



Programme d'éducation  
et de formation  
tout au long de la vie

# Politiques européennes d'orientation tout au long de la vie: Rapport d'avancement 2011-12

## UN RAPPORT SUR LE TRAVAIL DU RÉSEAU EUROPÉEN POUR LA POLITIQUE D'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE EN 2011-12

### RAPPORT ABRÉGÉ



EUROPEAN LIFELONG  
GUIDANCE POLICY  
NETWORK

ELGPN

# **Politiques européennes d'orientation tout au long de la vie: Rapport d'avancement 2011-12**

Un rapport sur le travail du réseau européen pour la  
politique d'orientation tout au long de la vie en 2011-12

RAPPORT ABRÉGÉ



Ceci est un rapport indépendant produit par le réseau européen pour l'orientation tout au long de la vie (ELGPN), un réseau d'États-membres soutenu financièrement par l'UE dans le cadre du programme d'orientation tout au long de la vie. Les opinions exprimées sont celles d'ELGPN et ne reflètent pas nécessairement la position officielle de la Commission européenne ou de quiconque la représentant.

© Le réseau européen pour l'orientation tout au long de la vie (ELGPN)

Coordinateur 2011-12:  
Université de Jyväskylä, Finlande  
Finnish Institute for Educational Research (FIER)  
<http://elgpn.eu>  
[elgpn@ju.fi](mailto:elgpn@ju.fi)

Éditeurs: Raimo Vuorinen / Finnish Institute for Educational Research &  
Anthony G. Watts / National Institute for Career Education and Counselling, Royaume-Uni

Couverture et graphisme : Martti Minkkinen / Finnish Institute for Educational Research (FIER)  
Mise en page : Kaija Mannström / Finnish Institute for Educational Research (FIER)

Paris 2014

## Sommaire

Remerciements .....	5
<b>1 Vue d'ensemble/récapitulatif.....</b>	<b>7</b>
Logique et mise en œuvre du programme de travail 2011-2012 .....	8
Accomplissements clés 2011-12 .....	9
<b>2 Compétence à s'orienter (Programme de travail 1).....</b>	<b>11</b>
Activités.....	11
Conclusions essentielles .....	12
<b>3 Améliorer l'accessibilité (Programme de travail 2).....</b>	<b>15</b>
Activités.....	15
Conclusions essentielles .....	15
<b>4 Mécanismes de coopération et de coordination (Programme de travail 3).....</b>	<b>18</b>
Activités.....	18
Conclusions essentielles .....	18
<b>5 Assurance qualité et données probantes (Programme de travail 4) .....</b>	<b>21</b>
Activités.....	21
Conclusions essentielles .....	22
<b>6 Développement de la politique de l'UE.....</b>	<b>24</b>
<b>7 Évaluation .....</b>	<b>27</b>
Stratégie d'évaluation .....	27
Gestion du réseau .....	27
Résultats de l'apprentissage grâce aux activités thématiques.....	28
Pertinence des résultats du travail d'ELGPN en 2012 .....	29

Impact au niveau national .....	30
ELGPN : un réseau dirigé par les États membres .....	32
Conclusions.....	33
<b>8 Une vision pour l'avenir .....</b>	<b>34</b>
Annexe 1 : Composition des délégations nationales et des points de contact à ELGPN 2011-12.....	37
Annexe 2 : Contributions des pays membres d'ELGPN aux activités 2011-12 d'ELGPN .....	38

## Remerciements

Ce rapport est le fruit des efforts collectifs du réseau européen pour l'orientation tout au long de la vie (ELGPN). Il est à l'image des contributions de tous les participants au réseau, notamment :

- les délégations nationales qui ont défini leurs priorités pour le programme de travail 2011-12 d'ELGPN, donnant à ces thèmes un éclairage personnel ;
- les pays accueillant les réunions plénières et menant les activités thématiques grâce à leurs exemples de politiques nationales et leurs études de cas permettant la formation par les pairs ;
- les responsables du gouvernement chypriote qui ont permis l'avancement du travail d'ELGPN en endossant la présidence de l'Union européenne ;
- les représentants des organisations partenaires qui ont participé au programme de travail, y compris Mika Launikari (Cedefop), Helmut Zelloth (ETF), Karen Schober (AIOSP), Gerhart Rott (FEDORA), John McCarthy (ICCDPP) et Wolfgang Müller (réseau européen des SPE) ;
- les représentants des pays dirigeant chacune des activités thématiques, qui ont encadré les activités en coopération avec les coordinateurs d'ELGPN et ont organisé la préparation des sections qui concernent ces activités dans ce rapport :
  - PT1: Jasmin Muhic, République Tchèque
  - PT2: Michel Lefranc, France; Gudrun Birna et Guðbjörg Vilhjálmisdóttir, Islande
  - PT3: Peter Härtel, Autriche.
  - PT4: Tibor Borbély-Pecze, Hongrie
- les experts sous contrat qui ont préparé des documents d'information et des notes de réflexion en amont des réunions sur les activités thématiques et ont fait l'ébauche des différentes sections de ce rapport :
  - PT1: Ronald Sultana, Malte.
  - PT2: Fusûn Akkök, Turquie.
  - PT3: Peter Plant, Danemark.
  - PT4: Deirdre Hughes, Royaume-Uni.
  - GT(a): Françoise Divisia, France.
  - GT(b): Tony Watts, Royaume-Uni.
- M. Charles Jackson, pour son travail sur le glossaire ELGPN.

Je remercie également les représentants de la Commission européenne (Koen Nomden, Benoît Desjeux et Maike Koops de la DG EAC ; Manuel Hubert et Susanne Kraatz de la DG EMPL) pour leur soutien dans la mise en place des programmes de travail, et mes collègues de l'unité de coordination d'ELGPN (Marjo Halmiala, Outi Ruusuvirta, Tellervo Ahlholm, Lea Pöyliö) pour leur aide et leur soutien.

Raimo Vuorinen  
Coordinateur, ELGPN



## Vue d'ensemble/récapitulatif

Le réseau européen pour la politique d'orientation tout au long de la vie (ELGPN) a été créé en 2007, afin d'assister ses pays membres (y compris certains pays n'appartenant pas à l'UE mais étant candidats à l'entrée et des pays appartenant à l'EEE) et la Commission européenne à développer la coopération en matière d'orientation tout au long de la vie dans les secteurs de l'éducation et de l'emploi.

Le rôle et les objectifs du réseau ont été définis dans la seconde résolution du Conseil de l'Europe adoptée en 2008. Le réseau compte 29 membres depuis 2012 (AT, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, GB, HR, HU, IE, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, SK, TR) ainsi que deux pays en qualité d'observateurs (BE et BG). La composition de leurs délégations est décrite en Annexe 1. Le réseau, grâce à des accords de liaison stratégiques, est régulièrement en contact avec d'autres réseaux et organismes importants aux niveaux européen et international : l'Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle (AIOSP), le Forum européen de l'orientation académique (Fedora, désormais fusionné avec la European Association for International Education), le Centre Européen pour le Dévelop-

pement de la Formation Professionnelle (Cedefop), la Fondation européenne pour la formation (ETF), le Centre international pour le développement des services d'orientation professionnelle et scolaire et la politique publique (ICCDPP), le réseau des Services publics de l'emploi (SPE), Euroguidance, la Confédération européenne des syndicats (CES) et le Forum européen de la jeunesse.

Les trois premières phases du réseau (2007-2012) ont été coordonnées par une équipe finlandaise. Les ministères finlandais de l'Éducation et de l'Emploi et l'économie ont assigné la mission de coordination à l'Institute for Educational Research de l'université de Jyväskylä, qui organise le réseau et soutien la mise en œuvre de ses initiatives. Les membres d'ELGPN nomment un groupe dirigeant composé de six membres, afin d'assurer une gestion efficace du réseau et de soutenir le coordinateur dans la définition des priorités et de la distribution du budget au sein du programme de travail. Le réseau travaille en collaboration étroite avec la Commission européenne, le Cedefop et l'ETF, mais fait également appel à un certain nombre de consultants sous contrat.

## Logique et mise en œuvre du programme de travail 2011-2012

Lors de la phase initiale (2008), les préoccupations principales du réseau étaient d'établir ses structures et processus. La deuxième phase (2009-10) s'est concentrée sur les quatre activités thématiques identifiées dans les résolutions du Conseil adoptées en 2004 et en 2008 : la compétence à s'orienter, l'accessibilité et la validation des acquis de l'expérience (VAE), les mécanismes de coopération et de coordination dans le développement de systèmes et politiques d'orientation, et l'assurance-qualité et le développement de politiques et systèmes fondés sur des informations objectives.

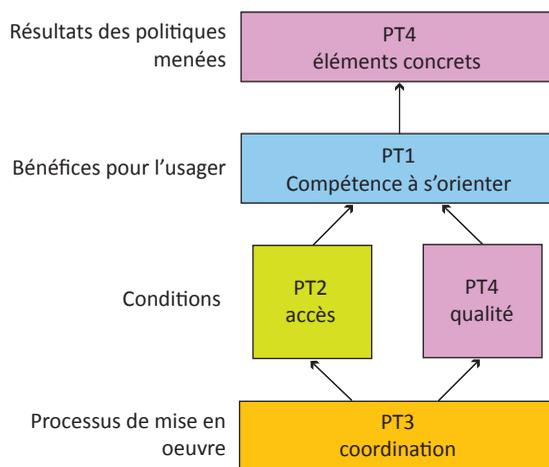
Le programme de travail 2011-2012 a été conçu pour prolonger l'expérience et le développement des deux premières phases, et pour améliorer l'efficacité au sein du réseau. Au cours de cette période la stratégie de Lisbonne a coïncidé avec un ralentissement économique qui a provoqué une hausse considérable du chômage et du sous-emploi dans la plupart des pays membres d'ELGPN. En conséquence, les documents politiques récents concernant l'emploi et l'éducation, proposés par la Commission et adoptés par le Conseil, font état du besoin d'améliorer l'anticipation et la correspondance des compétences et des emplois sur le marché du travail. Ceci constitue un défi pour les services d'orientation tout au long de la vie, mais peut potentiellement accroître l'intérêt porté à leurs contributions politiques.

Tout en conservant une conception transversale du développement des politiques d'orientation tout au long de la vie, ELGPN s'est penché sur la façon dont l'orientation en tant qu'élément transversal pourrait contribuer au développement des politiques européennes sans six secteurs en particulier : l'enseignement scolaire, la formation professionnelle, l'enseignement supérieur, la formation continue, l'emploi et l'inclusion sociale. L'objectif est de renforcer les échanges entre ces secteurs politiques et de faire transformer les activités d'ELGPN, les faisant passer du travail conceptuel à la mise en œuvre poli-

tique, avec une coopération plus structurée entre les thèmes.

La relation entre les quatre thèmes du programme de travail 2011-12 est illustrée par la figure 1. Brièvement, le programme de travail 3 (mécanismes de coopération et de coordination) s'intéresse au processus politique ; les programmes de travail 2 (accessibilité) et 4 (qualité) s'intéressent à deux problématiques de politique intersectorielle clés ; le programme de travail 1 (compétence à s'orienter) s'intéresse aux bénéfices recherchés pour les usagers ; et la deuxième partie du programme de travail 4 (informations objectives) s'intéresse aux résultats politiques recherchés.

Figure 1: Modèle représentant les relations entre les différents programmes de travail



Un processus constant a permis la mise en œuvre de ces quatre thèmes. Chacun des groupes de travail est composé de 14 à 22 pays participants (voir Annexe 2), d'un ou deux pays dirigeants, et d'un consultant sous contrat chargé de coordonner l'activité en coopération avec le coordinateur ELGPN. Le programme de chacun de ces groupes inclue deux visites thématiques de terrain et une réunion de synthèse. Chaque pays identifie les thèmes auxquels il souhaiterait participer, et avant d'entrer dans un groupe doit se livrer à une réflexion sur la façon dont ces thèmes

pourraient améliorer le développement de leurs politiques et pratiques nationales, et définir leurs attentes et leurs aspirations par rapports à ces thèmes. De plus, les visites de terrain incitent les pays visités à influencer leurs propres politiques et pratiques, et à impliquer des décideurs importants dans ce processus. Un laps de temps a également été prévu pour le développement des résultats du programme 2011-12.

Outre les programmes de travail, le programme 2011-12 comprend un groupe de travail, divisé en deux sous-groupes assignés à des tâches différentes. Le sous-groupe (a) s'intéresse à l'analyse des politiques européennes d'enseignement, formation et emploi du point de vue de l'orientation tout au long de la vie, tandis que le sous-groupe (b) travaille sur le développement d'outils concrets à l'intention des décideurs politiques. Ces sous-groupes sont soutenus par deux consultants sous contrats. Le groupe de travail se penche également sur la gouvernance et la stratégie de communication d'ELGPN, ainsi que sur les éléments transversaux du programme de travail.

### Accomplissements clés 2011-12

Au cours du programme de travail 2011-12, l'accent a été mis sur la production d'un kit de ressources destiné aux décideurs politiques et autres acteurs afin de les aider à réviser les prestations d'orientation tout au long de la vie existantes dans leur pays ou région, ainsi que d'identifier les problèmes à résoudre et lacunes à combler, en s'inspirant des pratiques d'autres pays européens. L'objectif de ce kit de ressources est de soutenir la révision des politiques et le processus de formation par les pairs au sein des pays et entre les pays. Le programme de travail a également abouti à des documents de réflexion sur la flexicurité et le chômage des jeunes, ainsi qu'à un glossaire ELGN sur le développement de la politique d'orientation tout au long de la vie.

Au niveau national, les membres d'ELGPN ont donné des exemples de l'impact catalytique et de la valeur ajoutée des activités du programme sur le

développement de leur politique nationale d'orientation (voir section 7). Ils ont activement partagé leurs expériences par rapport au développement de services d'orientation en ligne et de stratégies nationales, ainsi que d'autres documents statutaires concernant l'orientation tout au long de la vie. Des progrès notables ont aussi été faits dans le développement de mécanismes de coordination nationale.

Dans le contexte de la stratégie Europe 2020 et d'autres politiques européennes en matière d'enseignement, de formation et d'emploi, ELGPN a voulu renforcer son influence sur les domaines politiques qui le concernent au niveau communautaire comme au niveau des pays membres, ainsi qu'à développer des outils et processus robustes pour assister les pays membres dans le développement et la mise en œuvre de politiques. À cette fin, ELGPN a renforcé sa coopération et sa participation à différents groupes de travail pour le développement des politiques européennes dans les secteurs de la formation et de l'emploi. Une vue d'ensemble des documents et processus politiques européens concernant l'orientation est disponible dans la section 3. ELGPN a efficacement rempli le rôle de précurseur de la méthode de travail d'Europe 2020 en créant une instance de discussion autour de l'orientation tout au long de la vie en tant que thème transversal englobant différents secteurs politiques. De plus, ELGPN est également un bon exemple de mise en œuvre de la « méthode ouverte de coordination » (MOC), puisque c'est un réseau dirigé par ses pays membres.

Outre l'inspiration qu'à donné ELGPN à ses pays membres en matière de développement de politiques d'orientation tout au long de la vie, les activités du réseau ont également suscité l'intérêt de pays hors de l'Union européenne. En décembre 2011, la Hongrie a accueilli le 6ème colloque international sur le développement de l'orientation et des politiques publiques. Le communiqué du colloque recommande le renforcement des liens entre ELGPN et les autres pays participants au colloque par le biais du ICCDPP et de l'AIOSP. Ces liens, donnant une ouverture sur les pratiques des pays hors UE, enri-

chiraient les processus et structures de collaboration au sein d'ELGPN, apportant un bénéfice à chacune des parties. Le communiqué recommande également dans le cadre de ces liens, sans toutefois s'y limiter, le partage des outils et publications d'ELGPN au niveau mondial – donc la reconnaissance du rôle que joue le partage des acquis dans les bonnes pratiques, l'importation des modèles n'étant pas suffisante.

Les sections 2 à 5 offrent une description détaillée des activités du programme de travail et la section 6 présente les liens entre ELGPN et les processus de politique européenne. La section 7 évalue les accomplissements clés et les impacts visibles du réseau, tandis que la section 8 présente les conséquences pour l'avenir d'ELGPN.



## Compétence à s'orienter (Programme de travail 1)

### Activités

Les membres du PT1 ont prolongé leur réflexion sur les divers aspects de la compétence à s'orienter, élargissant leurs discussions pour prendre en compte (a) les différents contextes et (b) les outils qui pourraient être élaborés afin de promouvoir les bonnes pratiques dans l'enseignement et l'évaluation de la compétence à s'orienter. Les objectifs pour la période 2011-12 sont :

- mettre l'accent sur les problématiques politiques lors des discussions sur la compétence à s'orienter dans les différents secteurs et contextes ;
- identifier les lignes directrices pour le développement de la compétence à s'orienter, afin de soutenir les pays membres dans le développement de leurs propres programmes et cadres de la compétence à s'orienter ;
- étudier en profondeur des éléments clés qui facilitent ou entravent la mise en œuvre des

programmes d'acquisition de la compétence à s'orienter, menant à l'identification des environnements politiques appropriés pour permettre une promotion efficace de la compétence à s'orienter ;

- se concentrer sur la compétence à s'orienter chez les adultes dans le contexte du service public de l'emploi et de la prestation par les employeurs et les syndicats ;
- se concentrer sur la compétence à s'orienter dans les établissements d'enseignement supérieur, notamment les universités ;
- étudier la question de la formation des professionnels de l'orientation et des autres acteurs impliqués dans l'enseignement de la compétence à s'orienter.

Les problèmes liés au programme et à l'enseignement et la formation ayant été résolus lors de la première phase des activités d'ELGPN, le réseau se penche désormais sur l'évaluation de la formation à la compétence à s'orienter.

## Conclusions essentielles

*Par rapport à la nature de la compétence à s'orienter :*

- La compétence à s'orienter est importante et peut s'avérer utile, mais n'est pas la réponse aux problèmes structurels de compétitivité. Cependant, elle peut jouer un rôle dans de nombreux domaines, y compris ceux qui sont rarement mentionnés lors de discussion à propos de cette compétence, tels que : les compétences d'adaptation aux nouveaux processus de production, les compétences liées à la santé et à l'environnement, les compétences interculturelles, les compétences de direction, la créativité et l'entrepreneuriat – qui forment ensemble le pilier de l'employabilité et de la productivité, et qui sont essentielles dans le processus de modernisation économique. La compétence à s'orienter peut également contribuer à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et ne devrait pas se limiter à l'emploi au détriment des autres aspects de la vie.

*Par rapport au développement d'un cadre de la compétence à s'orienter:*

- La promotion de la compétence à s'orienter a plus de chances d'être réussie si celle-ci est liée au cadre national des certifications et au cadre européen des compétences clés ;
- Une perspective élargie de la compétence à s'orienter est nécessaire – il ne faut pas uniquement préparer au travail, mais aussi renseigner à propos du travail, afin que les individus connaissent leurs droits ;
- L'enseignement de la compétence à s'orienter doit être axé non seulement sur les compétences nécessaires pour choisir et chercher un travail, mais aussi sur l'entrepreneuriat.

*Par rapport à la compétence à s'orienter dans le contexte de l'enseignement supérieur :*

- La compétence à gérer son parcours devrait être développée en fonction des dynamiques et pro-

cessus généraux qui délimitent le domaine de l'enseignement supérieur en Europe, tels que le processus de Bologne. Des exemples de ces dynamiques sont la mise en avant de la mobilité, l'intérêt porté à l'enseignement recentré sur l'apprentissage, et l'importance accordée à l'employabilité ;

- Les services aux étudiants (notamment les services de conseil et d'accompagnement en orientation) jouent un rôle clé dans le changement vers un apprentissage centré sur l'étudiant, actif et autonome, ainsi que dans le développement de compétences qui améliorent l'employabilité ;
- L'attribution de crédits pour l'apprentissage de la compétence à s'orienter, de façon à ce que celle-ci contribue à l'obtention de la certification dans l'enseignement supérieur, ce qui renforcera la légitimité des programmes d'acquisition de la compétence à s'orienter ;
- Malgré les différentes traditions et cultures d'apprentissage et de cursus ainsi que les différentes histoires de l'enseignement supérieur en Europe, on peut toutefois identifier des bases et des tendances communes. En effet, les rapprochements qui sont faits entre l'enseignement, l'apprentissage centré sur l'étudiant, les services aux étudiants et la coopération avec les employeurs en font partie. Ces connexions mènent à de nouveaux types d'environnement d'apprentissage favorisant l'apprentissage en lien avec le travail et la réflexion autonome, soutenu par la compétence à s'orienter.

*Par rapport à la compétence à s'orienter dans le contexte du service public de l'emploi (SPE) :*

- Dans le contexte du SPE, il est utile de faire la différence entre les conseillers en emploi qui servent principalement d'intermédiaires et ont pour rôle de placer les usagers, et ceux qui possèdent des compétences plus avancées et offrent un service d'orientation plus approfondi, se concentrant généralement plus sur l'évaluation

personnelle, la planification d'actions, et le développement du parcours professionnel sur le long terme. Ces derniers nécessitent une formation ciblée afin d'enseigner la compétence à s'orienter de façon efficace ;

- AU sein du SPE, l'accent mis sur l'employabilité ne devrait pas réduire la compétence à s'orienter aux préoccupations « immédiates », c'est-à-dire en faire une compétence fonctionnant sur le court terme pour permettre aux individus de trouver un emploi. D'autres aspects de leur formation, tels que la citoyenneté active, ou les compétences de créativité et d'analyse critique, sont également importants ;
- Les compétences d'orientation fondamentales permettant aux chômeurs de gagner des places dans la course à l'emploi sont : la maîtrise de la lecture, l'écriture et les compétences mathématiques, le sens de l'initiative et de la créativité, l'autonomie dans la recherche d'opportunités, la persistance, la flexibilité, l'adaptabilité, l'optimisme, la prise de risques, l'esprit d'équipe, et l'ouverture à l'apprentissage ;
- Dans certains pays, le SPE offre un service d'orientation à tous âges, créant une norme formelle ou implicite pour le développement de la compétence à s'orienter. Dans ce type de contexte il est important de développer des modèles efficaces de coopération entre les secteurs de l'emploi et de l'éducation, particulièrement pour répondre au besoin d'une conception commune du développement de la compétence à s'orienter et des méthodes de travail associées. Il est également important pour les personnels du SPE de développer les compétences d'orientation déjà acquises par les professionnels de l'orientation et les enseignants dans le secteur de l'éducation.

*Par rapport à la formation des personnels impliqués dans la prestation de l'enseignement de la compétence à s'orienter :*

- La formation des personnels de l'orientation est en train d'évoluer pour passer d'une approche fondée sur la psychologie à une approche constructiviste et pluridisciplinaire dans sa nature.
- L'employabilité devrait être un concept central dans la formation des personnels de l'orientation, favorisant le mélange des approches individuelles et organisationnelles, et mettant en lumière le besoin de formation en compétences de vie et pas seulement de travail.

*Par rapport à l'évaluation de l'acquisition de la compétence à s'orienter :*

- L'évaluation de l'acquisition de la compétence à s'orienter ne doit pas porter que sur les aspects du savoir et du savoir-faire, mais aussi sur l'aspect « savoir être », essentiel pour une éducation complète.
- Les portefeuilles de compétences sont un instrument adéquat pour l'évaluation de l'acquisition des compétences à s'orienter, puisqu'ils encouragent une réflexion critique de la part des apprenants (qu'ils soient jeunes ou adultes), une concentration sur le processus et non seulement sur les résultats, et offre aux apprenants l'opportunité de discuter avec d'autres d'orientation, de façon enrichissante. En outre, les portefeuilles aident à centraliser les informations et la réflexion dans un espace « physique », permettant à l'apprenant d'être cohérent dans ses recherches et réflexions par rapport à l'emploi.
- Certains portefeuilles s'efforcent de considérer l'acquisition des compétences d'orientation d'un point de vue intégrant toutes les étapes de la vie. Ce type d'approche peut appuyer les pratiques d'orientation privilégiant les approches éclairées par la psychologie constructiviste, mettant l'accent sur la méta-connaissance et la co-construction de sens fondée sur la réflexion

sur les connaissances acquises dans différents contextes de vie.

- Jusqu'à présent l'utilisation des portefeuilles a été principalement limitée au domaine de l'éducation, notamment à l'enseignement primaire. Une utilisation efficace des portefeuilles aux moments de transition entre différents niveaux d'éducation et entre la formation et le travail reste un défi à relever. Il faut par conséquent des politiques intersectorielles intégrées pour permettre l'utilisation des portefeuilles en tant qu'outil pour le développement de la com-

pétence à s'orienter d'un point de vue intégrant toutes les étapes de la vie.

- Les outils du type "portefeuille" peuvent fonctionner en tant qu'instruments d'accréditation alternatifs, en particulier pour les étudiants qui n'ont pas réussi à obtenir de diplôme officiel. Ils peuvent par conséquent contribuer à atteindre l'objectif d'équité en favorisant la validation des acquis de l'expérience (VAE).
- L'accès au portefeuille peut poser d'importants problèmes d'éthique, notamment dans le cas des portefeuilles numériques.



## Améliorer l'accessibilité (Programme de travail 2)

### Activités

Les activités du PT2 en 2011-12 prolongent les résultats obtenus sur la période 2009-10 en approfondissant certains domaines: par exemple, le rôle de l'orientation dans la validation des acquis de l'expérience formelle et non-formelle, et les méthodes de sensibilisation de différents groupes-cibles grâce à l'utilisation des outils TIC. Les objectifs pour la période 2011-12 étaient de travailler sur :

- L'élargissement de l'accès aux services d'information, de conseil et d'accompagnement dans l'orientation à tous, en particulier les jeunes à risque de décrochage scolaire, les adultes en emploi, ainsi que pour favoriser le vieillissement actif.
- L'accès à l'enseignement supérieur: en particulier les transitions entre les formations professionnelles et l'enseignement supérieur et les services d'information et de conseil pour les étudiants au sein des universités.
- La garantie d'un accès aux services d'orientation et de conseils adaptés dans le processus de validation des acquis de l'expérience non formelle et informelle.
- Les compétences des praticiens, enseignants et autres acteurs.
- L'utilisation des TIC dans le contexte des approches sectorielles et des services intégrés pour tous sans distinction d'âge.

### Conclusions essentielles

- L'importance de la validation des acquis de l'expérience non formelle et informelle est désormais reconnue par une majorité, mais sa mise en œuvre est encore loin d'être homogène. De même, si le besoin en services d'orientation au cours de la VAE est bien compris, la prestation de ces services a encore besoin d'être développée dans la plupart des cas, et au mieux montre des signes de progrès. Comme cela est men-

tionné dans la note d'information politique d'ELGPN : « la Commission a noté un manque d'information, de soutien et d'accompagnement : l'autonomisation des individus reste faible, même dans les pays où des procédures plus systématiques ont été établies, leur compréhension et leur utilisation étant réduites par le manque de connaissances et par des difficultés dans leur mise en œuvre. »

- Les praticiens de l'orientation sont des acteurs clés dans le processus de VAE. Leur rôle comprend la sensibilisation et la motivation des candidats potentiels à la VAE, la préparation des candidats à l'évaluation, et enfin l'accompagnement des candidats après le résultat de l'évaluation. Les praticiens de l'orientation ont la responsabilité d'informer les volontaires à la VAE sur la valeur ajoutée de celle-ci, sur ce qui les attend, sur les critères requis, ainsi que sur les bénéfiques. À l'issue du processus de validation, ils doivent informer les individus sur les parcours possibles pour acquérir des qualifications supplémentaires.
- On peut distinguer les services d'orientation visant en particulier à résoudre les problèmes d'évaluation et les services d'orientation plus généraux. Les deux types de services requièrent des compétences différentes de la part des praticiens.
- Les services doivent être accessibles à différents endroits dans différentes régions, tout en utilisant des ressources plus centralisées. Il est par conséquent important d'améliorer la prestation des services aux niveaux national, régional et local, afin de soutenir une approche globale ou intégrée de l'inclusion sociale, de la citoyenneté active, de la formation tout au long de la vie, du plein emploi, et des futures compétences et qualifications.
- Si les services plus traditionnels sont largement utilisés dans les pays membres pour la majorité des groupes-cibles, presque tous les pays membres ont également développé des outils

en ligne ou sont en train de le faire. Une combinaison équilibrée et pertinente des méthodes traditionnelles et des méthodes en ligne (respectant le principe : se connecter, se rendre sur place, téléphoner et s'informer) devrait être disponible afin de rendre la prestation des services d'orientation en général aussi attrayante que possible pour tous les individus.

- Le développement de services d'information et d'orientation intégrés pour tous les âges ou de services globaux pour tous les groupes-cibles est une tâche exigeante pour de nombreux pays membres, nécessitant le renouvellement de structures institutionnelles, une culture de la coopération et de nouvelles méthodes de travail. Le Danemark est un des pays dans lesquels ce type de service est disponible : des services en face-à-face sont intégrés dans le Portail national de l'orientation, e-guidance, la base de données sur la jeunesse et le centre de ressources virtuelles ; la prestation de l'e-guidance se fait par le biais de courriers électroniques, de SMS, par téléphone et sur les forums de discussion, et est accessible à tous même si elle s'adresse prioritairement aux individus suivant une formation formelle.
- Les demandes qui pèsent sur les praticiens de l'orientation sont toujours plus nombreuses, à cause des changements dans la société et des réformes dans les politiques d'éducation et d'emploi. De plus, les environnements de travail des praticiens ainsi que leurs groupes-cibles sont de plus en plus diversifiés en dans tous les pays européens. Ceci accroît le besoin de développement professionnel continu chez les praticiens et enseignants.
- Le Conseil de l'Europe considère l'orientation pour les travailleurs âgés comme un instrument de promotion du vieillissement actif. Certains pays membres, cependant, sont en train de développer des services dirigés spécifiquement aux travailleurs âgés de 50 ans et plus et à ceux en transition vers la retraite. La « Boussole

de retraite » en Allemagne est un exemple de projet spécialement conçu pour les adultes en transition vers la retraite. En Espagne, des cours d'initiation/motivation culturelle pour les personnes âgées de plus de 50 ans sont disponibles au sein d'un concept de l'enseignement supérieur plus flexible que l'enseignement traditionnel, permettant de promouvoir l'amélioration des compétences des personnes âgées.

- Actuellement, le taux de chômage est élevé dans la plupart des pays. Les services d'orientation sont un des outils pouvant résoudre le problème du chômage tant au niveau social (équilibre de la main d'œuvre, politiques d'in-

clusion sociale) qu'au niveau individuel, en acceptant le fait que certains travailleurs voudront quitter le travail lorsqu'ils deviendront âgés alors que d'autres préféreront y rester. Ceci est une raison de plus pour étendre la prestation des services d'orientation aux travailleurs âgés, qu'ils soient en transition vers une retraite complète ou vers une retraite progressive.

- L'élargissement de l'accès aux services doit inclure tous les âges et tous les domaines, des écoliers de l'école primaire aux seniors, et s'adresser à tous les individus engagés dans le bénévolat.



## Mécanismes de coopération et de coordination (Programme de travail 3)

### Activités

Le programme de travail 3 est consacré aux mécanismes de coopération et de coordination dans le développement des politiques et pratiques d'orientation. Son objectif est d'offrir des opportunités pour:

- L'amélioration de la coopération et de la coordination dans les domaines concrets de l'orientation tout au long de la vie dans les pays possédant déjà des instances de discussion ou des mécanismes similaires, les axant sur les politiques européennes aussi bien que sur les priorités nationales ;
- La comparaison, l'amélioration et la mise en œuvre des mécanismes efficaces pour les pays dans lesquels les instances de concertation sont en développement, avec l'aide de pays ayant de l'expérience en la matière ;
- L'élaboration de politiques et de processus appropriés et la nomination de personnes com-

pétentes afin de lancer une stratégie efficace et durable dans les pays ne possédant pas d'instances de concertation ou d'autres mécanismes similaires.

### Conclusions essentielles

Devant l'objectif d'une amélioration de la coordination, de la coopération, et, par conséquent, de la cohérence des politiques et systèmes de prestation des services d'orientation tout au long de la vie, de nombreux pays européens se retrouvent confrontés au défi de la fragmentation et de la sectorisation. La plupart des services d'orientation et de conseil ont leurs histoires, objectifs, méthodes et budgets propres, et ont tendance à fonctionner en vase clos. Néanmoins, ce sont eux qui procurent certains aspects de l'orientation dans l'optique d'une continuité tout au long de la vie, qui, idéalement, devrait être délivrée harmonieusement au travers d'un système d'orienta-

tion tout au long de la vie. Pour le moment il s'agit plus d'une vision futuriste que d'une réalité pour la plupart des pays.

Les instances de concertation nationales, régionales et locales peuvent servir de tremplin pour améliorer la cohérence et éviter les redondances dans les systèmes d'orientation tout au long de la vie. En effet :

- les instances de concertation nationales tirent profit de leurs liens avec les structures régionales similaires, dont elles assurent la continuité grâce à un processus reposant sur l'échange ;
- les conditions d'élaboration et de maintien des instances de concertations nationales (et régionales) variant fortement d'un pays à l'autre ;
- les facteurs décisifs sont entre autres: la centralisation/décentralisation, les approches transversales, le niveau de professionnalisme et les intérêts politiques ;
- des difficultés subsistent lorsqu'il s'agit de convaincre différents ministères ayant différents portefeuilles de coopérer, qui s'accroissent lorsqu'il s'agit de les faire coordonner leurs efforts de manière transversale.

Cependant elles peuvent avoir des ambitions différentes en termes d'engagement. Ainsi, en vue de rendre les instances de concertation opérationnelles, le PT3 a défini l'intensité en termes de niveaux de liaison de la façon suivante :

- Communication. Comprend par exemple l'échange d'informations, et la recherche d'opportunités de coopération et de coordination ;
- Coopération entre les partenaires au sein de structures existantes. Elle peut être de nature informelle, fondée sur un accord de coopération, les pouvoirs de décision étant conservés par les partenaires ;
- Coordination. Une structure de coordination financée possédant des pouvoirs opération-

nels sera probablement nécessaire (ainsi qu'un contrat ou mandat légal).

Si l'on considère plus particulièrement les aspects régionaux de cette harmonisation, ces approches peuvent prendre différentes formes, pouvant chacune faciliter la coopération et la coordination entre les secteurs, les frontières et autres délimitations :

- *Intra-régionale* : liaisons au sein de la région, entre différents secteurs fonctionnant en vase clos.
- *Interrégionale* : liaisons entre les régions ;
- *Transrégionale* : rapprochement entre différentes régions sous un même groupe thématique ;
- *Internationale* : liaisons entre des régions appartenant à différents pays.

Une approche régionale peut constituer une avancée profitable, en particulier dans les pays dotés de structures administratives décentralisées, et peut également servir à surmonter les difficultés associées à la création et au maintien d'instances de concertations nationales. Les instances régionales ou même locales peuvent en effet répondre à de nombreux besoins de coopération et de coordination dans le domaine de l'orientation tout au long de la vie, indépendamment du gouvernement central. Idéalement, dans la plupart des cas, des approches transversales serviront à faire le lien entre les politiques et les priorités d'orientation régionales/locales.

Lors du développement de mécanismes de coopération et de coordination, une classification des décisions politiques peut s'avérer utile pour faire la distinction entre:

- Une approche *réactive* qui reflète et soutient les politiques d'orientation nationales/régionales;
- Une approche *critique* qui remet en question les politiques d'orientation nationales/régionales ;
- Une approche *proactive* qui formule des politiques d'orientation nationales/régionales.

Ces distinctions peuvent améliorer la transparence vis-à-vis des attentes concernant le rôle de formulation de politiques des instances de concertations. À l'heure actuelle, la plupart des instances jouent un rôle réactif ou critique à un certain niveau, mais peu d'entre elles jouent un rôle véritablement proactif en ce qui concerne la formulation de politiques, et moins encore en ce qui concerne la mise en œuvre de politiques.



## Assurance qualité et données probantes (Programme de travail 4)

### Activités

Le développement d'outils opérationnels pour soutenir la mise en œuvre concrète des politiques est l'un des objectifs principaux d'ELGPN. En 2011-12, les activités du programme de travail 4 comprenaient la révision des systèmes d'assurance qualité et des processus dans les pays membres ainsi que la vérification de leur conformité par rapport au cadre de l'assurance qualité précédemment publié. À partir de ces activités, des priorités ont été déterminées pour les activités de développement, telles que de nouvelles stratégies permettant aux décideurs politiques et autres acteurs de développer et d'appliquer de nouvelles méthodes de collecte de données et de concevoir et mettre en œuvre un cadre pour l'assurance-qualité et le recueil de données probantes (2011-12). Les objectifs pour 2011-12 incluent :

- le prolongement du cadre de l'assurance-qualité existant et l'approfondissement, la concep-

tion et le développement d'une petite série d'indicateurs mesurables et pouvant être appliqués dans les contextes de l'UE et des politiques nationales ;

- la conception et le développement du contenu et de la structure d'un projet pilote sur l'évaluation des résultats de la formation, impliquant au moins cinq pays de l'UE, avec la participation volontaire de prestataires et d'utilisateurs de services de soutien à l'orientation, dont les leçons tirées seront transmises à un plus large public ;
- le renforcement de la base d'informations objectives sur lesquelles se fonde l'orientation tout au long de la vie grâce à des enquêtes nationales lorsque cela est utile, ainsi que l'établissement de liens puissants entre l'UE et les politiques, recherches et pratiques nationales dans les secteurs concernés ;
- la mise en rapport des résultats du PT4 avec les avancées des autres programmes de travail d'EL-

GPN (et d'autres agences externes similaires) afin d'assurer une cohérence et une synergie plus grandes entre les idées et les résultats ;

- l'apprentissage mutuel grâce à la dissémination des politiques et pratiques profitables et intéressantes au travers du site web d'ELGPN.

## Conclusions essentielles

- L'équilibre entre l'assurance qualité et les données probantes devrait être déterminé par un petit nombre d'éléments, de critères et d'indicateurs de qualité communément approuvés, pouvant être mis à l'essai et appliqués en pratique, appuyés par des exemples de données possibles, comme cela est souligné dans le cadre pour l'assurance qualité et le recueil de données probantes.
- Une attention particulière doit être prêtée aux investissements dans le développement de la main d'œuvre et le renforcement des compétences. Ainsi les décideurs politiques, les praticiens et les directeurs auront les connaissances et compétences nécessaires pour rassembler les preuves et construire des ensembles de données pouvant à la fois éclairer les décisions politiques et résister à l'examen du public.
- Les objectifs de mobilité et d'employabilité définis aux niveaux des pays et de l'UE doivent être appuyés par des politiques et des pratiques fondées sur plus d'informations objectives. Ces objectifs devraient inclure des stratégies de validation des acquis de la formation formelle et informelle des praticiens de l'orientation. Un suivi rapproché des compétences et des capacités des praticiens de l'orientation est nécessaire afin de s'assurer que les politiques et pratiques restent à jour par rapport aux dernières technologies, aux tendances du marché, et aux nouvelles méthodes pour travailler efficacement avec différents usagers et dans différents contextes.
- Il existe un besoin urgent d'approfondir la connaissance et la compréhension des politiques efficaces fondées sur des données objectives, y compris les systèmes d'assurance qualité et les cadres de responsabilités. Les investissements faits dans les systèmes et services d'orientation tout au long de la vie doivent être plus transparents quant aux bénéfices apportés aux individus, aux communautés et aux sociétés.
- Les objectifs des systèmes et mécanismes d'assurance qualité sont d'améliorer l'efficacité de la prestation et la responsabilité financière des établissements, et d'instaurer la transparence vis-à-vis de l'utilisateur. Ce dernier point est souvent omis par les décideurs politiques et les prestataires de services.
- Dans de nombreux pays, les cadres pour l'assurance qualité ont évolué afin de permettre le recueil, l'analyse et la présentation des données, sur lesquelles se fondent les politiques et pratiques d'orientation tout au long de la vie. Cependant, les données concernant les coûts et les bénéfices sont toujours en nombre insuffisant pour les répartir et les analyser selon les groupes cibles ou selon les types d'interventions spécifiques. L'exploitation des expériences des décideurs politiques de l'UE et d'autres secteurs associés est essentielle pour le développement de données plus fiables.
- À l'exception de quelques SPE, peu ou prou de prestataires utilisent la modélisation statistique des données pour analyser les économies immédiates, à moyen terme et à long terme pour le trésor public, réalisées sous forme de retours sur investissement.
- Avec des budgets de plus en plus restreints, les gouvernements vont subir une pression de plus en plus lourde quant à la justification des dépenses liées aux services d'orientation tout au long de la vie et non à d'autres postes jugés plus importants à l'heure actuelle. Jusqu'à présent, la plupart des pays s'est concentrée sur la qualité et l'amélioration de la prestation des

services, plaçant les compétences des praticiens ainsi que l'impact de leur travail au cœur des discussions actuelles. Les données provenant du cadre pour l'assurance qualité et le recueil de données probantes offrent des exemples concrets de pays tenant compte de ceci dans leurs activités de développement des politiques.

- Les responsables des services d'orientation tout au long de la vie devraient être tenus informés et être encouragés à démontrer les retours sur investissement économiques et sociaux. Ainsi la variété et la qualité des services pourront être préservées et améliorées.



## Développement de la politique de l'UE

Le défi de la décennie 2010-2020 est de montrer que l'Europe est capable de créer une croissance "intelligente, durable et inclusive", dans le cadre de la stratégie Europe 2020. À cette fin, cinq objectifs ont été définis, dont trois se rapportent aux domaines de l'éducation, la formation, l'emploi et l'inclusion :

- le taux d'emploi des 20-64 ans doit atteindre les 75 %, avec une plus grande participation des jeunes, des seniors et des ouvriers peu qualifiés, ainsi qu'une meilleure intégration des immigrés légaux ;
- le décrochage scolaire doit être réduit à moins de 10 %, et au moins 40 % des jeunes doivent être diplômés de l'enseignement supérieur ;
- le nombre d'individus menacés par la pauvreté doit être réduit de 20 millions d'ici 2020.

Afin d'atteindre les objectifs de la stratégie Europe 2020, de nombreuses actions doivent être entreprises, au travers de sept initiatives phares. Quatre d'entre elles incluent l'éducation et la formation en tant que facteurs essentiels pour cette stratégie. :

- *Jeunesse en mouvement* est conçue pour "élever le niveau général de qualité de toutes les formations dans l'UE ». Dans le but d'améliorer la situation professionnelle des jeunes, cette initiative incite à la coopération entre les universités, la recherche et les entreprises, ainsi qu'à la modernisation des programmes dans l'enseignement supérieur pour inclure des comparaisons entre les résultats des universités et de l'enseignement au niveau mondial. Cette initiative exhorte la Commission et les États membres à promouvoir la reconnaissance des acquis de l'apprentissage non-formel et informel.
- *Innovation Union* est engagée pour l'excellence dans l'enseignement et le développement des compétences afin d'assurer la future croissance grâce à l'innovation dans les produits, les services et les modèles d'entreprise, dans une Europe confrontée au vieillissement de sa population. Elle exhorte les États-membres à assurer un nombre suffisant de diplômés en sciences, en mathématiques et en ingénierie.

- La *Plateforme européenne contre la pauvreté et l'exclusion sociale* insiste sur le besoin de réduire le décrochage scolaire.
- Le *Programme pour de nouvelles compétences et de nouveaux emplois* affirme que les individus devraient acquérir les compétences nécessaires pour continuer leur formation, et que le marché du travail devrait donner à la main d'œuvre actuelle et future les moyens de s'adapter aux nouvelles conditions économiques par le biais de la formation continue et de l'enseignement général, professionnel et supérieur. L'impulsion du cadre stratégique pour la coopération dans l'enseignement et la formation (EF 2020) devrait permettre de réaliser cet objectif.

La stratégie Éducation et formation 2020, adoptée en mai 2009, est la ligne directrice de l'Europe en matière d'enseignement et de formation jusqu'à 2020. L'une de ses quatre priorités est la qualité et l'efficacité de l'enseignement, qui sera mesurée grâce à des études comparatives devant être conduites d'ici 2020. Les résultats attendus sont :

- la scolarisation d'au moins 95 % des enfants âgés de quatre ans jusqu'à l'âge permettant d'entrer dans l'enseignement primaire obligatoire ;
- faire passer le nombre de jeunes ayant des difficultés en lecture, mathématiques et sciences à l'âge de 15 ans sous la barre de 15 % ;
- augmenter le nombre de diplômés en mathématiques, sciences et technologies d'au moins 15 % par rapport au niveau de 2000 ;
- atteindre les 20 % de diplômés ayant entrepris une mobilité au cours de leur cursus universitaire d'ici 2020 ;
- augmenter la participation des adultes à la formation tout au long de la vie d'au moins 15 % d'ici 2020 (contre 12,5 % en 2010)

Le Communiqué du *processus de Bologne 2020 - L'espace européen de l'enseignement supérieur dans la nou-*

*velle décennie*, adopté lors de la conférence de Leuven/Louvain-la-Neuve des 28-29 avril 2009 souligne que « la formation centrée sur l'apprenant nécessite l'autonomie des individus ainsi qu'un soutien efficace et des structures d'orientation dans l'enseignement supérieur. »

Le communiqué de Bruges (communiqué des ministres européens de l'enseignement et de la formation professionnels, des partenaires sociaux européens et de la Commission européenne, réunis à Bruges le 7 décembre 2010) sur la *coopération européenne renforcée en matière d'enseignement et de formation professionnels pour la période 2011-2020* demande :

- La « coopération rapprochée » entre les services publics d'emploi et les systèmes d'orientation dans l'éducation et la formation, engendrant des services d'orientation et de conseils plus intégrés.
- Le développement de la compétence à s'orienter et une approche « par échantillon », donnant aux jeunes la possibilité de se familiariser avec différentes possibilités de carrière.
- Des services d'orientation accessibles et ciblés, offrant un soutien supplémentaire lors des transitions importantes, en particulier pour les apprenants à risque d'échec.

Dans la stratégie pour l'emploi, quatre lignes directrices (LD) intégrées pour la mise en œuvre de la stratégie Europe 2020 (LD 7, 8, 9, 10) imposent aux États membres :

- d'appliquer les politiques de flexicurité (qui associe la flexibilité et la sécurité dans une approche intégrée) et de « renforcer les Services publics d'emploi avec des services personnalisés et des mesures préventives et actives à un stage précoce de la part du marché de l'emploi. » Ces services et mesures devraient être accessibles à tous, y compris les jeunes, les individus menacés par le chômage, et ceux les plus éloignés du marché du travail,

- d' « améliorer l'accès à la formation, de renforcer l'enseignement et l'orientation avec des informations systématiques sur les nouvelles offres et possibilités d'emplois »,
- de déployer leurs efforts dans l'encouragement à la participation totale de la société et de l'économie et dans l' « élargissement des possibilités d'emplois ».

Ces documents constituent un cadre d'action. On peut en dégager les priorités suivantes :

- réduire le décrochage scolaire,
- accroître la mobilité pendant la formation,
- rendre la formation professionnelle plus attrayante,
- moderniser l'enseignement supérieur,
- promouvoir la formation continue et la validation des acquis de la formation non formelle et informelle,
- lutter contre le chômage des jeunes,
- mettre en œuvre les politiques de flexicurité,
- lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.



## Évaluation

### Stratégie d'évaluation

Le plan d'évaluation élaboré par ELGPN pour la période 2011-2012 a adopté une approche centrée sur les organisations locales, visant à encourager la participation active au processus d'évaluation de la part de toutes les organisations et acteurs concernés. Les méthodes quantitative et qualitative ont toutes deux été employées.

L'évaluation sommative a été conduite sous forme de questionnaire en ligne en mai 2012. Ce questionnaire a été envoyé à tous les membres d'ELGPN, aux pays observateurs et aux organisations partenaires. Les pays membres ont été 28 à répondre sur un total de 29, et deux autres réponses ont été obtenues de l'un des deux pays observateurs et d'une organisation partenaire. Le taux de réponse élevé chez les pays membres (96,5 %) peut être interprété comme un signe de l'engagement des pays membres au réseau et à son développement.

### Gestion du réseau

L'unité de coordination d'ELGPN, base à l'université de Jyväskylä en Finlande, a été responsable de la gestion quotidienne du réseau. Selon le questionnaire d'évaluation sommative, les membres sont généralement satisfaits de la direction et de l'administration du réseau. Ils sont également très satisfaits de la façon dont le coordinateur a répondu aux problèmes et aux difficultés. Cependant, une amélioration de la gestion des procédures et des délais, ainsi que des dispositions de gestion financière, a été suggérée.

L'un des principaux objectifs d'ELGPN est de faciliter la formation par les pairs et le partage des bonnes pratiques entre les pays membres. Ceux-ci ont généralement été satisfaits de leurs possibilités de participation dans le programme de travail : 90 % des interrogés ont dit approuver entièrement ou approuver une affirmation allant dans ce sens. Ils ont également apprécié les contributions apportées par les consultants d'ELGPN, par leurs homologues d'autres pays et par les organisations partenaires. Les réunions plénières ont été perçues comme des pla-

teformes importantes de communication entre les membres et de réflexion sur les résultats du réseau et son orientation future. Un travail considérable a aussi été réalisé au sein des activités thématiques et au niveau des pays. Cependant, il a été observé que le réseau gagnerait à développer ses méthodes de travail de façon continue. La charge de travail que représente le recueil des données, par exemple, a été jugée trop lourde au regard des ressources disponibles.

### Résultats de l'apprentissage grâce aux activités thématiques

Dans l'ensemble, les membres des quatre programmes de travail (PT) ont indiqué qu'ils étaient satisfaits du travail effectué dans ces groupes thématiques. La grande majorité des équipes ont approuvé la haute qualité des résultats obtenus par leurs PT respectifs. Tous sauf un pays ont admis que les résultats avaient répondu à leurs attentes, au moins partiellement. Les membres ont déclaré que les activités thématiques et les visites de terrain leur avaient donné la possibilité d'élargir leurs connaissances sur les systèmes d'orientation tout au long de la vie et les différentes façons d'organiser les services. Ils ont également développé leur conscience des défis et des facteurs qui influencent le développement de la politique d'orientation tout au long de la vie et la réussite de la mise en œuvre des initiatives nationales. Enfin, ils ont trouvé que l'interaction entre les groupes thématiques leur avait donné l'occasion de réévaluer leurs systèmes nationaux d'orientation tout au long de la vie, et d'examiner quelles méthodes étaient concluantes, et pourquoi elles l'étaient dans des contextes particuliers. Les visites de terrain leur ont permis d'engager une réflexion sur les progrès relatifs de leur propre pays quant au développement du système national, et sur le niveau d'engagement des acteurs nationaux au cours de ce processus. Pendant certaines visites de terrain, le rapprochement entre des contributions théoriques et des exemples concrets de structures d'orientation ont permis

d'améliorer ces dernières. Les contributions apportées par les consultants externes sous contrat ont aidé au développement d'une synthèse cohérente des thèmes et à l'examen de l'interface avec les secteurs stratégiques. Pour les pays visités, l'organisation de la visite et la présentation de leur système national d'orientation a été une expérience enrichissante.

Plus spécifiquement :

- Les membres du PT1 ont déclaré avoir appris de nouvelles choses sur la complexité du processus de développement de la compétence à s'orienter et avoir élargi leur conscience des défis que représente sa mise en œuvre au niveau national. Ils ont perçu l'intégration de la compétence à s'orienter dans le programme national, son rôle dans l'enseignement supérieur et la validation des acquis de l'expérience non-formelle et informelle comme des expériences d'apprentissage importantes.
- Les membres du PT2 ont trouvé que l'utilisation des technologies de l'information et de la communication pour améliorer l'accessibilité était une expérience d'apprentissage particulièrement enrichissante. Les visites de terrain ont aussi donné aux membres l'occasion de partager leurs expériences sur les différentes possibilités d'intégration de l'orientation dans les processus de validation des acquis de l'expérience.
- Les membres du PT3 ont mis en place une activité de jumelage sur les mécanismes de coopération et de coordination, entre l'Allemagne et la Grèce. Cette activité était un exemple de partage d'expériences entre deux pays à des stades différents du développement de leurs instances nationales de concertation sur l'orientation tout au long de la vie. Les pays en train de développer leurs systèmes de coopération et de coordination ont affirmé qu'ils avaient pu comparer les différentes pratiques des pays membres d'ELGPN et ainsi réfléchir aux proces-

sus qui sous-tendent ces mécanismes. Ceux qui possédaient déjà une instance de concertation nationale, ou ceux voulant développer d'autres types de structures, ont trouvé que la méthode de travail du PT3 a été quelque peu répétitive.

- Dans le PT4, l'apprentissage mutuel a surtout concerné les différences entre les pays en, ce qui concerne leur vision de l'assurance qualité et de la politique fondée sur des données concrètes. Les participants ont affirmé avoir rencontré des difficultés dans l'élaboration d'une liste d'indices de qualité qui pourrait s'appliquer à tous les pays membres. Néanmoins, la recherche d'indices communs, ainsi que la comparaison des différentes enquêtes nationales et la conception d'un programme pilote pour l'évaluation des résultats d'apprentissages issus des services d'orientation, ont été perçues comme un stimulus important pour l'approfondissement de la connaissance des aspects qualitatifs des systèmes d'orientation nationaux. Les participants ont eu l'occasion de discuter des indices de qualité actuellement appliqués, ou pouvant être appliqués au niveau national pour soutenir de nouveaux investissements dans les services d'orientation. Ils ont mis en avant la relation entre les défis posés par l'assurance qualité et le contexte particulier du système national d'orientation tout au long de la vie.

### **Pertinence des résultats du travail d'ELGPN en 2012**

Dans l'ensemble, il semble que les pays membres d'ELGPN soient satisfaits du travail accompli par le réseau et les résultats généraux obtenus. Tous les interrogés ont répondu que les résultats d'ELGPN correspondaient plus au moins à leurs attentes, 87 % étaient tout à fait d'accord ou d'accord pour dire que les résultats obtenus au sein de programme de travail étaient de haute qualité, 77 % étaient tout à fait d'accord ou d'accord pour dire que les résultats étaient

pertinents dans leur contexte national, et tous ont été d'accord sur le fait qu'ils pouvaient utiliser les résultats à leur niveau national d'une façon ou d'une autre.

Les membres d'ELGPN ont estimé que les notes d'information et de réflexion préparées par les consultants externes étaient très pertinentes et utiles pour la préparation des visites de terrain et pour soutenir la mise en œuvre et le développement du programme de travail. Les notes de réflexion ont ouvert de nouvelles perspectives pour les thèmes et ont complété les discussions lors des réunions. Les analyses ciblées et les rapports globaux sur les thèmes qui ont fait l'objet des discussions ont été jugés de haute qualité.

De nombreux membres ont trouvé que les notes d'information d'ELGPN leur avaient permis de suivre les évolutions liées à l'orientation dans les domaines de politique sectoriels. Ils ont également jugé que ces notes étaient importantes pour rappeler les activités thématiques à leurs réussites et objectifs communs. Les notes ont donné à tous les membres ainsi qu'aux acteurs nationaux la possibilité d'élargir rapidement leurs connaissances des évolutions politiques liées à l'orientation. Certains pays membres ont traduit ces notes dans leur langue nationale. Cependant, certains pays ayant une unité de coordination nationale pour les affaires de l'UE n'ont pas trouvé les notes d'information vraiment pertinentes.

La principale production du programme de travail, le kit de ressources, synthétise les problèmes divers identifiés lors de la mise en œuvre du programme de travail et les intègre dans un ensemble cohérent. Le kit de ressources reprend les thèmes principaux du programme de travail et expose des étapes utiles pour le développement d'un système national d'orientation tout au long de la vie. Les membres le considèrent comme une mise à jour pertinente des outils de référence communs pour l'orientation tout au long de la vie définis par l'UE en 2004, qui intègre les nouvelles priorités de la stratégie Europe 2020. Le kit illustre les différences contextuelles entre les pays, qui étaient implicitement intégrées dans les outils. Toutefois, certains membres ont déclaré que le kit de

ressources était de nature trop générale et n'offrait que des solutions pratiques limitées pour répondre aux problèmes qui se posent quotidiennement aux décideurs. D'autres ont considéré le kit comme un produit non fini, représentant une étape importante vers la réalisation d'un outil plus élaboré à l'intention des décideurs et autres acteurs pour revoir l'offre existante de services d'orientation tout au long de la vie dans les pays et régions.

Il faut noter que la forte participation collective à l'élaboration du kit de ressources a nécessité quelques compromis au niveau de la qualité technique et de la cohérence de l'ensemble. Le réseau est en effet constitué de représentants nationaux aux rôles et professions variés, ce qui lui donne une large ouverture au niveau professionnel et politique, bien que ce potentiel ne soit pas toujours mis à profit. Par exemple, la sélection des études de cas a été fondée sur les propositions des groupes de travail plutôt que sur des critères de qualité objectifs et approuvés. Dans l'ensemble, le kit de ressources est un produit concret pouvant être utilisé aux niveaux national et régional dans chaque État membre, mais il nécessitera peut-être quelques améliorations suite aux essais sur le terrain lors du programme 2013-2014.

Au cours de la préparation du kit de ressources, les programmes de travail ont développé d'autres outils complémentaires pour faciliter sa mise en œuvre. Le PT1 a recueilli des données d'autres pays membres afin de dessiner des lignes directrices pour le développement de la compétence à s'orienter, ainsi qu'une description des facteurs de réussite pendant la mise en œuvre des politiques d'orientation tout au long de la vie : ces produits sont destinés à être utilisés au cours de la mise en œuvre et du développement des programmes d'orientation dans le système éducatif et les services publics de l'emploi. Le PT4 a établi une proposition détaillée pour le cadre pour l'assurance qualité et le recueil de données probantes, ainsi qu'un inventaire des impacts des services d'orientation afin d'évaluer cet impact au niveau institutionnel. Ces outils peuvent servir de base pour le développement d'études com-

paratives nationales sur l'orientation tout au long de la vie.

Les pays membres ont fait part des nombreuses façons dont ils comptent utiliser le kit de ressources. Certains vont traduire le kit de ressource dans leur langue nationale. Dans plusieurs pays, cet outil servira aux instances de concertation nationales et aux groupes de travail constitués de décideurs et d'experts. Les différentes sections du kit permettent aux pays de choisir les domaines qui les intéressent sans nécessairement s'attaquer au système national dans son ensemble. D'autres membres ont affirmé que le kit de ressources serait utilisé pour réviser les stratégies nationales d'orientation tout au long de la vie, pour l'élaboration des réformes nationales de l'éducation, la définition des priorités des projets nationaux du FSE, et le développement des programmes de formation pour les praticiens de l'orientation.

### Impact au niveau national

Au cours de ses deux premières phases, ELGPN a facilité l'échange de bonnes pratiques et l'apprentissage mutuel entre les pays européens. L'un des objectifs du programme de travail 2011-2012 était le renforcement de son impact au niveau national.

Les pays participants ont nommé leurs représentants pour le réseau. Chaque délégation nationale était supposée se composer de représentants gouvernementaux mais aussi non-gouvernementaux. Le renforcement de la représentation nationale était également l'un des objectifs de 2011-2012. Comme lors des phases précédentes, les pays membres ont adopté des stratégies différentes pour impliquer les ministères concernés. Sur les 29 délégations nationales, 26 comportaient un représentant du ministère de l'éducation, et 15 comportaient au moins un représentant du ministère de l'emploi/du travail. Le nombre de représentants d'ONG (30 délégués venant de 15 pays différents) a augmenté depuis 2010 (17 délégués venant de 12 pays différents) (voir annexe 1). Les membres d'ELGPN avaient conscience que

dans certains cas les équipes nationales impliquées dans le réseau n'avaient pas l'autorité nécessaire pour influencer les systèmes politiques nationaux. Certains membres ont déclaré que l'adhésion de leur pays au réseau avait influencé leur niveau de connaissances, changé les attitudes et engendré de nouvelles possibilités, plutôt que de donner directement une forme à leur développement politique. Dans certains cas, à cause de la charge de travail nationale, aux changements de personnel ou aux coupes budgétaires nationales, les représentants nationaux pour le réseau avaient des ressources limitées pour contribuer aux activités thématiques et pour diffuser les résultats au niveau national.

La plupart des membres ont affirmé qu'ils avaient plus agi sur le développement et la pratique des politiques nationales lors du programme de travail 2011-2012 que lors des précédentes phases (2007-2010). Les représentants d'ELGPN ont contribué à de nombreux séminaires sur les politiques nationales (AT, BG, DE, DK, EE, ES, FI, FR, GR, HR, IE, IS, IT, LT, NL, NO, PL, SE, PL, PT, SI) et à des événements nationaux, ainsi qu'aux assemblées plénières du réseau et aux visites de terrain (HU, MT). Ces événements ont permis aux décideurs d'être au courant des développements internationaux, et aux pays organisateurs de mettre en avant leurs politiques nationales. Les délégations nationales ont organisé des réunions entre les groupes de travail pour soutenir les contributions nationales au kit de ressource. De plus, les documents du réseau ont été traduits dans les langues nationales afin que les acteurs nationaux soient informés des progrès effectués grâce aux activités thématiques.

ELGPN a eu une influence sur la communication et la coopération entre les différents ministères ainsi que d'autres organisations dans ses pays membres. Par exemple, certains ont soulevé des problèmes et enjeux importants, et d'autres ont proposé que les décideurs politiques examinent des étapes spécifiques, tel que le rôle du gouvernement dans la définition des caractéristiques et des qualifications des praticiens de l'orientation (EL). En Pologne, la

participation des délégations nationales aux activités d'ELGPN a permis la prise de mesures rendant la coopération au niveau central plus efficace. Au Royaume-Uni, la réflexion sur les problèmes d'ELGPN s'est faite dans les réunions des instances de concertation sur l'orientation déjà existantes. Dans certains pays, les activités de 2011-2012 ont renforcé la coopération entre les ministères (CZ), et ont amplifié la communication avec la communauté académique (PT). La coopération entre ministères est devenue fonctionnelle dans les instances de concertation nationales, dans le développement de cadres nationaux (SI) ou dans les projets organisés conjointement (DE). ELGPN a aussi renforcé le rôle des centres Euroguidance dans la mise en œuvre des activités nationales (IT). Cependant, dans certains pays ou la composition des délégations nationales a changé, la communication avec les acteurs clés a dû être réengagée depuis le début.

Les membres ont fourni plusieurs exemples concrets dans lesquels le réseau avait agi comme un catalyseur pour le développement de politiques nationales ou dans lesquels les produits d'ELGPN avaient été utilisés dans un contexte national. Les résultats du PT1 ont été utilisés comme un ensemble concret de lignes directrices pour les interventions de conseil dans le développement d'un cadre national de la compétence à s'orienter (PT) ou ont soutenu le développement de programmes d'acquisition de la compétence à s'orienter dans le cadre de l'élaboration des programmes d'enseignement nationaux (LU). Les pays ont introduit des programmes d'acquisition de la compétence à s'orienter en tant que nouvelle matière d'enseignement (ES, HU) ou ont intégré le développement de la compétence à s'orienter à leurs stratégies nationales d'orientation tout au long de la vie (FI), à leurs normes de qualité d'orientation tout au long de la vie (HR) ou à la préparation de la législation nationale relative à l'éducation (LV). Les produits du PT1 ont été utilisés pour développer les compétences des professionnels et des enseignants en charge de la promotion de la compétence à s'orienter (HR).

L'apprentissage mutuel durant les activités thématiques d'ELGPN a inspiré des politiques visant à étendre l'accès aux services d'orientation, en particulier à travers le développement de services d'orientation nationaux en ligne (DE, DK, FR, HR, HU, IS, LV, PL, PT), de services nationaux dans l'environnement scolaire (PL, SI) ou de centres d'orientation permanents (NL).

L'impact d'ELGPN sur le développement de mécanismes de coopération et de coordination nationaux a été particulièrement important au cours des phases précédentes d'ELGPN. Fin 2010, la plupart des pays membres avaient mis en place ou étaient en train de mettre en place des instances nationales de concertation ou d'autres mécanismes de coordination. Durant le programme de travail 2011-12, une instance de concertation nationale ou un groupe de travail interministériel a été mis en place en Croatie, à Chypre, en Finlande, en Irlande et en Suède. En Norvège, le travail d'ELGPN a directement servi à la création d'une nouvelle Unité Nationale pour l'orientation tout au long de la vie qui se concentre sur la coordination de l'orientation dans plusieurs secteurs, sur l'élargissement de l'accès aux services et sur le développement de la base d'informations objectives et l'amélioration de la qualité des services. En République Tchèque, l'influence d'ELGPN a été particulièrement visible en ce qui concerne l'amélioration de la coopération au niveau régional.

La participation au PT4 a particulièrement stimulé le développement de systèmes d'assurance qualité relatifs à l'orientation tout au long de la vie dans de nombreux pays membres. Le développement de normes nationales a été un processus mené en parallèle avec ELGPN en Allemagne et en Lituanie. La Croatie et le Danemark ont élargi les critères de qualité dans les différents secteurs. La Hongrie, l'Irlande, la Norvège et le Portugal possèdent des initiatives nationales afin d'améliorer les mécanismes de retour d'informations actuels et de créer une base d'informations objectives plus cohérente pour le développement de politiques d'orientation tout au long de la vie. De manière générale, les produits du PT4 ont

été accueillis par les membres comme des outils essentiels au soutien du développement national et comme une base solide pour les futurs programmes d'ELGPN. Le cadre pour l'assurance qualité peut être utile pour évaluer les systèmes nationaux d'orientation et identifier les problèmes à résoudre ainsi que les lacunes à combler. Pour atteindre ces objectifs, les outils doivent être traduits dans les langues nationales et les acteurs concernés doivent être encouragés à les utiliser.

### **ELGPN : un réseau dirigé par les États membres**

Au cours des deux premières phases, la valeur ajoutée du réseau était liée au fait que les États membres étaient confrontés à des défis et problèmes similaires. La création d'ELGPN a été une initiative provenant des États membres de l'UE et mise en œuvre grâce à la « méthode ouverte de coordination ». Celle-ci a été un mécanisme destiné à promouvoir une coopération structurée entre ses pays membres et les projets collaboratifs internationaux parallèles ayant des intérêts communs.

L'un des objectifs du programme de travail 2011-12 était de renforcer l'influence politique du réseau concernant les processus de politique européenne. En 2011-12, ELGPN a été invité à contribuer à la mise en œuvre des initiatives phares contenues dans Europe 2020 dans les réseaux concernés et à participer à des groupes de travail thématiques dirigés par la CE. Cependant, en dépit de son rôle reconnu dans le programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie 2007-13, ELGPN ne dispose d'aucun moyen d'expression lui permettant d'intervenir directement dans le développement des politiques. Le réseau a souvent été consulté de manière informelle sur les documents politiques majeurs par le biais de contacts de la part des membres avec des organismes possédant une autorité nationale dans les processus politiques majeurs (par ex. comités d'éducation ou comités de l'emploi). L'autorité dont ELGPN dispose

actuellement est floue et les membres du réseau ont des attentes différentes et ce qui concerne le rôle d'ELGPN à cet égard.

Le programme de travail 2011-12 d'ELGPN est approuvé par la réunion plénière avant d'être présenté à la Commission européenne et doit couvrir les activités pendant la période contractuelle de deux ans. Dans la pratique, des besoins sont apparus chez les membres du réseau durant la mise en œuvre du programme de travail et ils ont nécessité des réactions immédiates aux évolutions politiques européennes liées à l'orientation. Ces efforts visant à élaborer conjointement des orientations de politique partout en Europe ont généré quelques tensions potentielles entre les membres du réseau. L'une des difficultés est liée aux différentes manières dont plusieurs langages conceptualisent l'orientation tout au long de la vie ainsi que les termes qui y sont associés. Les définitions nationales des différentes activités reflètent les différentes cultures et les différents contextes institutionnels, modes d'application et profils de compétence des praticiens de l'orientation. Les pays participants étant à des étapes de développement de la politique différentes et ayant des problèmes particuliers à régler, il est parfois difficile de se mettre d'accord sur des propositions qui répondent aux besoins de l'ensemble des membres d'ELGPN. Parfois, les tensions entre les ministères ou le niveau de décentralisation constituent des obstacles à la mise en œuvre efficace de politiques nationales cohérentes d'orientation tout au long et de la vie. En plus du niveau européen en matière de développement de politiques d'orientation, le développement de groupes transfrontaliers aux intérêts similaires commence à intéresser certains pays.

La participation des pays membres d'ELGPN aux activités du réseau varie d'un pays à l'autre. Les contributions de chaque pays membre aux activités de 2011-12 sont présentées à l'Annexe 2. Les niveaux d'acceptation d'ELGPN au niveau national et les niveaux d'implication dans les activités d'ELGPN sont liés à la composition de la délégation nationale

et à la charge de travail des représentants nationaux, de même qu'à la phase actuelle des développements nationaux. Lorsque la composition de l'équipe nationale change, cela peut limiter les occasions de contribuer de manière efficace aux activités du réseau, en particulier lorsqu'aucun briefing n'a lieu dans le cadre d'un transfert bien géré.

Certains pays affirment qu'étant donné que leur développement de systèmes nationaux d'orientation en est à un stade relativement précoce, ils ont l'impression d'avoir davantage appris d'ELGPN plutôt que d'avoir pu y apporter leur contribution. Cependant, certaines des questions qu'ils ont soulevées ont aidé à alimenter les discussions d'ELGPN de manière fructueuse. Ces pays ont tendance à vouloir qu'ELGPN ait un rôle politique plus important que les pays qui développent des politiques d'orientation depuis plus longtemps. Ceux-ci souhaiteraient qu'ELGPN soutienne d'avantage leurs initiatives nationales. Pour les autres pays, ce genre de rôle actif, qui consisterait par ex. à définir des niveaux minimaux pour les normes de qualité, pourrait être considéré comme portant atteinte à leur autonomie en ce qui concerne le développement de politiques d'orientation tout au long de la vie à l'échelle nationale.

## Conclusions

Le principal atout d'ELGPN continue d'être la forte appropriation de ses activités qui est exprimée par les délégations nationales. Il a construit son infrastructure et a identifié des objectifs pour le développement de politiques d'orientation tout au long et de la vie. La troisième phase de sa vie (2011-12) a été consacrée au développement d'outils concrets destinés à aider les États membres de l'UE et les autres pays participants à promouvoir des politiques relatives à l'orientation tout au long de la vie mieux informées et plus efficaces. Au vu des réponses que les membres ont donné lors de l'évaluation, ces objectifs ont été largement atteints.



## Une vision pour l'avenir

L'orientation tout au long de la vie est « transversale » par nature, dans le sens où elle est présente dans des secteurs différents, ceci à deux principaux égards. Les prestations d'orientation tout au long de la vie sont réparties dans l'enseignement, le marché du travail, les services sanitaires et sociaux et relèvent de différents ministères et d'autres juridictions (écoles, enseignement supérieur, services publics de l'emploi, partenaires sociaux, secteur associatif et secteur privé). De plus, l'un des principaux rôles de ces services est d'aider les individus à s'orienter de manière efficace dans les différents secteurs au cours de leur développement personnel et professionnel. Les politiques efficaces pour l'orientation tout au long de la vie doivent par conséquent faire intervenir plusieurs autorités et acteurs différents.

En tant que réseau dirigé par ses pays membres, ELGPN représente une évolution majeure dans le soutien du développement de politiques nationales d'orientation tout au long de la vie en Europe et une forme novatrice de la « méthode ouverte de coordination » au sein de l'Union européenne (UE), qui pourrait également être applicable dans d'autres

domaines. Du point de vue de la politique européenne, la création d'ELGPN a aidé les décideurs politiques à surmonter les difficultés auxquelles ils sont confrontés lorsqu'il s'agit d'améliorer les réformes nationales grâce à la mise en œuvre de la stratégie Europe 2020, de même que les outils qui soutiennent cette stratégie (parmi lesquels le cadre européen des certifications (CEC) et le système européen de transfert de crédits pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET) entre autres). La valeur ajoutée d'ELGPN n'est pas visible directement par les citoyens, mais ils en bénéficient par l'impact de celle-ci sur la manière dont sont développés les systèmes nationaux d'orientation tout au long de la vie.

Lors de l'élaboration du plan de travail 2013-14 d'ELGPN, la structure de travail du réseau devrait être modifiée en fonction des nouveaux besoins de la stratégie principale que constitue Europe 2020 et de ses sept initiatives phares. En tant que réseau, ELGPN doit favoriser la mise en œuvre de la stratégie Europe 2020 au sein de l'UE ainsi que dans les États membres. Parmi les cinq « indicateurs clés » d'Europe

2020, trois d'entre eux (1, 4, 5) sont potentiellement directement liés à la poursuite du développement de systèmes et de politiques européens d'orientation tout au long de la vie et ne peuvent être atteints que si l'orientation tout au long de la vie est considérée en tant qu'élément transversal entre les secteurs publics actuels de l'administration européenne ainsi qu'entre les structures gouvernementales des États membres. L'orientation tout au long de la vie nécessite des actions dans de nombreux domaines et devrait être intégrée aux principaux programmes de financement de l'UE et prise en considération dans tous les dialogues politiques pertinents.

Les six premières années d'ELGPN (2007-12) ont permis la création d'une collaboration active entre les institutions publiques et les organismes non gouvernementaux concernés au sein de ses pays membres et autres réseaux concernés ainsi qu'avec les unités concernées de la DG EAC et la DG EMPL. Le programme de travail 2011-12 d'ELGPN a développé un kit de ressources qui peut être utilisé dans les pays membres du réseau afin de soutenir le développement et la mise en œuvre de systèmes et de politiques européens d'orientation tout au long de la vie et les objectifs économiques, politiques et sociaux qui y sont liés. Au vu des précédentes expériences menées par ELGPN, les travaux futurs se concentreront sur trois activités principales :

- la diffusion et l'application du kit de ressources dans chaque pays membre avec le soutien des groupes des autres pays (groupes d'application) ;
- le travail de groupes de travail thématiques (GTT) axés sur les résultats ;
- l'examen et la poursuite du développement du kit de ressources, si possible afin de contribuer au développement d'un cadre européen pour le développement des politiques et des systèmes d'orientation tout au long de la vie.

Au vu des résultats obtenus par ELGPN et des principaux domaines d'action de la stratégie et des initia-

tives phares d'Europe 2020, nous proposons que les GTT axés sur les résultats accomplissent les travaux possibles suivants :

- Rédiger une série de notes d'informations politiques analytiques concernant les développements politiques relatifs à l'enseignement et à la formation ainsi qu'à l'emploi du point de vue de l'orientation tout au long de la vie (poursuite des travaux semblables réalisés dans le cadre du programme de travail 2011-12).
- Rédiger un manuel à l'attention des décideurs politiques qui rassemblerait les principales preuves existantes de l'impact des services de développement de carrière et fournir un guide des éléments pouvant définir les cadres de responsabilité (illustré au moyen d'exemples), ceci en collaboration avec l'ICCDPP et les autres réseaux de recherche concernés en dehors de l'Europe (voir ci-dessous).
- Étudier la possibilité de développer un cadre européen pour le développement de politiques et systèmes d'orientation tout au long de la vie comportant des indicateurs éventuels, asseoir le dispositif technique nécessaire à un tel cadre et établir un processus ELGPN approprié utilisant le modèle de la « méthode ouverte de coordination » (MOC).

D'autres GTT pourraient rédiger des documents sur des sujets particuliers. Exemples:

- l'inclusion sociale, la réduction de la pauvreté et le rôle des services d'orientation tout au long de la vie ;
- la solidarité active/le vieillissement actif et le rôle des politiques d'orientation tout au long de la vie ;
- les nouveaux outils européens pour la mobilité (par ex. le CEC, l'ECVET, l'ECTS, ESCO, Euro-pass) et le rôle que joue l'orientation tout au long de la vie dans le fait de lier les utilisateurs à ces outils ;

- le rôle de l'orientation tout au long de la vie dans les politiques relatives au décrochage scolaire (prévention, intervention, compensation) ;
- le financement (comment l'orientation tout au long de la vie est financée et par qui) ;
- le langage et les concepts (la conceptualisation des termes clés relatifs à l'orientation tout au long de la vie dans les différentes langues européennes, et la façon dont celle-ci reflète plusieurs manières d'appréhender le concept d'orientation tout au long de la vie et les politiques, structures et services nécessaires pour la mettre en œuvre ; document devant renvoyer à un thésaurus multilingue accompagné d'une nouvelle version révisée du glossaire ELGPN).

Afin de préserver la qualité des produits du réseau, chacun de ces groupes nécessitera une assistance technique de la part de consultants externes.

Le colloque international sur le développement de l'orientation et des politiques publiques (Budapest, 5-7 décembre 2011) a invité ELGPN à renforcer les liens entre les États membres de l'UE et les initiatives internationales parallèles en ce qui concerne le développement de politiques d'orientation tout au long de la vie. Comme l'a recommandé le colloque, le GTT sur la preuve de l'impact (voir ci-dessus) pourrait rédiger un manuel destiné aux décideurs politiques en collaboration avec l'ICCDPP et les autres réseaux de recherche concernés en dehors de l'Europe. ELGPN pourrait également encourager l'OCDE et/ou le Cedefop à réaliser à nouveau les examens par pays influents qui ont été réalisés en 2001-03 en tirant parti des autres sources de données qui sont aujourd'hui disponibles. Le travail préparatoire pour ces examens pourrait être réalisé en 2013, ce qui permettrait que soit réalisée une première série d'examens en 2014 avec la possibilité d'étendre ces examens à la plupart des pays membres dans le pro-

gramme de travail 2015-16 qui doit suivre. ELGPN devrait également travailler en collaboration étroite avec la Commission européenne afin d'étudier la possibilité d'une coopération avec l'OCDE en ce qui concerne les résultats du PISA et du PIACC.

Comme principes clés de sa future mission, le réseau devrait garantir l'accès à ses activités à tous les pays membres et préserver leur engagement fort et leur niveau élevé d'appropriation de ces activités. On constate un consensus fort pour favoriser la nature transversale de l'orientation tout au long de la vie, tout en renforçant son impact dans les principaux secteurs d'intervention connexes. ELGPN devrait chercher à jouer un rôle plus important en participant aux processus de politique de l'UE.

La Commission européenne va poursuivre son programme de subvention en faveur du réseau du programme d'orientation tout au long de la vie pour la période 2013-14. Le défi pour ELGPN consiste à démontrer la valeur de la poursuite de ses activités par son impact sur les évolutions politiques. La Commission a fait part de son intention de mener une évaluation externe du réseau dans le courant de l'année 2013. Ces résultats permettront de faire le point sur l'avenir d'ELGPN, notamment sur sa structure et ses objectifs.

Dans la phase suivante du travail mené par ELGPN, il sera important d'identifier l'ensemble des outils, des mesures, des réseaux parallèles et des initiatives pertinents impliquant la DG EAC et la DG EMPL, afin que celles-ci puissent être associées à la politique d'orientation tout au long de la vie au niveau de l'UE et des États membres. Jusqu'à présent, l'orientation tout au long de la vie a tendu à être un concept abstrait, bien que celui-ci ait souvent été abordé par les politiques d'éducation, d'emploi et d'inclusion sociale. Le développement d'un cadre européen pour le développement des politiques et systèmes d'orientation tout au long de la vie pourrait permettre d'en faire un domaine politique à part entière.

## Annexe 1 : Composition des délégations nationales et des points de contact à ELGPN 2011-12

		Ministère de l'éducation ou agence nationale (EDU)	Ministère du travail ou de l'emploi (LAB)	Ministère des affaires sociales (SOC)	Forum national (Forum)	Euro-guidance (EG)	Autre (Other)
Autriche	AT	1	1				5
Croatie	HR	3	3				
Chypre	CY	3	2				
République Tchèque	CZ	1	1				1
Danemark	DK	3			2		
Estonie	EE	1		1			1
Finlande	FI	1	1				1
France	FR	5					
Allemagne	DE	2			1		
Grèce	EL						2
Hongrie	HU	1	2				1
Islande	IS	1					2
Irlande	IE						2
Italie	IT		1				2
Lettonie	LV	2	1	1			1
Lituanie	LT	1	2			1	
Luxembourg	LU	1	1				3
Malte	MT	2					
Norvège	NO	1	1				4
Pologne	PL	1	2				
Portugal	PT	3	2				
Roumanie	RO		1				1
Slovaquie	SK	1		1		1	
Slovénie	SI	1					3
Espagne	ES	4					
Suède	SE	2	1				
Pays-Bas	NL	1				3	
Turquie	TR	3					
Royaume-Uni	Royaume-Uni	3					1
Belgique (Obs,)	BE						1
Bulgarie (Obs,)	BG	1					
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>49</b>	<b>22</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>30</b>

## Annexe 2 : Contributions des pays membres d'ELGPN aux activités 2011-12 d'ELGPN<sup>1</sup>

		PT1 Compétence à s'orienter	PT2 Accès	PT3 Coopération et coordination	PT 4 Qualité	Groupe de travail	Groupe dirigeant d'ELGPN	Pays accueillant les réunions plénières
Autriche	AT	x	x	x, LC		x		
Croatie	HR	x		x				
Chypre	CY		x	x, FV		TGM	x	x
République Tchèque	CZ	x, LC	x			x		
Danemark	DK	x	FV	SM	x	TGM	x	x
Estonie	EE		x		x, FV			
Finlande	FI	x	x			x	x	
France	FR	x, FV	x, LC			x		
Allemagne	DE	x	x		x			
Grèce	EL			x	x	x		
Hongrie	HU				x, LC	x, TGM	x	x
Islande	IS		x, LC		x	x		
Irlande	IE	x			x, SM			
Italie	TI	x		x				
Lettonie	LV	x	x			x		
Lituanie	LT	x			x			
Luxembourg	LU	x			x, FV	x		
Malte	MT	x, SM						
Norvège	NON	x	x	x, FV	x			
Pologne	PL		x, SM	x			x	x
Portugal	PT	x, FV			x			
Roumanie	RO			x				
Slovaquie	SK	x	x					
Slovénie	SI	x			x			
Espagne	ES		x	x			x	
Suède	SE	x			x			
Pays-Bas	NL		x, FV		x			
Turquie	TR		x	x				
Royaume-Uni	Royaume- Uni	x	x		x			
Belgique (Obs,)	BE	x	x	x	x			
Bulgarie (Obs,)	BG	x	x	x				
Réseau SPE						x		
ETF				x		x		
CEDEFOP						x		
Euroguidance						x		
CES						x		
Fedora		x			x	x		
AIOSP					x	x		
ICCDPP						x		
<b>Total</b>		<b>22</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>4</b>

<sup>1</sup> LC= Lead country (pays dirigeant), FV= Field visit host (pays d'accueil visite de terrain), SM= Synthesis meeting host, (pays d'accueil réunion de synthèse)  
TGM= Task group meeting host (pays d'accueil réunion du groupe de travail)



**EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK (ELGPN)** aims to assist the European Union Member States (and the neighbouring countries eligible for the Lifelong Learning Programme) and the European Commission in developing European co-operation on lifelong guidance in both the education and the employment sectors. The purpose of the Network is to promote co-operation and systems development at member-country level in implementing the priorities identified in EU 2020 strategies and EU Resolutions on Lifelong Guidance (2004; 2008). The Network was established in 2007 by the member-states; the Commission supports its activities under the Lifelong Learning Programme.

**CE RAPPORT ABRÉGÉ** a pour objet de transmettre les résultats obtenus par le réseau européen pour l'orientation tout au long de la vie (ELGPN) pour la période 2011-12 aux décideurs et aux acteurs concernés au niveau européen et national. L'intégralité du rapport est également disponible.

ELGPN représente une avancée majeure en faveur du développement des politiques nationales d'orientation tout au long de la vie en Europe. ELGPN compte actuellement 29 pays membres (AT, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, SK, TR, UK), auxquels s'ajoutent 2 pays en qualité d'observateurs (BE, BG). Les pays participants désignent leurs représentants à ce réseau et sont encouragés à inclure des représentants à la fois gouvernementaux et non gouvernementaux. De par son statut de réseau dirigé par les États membres, il représente une forme innovante de la méthode ouverte de coordination au sein de l'Union européenne (UE).

Ce rapport décrit le travail entrepris par ELGPN au cours de la période 2011-12, y compris l'évaluation de son impact au niveau des pays membres. Les membres constatent que la participation à ce réseau a enrichi leur perception des réponses possibles face aux défis auxquels ils sont couramment confrontés et leur a donné des perspectives et des connaissances nouvelles relativement à leurs prestations nationales. Le principal atout de l'ELHPN concerne le niveau élevé d'appropriation de ses activités qui est exprimée par les délégations nationales. Ce rapport analyse également l'évolution des politiques dans ce domaine au niveau de l'UE, et présente les grandes lignes d'une vision d'avenir. Il indique en particulier les éléments constitutifs de la stratégie Europe 2020 qui concernent l'orientation tout au long de la vie, en mentionnant notamment les objectifs clés et les initiatives phares.