

Orientation tout au long de la vie : Etat des travaux

Rapport sur le travail du Réseau Européen pour les Politiques
d'Orientation Tout au Long de la Vie, 2008–2010

Rapport court



Ceci est la version abrégée du rapport préparé par le Réseau européen pour les politiques d'orientation tout au long de la vie (ELGPN), un réseau d'Etats membres ayant bénéficié de financements européens dans le cadre du programme d'apprentissage tout au long de la vie. Le rapport décrit le travail du Réseau en 2009 et 2010. Les opinions exprimées sont celles d'ELGPN et ne reflètent pas nécessairement la position officielle de la Commission Européenne ni d'aucune personne agissant en son nom.

Le rapport intégral peut être obtenu auprès du coordonnateur de l'ELGPN (elgpn@jyu.fi) ou peut être téléchargé à partir du site de l'ELGPN (<http://elgpn.eu>). Un résumé est également disponible.

© Réseau européen pour les politiques d'orientation tout au long de la vie (ELGPN)

Coordonnateur 2009–10: Institut Finlandais pour la recherche en éducation, (FIER), Université de Jyväskylä, Finlande.
<http://elgpn.eu>
elgpn@jyu.fi

Rédacteurs: Dr Raimo Vuorinen/ Institut finlandais pour la recherche en éducation (FIER) et
Pr Anthony G. Watts/Institut national pour l'enseignement et le conseil en matière de carrières, Royaume- Uni.

Couverture et graphisme: Martti Minkkinen/Institut finlandais pour la recherche en éducation (FIER)
Mise en page: Kaija Mannström/Institut finlandais pour la recherche en éducation (FIER)

ISBN 978-951-39-4122-2 (rapport abrégé, version imprimée)
ISBN 978-951-39-4123-9 (rapport abrégé, version pdf)

2010

Sommaire

Avant-propos	5
Remerciements	7
1 Vue d'ensemble	9
2 Programme de travail d'ELGPN 2009–10.....	11
3 La capacité à s'orienter tout au long de la vie (Programme de travail 1/WP1).....	13
4 Elargir l'accès aux services d'orientation tout au long de la vie (Programme de travail 2/WP2)	16
5 Mécanismes de coopération et de coordination (Programme de travail 3/WP3)	19
6 L'assurance de la qualité et ses preuves (Programme de travail 4/WP4).....	22
7 Supervision de la politique de l'UE (Groupe de travail 1/Task Group 1).....	25
8 Projets financés par l'UE : Synergies et liens avec les politique (Groupe de travail 2/Task group 2).....	28
9 Evaluation du travail d'ELGPN	30
10 La prochaine phase.....	31
Annexe 1: Composition des délégations nationales et organisation des points de contact au sein d' ELGPN 2009–10	32
Annexe 2: Contributions des pays membres aux activités 2009–2010 d'ELGPN	33



Avant-propos

Au cours de la décennie passée, une attention croissante a été accordée à l'orientation tout au long de la vie, tant au niveau national qu'eupéen. L'orientation est reconnue comme une dimension fondamentale de la formation tout au long de la vie, favorisant des objectifs tant sociaux qu'économiques : en particulier l'amélioration de l'efficacité et de l'efficacité de l'éducation, de la formation et du marché du travail grâce à sa contribution à la réduction du décrochage scolaire, la prévention du risque d'inadéquation des compétences et en stimulant la productivité. Deux résolutions de l'UE, au niveau du Conseil de l'Education (2004¹; 2008²) ont mis en lumière la nécessité de services d'orientation forts tout au long de la vie afin de doter les individus des compétences nécessaires à la gestion de leur parcours et des transitions entre, et au sein des périodes d'éducation/formation et d'emploi. Les résolutions étaient centrées sur quatre domaines de priorités : le développement de

la capacité à s'orienter tout au long de la vie, l'accessibilité des services, l'assurance qualité et la coordination des services. Les Etats membres étaient invités à prendre des mesures afin de moderniser et de renforcer leurs politiques et leurs systèmes d'orientation.

La Commission, en collaboration avec le Cedefop et la Fondation européenne pour la formation professionnelle (ETF), soutient activement ces évolutions par le biais de commandes d'études, de production de brochures pour les décideurs en association avec l'OCDE³, et par la promotion de l'apprentissage par les pairs (visites d'études) et le développement d'outils communs de référence, avec le soutien d'un groupe d'experts européens qui s'est réuni entre 2002 et 2007. En 2007, les Etats membres ont décidé de mettre en place le Réseau européen pour le développement des politiques d'orientation tout au long de la vie (ELGPN). La Commission a chaleureusement accueilli cette initiative perçue comme un engagement et un moyen de faire avancer la mise en place au niveau national des priorités des Résolutions. La

¹ Conseil de l'Union Européenne (2004). Renforcer les politiques, les systèmes et les pratiques en matière d'orientation tout au long de la vie.

² Conseil de l'Union Européenne (2008). Mieux inclure l'orientation tout au long de la vie dans les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie. 2905ème Réunion du conseil sur l'éducation, la jeunesse et la culture, Bruxelles, 21 novembre 2008.

³ Organisation pour la coopération économique et le développement et la Commission Européenne (2004). Orientation professionnelle : un manuel pour les décideurs. Paris : OCDE.

Commission dispense à l'heure actuelle un soutien financier à ELGPN dans le cadre du Programme d'apprentissage tout au long de la vie et prend part aux réunions du réseau.

Je félicite le réseau ELGPN pour ce qu'il a réussi à accomplir au cours des trois premières années de son existence et je remercie nos collègues finlandais-Raimo Vuorinen et Lea Pöyliö pour le dynamisme avec lequel ils pilotent et coordonnent le réseau. Ce rapport présente les principaux résultats et démontre la valeur ajoutée du réseau aux niveaux nationaux et européen. Le réseau a contribué au renforcement de la coopération et de la promotion d'une vision décloisonnée des politiques et des services d'orientation scolaire et professionnelle, et a facilité la mise en relation des acteurs de l'orientation pour les pays qui n'avaient pas encore constitué de « forum d'échanges ». Pour chacun des quatre domaines prioritaires des Résolutions, le rapport identifie les principaux résultats et les défis restant à relever.

La multiplication des transitions que chaque citoyen aura à affronter au cours de son parcours s'est accrue. De même, l'éducation, la formation, et l'accès à l'emploi requièrent aujourd'hui davantage de mobilité et de capacité d'adaptation. Dès lors, les systèmes d'orientation tout au long de la vie se doivent d'être plus efficaces que jamais. A la Stratégie de Lisbonne succède Europe 2020 : une Stratégie

européenne pour une croissance intelligente, durable et inclusive.

L'un des objectifs majeur est de réduire le taux de décrochage scolaire de 10% et de s'assurer que 40% des jeunes d'une génération obtiennent un diplôme de l'enseignement supérieur. La stratégie souligne également le besoin d'améliorer l'entrée des jeunes sur le marché du travail, de promouvoir la reconnaissance des apprentissages informels et non formels; d'améliorer les résultats en matière d'éducation et de valoriser l'ouverture et la pertinence des systèmes éducatifs; de renforcer l'attractivité des formations; et de s'assurer que les citoyens sont capables d'acquérir, dès le plus jeune âge, les compétences nécessaires pour s'engager dans la poursuite d'un parcours de formation et sur le marché du travail et de continuer à développer ces compétences tout au long de leur vie. Des systèmes d'orientation de bonne qualité, accessibles et coordonnés sont essentiels à l'accomplissement des ces objectifs. En conséquence, j'encourage ELGPN à poursuivre son précieux travail et lui souhaite tout le succès possible.

Gordon Clark
Chef d'Unité
Direction Générale pour l'Education et la culture,
Commission Européenne

Remerciements

Ce rapport est le fruit des efforts collectifs du Réseau Européen pour le développement des politiques d'orientation tout au long de la vie (ELGPN). Il reflète les contributions de tous ceux qui participent au réseau, en particulier celui :

- des délégations nationales qui ont défini leurs priorités au sein du programme de travail d'ELGPN 2009-10, éclairant ces thèmes de leurs propres perspectives.
- des pays qui ont accueilli des réunions plénières et des activités thématiques, avec leurs exemples de politiques nationales et d'études de cas pour soutenir l'apprentissage mutuel.
- des officiels des ministères français et espagnol de l'Education, qui ont fait progresser le travail d'ELGPN en accueillant les conférences de la Présidence de l'UE.
- des représentants d'organisations partenaires qui ont participé dans le programme de travail, y compris Mika Launikari (Cedefop), Helmut Zelloth (ETF), Karen Schober (IAEVG), Dr Gerhart Rott (FEDORA), Dr John McCarthy (ICCDPP) and Dr Wolfgang Müller (Réseau EU PES).
- des représentants des pays leaders pour chaque groupe thématique, qui ont piloté les travaux en coopération avec le coordonnateur d'ELGPN et ont organisé la rédaction des sections consacrées à chaque groupe de travail dans ce rapport.
 - WP1 (Programme de travail 1) : Jasmin Muhic, République Tchèque.
 - WP2 (PT2) : Jean-Marie Lenzi, France; Docteur Guðbjörg Vilhjálmsdóttir, Islande.
 - WP3 (PT3) : Docteur Peter Härtel, Autriche ; Docteur Bernhard Jenschke, Allemagne.
 - WP4 (PT4) : Steffen Jensen, Danemark.
 - TG2 : Brigita Rutar, Slovénie.
- Les experts ont œuvré aux travaux préparatoires, à la rédaction des notes pour les réunions des activités thématiques et à l'élaboration des sections de ce rapport :
 - WP1/PT1 : Professeur Ronald Sultana, Malte.
 - WP2/PT2 : Professeur Fusûn Akkök, Turquie.

- WP3/PT3 : Professeur Tony Watts, Royaume-Uni.
- WP4/PT4 : Professeur Associé Peter Plant, Danemark.
- TG1 : Françoise Divisia, France; Dr John McCarthy, Irlande.
- TG2 : Saša Niklanovič, Slovénie.
- Evaluation: Peter Weber, Allemagne.

Que soient également remerciés les représentants de la Commission Européenne (Gordon Clark, Carlo Scatoli, Jennifer Wannan et Maïke Koops de la DG EAC (Direction générale éducation et culture); Susanne Kraatz de la DG EMPL, pour leur soutien dans la mise en place du programme de travail.

Raimo Vuorinen
Coordonnateur, ELGPN.



Vue d'ensemble

L'objet de ce rapport est de communiquer les résultats actualisés du Réseau européen pour les politiques d'orientation tout au long de la vie (ELGPN) aux décideurs et aux personnes concernées aux niveaux national et européen.

La principale fonction du réseau ELGPN est de venir en soutien aux autorités nationales et à la Commission européenne dans la mise en œuvre des résolutions du Conseil européen adoptées en 2004 et en 2008 qui ont trait à l'orientation tout au long de la vie, à la fois dans les domaines de l'éducation, de la formation et de l'emploi. Son objectif est de promouvoir la coopération au niveau des Etats membres, en mettant en œuvre les politiques nationales. La Commission finance les activités du réseau dans le cadre du Programme d'éducation et de formation tout au long de la vie.

Le réseau ELGPN représente un progrès majeur dans le développement des politiques d'orientation en Europe. En tant que réseau impliquant les Etats membres, il représente aussi une forme innovante de méthode ouverte de coordination au sein de l'UE.

Tous les pays membres éligibles peuvent s'associer au réseau dans le cadre du Programme euro-

péen d'éducation et de formation tout au long de la vie 2007-13. Les pays participants désignent leurs représentants dans le réseau et sont encouragés à inclure à la fois des représentants gouvernementaux et non-gouvernementaux. Presque toutes les délégations comprennent une représentation du ministère de l'Education nationale et plus de la moitié ont une représentation du ministère du Travail et/ou de l'Emploi, et dans certains cas, des ONG (voir Annexe 1). Le réseau assure des liens réguliers avec les autres structures et réseaux pertinents à l'échelle européenne, nationale et internationale.

Le réseau ELGPN comprend actuellement 26 pays membres (AT, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, SE, SK, SI, TR, UK), ainsi que 4 pays en qualité d'observateurs (BE, BG, IR, RO).

Les membres mentionnent que la participation au réseau a enrichi leur prise de conscience des réponses pouvant être apportées aux défis communs et leur a donné de nouvelles perspectives dans le cadre des politiques conduites au niveau national. Parmi les différents sujets où des progrès ont été apportés par le travail au sein d'ELGPN, nous pouvons mentionner :

Vue d'ensemble

- Le soutien à une meilleure coordination des services (à l'heure actuelle, 30 pays ont mis en place ou sont en train de développer un « forum sur l'orientation » ou un outil similaire);
- L'émergence d'une culture commune en matière de capacité à s'orienter tout au long de la vie;
- La valorisation du potentiel des nouvelles technologies permettant d'élargir l'accès aux services en complétant l'offre en « face à face » par l'usage des TICE (plateformes téléphoniques ou internet (chat, réponses en ligne...));
- La nécessité d'une base plus importante d'indicateurs, en lien avec l'assurance qualité.



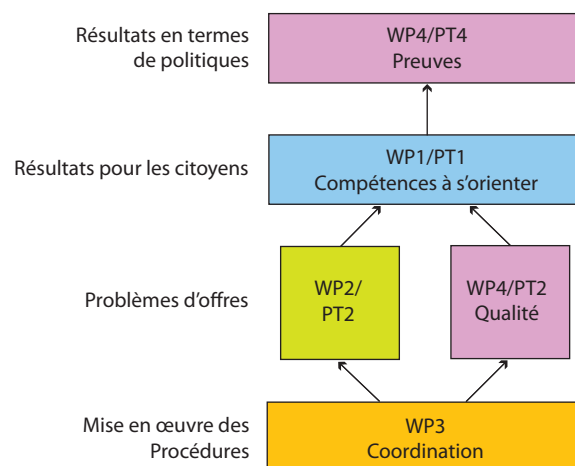
Programme de travail d'ELGPN 2009–10

Au cours de la période 2009-10, 4 réunions plénières d'ELGPN ont eu lieu (Luxembourg, mars 2009; Riga, Lettonie, septembre 2009 ; Saragosse, Espagne, mai 2010 ; Lisbonne, Portugal, septembre 2010)

L'ensemble du réseau a décidé que le programme de travail 2009-10 devait être construit autour des quatre thèmes identifiés lors de la Résolution de 2008. Par conséquent, le travail a été entrepris sous la forme de quatre programmes de travail (PT ou WP), chacun incluant 10 à 12 pays) afin de :

- Favoriser la capacité à s'orienter tout au long de la vie (WP1)
- Faciliter l'accès de tous les citoyens aux services d'orientation, y compris en matière de validation des acquis de l'expérience (VAE) (WP2)
- Encourager la coordination et la coopération au niveau national, régional et local (WP3)
- Développer l'assurance qualité et la mise en place d'indicateurs d'évaluation pour le développement des politiques et des systèmes (WP4).

La relation entre ces 4 thèmes peut être soulignée comme suit :



Pour chaque Programme de travail (PT/WP) étaient désignés un ou deux pays leaders, ainsi qu'un expert sous contrat afin de coordonner et de soutenir l'activité, en coopération avec le coordonnateur d'ELGPN. Dans chaque cas, le programme incluait deux visites thématiques « sur le terrain » et une troisième réunion de synthèse. Les visites « sur le terrain » ont donné l'occasion aux pays d'accueil d'informer et d'enrichir leurs propres pratiques et politiques, et d'impliquer les décideurs au sein de ces processus. Pour chaque réunion, l'expert sous contrat a fourni une note de cadrage et une note de réflexion.

Par ailleurs, le programme de travail d'ELGPN 2009-10 incluait deux groupes de travail (GT ou TG) thématiques analysant plus particulièrement:

- les politiques européennes en matière d'éducation, de formation et d'emploi du point de vue de l'orientation tout au long de la vie, notamment au moyen de notes d'informations politiques relatives aux thèmes des programmes de travail identifiés dans les Résolutions de 2004 et de 2008, ainsi qu'une note explicative sur le rôle de l'orientation tout au long de la vie dans le contexte actuel de crise économique (TG1).
- la synergie entre les projets financés par l'UE et leurs liens avec les politiques d'orientation tout au long de la vie (TG2).
- les travaux de chacun de ces programmes sont résumés dans les sections du rapport auquel font suite les données d'évaluation et les projets pour la phase à venir. L'Annexe 2 indique

la participation de chaque Etat membre dans les diverses activités.

Le site internet d'ELGPN (<http://elgpn.eu>) constitue une banque documentaire et une plateforme de sondages pour le réseau. Le site est structuré selon les priorités de la Résolution du Conseil de l'UE. Il sert à la gestion du réseau et inclut des informations sur les référents nationaux d'ELGPN. Il inclut également une base de données qui permet à ses membres de partager et de diffuser des expériences sur des initiatives ou des projets nationaux intéressants en matière d'orientation tout au long de la vie. Le format de ces exemples nationaux est basé sur le Système de connaissance de l'orientation tout au long de la vie de la Commission Européenne (KSLLL: Knowledge System for Life Long Learning). Ceci leur permet d'être publiés dans le KSLLL, ainsi que sur le site d'ELGPN.



La capacité à s'orienter tout au long de la vie (Programme de travail 1/WP1)

La problématique

Acquérir la capacité à s'orienter tout au long de la vie (CMS), c'est avoir les moyens pour les groupes et les individus de rassembler, analyser, synthétiser et organiser des informations sur soi, sur l'éducation et les métiers, et de pouvoir ainsi faire des choix éclairés afin de prendre des décisions dans les moments de transitions. De telles compétences sont requises par les citoyens pour gérer les transitions complexes qui marquent l'éducation, la formation et la vie professionnelles dans le contexte actuel. Les nécessités d'une économie basée sur la connaissance, et les changements rapides dans les domaines de la technologie, des marchés et des opportunités d'emploi qui y sont liées ne sont pas sans conséquence. Ainsi, l'implication des citoyens dans l'apprentissage formel, la formation initiale et continue risque de perdurer jusqu'à une période avancée de l'âge adulte. L'enseignement de la capacité à s'orienter (CMS) peut soutenir les citoyens dans la gestion d'orientations de carrières non-linéaires et augmenter leurs chances d'être employés, favorisant ainsi l'équité sociale et l'inclusion.

Dans de nombreux pays membres d'ELGPN, les programmes scolaires ont été ou sont en train d'être revisités afin d'aider les jeunes gens à devenir plus aptes à planifier et gérer leur transition entre l'éducation, la formation et l'emploi. Dans l'enseignement supérieur, le processus de Bologne favorise la capacité à s'orienter tout au long de la vie en cherchant à promouvoir des apprentissages actifs centrés sur l'étudiant et à augmenter l'employabilité des diplômés. Le développement de la capacité à s'orienter: de nombreux services publics de l'emploi délivrent ou sous-traitent des programmes qui développent les compétences d'employabilité des adultes, dans le but d'augmenter leurs chances sur le marché du travail.

L'importance donnée à l'acquisition des compétences à s'orienter (CMS) ne doit pas être interprétée comme si l'accès à l'emploi était de la seule responsabilité de l'individu. Il convient d'être vigilant sur la question de la responsabilité individuelle versus responsabilité sociétale : bien que la compétence à s'orienter permette de faciliter et de soutenir les transitions, elle ne compense pas les échecs structurels dans l'économie.

Avancées et progrès à ce jour

Les contenus et les modalités de mise en œuvre du programme de travail (WP1) « de l'acquisition de la compétence à s'orienter » à travers l'Europe ont été variés, mais avec un degré élevé de convergence. Au niveau paneuropéen, le terme « CMS » est désormais largement utilisé ; au niveau des pays membres, d'autres termes sont éventuellement utilisés pour faire référence à une même série de compétences (par exemple : « les compétences de vie », « l'éducation personnelle et sociale », « l'apprentissage de l'évolution de carrière »). Sous-jacente à ces différents termes, on trouve la convergence autour d'un même programme : encourager les compétences qui aident les individus et les groupes à s'organiser, et à rassembler, analyser et synthétiser les informations sur l'éducation et les métiers, ainsi qu'à concevoir et à mettre en place des décisions et des transitions. Un tel programme est désormais largement accepté et poursuivi à travers l'Europe.

Problèmes, défis et messages clés.

Les principaux débats relatifs aux compétences à s'orienter (CMS) portent sur :

- La compétence à s'orienter doit-elle se centrer plutôt sur des thèmes en fonction de l'âge et du niveau d'études ? La plupart des pays ont choisi « l'enseignement intégré » de cette compétence dans les contenus scolaires, mais ce n'est pas le cas partout.
- La nécessité d'identifier les compétences qui sont propres aux besoins des groupes cibles à risques, groupes cibles jouant un rôle fort dans le développement de tels axes de travail
- La nécessité de reconnaître diverses traditions de programmes scolaires dans différents pays. Ceci est susceptible d'inhiber le développement d'un cadre des CMS à l'échelle européenne.
- Il est souhaitable que soit créé un cadre national définissant les connaissances et les compétences minimum attendues disponibles pour les citoyens, tout en permettant une interprétation flexible de ce cadre en fonction des contextes spécifiques.
- Le défi consistant à intégrer les CMS dans un contexte éducatif. Les systèmes privilégient soit d'en faire une discipline scolaire spécifique, soit de l'intégrer tout au long de la scolarité, soit un mélange de ces stratégies.
- Le déploiement de pédagogies expérimentales et innovantes. Il est essentiel que les éducateurs aillent au-delà de l'instruction didactique pour inclure une série de stratégies d'apprentissage expérimentales, de jeux sur les carrières, de ressources informatiques, et ainsi de suite.
- L'évaluation des CMS. Dans certains pays, l'opinion veut que la motivation de l'apprenant soit suffisante pour que ces compétences se mettent en place sans qu'il soit nécessaire de procéder à des évaluations. Dans d'autres, l'accent est mis sur le droit de l'apprenant de voir ses compétences de développement reconnues de manière formelle. Au sein d'une tradition éducative où les examens jouent un rôle central, tout domaine du programme qui n'est pas évalué de façon formelle peut finir par apparaître comme sans importance dans la hiérarchie du savoir, et par conséquent aux yeux des apprenants. L'utilisation de méthodes innovantes d'évaluation, telles que les dossiers, a l'avantage de faciliter et de reconnaître l'apprentissage, sans étouffer les méthodologies d'enseignement innovantes.
- Les modalités par lesquelles les CMS peuvent être dispensées aux adultes dans le cadre de l'emploi public, de façon à s'assurer que les personnes sans emploi apprennent une variété de compétences qui augmentent leurs chances d'être recrutés. Quelques-uns des meilleurs exemples sont dans les « clubs d'emplois », particulièrement ceux sous-traités à des fournisseurs de services proches du groupe client cible. Dans de tels contextes, une approche « de

groupe » est davantage susceptible de donner du pouvoir et de la capacité.

Méthodes pour aller de l'avant

- La nécessité de s'assurer que les CMS ne sont pas enseignées d'un point de vue de déficit où les individus sont perçus comme « défailants », mais plutôt d'un point de vue de valorisation. Il est important de considérer les demandeurs d'emploi comme des personnes dotées de forces, et non de problèmes.
- De nombreux pays ont encore besoin de développer un cadre national des CMS.
- Beaucoup ont aussi besoin d'élaborer une politique claire en ce qui concerne la place des CMS dans le programme scolaire.
- Une stratégie de formation claire est nécessaire pour ceux qui enseignent ces compétences de même que des ressources adéquates pouvant être utilisées dans différents contextes.
- Le programme de développement doit prendre en compte les besoins spécifiques des groupes d'utilisateurs à risques.
- Davantage de travail doit être fourni pour développer des stratégies d'évaluation appropriées.
- En dépit des contraintes, la possibilité de développer un cadre européen doit être recherchée.



Elargir l'accès aux services d'orientation tout au long de la vie (Programme de travail 2/WP2)

La problématique

Le développement de l'accès aux services d'orientation est dans l'agenda politique de nombreux pays, notamment en ce qui concerne l'accès pour les différents groupes cibles, l'utilisation des outils TICE, et la manière de gérer et de financer davantage de services intégrés. Deux aspects concernant le manque d'accès sont identifiés dans de nombreux cadres :

- Les besoins d'un large éventail de groupes cibles ne sont pas correctement satisfaits.
- Les services d'orientation sont encore souvent délivrés dans un nombre limité de sites, le multicanal est peu développé, les amplitudes horaires sont souvent trop restreintes, et les services sont généralement spécialisés sur un groupe cible, à une étape particulière des parcours de vie. Tous ces éléments restreignent ainsi l'accès tout au long de la vie.

Dans le contexte actuel de crise économique et des taux de chômage de plus en plus élevés, l'accès aux services d'orientation professionnelle a un rôle déterminant à jouer. La crise actuelle souligne éga-

lement la nécessité de nouvelles offres afin d'élargir l'accès en mettant l'accent sur des groupes cibles spécifiques (par exemple, pour les jeunes aux points de transition secondaire/ supérieur ou école/ marché du travail; les élèves en situation de décrochage scolaire ; les jeunes et les adultes au chômage ; et ceux qui sont particulièrement fragilisés sur le marché du travail.)

Un grand nombre de pays ont identifié les nouvelles technologies, en particulier le web et la téléphonie, comme étant des vecteurs clés pour démultiplier l'accès et améliorer l'accessibilité des services et leur adéquation avec la variété des besoins. La technologie est en train de rendre possible une délivrance de services combinant orientation en ligne et services téléphoniques, en plus des entretiens en « face à face ». Les moyens actuels de délivrance de l'orientation ont besoin d'être repensés en termes de rentabilité.

Développements et progrès à ce jour

Plusieurs pays ont adopté de nouvelles lois en matière d'accès, d'offre de services et en termes de développement de nouveaux outils et systèmes. Il s'agit

notamment de législations sur les services de conseil en matière d'orientation dans le cadre des politiques d'emploi (République Tchèque), de la création d'un droit pour tous les citoyens à bénéficier d'une orientation tout au long de la vie, dispensée gratuitement par le service public (France), sur l'éducation des adultes soutenant l'orientation sur le lieu de travail et la validation des processus d'apprentissage formels et informels (Islande), et sur les qualifications professionnelles des conseillers d'orientation (France, Islande, Pologne). D'autres décisions en matière de politique mettent en lumière les priorités pour rendre plus effectif l'usage des TICE dans le domaine de l'orientation (Lettonie), et pour faire en sorte que les outils TICE deviennent partie intégrante d'une stratégie gouvernementale (Slovaquie). D'autres développements importants incluent un nouveau service intégré (France), la conception d'un portail internet et d'un service téléphonique comme instruments de soutien au choix de la carrière, plus un programme pour promouvoir les initiatives locales en matière d'orientation liées aux stratégies locales d'orientation (Allemagne), un nouveau service sur les carrières pour les adultes en Angleterre (Royaume-Uni) et un Système National d'Information sur les carrières basé sur l'utilisation d'internet (Turquie).

Messages clés

- *La nature complémentaire des canaux de diffusion.* Si la technologie a été identifiée par la plupart des pays comme étant importante dans le développement et la diffusion des services d'orientation, les services en direct sous la forme de travail en groupes ou en « face à face » occupent toujours une place essentielle dans la délivrance des services d'orientation. Les nouvelles technologies ont un remarquable potentiel pour améliorer l'accès en termes d'accessibilité et de rentabilité, en créant des services de diffusion novateurs et adaptables liés à des modes de libre-accès et de libre-service, en complément de formes d'orientation plus traditionnelles.
- *Développer des services intégrés pour tous les âges représente un nouveau défi.* Il est nécessaire de repenser les contextes institutionnels et les compétences professionnelles, afin de porter des mentalités et cultures nouvelles.
- *La grande variété des besoins suppose différents niveaux de services.* Les publics vont d'individus motivés et capables de prendre seuls et avec succès des décisions concernant leur orientation professionnelle, à des individus nécessitant une aide substantielle.
- *La validation des acquis de l'expérience (VAE) comme une méthodologie efficace pour le développement de l'employabilité.* L'accès à des conseils adéquats est nécessaire pour aider les citoyens, particulièrement ceux peu qualifiés ou sans emploi, à mener à bien des démarches de VAE, et par là même valoriser leurs apprentissages antérieurs.
- *La qualité de l'offre.* La qualité (par exemple, la validité, la fiabilité, l'exactitude, l'objectivité, l'exhaustivité, la pertinence pour les groupes cibles, l'opportunité) doit être développée, que ce soit pour les services basés sur les nouvelles technologies ou les autres types de ressources.
- *Les problèmes éthiques concernant l'utilisation des TICE dans le domaine de l'orientation.* On peut citer à titre d'exemple la qualité des outils de type bilans de compétences en ligne.
- *L'accès en tant que question de justice sociale.* Parvenir à un équilibre satisfaisant entre qualité des services et un accès plus large requiert une meilleure prise en compte de l'efficacité de l'orientation professionnelle non seulement par rapport à son coût mais aussi en tant qu'instrument pour atteindre les objectifs d'équité sociale.

Défis clés

- Comment développer les compétences des praticiens dans l'utilisation des outils TICE.
- Comment utiliser efficacement le potentiel des réseaux sociaux et des technologies mobiles.
- Comment évaluer le fonctionnement actuel des services avec le nouveau paradigme de l'orientation tout au long de la vie.
- Aspects éthiques.
- Evaluer l'efficacité relative pour différents groupes et différents modes de délivrance.
- Comment répartir les fonds entre les différents modes de délivrance pour satisfaire la variabilité des besoins des différents groupes prioritaires.
- Comment la législation peut définir le droit des citoyens à être accompagnés dans leur orientation professionnelle.
- Comment mieux promouvoir l'accessibilité des services d'orientation auprès des citoyens.



Mécanismes de coopération et de coordination (Programme de travail 3/WP3)

La problématique

Dans tous les pays, l'offre d'orientation est délivrée de manière sectorielle sous la responsabilité des différents ministères ou d'autres pouvoirs publics (écoles, enseignement supérieur, services publics de l'emploi, partenaires sociaux, secteur du bénévolat, secteur privé). Un des rôles clés des services d'orientation est d'aider les individus à se déplacer efficacement à travers les différents segments de leur parcours professionnel ou personnel. En conséquence, l'efficacité des politiques implique un grand nombre d'autorités et d'acteurs différents. La création d'un forum national sur l'orientation tout au long de la vie est un mécanisme permettant de réunir ces organismes, d'améliorer l'efficacité des politiques publiques et d'harmoniser la délivrance des services.

Pour que le « forum national sur l'orientation » soit reconnu comme légitime par tous, il devrait satisfaire quatre exigences :

- Il devrait impliquer, ou au moins être reconnu par, le gouvernement.
- La représentation en son sein ne devrait pas être limitée aux structures gouvernementales mais devrait aussi inclure d'autres acteurs clés.

- Son champ de compétences devrait concerner tant le domaine de l'éducation que celui de l'emploi.
- Il devrait couvrir à la fois le champ de l'orientation des jeunes et des adultes

Dans certains cas, des mécanismes alternatifs peuvent être développés afin de parvenir, pour partie des exigences mentionnées ci-dessus, aux mêmes résultats que ceux attendus d'un forum national.

La création d'un forum ou d'un mécanisme similaire peut être mise en place à un ou plusieurs des niveaux suivants :

- *La communication* : cela peut inclure l'échange d'informations, l'exploration de possibilités de coopérations et de coordination.
- *La coopération* entre les partenaires, au sein des structures déjà existantes. Cette coopération peut revêtir un caractère largement informel, basée sur un accord de coopération, avec le maintien des pouvoirs décisionnels de chaque partenaire.

- *La coordination.* Cette coordination est susceptible d'impliquer la nécessité de créer une structure coordonnatrice, avec des pouvoirs opérationnels et des financements (et éventuellement un contrat ou un mandat légal).

Au premier niveau (communication), le « forum » peut prendre la forme d'un groupe de travail ou d'un think-tank ; au troisième niveau (coordination), il est susceptible de nécessiter une structure plus formelle et plus durable.

Développements et progrès à ce jour.

17 pays européens ont mis en place des forums nationaux d'orientation tout au long de la vie, et 10 autres sont en cours. Dans 3 pays, des mécanismes alternatifs sont en cours de réalisation ou ont été établis. Ainsi, tous les pays membres sont attentifs à l'amélioration de la coopération et de la coordination des services.

Messages clés

Des expériences à ce jour, il est possible de retenir dix messages clés pour les pays désireux d'établir de tels forums :

- Etablir un lien clair avec la formation tout au long de la vie, l'emploi et les stratégies d'inclusion sociale, et structurer le rôle de l'orientation tout au long de la vie en tant que bien public en relation avec ces stratégies.
- Instaurer des définitions et une terminologie communes.
- Etre sélectif dans le choix des participants.
- Identifier clairement les objectifs, de même que les tâches et les rôles.
- Disposer d'un pilotage clair, de « champions » solides, et d'un fort engagement de la part des acteurs clés.

- Définir clairement les relations avec le gouvernement (y compris, lorsque cela est approprié, les autorités régionales et locales).
- Avoir un secrétariat indépendant, avec des prérogatives limitées.
- Encourager l'évolution mais rester fidèle à la mission de base.
- Etre conscient des risques de conflits de rôles.
- S'efforcer de travailler en ayant le point de vue du citoyen, et reconnaître les bénéfices publics que cela implique.

Problèmes et défis.

Les problèmes et défis clés comprennent:

- Déterminer si le forum doit être mis en place par le gouvernement, éventuellement par des législations (méthode top-down, « de haut en bas »), ou être établi à l'initiative d'un certain nombre d'organisations non-gouvernementales, qui établiraient ensuite des liens appropriés avec le gouvernement. (« méthode bottom-up, « de bas en haut »). Il peut y avoir un intérêt à intégrer des éléments issus des deux processus.
- Dans les pays où des responsabilités importantes sont dévolues aux autorités régionales ou locales dans les domaines de l'éducation et/ou de l'emploi, l'importance de la coopération et de la coordination aux niveaux régional/local est essentielle. Dans ces cas-là, une coopération au niveau régional revêt une importance au moins aussi grande qu'au niveau national. Aucun de ces niveaux de coopération et de coordination ne peut être effectif l'un sans l'autre.
- Le potentiel d'intégration des TICE, par exemple pour rassembler les fournisseurs d'informations et d'outils d'aide à l'orientation professionnelle issus de différents secteurs d'activités dans un portail internet commun

est important. Un outil tel qu'un portail internet commun permettrait de répartir les coûts, à placer l'utilisateur au cœur de l'élaboration du service, et par conséquent est susceptible d'attirer davantage d'utilisateurs, avec des avantages mutuels pour tous les partenaires. Son développement pourrait devenir une opportunité, pour transformer une offre cloisonnée et centrée sur les fournisseurs d'information en un sys-

tème d'orientation tout au long de la vie centré sur l'utilisateur, avec le portail internet comme ossature, soutenu par une offre coordonnée de services spécialisés « en face à face » ou autres. La qualité et l'efficacité d'une telle approche dépend de sa mise en place au sein d'un système de formation tout au long de la vie cohérent et exhaustif, orienté sur les processus.



L'assurance de la qualité et ses preuves (Programme de travail 4/WP4)

La problématique

Le programme de travail 4 ou Work Package 4 traite des liens entre les politiques d'orientation, la recherche et la pratique, dans deux domaines :

- Le rôle et le développement des approches d'assurance de la qualité (AQ) dans le domaine de l'orientation.
- Les éléments de preuves (indicateurs) qui sont ou pourraient être produits pour sous-tendre, expliquer, améliorer et légitimer les activités d'orientation.

Le rôle transversal de l'orientation tout au long de la vie requiert une offre de services de haute qualité et une approche trans-sectorielle, pour la conception d'un système d'assurance qualité dans le domaine de l'orientation.

Développements et progrès à ce jour.

Certains Etats membres de l'UE ont établi des systèmes d'assurance qualité exhaustifs, mais sur un segment limité de l'offre d'orientation (ex : Danemark, Royaume-Uni). Certains de ces systèmes incluent des approches déclinées en objectifs et indicateurs.

L'Ecosse, par exemple, a une approche de l'orientation exhaustive et tous publics, où les « preuves » (indicateurs) sont définies comme une série de résultats individuels et sociétaux, y compris en termes de bénéfices économiques. L'Allemagne a initié un processus coordonné pour le développement de critères de qualité communs et acceptés par tous.

Éléments pour un cadre d'Assurance qualité

Après avoir examiné les initiatives politiques et les pratiques intéressantes en matière d'assurance qualité dans le domaine de l'orientation professionnelle dans les pays participants, et établi un état de la recherche entreprise pour fournir une base d'indicateurs de mise en œuvre, il a été convenu d'élaborer une liste indicative d'éléments à inclure dans le cadre de l'AQ. Cinq points de référence communs pour les systèmes d'assurance qualité en matière d'offre d'orientation avaient été développés par le Groupe d'experts de la CE sur l'orientation tout au long de la vie. Le PT4/WP4 a décidé d'ajouter deux dimensions supplémentaires (résultats, impact).

Le cadre qui en résulte, contient une matrice de points de référence et d'indicateurs, basée sur un modèle « intrants-processus-effets », et incluant une

liste indicative de données à rassembler de façon à évaluer comment et dans quelle mesure l'indicateur est obtenu :

Points de référence	Indicateurs choisis
Implication du citoyen et de l'utilisateur	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilité des informations sur les droits et les services • Des mécanismes de mesure des réactions des usagers sont opérationnels et utilisés • Des enquêtes régulières de satisfaction des usagers sont publiées et utilisées
La compétence du praticien	<ul style="list-style-type: none"> • Critères de compétences définis et acceptés aux niveaux national et régional • Systèmes de certification et de validation • Disponibilité et exigences en termes de formation • Supervision requise • Comportement professionnel et usage de méthodes appropriées
Amélioration du service	<ul style="list-style-type: none"> • Existence et usage obligatoire des systèmes d'AQ • Des critères définis existent pour la diffusion des services (code d'éthique, méthodologie, taux conseiller/utilisateur, circonstances de service, ressources financières, procédures administratives, équipement TICE, diffusion de services pour les usagers à besoins spécifiques, etc.) • Développement d'un plan d'action avec les usagers • Documentation sur les processus et les résultats • Supervision de l'évaluation de l'amélioration du service et ses résultats
Cohérence	<ul style="list-style-type: none"> • Existence d'un service pour tous les âges et/ou d'une coopération et d'une coordination des différents fournisseurs de services • Accord sur des principes communs
Résultats/impact : – Résultats en termes d'apprentissage – Résultats sur le marché du travail/économiques – Résultats en termes d'insertion sociale	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration significative de la connaissance et des compétences de l'utilisateur, savoir-faire en termes de capacité à s'orienter tout au long de la vie, degré de confiance, compétences en matière de prise de décision, promptitude à prendre un emploi, etc. ... • Taux de transition vers le niveau suivant d'éducation/formation/emploi • Taux d'amélioration de la rétention dans le système scolaire et de réduction du décrochage scolaire • Résultats en termes de mise en correspondance sur le marché du travail • Niveau et durée de l'emploi • Amélioration de l'offre de travail en fonction de la demande • Efficacité du service en termes de coût

L'ébauche du cadre inclut à la fois des indicateurs qualitatifs et quantitatifs. Il est ambitieux de concevoir un cadre basé sur des indicateurs majoritairement quantitatifs, notamment au regard des problèmes méthodologiques sévères que cela implique. En outre, il existe un danger d'effets non intentionnels si l'AQ est dirigée exclusivement vers une mesure quantitative. Il est nécessaire de trouver un équilibre entre la préférence des professionnels pour l'évaluation qualitative et l'exigence des décideurs et des gestionnaires de services pour les preuves concrètes et les analyses « coût-avantages », afin de gérer effi-

cacement ces services et justifier l'investissement de l'argent du contribuable dans de tels services.

Davantage de travail sur les indicateurs et sur les données devrait être fait dans la prochaine phase du travail d'ELGPN. Le but n'est pas d'imposer le cadre aux pays membres mais d'encourager une discussion menant à un accord sur les éléments à inclure dans une approche AQ de l'orientation professionnelle. Ceci fait suite à un travail similaire en Europe dans d'autres domaines, par exemple les cadres européens de l'AQ pour la formation professionnelle, pour l'enseignement supérieur, et pour « les services d'intérêt

général ». Il est essentiel en termes de faisabilité et de mise en œuvre potentielle d'un tel cadre qu'il y ait une compréhension et une appropriation commune

parmi les membres d'ELGPN. Ce processus constituera lui aussi une autre tâche pour la prochaine phase d'ELGPN.



Supervision de la politique de l'UE (Groupe de travail 1/Task Group 1)

Le Groupe de travail 1 a été établi par ELGPN dans un double but:

- S'assurer que les résultats des activités du réseau ont un impact sur le développement des politiques d'orientation aux niveaux régional, national et européen.
- Partager et transférer les informations pour que tous les membres d'ELGPN puissent avoir accès à ces informations et être impliqués dans les processus politiques pertinents.

Les tâches du GT1/TG1 ont en conséquence été définies comme suit:

- Soutenir la base des connaissances des membres d'ELGPN sur les développements politiques pertinents de l'UE dans les domaines de l'éducation, la formation, l'emploi et l'insertion sociale; rassembler et analyser des données sur la façon dont ces politiques européennes prennent en compte l'orientation tout au long de la vie; partager ces informations au sein du réseau.

- Soutenir le programme de travail d'ELGPN: pour ancrer fermement les activités thématiques d'ELGPN dans le contexte politique de l'EU.
- Accompagner les membres d'ELGPN pour influencer les processus politiques européens et nationaux sur le rôle clé de l'orientation tout au long de la vie dans les domaines politiques pertinents : alerter les membres d'ELGPN sur les processus politiques actuels; et fournir des conseils afin d'aider les membres du réseau à s'impliquer dans ces processus.

La Stratégie de Lisbonne forme le contexte politique au sens large dans lequel ELGPN a été établi. Se centrant sur l'économie et la société des connaissances, sur la cohésion sociale et la compétitivité mondiale, la Stratégie de Lisbonne a guidé la première décennie du millénaire en termes de réformes à l'échelle européenne des politiques nationales d'éducation, de formation, d'emploi et d'inclusion sociale.

A mesure que la stratégie réformatrice s'est mise en place, les références à l'offre d'orientation tout

au long de la vie sont devenues plus explicites. En plus des accords pour un programme de réformes des politiques d'orientation tout au long de la vie et des systèmes eux-mêmes (Résolution du Conseil sur l'orientation tout au long de la vie, 2004, 2008), la Résolution sur la stratégie européenne pour l'emploi sur la formation continue (2001), la Résolution du Conseil sur la formation continue (2002), les Objectifs concrets futurs des systèmes d'éducation et de formation (2002) et le processus de Copenhague sur la coopération de l'EU en matière de formation professionnelle (2002 et communiqués suivants), ont tous fait spécifiquement référence à la façon dont l'orientation tout au long de la vie peut aider à atteindre les objectifs de la réforme. Les Partenaires sociaux européens (2002) ont reconnu l'importance de l'information et de l'orientation pour développer les compétences et les qualifications de la main d'œuvre.

Lors du renouvellement de la Stratégie de Lisbonne en 2005, le Conseil européen a mis l'accent sur l'optimisation du capital humain, tout particulièrement par le biais de la formation tout au long de la vie, avec une attention particulière à accorder à la question de l'orientation tout au long de la vie. La recommandation du Parlement européen et du Conseil (2006) sur les compétences clés pour la formation tout au long de la vie faisait référence à l'orientation en tant que partie de la compétence « apprendre à apprendre ».

La fin du cycle 2008–2010 de la Stratégie de Lisbonne a coïncidé avec le ralentissement économique, attirant l'attention sur la nécessaire réduction de son impact économique et social. Deux objectifs ont été définis pour l'avenir:

- Une meilleure combinaison de la flexibilité et de la sécurité, par le biais du nouveau concept de « flexicurité ». En 2007, la « flexicurité » est devenue une pierre angulaire des politiques l'UE en matière d'emploi pour l'adaptabilité, le développement et l'employabilité de la main d'œuvre, avec une référence particulière à la

formation tout au long de la vie. Les politiques de « flexicurité » ont pour vocation de soutenir les transitions professionnelles des citoyens, et de mettre en lumière le rôle des services publics nationaux de l'emploi et les partenaires sociaux dans un tel soutien et dans l'identification et l'anticipation des besoins en compétences.

- Mieux anticiper les besoins en compétences par le biais de l'initiative « De Nouvelles Compétences pour de Nouveaux Emplois ». La prise de conscience d'une meilleure anticipation et d'une adéquation des compétences au marché du travail apparaît dans la majorité des documents relatifs à l'éducation et à l'emploi proposés par la Commission et adoptés par le Conseil depuis 2007. Le rôle de l'orientation est souligné : aider les demandeurs d'emploi dans l'identification des compétences requises pour se déplacer là où les compétences manquent.

L'initiative « de Nouvelles Compétences pour de Nouveaux Emplois », lancée en 2008 avec un accent particulier sur les jeunes, souligne que l'incompatibilité entre l'offre et la demande sur le marché du travail est l'une des causes principales du chômage des jeunes, et met en lumière le rôle important de l'orientation professionnelle dans un tel contexte, en particulier en ce qui concerne les transitions entre l'éducation et la formation et le marché du travail.

Le rapport d'un groupe d'experts sur l'initiative « de Nouvelles Compétences pour de Nouveaux Emplois » (2010) soulignait le manque de compétences appropriées en Europe et concluait que « l'élévation, l'adaptation et l'élargissement du portefeuille de compétences des individus », faire « bouger les gens du statut de demandeur d'emploi à celui de concepteur d'emploi » et « être capable de faire des choix plus éclairés », devaient être des ambitions pour le futur.

“Europe 2020” est le successeur de la Stratégie de Lisbonne, dont le Cadre stratégique pour la coopération européenne en termes d'éducation et de formation (« E et T 2020 ») est l'une des principales

composantes. Dans ce dernier, l'orientation est explicitement incluse dans le premier objectif stratégique (« faire de l'apprentissage tout au long de la vie et de la mobilité une réalité »), et il lui est implicitement fait référence dans les trois autres. L'orientation a un rôle particulièrement important à jouer pour viser la réussite des objectifs de 2020 qui sont de : réduire le décrochage scolaire précoce de 10% et de s'assurer que 40% des jeunes ont un diplôme de l'enseignement supérieur, et de faire avancer les actions visant à améliorer l'entrée des jeunes sur le marché du travail et la formation des adultes. L'orientation tout au long de la vie sera un élément clé dans la promotion de la reconnaissance des apprentissages non formels et

informels, dans le renforcement de l'attractivité de la formation professionnelle et dans l'aide aux citoyens pour acquérir et actualiser leurs compétences tout au long de la vie.

Pour la prochaine phase des travaux d'ELGPN, il est suggéré que dans le cadre des initiatives d'Europe 2020 en général, et du programme Education et formation 2020 en particulier, de fortes interfaces soient établies avec le développement de politiques sectorielles de l'UE dans au moins 6 domaines : les écoles, la formation professionnelle, l'enseignement supérieur, la formation pour adultes, l'emploi et l'insertion sociale.



Projets financés par l'UE : Synergies et liens avec les politiques (Groupe de travail 2/Task group 2)

Il existe une croyance forte et largement partagée selon laquelle les bénéfices et l'impact des projets financés par l'UE pourraient être grandement mis en valeur par :

- La minimalisation de la redondance entre projets.
- Le renforcement des liens avec la politique.
- L'encouragement à l'impact des projets sur le long terme, au-delà de la fin du financement.

Par conséquent, une importance croissante est accordée à l'obtention d'une valeur accrue de tels projets, de deux façons principales :

- En établissant des synergies avec d'autres projets proches.
- En accordant une attention croissante à l'« exploitation » : par exemple chercher à obtenir des changements dans les politiques et les pratiques basées sur le travail du projet. Ceci vient en complément de l'accent traditionnellement mis sur la diffusion, -transmettre les

informations sur le projet et sa production, et donne en effet à une telle diffusion un côté lié au résultat.

Le groupe de travail 2 a considéré un grand nombre de projets en relation avec ces questions. A la lumière de l'analyse, il propose 4 séries de suggestions qui s'adressent à différents groupes de décideurs qui sont invités à en tenir compte :

La première série s'adresse aux commanditaires des projets, tant au niveau de l'UE (la Commission et ses agences exécutives) qu'au niveau national :

- Les commanditaires des projets devraient s'efforcer de développer des procédures efficaces pour éviter que les projets ne soient redondants.
- Pour éviter de « réinventer la roue », on devrait exiger de la part des coordonnateurs des projets (leurs promoteurs) de pouvoir démontrer qu'ils sont familiers de précédents projets similaires et d'indiquer la façon dont ils construisent à partir de l'expérience de ces projets.

- Ils devraient aussi être encouragés à montrer comment les liens aux politiques pertinentes sont intégrés à la méthodologie des projets.
- Ces liens entre les politiques devraient, dans la mesure du possible, être explicitement liés aux quatre priorités de la Résolution de 2008.
- La priorité devrait être accordée aux projets qui remplissent ces conditions.
- Des soutiens devraient être apportés pour aider les promoteurs potentiels de projets, y compris l'accès à des exemples de bonne pratique (par exemple à partir d'une base de données ou d'un manuel).

La deuxième série de recommandations est adressée aux forums nationaux d'orientation (où ils existent) :

- Les forums nationaux devraient adopter un rôle proactif dans la mise en relation des projets avec les politiques et priorités nationales.
- Lorsque cela convient, ceci devrait inclure un encouragement adressé aux différents ministères concernés pour fournir des cofinancements en vue d'une contribution nationale aux projets qui répondent aux priorités nationales.
- Ils devraient adopter un rôle proactif pour encourager les synergies entre projets.

La troisième série de recommandations est adressée au réseau des centres Euroguidance. Il est accepté que la structure et le rôle de ces centres varient d'un pays à l'autre. Néanmoins, il est suggéré que les centres Euroguidance travaillent en étroite collaboration avec ELGPN afin de :

- Maintenir une base de données des projets nationaux sur l'orientation (y compris les projets financés par l'UE) et des projets transnationaux sur l'orientation incluant les partenaires

de leur propre pays. Ceci devrait faire partie d'une base de données commune sur la politique et la pratique liée à l'orientation tout au long de la vie.

- Promouvoir les projets ayant du succès (bonnes pratiques) auprès des décideurs politiques, des personnes concernées et d'autres publics par le biais de forums d'orientation nationaux lorsqu'ils existent et par le biais des canaux de communication d'Euroguidance existants (sites internet, conférences, publications) ou de canaux supplémentaires.
- S'engager dans un processus de réflexion large pour suggérer des moyens par lesquels l'impact des projets complétés peut être encouragé une fois ceux-ci arrivés à leur terme.

La dernière série de recommandations s'adresse aux personnes en charge de la gestion de projets concernés :

- Les coordonnateurs de projets devraient impliquer les personnes concernées non seulement au moment de faire une demande pour le projet mais aussi lors de sa mise en œuvre.
- Il devrait être accordé une attention particulière aux synergies avec d'autres projets, non seulement à l'étape de l'application mais tout au long de la vie du projet. Ceci devrait impliquer que l'on fasse attention à la possibilité de travailler par groupes de projets, i. e. la coopération formelle entre les projets traitant de sujets similaires.
- De même, les problématiques liées à la diffusion et à l'exploitation des résultats du projet devraient être examinées non seulement à la fin du projet mais tout au long de la vie de ce dernier, en impliquant les personnes concernées dans ce processus.



Evaluation du travail d'ELGPN

Avant et après chacune des réunions principales d'ELGPN, il a été demandé aux participants de mesurer (a) comment le travail avançait et (b) ce qui était obtenu en termes d'impact aux niveaux national et européen. L'évaluation couvrait les aspects suivants :

- Communication (Processus)
- Aspects organisationnels et leadership/coordination (Processus)
- Mise en réseau/coopération (Processus)
- Résultats généraux (Production)
- Résultats et impact au niveau national (Production)

Les résultats ont été retransmis de façon à pouvoir être utilisés à l'avenir dans la planification des activités. En outre, un questionnaire global d'évaluation en ligne a été rempli par les équipes nationales en mai 2010.

De manière générale, les participants se sont déclarés très satisfaits des processus de communication globaux à l'œuvre au sein du réseau. Ils avaient le sentiment que la clarté des tâches et les méthodes de travail ainsi que le leadership au sein de programme de travail 2009-10 étaient bons.

En accord avec les principes de la Méthode Ouverte de Coordination, les Etats membres ont eu la possibilité d'utiliser les résultats d'ELGPN en rapport avec leurs priorités propres. Plusieurs Etats membres ont traduit et diffusé les notes de réflexion d'ELGPN et les matériaux liés de façon à pouvoir les utiliser au niveau national. A l'avenir, il pourrait y avoir de la marge pour que les pays, partageant la même langue, partagent les coûts.

Le rôle de catalyseur d'ELGPN est particulièrement ressorti pendant les séminaires organisés conjointement avec les Réunions Plénières du Réseau ou les visites sur le terrain dans le cadre des Programmes de travail (Work Packages). Ces événements ont donné l'occasion aux décideurs et aux autres personnes concernées d'être mis au fait des développements internationaux, et ont permis aux pays d'accueil de mettre en avant leurs politiques et pratiques nationales.

D'autres preuves du rôle de catalyseur d'ELGPN étaient visibles dans d'autres pays. Le partage des expériences a aidé à inspirer le développement de nouveaux services et de nouvelles initiatives. En particulier, l'existence d'ELGPN a eu de l'influence dans de nombreux pays en stimulant les forums nationaux ou d'autres mécanismes de coordination.



La prochaine phase

La prochaine phase du programme de travail de l'ELGPN (2011-12) sera élaborée de façon à construire à partir de l'expérience et du développement du travail existant et d'améliorer l'efficacité interne du travail d'ELGPN lui-même. Ses objectifs précis seront discutés et acceptés avec la Commission européenne lorsque des financements seront demandés, mais, à ce stade, il est envisagé de mettre l'accent sur :

- L'élargissement de la base d'implication de tous les Etats-membres dans les domaines des quatre priorités.
- L'augmentation de la prise de conscience nationale des connaissances et de l'expérience d'ELGPN basées sur les quatre priorités (WP/PT).
- L'approfondissement du travail sur les quatre priorités par le biais de travail supplémentaire entre pairs (peer learning), tout particulièrement avec des résultats nationaux et européens pour chaque priorité envisagée.
- Le renforcement des liens/de l'interface politique entre le travail d'ELGPN et la politique de développement de l'UE pour les écoles, la formation professionnelle, l'enseignement supé-

rieur, la formation pour adultes, l'emploi et l'insertion sociale.

- La diffusion auprès des décideurs, des développeurs et des personnes concernées de soutiens concrets pour les aider dans leur développement de politiques nationale et européenne.
- L'extension de la diffusion du travail d'ELGPN.
- Le renforcement des liens d'ELGPN avec des organismes internationaux concernés tels que l'OCDE.

Un objectif clé consistera à développer des outils opérationnels ou des projets communs afin de soutenir une mise en œuvre. Ceci inclura la mise à jour du livret OCDE/UE de 2004 destiné aux décideurs, et l'utilisation des éléments des outils de référence communs existants de l'UE. Les nouveaux outils devraient être pilotés au niveau national dans un petit nombre de pays intéressés par la conduite d'un examen global de leurs systèmes nationaux d'orientation basé sur un processus d'apprentissage avec les pairs sous forme de visites d'études.

Annexe 1: Composition des délégations nationales et organisation des points de contact au sein d'ELGPN 2009–10.

		Secteur éducatif	Ministre du Travail et de l'Emploi	Forum national	Euroguidance	Autre
Autriche	AT	1	1			1
Chypre	CY	1	2			
République Tchèque	CZ	1	1		1	
Danemark	DK	2		3		
Estonie	EE	1	1	1		
Finlande	FI	1	1			1
France	FR	4	1			
Allemagne	DE	2		1		
Grèce	EL	1	1		3	
Hongrie	HU	1	1			1
Islande	IS	1				3
Italie	IT		1		4	
Lettonie	LV	2	2			1
Lituanie	LT	1	1			1
Luxembourg	LU	1				3
Malte	MT	2				
Norvège	NO	2	1			
Pologne	PL	1	2			1
Portugal	PT		2			
Slovaquie	SK	1	1			1
Slovénie	SI	1	3			2
Espagne	ES	5				
Suède	SE	2	1			
Les Pays-Bas	NL	1	1		2	
Turquie	TR	3				
Royaume-Uni	UK	4				
Belgique (Obs.)	BE					1
Bulgarie (Obs.)	BG	1				
Irlande (Obs.)	IE	1				
Roumanie (Obs.)	RO					
Total	99	44	24	5	10	16

Annexe 2: Contributions des pays membres aux activités 2009–2010 d'ELGPN⁴

		WP1 CMS	WP2 Accès	WP3 Coopération et coordination	WP 4 Qualité	TG1 Analyse de politique	TG2 Synergie entre les projets	ELGPN Réunions de groupes tournantes	ELGPN Réunions plénières
Autriche	AT	x		x, LC			x		
Chypre	CY		x	x, SM					
République Tchèque	CZ	x, LC, FV	x				x		
Danemark	DK	x			x, LC		x, TGM		
Estonie	EE				x, SM	x, TGM			
Finlande	FI			x	x, FV	x			
France	FR	x	x, LC, FV		x	x		SgM	
Allemagne	DE		x	x, LC	x, FV	x		SgM	
Grèce	EL			x	x		x, TGM		
Hongrie	HU			x, FV	x	x		SgM	
Islande	IS		x, LC, SM						
Italie	IT	x		x					
Lettonie	LV			x	x			SgM	
Lituanie	LT	x, FV	x						
Luxembourg	LU	x			x			SgM	
Malte	MT	x							
Norvège	NO			x					
Pologne	PL		x				x, TGM		
Portugal	PT	x			x			SgM	
Slovaquie	SK	x, SM				x, TGM		SgM	
Slovénie	SI	x		x, FV		x	x, LC		
Espagne	ES		x	x				SgM	
Suède	SE	x							
Les Pays-Bas	NL		x						
Turquie	TR		x	x		x			
United Kingdom	UK	x	x, FV		x				
Belgique (Obs.)	BE								
Bulgarie (Obs.)	BG								
Irlande (Obs.)	IE								
Roumanie (Obs.)	RO								

⁴ LC = Pays leader, FV = hôte d'une visite de terrain, SM = hôte d'une réunion de synthèse, TGM = hôte d'une réunion de groupe de travail, SgM = hôte d'une réunion tournante de groupe, PM = hôte d'une réunion plénière, x = participant

