concept d'apprentissage permanent pour tous et à sa promotion. Le Conseil de l'Europe, l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, les sciences et la culture (UNESCO) et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ont, chacun de son côté, fait progresser l'action et la réflexion dans ce domaine. En outre, de nombreux États membres ont mis en place des cadres de politique générale qui reconnaissent l'importance de l'apprentissage permanent. Il est donc opportun que le Conseil de l'Union européenne apporte sa propre contribution à la mise en œuvre concrète d'une stratégie pour l'apprentissage permanent. Dans ce sens, il convient de tenir compte des initiatives déjà prises dans ce domaine par l'Union européenne, ou en voie de l'être, et de tirer parti de la grande diversité des expériences, des travaux et des réflexions entrepris dans les États membres.

⁽¹⁾ JO n° C 195 du 6. 7. 1996, p. 1.

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

eu égard aux considérations qui précèdent et vu :

- les dispositions des articles 126 et 127 du traité,
 - le principe de subsidiarité énoncé à l'article 3 B du traité
- et
- la nécessité de respecter les perspectives financières établies pour la Communauté européenne,

ADOpte LES CONCLUSIONS SUIVANTES :

II. PRINCIPES DE BASE D'UNE STRATÉGIE POUR L'APPRENTISSAGE PERMANENT

Les principes de base d'une stratégie pour l'apprentissage permanent découlent de l'objectif fondamental de l'éducation et de la formation qui est de servir au bien-être individuel, culturel, social et économique et d'accroître la qualité de la vie pour tous les citoyens. À cet égard, la mise au point d'une stratégie pour l'apprentissage permanent devrait être inspirée par les principes suivants.

- Les initiatives en faveur de l'apprentissage permanent devraient respecter un juste équilibre entre les dimensions personnelle, culturelle, civique et sociale et les préoccupations concernant l'économie et l'emploi. En outre, elles devraient inclure des valeurs inhérentes aux principes démocratiques et aux droits de l'homme.
- Chaque étape de l'éducation et de la formation devrait contribuer de façon appropriée au processus continu d'apprentissage.
- L'apprentissage permanent devrait être fondé sur une large gamme de possibilités d'apprentissage, permettant à tous les individus de progresser dans leur éducation en fonction de leurs intérêts et de leurs besoins sociaux, culturels et économiques.
- L'éducation et la formation initiales sont fondamentales pour l'apprentissage permanent et elles devraient comprendre, outre l'aptitude élémentaire à lire, à écrire et à compter, un ensemble de connaissances, de compétences, d'attitudes et d'expériences qui encouragent et soutiennent l'apprentissage tout au long de la vie.
- L'apprentissage permanent devrait avoir pour but de développer les capacités individuelles, de renforcer l'aptitude à occuper un emploi, de favoriser l'utilisation optimale des ressources humaines et des talents, ainsi que de contribuer à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et

femmes, à supprimer l'exclusion sociale et à susciter une participation active à la société démocratique.

- L'apprentissage permanent nécessite l'élaboration de méthodes souples et novatrices en matière d'éducation et de formation, englobant la participation de la famille, afin de renforcer le sens critique, l'initiative et la motivation des individus au cours du processus d'apprentissage.
- L'apprentissage permanent exige des individus, en tant qu'apprenants, qu'ils développent un sens plus aigu de leur responsabilité à l'égard de leur propre éducation, de leur propre formation et de leur épanouissement personnel et, à cet égard, les apprenants adultes devraient pouvoir bénéficier d'une orientation ou de conseils appropriés.
- Le processus continu d'apprentissage permanent devrait être axé, à tous les stades, sur la promotion de l'égalité des chances.
- Les individus, les institutions, les entreprises, les autorités régionales, les gouvernements centraux, les partenaires sociaux le cas échéant, et la société en général devraient tous, collectivement, dans leurs domaines de responsabilité respectifs, créer des conditions requises et susciter une attitude positive pour l'apprentissage permanent sous tous ses aspects et réduire à un minimum les obstacles de nature à entraver la participation à des activités d'éducation et de formation et à d'autres formes d'apprentissage.

III. CADRE GÉNÉRAL DES DOMAINES À DÉVELOPPER

La transposition réussie du concept d'apprentissage permanent dans une réalité vivante pour les citoyens de l'Europe inaugurerait une nouvelle étape sur la voie du développement de l'éducation et de la formation dans l'Union européenne. Progresser dans cette voie suppose une compréhension claire de l'apprentissage permanent, la volonté de fixer de nouveaux objectifs, ainsi que le renforcement de la motivation pour s'engager dans des processus d'apprentissage permanent. Parmi les domaines, liés entre eux, que l'on pourrait envisager de développer figurent les suivants :

- les défis lancés au système scolaire,
- les considérations d'ordre économique et social,
- le développement des collectivités locales par l'éducation et la formation,
- l'éducation et la formation continues,
- les liaisons et passerelles entre la formation générale et la formation professionnelle,
- l'accès, la certification et l'homologation,
- les enseignants et les formateurs pour adultes,

— le rôle des nouvelles technologies.

Un cadre général des possibilités de développement de chacun de ces domaines est décrit plus en détail en annexe.

Le Conseil est d'avis que la mise au point de stratégies pour l'apprentissage permanent dans les États membres, dans leur propre cadre constitutionnel, organisationnel et politique, revêt une importance cruciale et exige une attention de tous les instants. En conséquence, il invite les présidences successives, à leur discrétion, à accorder la priorité à un examen plus détaillé des questions soulevées aux points A à H de l'annexe des présentes conclusions et, le cas

échéant, à présenter au Conseil de nouveaux projets de conclusions ou d'autres projets de textes.

Le Conseil invite également la Commission à encourager, dans le cadre des programmes *Socrates* et *Leonardo da Vinci*, l'échange d'informations et d'expériences sur les différentes approches existant en matière d'apprentissage permanent dans l'ensemble des États membres.

Enfin, le Conseil estime que l'apprentissage permanent est un concept évolutif et que les présentes conclusions n'empêchent nullement l'examen d'autres questions et d'autres domaines à développer qui pourraient se présenter à l'avenir.

ANNEXE

Le Conseil estime que le développement des domaines recensés dans la partie III des présentes conclusions est un élément nécessaire du développement de l'apprentissage permanent. Certaines possibilités de développement de chacun de ces domaines sont exposées ci-après:

A. Défis lancés au système scolaire

Le premier milieu éducatif dont l'enfant fait l'expérience est sa propre famille. L'importance de cette expérience, qu'elle soit positive ou négative, du point de vue de l'éducation est bien connue. Il est donc très important de prévoir des stratégies positives d'intervention précoce, ainsi qu'une éducation préscolaire pour tous les enfants, et en particulier pour les enfants vulnérables.

Il est essentiel que l'éducation initiale transmette un ensemble de connaissances, de compétences, d'attitudes et d'expériences qui soutienne l'apprentissage tout au long de la vie. Chaque niveau de scolarité devrait comporter une orientation vers l'apprentissage permanent, à la fois dans son contenu et dans ses processus. De plus, des liens plus étroits sont nécessaires entre l'école et la collectivité locale, y compris le monde du travail.

Les domaines clés à développer peuvent comprendre les suivants:

- l'éducation préscolaire, en particulier pour les enfants vulnérables, assortie de partenariats entre les familles, l'école et la collectivité et d'une éducation par les parents et par la collectivité,
- l'identification précoce des élèves ayant des difficultés à apprendre, assortie de mesures de rattrapage appropriées,
- des efforts accrus en vue de combattre l'illettrisme et l'incapacité de compter, ainsi que de développer l'aptitude à communiquer, y compris par l'amélioration et la diversification des méthodes d'apprentissage et d'enseignement des langues,
- des initiatives visant à favoriser la réussite scolaire,
- un soutien continu à l'amélioration et à la réforme des programmes et de la pédagogie, ainsi que de la gestion et de l'administration, assorti d'une formation appropriée en cours d'emploi pour toutes les personnes concernées,
- la fourniture de services d'orientation et de conseil de qualité, y compris la mise au point de programmes d'information appropriés et bien conçus, spécialement destinés à ceux qui en ont le plus besoin,
- la promotion de l'utilisation d'outils multimédia dans les écoles, dans la mesure où les ressources le permettent, et la promotion de leur utilisation en vue d'une amélioration des pratiques pédagogiques des écoles,
- la promotion d'un partenariat renforcé entre l'école et la collectivité au sens large, y compris le monde du travail.

B. Considérations d'ordre économique et social

À une époque de bouleversements économiques, le problème du chômage est l'un des plus graves auxquels la société européenne doit faire face. L'aptitude à occuper un emploi est déterminée par divers facteurs, dont l'un est le niveau des qualifications scolaires. Un certain nombre des enfants qui quittent

l'école sans qualification suffisante ne réussissent pas à trouver un emploi et sont confrontés à la perspective d'une exclusion définitive de toute participation active à la vie en société. Les mesures en matière d'éducation et de formation ont un rôle important à jouer pour prévenir le chômage et faire face aux conséquences d'un changement structurel. C'est donc sur les chômeurs et les personnes menacées par le chômage que l'on devrait particulièrement cibler les initiatives en matière d'apprentissage permanent, en liaison avec des mesures destinées à favoriser la réussite scolaire.

Pour ce qui est des personnes au travail, d'une part, le concept de l'entreprise en tant que cadre d'apprentissage et les implications de cet aspect pour l'organisation du travail et la gestion du temps pourraient être davantage mis en valeur, tandis que, d'autre part, la participation des partenaires sociaux à la mise en œuvre de l'apprentissage permanent devrait, le cas échéant, être renforcée.

La nature et la qualité de l'éducation et de la formation initiales dispensées aux jeunes doivent être des meilleures et être soutenues par un partenariat entre les secteurs public et privé pour une série de questions, comprenant notamment la transition entre l'éducation et la formation et le monde du travail.

Les défis posés par des facteurs tenant à l'économie et au marché du travail appellent une série de mesures, dont certaines devraient s'appuyer sur des initiatives existantes soutenues par l'Union européenne et les compléter. Elles peuvent consister notamment:

- à concevoir des mesures spécifiques à l'intention des chômeurs de longue durée et des jeunes à la recherche de leur premier emploi,
- à mieux organiser la transition en cours de scolarité et entre l'école, d'une part, et l'enseignement professionnel initial et les possibilités de formation, d'autre part, en particulier pour les élèves qui quittent l'école sans qualification ou avec une qualification insuffisante,
- à offrir des programmes de formation initiale de qualité, centrés sur les connaissances, les aptitudes et les compétences qu'exige la vie à l'heure actuelle, conçus sous une forme attrayante, de nature à susciter la confiance et une attitude positive chez les participants, et tenant compte de ce que le marché du travail exige une base élargie de connaissances et d'aptitudes,
- à encourager la constitution de partenariats actifs entre les établissements d'enseignement et de formation et le monde du travail afin de créer de nouvelles filières et passerelles entre l'éducation, la formation et l'emploi,
- à élargir l'offre de nouvelles possibilités d'apprentissage dans des domaines tels que la lecture et l'écriture, le calcul, l'épanouissement personnel, l'égalité des chances entre hommes et femmes et des programmes de formation sur mesure visant à répondre aux exigences de qualification correspondant aux nouvelles possibilités d'emploi,
- à valoriser le rôle du lieu de travail en tant que milieu d'apprentissage, afin de favoriser l'acquisition permanente de connaissances, d'aptitudes et de compétences par les travailleurs.

C. Développement des collectivités locales par l'éducation et la formation

L'apprentissage permanent suppose une vaste approche globale du développement de l'individu et de la collectivité locale. L'éducation et la formation peuvent contribuer au développement de la collectivité locale en l'intéressant à promouvoir activement les possibilités d'apprentissage permanent et à entretenir une culture favorisant ce type d'apprentissage chez ses membres.

Le fait de donner à la collectivité locale le pouvoir d'assumer une plus grande part de responsabilité en matière d'éducation et d'apprentissage devrait lui permettre de devenir une collectivité éducative. Cela est important si l'on veut favoriser un essor continu de l'individu et de la collectivité locale du point de vue social, culturel et économique. Cela est également important si l'on veut que la collectivité locale puisse faire face avec plus d'efficacité aux changements rapides qui se produisent dans la société. Enfin, cela est important si l'on veut promouvoir une participation active de tous les citoyens au processus politique et démocratique.

Parmi les domaines clés à développer pourraient figurer les aspects suivants:

- échange d'informations et d'expériences sur les pratiques et les conceptions des différents États membres en matière de développement des collectivités locales par l'éducation et la formation,
- étude et discussion approfondies du concept d'école en tant que ressource de la collectivité locale et du concept de collectivité locale en tant que ressource éducative importante,
- examen du potentiel d'apprentissage à l'intérieur du cadre informel que constituent la famille et la famille élargie,
- importance de la mise en place de passerelles entre l'éducation et la formation parallèles dans le milieu local et l'éducation et la formation traditionnelles.

D. Éducation et formation continues

Les exigences de formation continue augmentent et se diversifient tant au niveau des entreprises qu'à celui des individus.

Il faut reconnaître et favoriser le rôle crucial des associations et des syndicats d'employeurs et de travailleurs dans la mise au point des programmes d'éducation et de formation continues. Dans aucun autre domaine de l'éducation et de la formation, l'exigence d'un partenariat entre tous les acteurs de la vie active et entre la vie active, l'éducation et la formation n'est aussi essentielle. L'établissement de tels liens aura vraisemblablement des répercussions importantes tant sur l'organisation du travail que sur la manière d'organiser, de dispenser, de certifier et d'homologuer l'éducation et la formation.

Le renouvellement des aptitudes et des qualifications professionnelles des adultes devrait devenir un aspect important de la mission des universités et autres établissements d'enseignement supérieur, dans les limites de leurs capacités. Il est très important en termes de compétence technologique et de compétitivité de l'Union européenne, et il devrait faire partie intégrante du concept d'apprentissage permanent.

Parmi les domaines clés à développer pourraient figurer les aspects suivants:

- améliorer la coopération qui se met en place entre éducateurs et formateurs, partenaires sociaux, le cas échéant, et gouvernements pour l'identification des priorités concernant la valorisation des qualifications et de la formation en cours d'emploi et la réalisation d'un accord sur une stratégie qui permette d'atteindre ces objectifs prioritaires,
 - mettre au point, sur le lieu de travail, des stratégies de ressources humaines qui identifient mieux les besoins de formation des travailleurs de manière à permettre à ces derniers de s'adapter à de nouvelles situations sur le lieu de travail. Ces stratégies devraient comporter des mesures de soutien aux travailleurs qui se recyclent ou améliorent leur qualification, aussi bien dans l'entreprise qu'en dehors de celle-ci,
 - encourager les investissements dans l'éducation et la formation,
 - développer le rôle des établissements d'enseignement supérieur dans l'apprentissage permanent, en tenant compte de la diversité des besoins en matière d'éducation et de formation continues parmi les adultes et dans la vie active,
 - organiser des cours dans l'enseignement supérieur pour répondre aux besoins des apprenants adultes, en termes de domaine, de contenu, de durée et de méthodologie, et compte tenu des capacités des personnes concernées,
 - créer de nouvelles formes de passerelles entre le monde du travail et celui de l'éducation
- et
- développer l'offre en matière d'enseignement général pour adultes afin de favoriser l'épanouissement personnel, d'encourager la participation au sein de la société et d'augmenter les possibilités de trouver un emploi.

E. Liaisons et passerelles entre la formation générale et la formation professionnelle

Au cours des dernières années, de nouvelles têtes de pont ont été établies entre de nombreuses écoles et entreprises en vue de susciter des contacts et de créer des liens. Il convient de soutenir au maximum ces tendances et d'encourager l'établissement de relations appropriées entre les secteurs de l'éducation, d'une part, et de l'industrie et de l'économie, d'autre part.

Les profonds changements intervenus dans la conception moderne du travail ont atténué l'intérêt d'une spécialisation précoce et diminué le fossé qui existait entre l'enseignement général et l'enseignement et la formation professionnels. Une relation plus étroite s'est établie entre eux. Les efforts destinés à les mettre sur un pied d'égalité se sont accrus de manière significative; toutefois, il est nécessaire de continuer à œuvrer en ce sens pour faire en sorte que ces deux types d'enseignement et de formation soient appréciés de façon égale.

Parmi les domaines clés à développer pourraient figurer les aspects suivants:

- favoriser l'établissement d'une relation plus étroite entre l'enseignement général et l'enseignement et la formation professionnels afin de répondre aux exigences d'une vie active en mutation rapide,
 - faire en sorte que le processus d'enseignement et d'apprentissage de toutes les matières soit favorisé par un engagement actif des étudiants dans le cadre d'une pédagogie motivante et propre à initier les étudiants aux valeurs et aux traditions du domaine en question
- et
- offrir aux étudiants des occasions plus nombreuses d'acquérir une expérience de travail significative et explorer les possibilités de la faire certifier et homologuer.

F. Accès, certification et homologation

L'apprentissage permanent exige, dans le cadre de l'éducation et de la formation, des structures qui soient plus souples, plus fluides et davantage centrées sur l'apprenant que cela n'a été le cas précédemment. Cette évolution implique non seulement l'établissement de filières de formation et d'enseignement plus accessibles à tous les niveaux de ces systèmes et tout au long de la vie, mais aussi la création de mécanismes acceptables d'évaluation et de validation de cet apprentissage afin de garantir le respect des normes et d'assurer la qualité.

Des instruments de certification efficaces, intégrés dans un cadre philosophique et pratique clair d'apprentissage tout au long de la vie, pourraient contribuer à éliminer les inégalités en matière d'éducation et pourraient également contribuer à faire reconnaître le niveau d'éducation atteint, indépendamment du contexte de l'apprentissage.

Des principes clés tels que l'accès, la souplesse, la progression, la mobilité, la qualité, la transparence et la reconnaissance pourraient être pris en considération lors de la mise au point de tels instruments de certification.

Parmi les domaines clés à développer pourraient figurer les aspects ci-après:

- mettre au point des instruments de certification et d'homologation plus souples,
 - accorder une attention particulière à la recherche de voies et moyens permettant de valider l'expérience, les acquis et les connaissances obtenus antérieurement et de diffuser les bonnes pratiques,
 - améliorer l'accès à l'enseignement supérieur,
 - encourager les établissements d'enseignement supérieur à répondre de manière spécifique aux besoins des étudiants adultes en mettant au point des cours appropriés dans un éventail de matières aussi large que possible et en assurant un service d'orientation approprié,
 - accorder une attention particulière à une diffusion aussi large que possible d'informations attractives sur les possibilités d'apprentissage permanent et au développement des ressources offertes à cet égard par des bibliothèques publiques et les services de radiodiffusion, et ce dans la perspective de l'apprentissage permanent en général
- et
- offrir des programmes agréés, en dehors du cadre institutionnel traditionnel à l'aide des nouvelles technologies et des systèmes d'enseignement et de formation à distance.

G. Enseignants et formateurs pour adultes

L'existence d'un corps enseignant de qualité, adaptable et ouvert au changement reste l'atout décisif du développement de l'apprentissage permanent. Il est essentiel pour les enseignants que leur formation initiale soit complétée par un programme de préparation bien ciblé, si cela est nécessaire, et soutenue par un accès régulier à un perfectionnement efficace en cours d'emploi.

La nature particulière de la formation des adultes exige des enseignants et des formateurs travaillant dans ce domaine qu'ils adoptent une approche philosophique et méthodologique différente. Il est essentiel de disposer d'un secteur de l'éducation pour adultes suffisamment soutenu et efficace si l'on veut qu'il joue pleinement son rôle dans tous les aspects de l'apprentissage permanent.

Parmi les domaines clés à développer pourraient figurer les aspects suivants:

- garantir l'accès à une formation et à un recyclage de qualité pour les enseignants et les formateurs pour adultes,
- soutenir une politique offrant une formation initiale, une adaptation au poste et une formation de qualité en cours d'emploi pour les enseignants et les formateurs pour adultes,
- reconnaître la spécificité du rôle du formateur pour adultes et préciser les attitudes et les compétences ainsi que les connaissances essentielles requises,
- prévoir, entre les secteurs de l'éducation, une mobilité professionnelle soutenue par la formation en cours d'emploi.

H. Rôle des nouvelles technologies

Les nouvelles technologies disponibles ont accru les options ouvertes aux personnes qui dispensent et qui suivent des programmes d'éducation et de formation; il s'ensuit que les nouvelles technologies occupent désormais une place importante dans ces programmes. L'exploitation des possibilités offertes par les nouvelles technologies pour aider, soutenir et encourager le processus d'apprentissage permanent constitue un défi direct pour les concepteurs et les praticiens de l'éducation. Un aspect de ce défi consiste à veiller à ce que les nouvelles technologies n'engendrent pas de nouvelles inégalités entre les individus ou les régions et, partant, ne renforcent le sentiment d'exclusion.

Parmi les domaines clés à développer peuvent figurer les aspects suivants:

- équiper, en fonction des ressources disponibles, les établissements d'éducation et de formation avec une gamme de nouvelles technologies susceptibles d'offrir des options nouvelles et efficaces pour l'enseignement et l'apprentissage et la mise au point des méthodes nécessaires en vue de leur application à des fins pédagogiques,
 - assurer une meilleure formation initiale en cours d'emploi des enseignants en ce qui concerne l'utilisation et l'application des outils multimédia,
 - explorer les possibilités d'utiliser au mieux l'enseignement à distance et encourager son développement
- et
- diffuser des données et procéder à des échanges d'expériences sur les meilleures pratiques dans l'utilisation de la technologie éducative.

DÉCLARATION DU CONSEIL ET DES MINISTRES DE L'ÉDUCATION RÉUNIS AU SEIN DU CONSEIL

du 20 décembre 1996

sur la protection des enfants et la lutte contre la pédophilie

(97/C 7/03)

Tous les enfants ont droit à une enfance leur offrant sécurité et affection et favorisant leur plein épanouissement. Or, les événements tragiques survenus récemment, qui ont mis au jour l'exploitation physique, émotionnelle et sexuelle d'enfants, révèlent un mépris flagrant de ce droit.

Le Conseil et les ministres de l'éducation affirment que les systèmes éducatifs devraient continuer de s'efforcer à tout moment d'offrir aux jeunes un environnement sûr où ils soient entourés d'affection et protégés et où ils puissent devenir des adultes équilibrés, capables de jouer un rôle actif dans l'évolution de la société.

Le Conseil et les ministres de l'éducation sont conscients de ce qu'aucune société n'est à l'abri de la pédophilie, ainsi que des conséquences de ce fléau pour les victimes, leurs familles et le milieu où elles vivent. Les ministres de l'éducation expriment aujourd'hui leur profonde sympathie à tous ceux qui ont souffert, tant physiquement qu'émotionnellement, de la perpétration de ces crimes.

Le Conseil et les ministres de l'éducation estiment que, pour protéger efficacement les enfants et lutter contre la pédophilie, des mesures s'imposent dans plusieurs domaines, au niveau national, européen et international. C'est pourquoi ils se félicitent des mesures déjà prises par les ministres de la justice et des affaires intérieures et les ministres des télécommunications.

Les systèmes éducatifs, en particulier les enseignants et les écoles, ont un rôle important à jouer dans la protection des enfants en général et dans la lutte contre la pédophilie. Les échanges d'informations sur les pratiques et les conceptions des États membres, facilités par une enquête de la Commission, contribueront à aider les autorités compétentes à suivre en permanence les initiatives que prennent les systèmes éducatifs pour protéger les enfants et empêcher qu'ils fassent l'objet d'une exploitation physique, émotionnelle et sexuelle.
