



Atelier-Projet

Dispositifs d'accompagnement de la transition

Ecole – Vie active



Projet «regio-III»

Rhône-Alpes Région



Generalitat de Catalunya



CONFÉRENCE INTERCANTONALE DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE DE LA SUISSE ROMANDE ET DU TESSIN



Retrouvez les informations et autres documents issus de l'atelier-projet
«Dispositifs d'accompagnement de la transition, Ecole – Vie active»
ainsi que le projet REGIO-LLL sur le site internet de la FREREF: www.freref.eu

Mention légale:

Financé avec le soutien de la Communauté européenne
Ces informations n'engagent que leurs auteurs. L'Agence Exécutive Culture, Education et Audiovisuel ou
la Commission européenne ne sont pas responsables de l'usage qui pourrait en être fait.



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

TABLE DES MATIÈRES

Présentation	3
<hr/>	
Interview du Vice-Maréchal de la Voievodie de Małopolska Leszek Zegzda	7
<hr/>	
Interview de Madame Anne-Catherine Lyon, ministre, cheffe du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture du canton de Vaud, membre de la Conférence intercantonale de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin (CIIP)	9
<hr/>	
Guide d'analyse des offres d'accompagnement des transitions	11
<hr/>	
Annexes	23
<hr/>	
Resolution du Conseil et des représentants des gouvernements des Etats membres, réunis au sein du Conseil du 21 novembre 2008	24
<hr/>	

Groupe de travail:

Malopolska

Tadeusz Wicky / → 09.2008
Marta Wickiera / 09.2008 →
Malgorzata Pamula
Barbara Orłowska
Agnieszka Hennel Brzozowska

Suisse romande:

Jean-Claude Gosteli (CIIP)
Matthys Behrens (IRD)
Christian Berger (CIIP)

Rhône-Alpes:

Marie-Claude Deschamps
(CFTC)
Paul Roche (CFTC)
Anna Gérard

Catalogne:

Miguel Inglès

Luxembourg:

Jos Noesen

Freref:

Joël Bonamy
Sébastien Thierry

Présentation

Le contexte

Les différents lexiques définissent transition comme le passage d'un état à un autre. Ceci implique d'un côté comme de l'autre qu'il y ait des structures qui se prêtent à ce passage tel un corps solide qui se transforme en état liquide. Appliqué à l'éducation et la formation, la transition se fait du système «éducation et formation» vers le système «vie active - emploi». Or, similairement aux règles de la physique et de la chimie, on peut constater que si les conditions préalables ne sont pas remplies, la transition se fera plus difficilement. C'est ce qui se passe dans le contexte actuel, c'est-à-dire un marché de l'emploi sujet aux fluctuations économiques et donc moins stable que lors des décennies précédentes. Cette situation demande plus que jamais au système d'éducation et de formation de préparer l'apprenant à la citoyenneté active ainsi qu'à la capacité d'insertion professionnelle et l'adaptabilité.

Ainsi le passage du concept du «learning input» (durée, lieu de formation, matières d'apprentissage etc.) vers le concept des acquis d'apprentissages - dans lequel l'apprenant sait, comprend et est capable de réaliser au terme d'un processus d'éducation et de formation - est une des premières conditions à remplir pour réaliser cet objectif. Le deuxième point lié fortement avec le premier, pour ne pas dire la condition sine qua non, est la définition des acquis d'apprentissage. Cette dernière devra se faire de concert avec toutes les parties prenantes et particulièrement les partenaires sociaux représentant les employeurs et employés, qui eux peuvent apporter une contribution importante quant aux besoins en compétences.

Outre le système éducatif, il convient de ne pas négliger les autres variables, comme p. ex la pro-

venance sociale ou le contexte géographique (régional ou local) ou encore l'image de soi.

Le projet «accompagner les transitions» veut justement dans ces situations constituer un outil de référence.

Pourquoi ce document ?

«Accompagner la transition vers la vie active», «accompagner la transition de l'école au travail», «accompagner l'insertion professionnelle»: toutes ces périphrases résument un questionnement qui est au cœur des politiques européennes depuis une dizaine d'années. Dans «La transition de l'école à la vie active ou le constat d'une problématique majeure¹» la question est résumée de la façon suivante: «De nombreux jeunes ne trouvent ni un emploi, ni une formation professionnelle qui les prépare de façon adéquate au passage à l'entrée sur le marché du travail (...) L'ampleur et la persistance du phénomène surprennent également, elles semblent bel et bien révéler de nouvelles stratégies de positionnement socio-professionnel des jeunes et de leur famille, on ne peut plus se contenter de traiter ce problème comme un dysfonctionnement passager ou conjoncturel de l'interface entre système éducatif et monde du travail.»

Il n'est donc pas étonnant que cette question de la transition soit à l'ordre du jour des politiques nationales de façon renforcée et qu'elle soit également présente dans les régions.

C'est pourquoi dans le cadre du projet REGIO-LLL de la FREREF, le sujet a été repris par certaines régions membres. De plus, les publics cibles sont très semblables ou comparables.

1 Behrens, Matthis (dir.). – La transition de l'école à la vie active ou le constat d'une problématique majeure Matthis Behrens et al. - Neuchâtel: Institut de recherche et de documentation pédagogique (IRD), 2007.

Le présent document reflète les conclusions résultant des analyses sur l'origine, le développement et l'efficacité des différents dispositifs d'accompagnement des transitions mis en place dans les régions participantes au projet.

Le guide issu de ces travaux doit permettre aussi bien aux politiques qu'aux praticiens d'analyser les dispositifs dans leur cadre d'action et ainsi d'améliorer la qualité par la mise en place d'un nouveau système utilisant ce document pour l'élaboration du cahier de charge des dispositifs d'accompagnement.

Au vu des différentes formes de transitions et d'institutions qui offrent ces services, le groupe de travail du projet s'est donné comme définition celle de l'OCDE de 1999.

Transition:

Période commençant à la première année d'âge où au moins 75% d'une population suit des études sans travailler et se terminant pendant la dernière année où 50% de la population travaille sans faire des études

Les développements récents

Il nous a semblé important non seulement de présenter un document pratique aux utilisateurs potentiels, mais également de mentionner certains constats résultant des travaux et récents développements européens. Ces développements nous montrent que le sujet de la transition n'est nullement un élément isolé, mais que ce sujet s'intègre dans celui de l'orientation tout au long de la vie.

Ainsi la résolution du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, de l'union européenne réunis au sein du Conseil le 21 novembre 2008: «Mieux inclure l'orientation tout au long de la vie dans les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie» constate que la vie des citoyens est de plus en plus marquée par la multiplication des transitions: de l'enseignement scolaire vers l'enseignement et la formation pro-

fessionnelle (EFP), vers l'enseignement supérieur ou vers l'emploi, ou encore de l'emploi, vers le chômage, la formation continue ou le départ du marché du travail. L'orientation joue un rôle déterminant dans la prise des décisions importantes auxquelles les individus sont confrontés tout au long de leur vie².

- Ainsi la capacité à s'orienter tout au long de la vie met l'accent sur la nécessité que la personne acquiert la capacité de s'orienter afin qu'elle devienne acteur de son parcours d'éducation, de formation et de son parcours professionnel et spécialement dans les phases de transition. Afin d'y arriver, on demande aux états-membres de faire de cette finalité un objectif des programmes d'enseignement général, d'enseignement professionnel et de l'enseignement supérieur.

Ces quelques éléments de la résolution soulignent bien que les recommandations concordent avec les politiques européennes en matière d'orientation tout au long de la vie et que le guide doit être vu en complémentarité des axes de la résolution lors de l'évaluation ou la mise en place de dispositifs d'accompagnement ou d'offres de transition.

Pour les jeunes cet apprentissage n'est pas simple puisque nous vivons dans une société qui se caractérise par la notion d'individualisme, c'est-à-dire une société dans laquelle l'individu doit se prendre en charge lui-même: il doit devenir autonome. Il doit décider quel chemin il prendra dans sa vie personnelle et professionnelle. On peut, certes, l'accompagner dans ce cheminement vers une décision, mais c'est lui-même qui devra prendre la décision.

Or, nombreuses sont les études qui montrent la complexité de la situation pour ceux qui sont adolescents aujourd'hui.

En effet, il n'est pas évident de concilier d'un côté le fait de s'orienter, de faire une transition et de l'autre de faire des choix autonomes tout en ayant une bonne connaissance de soi ainsi qu'une capacité de se projeter dans le futur. Ces choix sont

² Résolution 2008 en annexe

d'autant plus compliqués que l'environnement ne constitue pas un élément facilitateur. Le jeune doit faire ses choix dans certains contextes et cadres. On peut lire une phrase qui semble bien résumer cette complexité dans l'étude «Les errances de l'orientation scolaire» du BIOP, le centre d'orientation scolaire et professionnelle de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris de 2008: Cette étude retient: «les adolescents qui, se sentant pour certains démunis face aux choix que leur demande de faire le système scolaire (*je dois choisir mais je n'ai aucune idée de ce que je veux faire*), n'en sont pas moins conscients de l'importance de leur orientation pour leur avenir, importance que certains ressentent d'autant plus

fortement que la compétition scolaire et sociale et la crainte du chômage alimentent chez eux (et leur famille) une «peur de l'échec» à tous les niveaux (peur de se tromper d'orientation, peur de perdre du temps, peur d'échouer dans une voie).»

Toutes les études menées par rapport à cette situation complexe montrent qu'un accompagnement de la recherche du soi, de l'identité personnelle et de l'exploration de l'environnement et du monde professionnel peut mener le jeune à une meilleure perception de la situation et ainsi lui donner confiance dans ses choix et sa préparation à la transition.

Interview

du Vice-Maréchal de la Voievodie de Małopolska Leszek Zegzda

Interview de Vice-Maréchal de la Voievodie de Małopolska Leszek Zegzda, accordée à Newsletter de la Fondation des Régions Européennes pour la Recherche en Education et en Formation à l'occasion de l'organisation par la Voievodie de Malopolska, en avril 2009 de l'atelier « Soutien à la transition entre l'école et la vie active » dans le cadre du projet Regio-LLL

1. Pouvez-vous nous dire quels intérêts ont les Régions à travailler en coopération sur ce thème de la transition à la vie active ?

La coopération avec d'autres régions constitue toujours une source de réflexions et permet de confronter les actions mises en œuvre et les optiques prises. La coopération autour du thème concernant le soutien à la transition à la vie active, a démontré à tous les participants quelles différences existaient entre leurs régions respectives et les solutions adoptées et, comme nous le savons tous, la diversité est une source de richesse, pour cette raison cette coopération est inestimable.

2. Quelles sont les problématiques de cette transition «école-vie active» rencontrées spécifiquement par votre région?

A la suite des transformations politiques et des conditions sociologiques, dans notre pays, les écoles de formation professionnelles se trouvent dans une situation plus difficile que les autres segments du secteur de l'éducation; la réception de celles-ci aux yeux de la population est aussi moins favorable. Il serait judicieux d'augmenter le soutien pédagogique et psychologique et de mettre

sur pied un système de conseil d'orientation pour les écoles de formation professionnelle.

Il est aussi crucial d'apporter plus d'attention sur le développement des compétences clés et non seulement sur les enseignements «base du programme», parce que, à l'heure actuelle, de plus en plus souvent, les employeurs assurent une formation à leurs travailleurs; en revanche, ils attendent que ceux-ci possèdent des compétences interpersonnelles et sociales, la capacité d'apprendre et d'autres compétences hors professionnelles.

Tout ceci reste étroitement lié à la difficulté principale: celle de la coopération insuffisante entre les écoles et les entreprises. Les questions relatives aux contenus des enseignements relèvent du Ministère de l'Education, cependant, la Voievodie Małopolskie, dans le cadre des compétences qui lui incombent, tend à soutenir la coopération les écoles de formation professionnelle et le secteur des entreprises, pour permettre aux élèves d'acquérir, dans une large mesure, des compétences pratiques, donner aux enseignants la possibilité d'être au courant des solutions technologiques les plus récentes, appliquées par les entreprises et éviter aux enseignants la tâche ingrate d'enseigner dans des conditions où les investissements dans la base didactique font cruellement défaut.

Similairement, le problème de validation des com-

pétences, inconnu aux autres participants au projet, ne relève malheureusement pas des autorités régionales, et, pourtant, il revêt une importance capitale pour la transition à la vie active.

Sûrement, l'émigration des jeunes demeure l'un des problèmes cruciaux et propres à notre région si l'on compare la situation de notre voievodie à celle des autres régions avec lesquelles nous nous penchons sur cette question dans le cadre du projet. Nous espérons, cependant, que notre coopération contribuera à introduire des changements dans notre système de formation professionnelle de manière à éliminer tous les inconvénients et, par cela, pallier à ce phénomène.

3. La Région Malopolska pilote cet atelier-projet avec la Suisse Romande. Qu'attendez-vous précisément des résultats du groupe de travail?

Avant tout, je tiens à remercier nos partenaires de la Suisse Romande et de la Région Rhone-Alpes de cette coopération réussie. Je ne doute pas que l'atelier-projet piloté par ce groupe de travail sera intéressant pour les participants à la conférence

qui aura lieu en avril. Je sais que ce groupe a commencé ses travaux déjà en décembre de l'année 2007 et je comprends que, durant cette année, ont déjà été élaborées les hypothèses pour la présentation d'un système modèle et optimal de soutien à la transition entre l'école et la vie active dans la région, qui présentera les éléments et les institutions que ledit système devraient englober, les missions concrètes qu'il devrait remplir et la manière dont tout devrait être réalisé. Il sera évidemment nécessaire d'adapter les recommandations aux besoins des régions respectives.

Je souhaiterais aussi que soit présentée brièvement l'analyse sur laquelle le groupe de travail s'est basée pour diagnostiquer les problèmes liés à la transition entre l'école et la vie active dans les régions respectives et, aussi, les solutions proposées, et le tout suivi de désignation de sources de financement. Je suis persuadé que le groupe de travail, formé de spécialistes de la FREREF assurera un haut niveau des analyses et propositions qui seront présentées et que les productions présenteront clairement les questions soulevées par les participants à cet atelier-projet pour encourager ainsi les autres régions à coopérer dans le cadre de la Fondation FREREF.

Interview

de Madame Anne-Catherine Lyon, ministre, cheffe du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture du canton de Vaud, membre de la Conférence intercantonale de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin (CIIP)

Interview de Madame Anne-Catherine Lyon, ministre, cheffe du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture du canton de Vaud, membre de la Conférence intercantonale de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin (CIIP) à l'occasion de l'organisation par la Voievodie de Malopolska, en avril 2009 de l'atelier «Soutien à la transition entre l'école et la vie active» dans le cadre du projet Regio-LLL

1. Pouvez-vous nous dire quels intérêts ont les Régions à travailler en coopération sur ce thème de la transition à la vie active ?

La Suisse est constituée de cantons représentant autant d'états souverains en matière d'éducation et de formation. Notre Conférence (CIIP) est un exemple de coopération interrégionale puisqu'elle réunit les ministres, conseillères et conseillers d'Etat en charge de l'instruction publique de nos différents cantons de Suisse latine dans le but de coordonner voire d'harmoniser la formation sur le territoire que nous recouvrons. L'intérêt du travail en commun ne nous échappe donc pas, notamment dans le domaine de la transition entre l'école et la vie active.

Compte tenu de cette dernière problématique, que l'on retrouve bien évidemment dans d'autres régions en Europe, la CIIP, habituée aux diverses formes de collaborations entre entités politiques diverses, s'investit naturellement dans le travail conduit au niveau des régions européennes dans le cadre de La FREREF.

Les régions européennes sont dans la même situation et ont donc tout intérêt à collaborer.

2. Quelles sont les problématiques de cette transition «école-vie active» rencontrées spécifiquement par votre région ?

Nous observons plusieurs phénomènes qui ne facilitent pas une telle transition, bien au contraire.

En voici quelques uns:

- Une baisse du niveau des élèves au sortir de la scolarité obligatoire (du moins dans certaines disciplines du curriculum);
- Une hausse des exigences de la formation professionnelle : les métiers actuels se complexifient, d'autres apparaissent avec leurs contraintes propres;
- L'omniprésence des technologies de l'information et de la communication qui oblige chacun à acquérir un niveau de compétence non nécessaire auparavant;
- La difficulté croissante d'orienter nos jeunes vers une formation professionnelle ou des études supérieures de manière cohérente alors que le paysage de la formation est mouvant : disparition d'emplois à faibles exigences, création de nouvelles filières, incertitudes du marché du travail, etc.

3. La Région Malopolska pilote cet atelier-projet avec la Suisse Romande. Qu'attendez-vous précisément des résultats du groupe de travail?

Les problématiques évoquées précédemment sont assurément les mêmes chez nos voisins européens. Nous sommes particulièrement heureux d'une part d'avoir pu nous insérer dans un projet Leonardo, Regio LLL, et d'autre part de travailler avec la Région Malopolska avec laquelle nos équipes entretiennent les meilleures relations.

La Région Malopolska est connue pour son dynamisme et son ouverture: autant d'atouts pour fa-

ciliter une coopération fructueuse. Cette région méridionale de Pologne nous apporte un regard différent sur les problèmes évoqués. Une histoire politique différente conduit naturellement à une approche spécifique, quasi culturelle, des thèmes abordés en commun. Les solutions envisagées et développées par les uns et les autres sont donc naturellement typées et source d'enrichissement pour les partenaires.

Nous formons donc nos vœux pour la réussite de cette collaboration, de celles initiées avec d'autres régions européennes dans le cadre du projet Regio LLL et de la FREREF.

CHAPITRE 3

Guide d'analyse des offres d'accompagnement des transitions

Assurer une meilleure transition entre la scolarité et la vie active

Le passage de la scolarité à la vie active est une étape importante pour les jeunes. Les offres d'information et d'orientation peuvent les aider à franchir cette étape plus aisément. En fonction de leur vécu scolaire et personnel, un suivi plus important peut s'avérer nécessaire. Ce suivi devrait intervenir déjà quelque temps avant la phase de transition et se poursuivre jusqu'à l'insertion professionnelle. Le passage est réussi une fois seulement que les jeunes ont pris pied dans un type de formation ou d'emploi correspondant à leurs capacités.

Utilisation de ce guide

1. Une grille d'analyse pour offres existantes

Le projet «accompagner les transitions» veut justement dans ces situations constituer un outil de référence.

2. Un check-list de qualité

Conçu pour guider l'élaboration d'une nouvelle offre d'accompagnement de la transition. Se référant librement à une conduite de projet, il veut mettre en valeur la réflexion de fond qui conduit à la demande de mise en œuvre du dispositif afin d'emmenner les décideurs à prendre connaissance des tenants et aboutissants avant de prendre leur décision.

Dans un cas comme dans l'autre, les questions et suggestions ne sont ni exhaustives ni impératives. Elles doivent être prises comme leur nom l'indique comme: «un guide».

1. Une grille d'analyse pour offres existantes

Elle permet aux leaders et aux partenaires de l'offre de resituer le contexte, le public et les objectifs et de s'assurer de l'actualité et de l'efficacité du dispositif.

Elle peut être utilisée comme outil d'évaluation ou d'auto-évaluation.

Chaque dispositif de transition existant peut ainsi s'analyser au travers d'une interrogation sur la base d'un canevas qui tient compte des huit points retenus ci-dessous.

Cette analyse, au delà de l'intérêt interne au dispositif permet aussi la communication avec l'externe: monde politique, financiers, partenaires à la formation, autres responsables de dispositifs...

Par sa transmission au groupe de pilotage de l'atelier 2 du projet REGIO LLL de la FREREF, elle contribue à alimenter le « recueil des bonnes pratiques » et participe ainsi à une meilleure communication interinstitutionnelle

1. Contexte du dispositif d'accompagnement de la transition

- 1.1. ancrage institutionnel
- 1.2. organismes responsables
- 1.3. partenaires dans le monde professionnel
- 1.4. caractéristiques socio-économiques de la région
- 1.5. autres offres existantes
- 1.6. ...

2. Besoins et objectifs du dispositif

- 2.1. Secteur professionnel visé
- 2.2. publics cible visés, conditions d'admission
- 2.3. type d'offre: formation sur la tâche, insertion socioprofessionnelle, qualification, ...
- 2.4. attestations – certifications – validation des acquis, savoirs faire – qualifications - insertions visées
- 2.5. profils demandés par le monde du travail, explicitation des objectifs, remédiations scolaires, ...
- 2.6. ...

3. Publics cible effectifs

- 3.1. spécificité des apprenants: nationalité, langue, genre, parcours personnel, parcours d'apprentissage, conditions de sortie du système de formation précédent, durée depuis sortie du système de formation, ...
- 3.2. adéquation entre projet du participant et offre d'insertion
- 3.3. ...

4. Mise en place des conditions pour le dispositif

- 4.1. Mobilisation des réseaux et contacts à développer
- 4.2. prises de décision
- 4.3. financement
- 4.4. ...

5. Déroulement des opérations

- 5.1. processus d'admission
- 5.2. processus d'accompagnement
- 5.3. moments clés, approches de formation
- 5.4. rôle et contribution des différents acteurs (enseignants-formateurs, employeurs, parents, services sociaux ...)
- 5.5. moyens d'enseignement et de formation
- 5.6. dispositifs d'évaluation
- 5.7. ...

6. Analyse des résultats

- 6.1. bilan des différents acteurs
- 6.2. évaluation des performances
- 6.3. validation des acquis
- 6.4. taux d'insertion
- 6.5. qualité d'insertion, reconversion dans d'autres champs professionnels
- 6.6. taux de réussite et d'abandon
- 6.7. analyse des résultats et suivi:
 - arrêt de l'offre;
 - poursuite de l'offre;
 - généralisation de l'offre.
- 6.8. ...

7. Suivi après l'accompagnement

- 7.1. stabilité d'insertion
- 7.2. orientation dans d'autres formations
- 7.3. mesures complémentaires
- 7.4. ...

8. Formation des intervenants

- 8.1. exigences spéciales à l'engagement
- 8.2. cours spécifiques au dispositif
- 8.3. séminaires
- 8.4. formation continue
- 8.5. ...

2. Un check-list de qualité

Conçu pour guider l'élaboration d'une nouvelle offre d'accompagnement de la transition. Se référant librement à une conduite de projet, il veut mettre en valeur la réflexion de fond qui conduit à la demande de mise en œuvre du dispositif afin d'emmener les décideurs à prendre connaissance des tenants et aboutissants avant de prendre leur décision.

Rédigé et organisé selon le modèle d'un texte qualité, il devrait permettre une réflexion de fond, structurée et motivante pour le futur dispositif.

Tableau récapitulatif des principes directeurs:

Légende:

U = Utilité

F = Faisabilité

D = Déontologie

P = Précision

X: Traités dans ce chapitre

R: Repris d'un chapitre précédent

	définition du problème d'un dispositif de transition	décision sur l'exécution d'une offre de transition	planification d'un dispositif de transition	personnel engagé dans le dispositif de transition	conduite/gestion d'un dispositif de transition	Présentation du rapport d'évaluation
U1	U1	R	R		R	R
U2	U2	R	R		R	
U3		U3		R	R	
U4		U4	R			R
U5			U5			R
U6						U6
U7					U7	R
F1						
F2		F2		R	R	
F3		F3			R	
D1		D1	R		R	
D2			D2		R	
D3					D3	
D4						D4
D5						D5
D6		D6			R	R
P1	P1	R	R			
P2	P2	R	R			P2
P3	P3		P3		R	P3
P4		P4				
P5				P5		
P6						
P8						P8
P9						P9
P10	P10	R	R		R	

Définition du dispositif de transition

1ère étape

U1 Identification des acteurs de l'accompagnement à la transition école – vie active et groupes concernés

On identifie les personnes participant à un dispositif de transition de même que les personnes touchées par lui, de manière à prendre en compte leurs intérêts et à déterminer leurs besoins.

U2 Clarification des buts du dispositif de transition

Toute personne prenant part à un dispositif de transition se préoccupe de clarifier les buts du dispositif de transition pour chaque participant et chaque personne concernée.

P2 Analyse du contexte et de l'existant

Les influences du contexte sur le dispositif de transition sont identifiées.

Un inventaire des offres existantes, complémentaires et/ou concurrentes est établi

2e étape

P3 Description des objectifs et de la démarche

Les objectifs, les questions et la démarche du dispositif de transition sont documentés avec suffisamment de précision pour qu'on puisse les identifier et les apprécier.

P10 Evaluation du dispositif de transition

(prévoir les critères de réussite)

Le dispositif de transition est évalué, sur la base des présents principes directeurs afin qu'il soit réalisé en les respectant et que les acteurs de l'accompagnement à la transition école – vie active puissent, au terme de l'évaluation, en apprécier les forces et les faiblesses.

3e étape

P1 Documentation du dispositif de transition

Le dispositif de transition est décrit et documenté de manière claire et précise, afin qu'il puisse être identifié sans ambiguïté et dupliqué aisément

Décision sur la mise en place d'un dispositif de transition

(Se conçoit comme un processus)

Ressources disponibles (R)

U1 Identification des acteurs de l'accompagnement à la transition école – vie active et groupes concernés

U2 Clarification des buts du dispositif de transition

P2 Analyse du contexte

1re étape

F2 Acceptabilité politique

Les offres de transition sont planifiées et exécutées en tenant compte des positions différentes des groupes d'intérêts en cause, afin d'obtenir leur coopération.

U4 Implication des milieux professionnels

L'ampleur d'implication et le choix des milieux professionnels permettent de traiter les questions pertinentes par rapport au dispositif de transition et prennent en considération en même temps les intérêts et les besoins des bénéficiaires et des autres acteurs de l'accompagnement à la transition école – vie active.

D6 Identification des conflits d'intérêts

Les conflits d'intérêts sont abordés de manière ouverte et franche, afin qu'ils ne portent pas atteinte à la procédure, aux résultats du dispositif de transition et aux attentes des personnes touchées par lui

U3 Crédibilité

Les compétences du groupe qui propose le dispositif de transition sont reconnues par les partenaires.

P4 Plan financier et budget du dispositif de transition

2e étape

F3 Résultats

Les offres de transition définissent des attentes dont la valeur justifie les finalités et les moyens engagés.

P10 Evaluation du dispositif de transition (revue selon le point F3)

D1 Convention formelle

Les obligations des parties contractantes d'un dispositif de transition (ce qui doit être fait, comment, par qui, quand) sont consignées par écrit, de sorte que les parties soient engagées à remplir toutes les conditions de la convention ou à les renégocier.

P1 Documentation du dispositif de transition ajustée et corrigée en fonction de ce qui précède.

Planification du dispositif de transition

Ressources disponibles (R)

U1 Identification des acteurs de l'accompagnement à la transition école – vie active et groupes concernés

U2 Clarification des buts du dispositif de transition

P2 Analyse du contexte

U4 Implication des milieux professionnels

D1 Convention formelle

1re étape

P3 Description des objectifs et de la démarche

Les objectifs, les questions et la démarche du dispositif de transition sont documentés avec suffisamment de précision pour qu'on puisse les identifier et les apprécier.

U5 Transparence de l'appréciation

Les perspectives et raisonnements sur lesquels se fonde l'interprétation des résultats sont décrits de telle sorte que les bases des jugements de valeur apparaissent clairement.

P10 Evaluation du dispositif de transition

(définir et planifier l'évaluation)

D2 Protection des droits individuels

Le dispositif de transition est planifié et exécuté de telle sorte que les droits et l'intégrité des personnes sont respectés et protégés.

P1 Documentation du dispositif de transition ajustée et corrigée en fonction de ce qui précède.

Personnel engagé dans le dispositif de transition

Ressources disponibles (R)

U3 Crédibilité

F2 Acceptabilité politique

D6 Identification des conflits d'intérêts + planification détaillée

1re étape:

P5 Etablir les cahiers des charges de chacune des fonctions impliquées dans le dispositif de transition

Conduite / gestion du dispositif de transition

Ressources disponibles (R)

U1 Identification des acteurs de l'accompagnement à la transition école – vie active et groupes concernés

F2 Acceptabilité politique

U2 Clarification des buts du dispositif de transition

P3 Description des objectifs et de la démarche

D1 Convention formelle

D2 Protection des droits individuels

D6 Identification des conflits d'intérêts

U3 Crédibilité

F3 Résultats

P10 Evaluation du dispositif de transition (prévoir les critères de réussite)

1re Etape:

D3 Interaction empreinte d'humanité

Les évaluations sont conçues de telle sorte que les contacts entre les personnes intéressées se fondent sur le respect mutuel.

U7 Présentation du rapport en temps utile

Les résultats intermédiaires importants et les rapports finaux doivent être communiqués aux utilisateurs prévus de telle sorte que ceux-ci puissent en faire usage en temps utile.

Présentation du rapport d'évaluation

Ressources disponibles (R)

U1 Identification des acteurs de l'accompagnement à la transition école – vie active et groupes concernés

U4 Implication des milieux professionnels

U5 Transparence de l'appréciation

U7 Présentation du rapport en temps utile

Standards:

U6 Caractère complet et clair du rapport

Les rapports d'évaluation décrivent l'objet de transition et son contexte, de même que les objectifs, questions, procédures et résultats, dans le souci de mettre à disposition les informations essentielles sous une forme facilement compréhensible.

D4 Appréciation des résultats complète et honnête

Les évaluations sont complètes et honnêtes dans l'examen et dans la représentation des forces et des faiblesses du dispositif de transition, de manière à renforcer les points positifs et à faciliter la solution des problèmes.

D5 Publication des résultats

Les parties contractantes d'une évaluation du dispositif de transition garantissent que les résultats de l'évaluation sont accessibles aux personnes concernées, de même qu'à toutes celles qui sont en droit d'attendre une telle communication.

P8 Conclusions motivées

Les conclusions tirées dans une évaluation sont expressément motivées, de manière que les parties prenantes et groupes concernés puissent les reconstituer et les apprécier.

P9 Présentation impartiale des rapports intermédiaires, respectivement du rapport final d'un projet d'offre

La présentation des rapports doit être à l'abri des distorsions suscitées par les sentiments personnels et les préférences de toute partie intéressée au dispositif de transition, afin que le rapport d'évaluation communique honnêtement les résultats obtenus.

Sans oublier de rappeler:**P2 Analyse du contexte et de l'existant**

Les influences du contexte sur le dispositif de transition sont identifiées

Les relations avec les autres dispositifs existants sont clarifiées

P3 Description des objectifs et de la démarche

Les objectifs, les questions et la démarche du dispositif de transition sont documentés avec suffisamment de précision pour qu'on puisse les identifier et les apprécier.

Guide d'analyse des offres d'accompagnement des transitions:	11
«Assurer une meilleure transition entre la scolarité et la vie active»	11
Utilisation de ce guide:	11
1. Une grille d'analyse pour offres existantes	11
2. Un check-list de qualité	11
1. Une grille d'analyse pour offres existantes	11
1. Contexte du dispositif d'accompagnement de la transition	11
2. Besoins et objectifs du dispositif	12
3. Publics cible effectifs	12
4. Mise en place des conditions pour le dispositif	12
5. Déroulement des opérations	12
6. Analyse des résultats	12
7. Suivi après l'accompagnement	12
8. Formation des intervenants	12
2. Un check-list de qualité	12
Tableau récapitulatif des principes directeurs:	13
Définition du dispositif de transition	14
1re étape	14
U1 Identification des acteurs de l'accompagnement à la transition école – vie active et groupes concernés	14
U2 Clarification des buts du dispositif de transition	14
P2 Analyse du contexte et de l'existant	14
2e étape	14
P3 Description des objectifs et de la démarche	14
P10 Evaluation du dispositif de transition (prévoir les critères de réussite)	14
3e étape	14
P1 Documentation du dispositif de transition	14
Décision sur la mise en place d'un dispositif de transition	15
Ressources disponibles (R)	15
U1 Identification des acteurs de l'accompagnement à la transition école – vie active et groupes concernés	15
U2 Clarification des buts du dispositif de transition	15
P2 Analyse du contexte	15
1re étape	15
F2 Acceptabilité politique	15
U4 Implication des milieux professionnels	15
D6 Identification des conflits d'intérêts	15
U3 Crédibilité	15
P4 Plan financier et budget du dispositif de transition	15

2e étape	15
F3 Résultats	15
P10 Evaluation du dispositif de transition (revue selon le point F3)	15
D1 Convention formelle	15
P1 Documentation du dispositif de transition ajustée et corrigée en fonction de ce qui précède.	15

Planification du dispositif de transition **16**

Ressources disponibles (R) **16**

U1 Identification des acteurs de l'accompagnement à la transition école – vie active et groupes concernés	16
U2 Clarification des buts du dispositif de transition	16
P2 Analyse du contexte	16
U4 Implication des milieux professionnels	16
D1 Convention formelle	16

1re étape **16**

P3 Description des objectifs et de la démarche	16
U5 Transparence de l'appréciation	16
P10 Evaluation du dispositif de transition (définir et planifier l'évaluation)	16
D2 Protection des droits individuels	16
P1 Documentation du dispositif de transition ajustée et corrigée en fonction de ce qui précède.	16

Personnel engagé dans le dispositif de transition **16**

Ressources disponibles (R) **16**

U3 Crédibilité	16
F2 Acceptabilité politique	16
D6 Identification des conflits d'intérêts	16

1re étape: **16**

P5 Etablir les cahiers des charges de chacune des fonctions impliquées dans le dispositif de transition	16
--	----

Conduite / gestion du dispositif de transition **17**

Ressources disponibles (R) **17**

U1 Identification des acteurs de l'accompagnement à la transition école – vie active et groupes concernés	17
F2 Acceptabilité politique	17
U2 Clarification des buts du dispositif de transition	17
P3 Description des objectifs et de la démarche	17
D1 Convention formelle	17
D2 Protection des droits individuels	17
D6 Identification des conflits d'intérêts	17
U3 Crédibilité	17
F3 Résultats	17
P10 Evaluation du dispositif de transition (prévoir les critères de réussite)	17

1re Etape:	17
D3 Interaction empreinte d'humanité	17
U7 Présentation du rapport en temps utile	17
Présentation du rapport d'évaluation	17
Ressources disponibles (R)	17
U1 Identification des acteurs de l'accompagnement à la transition école – vie active et groupes concernés	17
U4 Implication des milieux professionnels	17
U5 Transparence de l'appréciation	17
U7 Présentation du rapport en temps utile	17
Standards:	17
U6 Caractère complet et clair du rapport	17
D4 Appréciation des résultats complète et honnête	17
D5 Publication des résultats	17
P8 Conclusions motivées	18
P9 Présentation impartiale des rapports intermédiaires, respectivement du rapport final d'un projet d'offre	18
Sans oublier de rappeler:	18
P2 Analyse du contexte et de l'existant	18
P3 Description des objectifs et de la démarche	18

Annexes

Resolution du Conseil et des représentants des gouvernements des Etats membres,
réunis au sein du Conseil du 21 novembre 2008

24

Résolution du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil du 21 novembre 2008 — «Mieux inclure l'orientation tout au long de la vie dans les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie»

(2008/C 319/02)

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE ET LES REPRÉSENTANTS DES GOUVERNEMENTS DES ÉTATS MEMBRES, RÉUNIS AU SEIN DU CONSEIL,

CONSIDÉRANT CE QUI SUIT:

1. La mondialisation croissante des échanges de même que l'allongement de la durée de la vie active appellent plus que jamais une adaptation constante des compétences individuelles, afin de mieux anticiper les évolutions prévisibles ou nécessaires et ainsi de permettre la sécurisation des parcours professionnels.
2. L'élargissement de l'Union européenne accroît les possibilités de mobilité dans l'éducation et la formation ainsi que sur le marché de l'emploi, créant ainsi la nécessité de préparer ses citoyens à développer leur parcours d'apprentissage et leur parcours professionnel dans un cadre géographique élargi.
3. La vie des citoyens est de plus en plus marquée par la multiplication des transitions: entre l'enseignement scolaire et l'enseignement et formation professionnels (EFP), l'enseignement supérieur ou l'emploi, ou entre l'emploi, le chômage, la formation continue ou le départ du marché du travail. L'orientation joue un rôle déterminant dans la prise des décisions importantes auxquelles les individus sont confrontés tout au long de leur vie. Elle peut ainsi contribuer à la responsabilisation des individus en leur permettant de gérer leur propre parcours professionnel de manière plus sécurisée dans le cadre du fonctionnement actuel du marché du travail et de parvenir à un meilleur équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle.
4. Le marché du travail se caractérise en outre par la coexistence paradoxale d'un chômage persistant et de difficultés de recrutement dans certains secteurs; à cet égard, l'orientation constitue un moyen de mieux répondre aux besoins du marché du travail.
5. L'inclusion sociale et l'égalité des chances restent des défis majeurs pour les politiques d'éducation, de formation et d'emploi,

CONFIRMEMENT:

la définition de l'orientation en tant qu'un processus continu qui permet aux citoyens, à tout âge et tout au long de leur vie, de déterminer leurs capacités, leurs compétences et leurs intérêts, de prendre des décisions en matière d'éducation, de formation et d'emploi et de gérer leurs parcours de vie personnelle dans l'éducation et la formation, au travail et dans d'autres cadres où il est possible d'acquérir et d'utiliser ces capacités et compétences. L'orientation comprend des activités individuelles ou collectives d'information, de conseil, de bilan de compétences, d'accompagnement ainsi que d'enseignement des compétences nécessaires à la prise de décision et à la gestion de carrière.

RAPPELLENT QUE:

1. La résolution du Conseil du 28 mai 2004 ⁽¹⁾ relative au renforcement des politiques, des systèmes et des pratiques dans le domaine de l'orientation tout au long de la vie fixe les grands objectifs d'une politique d'orientation tout au long de la vie pour tous les citoyens de l'Union européenne.
2. La recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie ⁽²⁾ souligne, eu égard à plusieurs compétences clés, que l'aptitude à rechercher les offres d'éducation et de formation, ainsi que les orientations ou aides disponibles, est essentiel à l'épanouissement personnel et professionnel des individus ainsi qu'à leur intégration sociale.
3. La résolution du Conseil du 15 novembre 2007 sur les compétences nouvelles pour des emplois nouveaux ⁽³⁾ invite les États membres et la Commission à préparer les travailleurs aux nouveaux emplois de la société de la connaissance, grâce à des services d'orientation professionnelle permettant aux demandeurs d'emploi de déterminer les modules de compétence nécessaires pour accéder à des emplois nouveaux dans les secteurs où des compétences font défaut.
4. Le rapport d'étape conjoint 2008 du Conseil et de la Commission sur la mise en œuvre du programme de travail «Éducation et formation tout au long de la vie au service de la connaissance, de la créativité et de l'innovation» ⁽⁴⁾ rappelle qu'il est important d'accorder «une attention particulière à l'orientation tout au long de la vie».
5. Les conclusions du Conseil du 25 mai 2007 sur un cadre cohérent d'indicateurs et de critères de référence pour le suivi des progrès accomplis vers les objectifs de Lisbonne dans le domaine de l'éducation et de la formation ⁽⁵⁾ constitue un outil important permettant d'évaluer l'état de réalisation des objectifs fixés par la stratégie de Lisbonne et, à ce titre, est susceptible de suivre les progrès des États membres en matière d'orientation dans leur stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie.
6. La recommandation du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 établissant le cadre européen de certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie ⁽⁶⁾ met en place un cadre de référence commun appelé à servir d'outil de transposition pour les différents systèmes et niveaux de certification. Il devrait faciliter la mobilité des actifs et intégrer l'orientation dans les politiques et les pratiques de l'éducation et de l'emploi des États membres.

⁽¹⁾ Doc. 9286/04.

⁽²⁾ JO L 394 du 30.12.2006, p. 10.

⁽³⁾ JO C 290 du 4.12.2007, p. 1.

⁽⁴⁾ Doc. 5723/08.

⁽⁵⁾ JO C 311 du 21.12.2007, p. 13.

⁽⁶⁾ JO C 111 du 6.5.2008, p. 1.

7. Les conclusions du Conseil du 22 mai 2008 sur l'éducation et la formation des adultes ⁽¹⁾ rappellent les avantages économiques, sociaux et individuels d'un renforcement de l'éducation et de la formation des adultes et insistent sur le fait qu'il revient aux pouvoirs publics de mettre en place des systèmes d'information et d'orientation de qualité, fondés sur une approche davantage centrée sur les personnes afin de les rendre, en toute équité, plus actives et autonomes dans l'éducation et la formation.

NOTENT QUE:

1. Les récents rapports d'évaluation, notamment celui du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) en 2008 sur la mise en œuvre de la résolution de 2004, soulignent que, si des avancées ont été réalisées, il reste à accomplir des efforts afin de fournir des services d'orientation de meilleure qualité, d'offrir un accès plus équitable, centré sur les aspirations et les besoins des citoyens, de coordonner et de construire des partenariats entre les offres de service existantes.
2. En 2007, les États membres ont constitué un Réseau européen pour le développement des politiques d'orientation tout au long de la vie (ELGPN), comprenant des représentants de chacun des États membres qui décide d'y participer et accroissant ainsi les possibilités d'apprentissage mutuel et de coopération entre les États membres pour le développement des politiques, systèmes et pratiques dans le domaine de l'orientation tout au long de la vie.
3. Il est nécessaire de consolider les priorités visant à mettre en œuvre activement une politique d'orientation dans le cadre des stratégies nationales d'éducation et de formation tout au long de la vie. Il convient de décliner ces priorités en actions et d'utiliser les instruments et outils européens.

INVITENT LES ÉTATS MEMBRES À:

- renforcer le rôle de l'orientation tout au long de la vie dans le cadre des stratégies nationales d'éducation et formation tout au long de la vie en conformité avec la stratégie de Lisbonne ainsi qu'avec le cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation,
- le cas échéant, procéder à l'examen des politiques et pratiques en matière d'orientation au niveau national,
- appliquer les principes directeurs ci-après (présentés de manière détaillée à l'annexe de la présente note, sous «Axes d'action»), en fonction du contexte national et pour accompagner les transitions tout au long de la vie des citoyens:

1. favoriser l'acquisition de la capacité à s'orienter tout au long de la vie;
 2. faciliter l'accès de tous les citoyens aux services d'orientation;
 3. développer l'assurance qualité des services d'orientation;
 4. encourager la coordination et la coopération des différents acteurs aux niveaux national, régional et local;
- utiliser les possibilités offertes par le programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (EFTLV) et les Fonds structurels européens, en fonction des priorités des États membres.

INVITENT LES ÉTATS MEMBRES ET LA COMMISSION, DANS LES LIMITES DE LEURS COMPÉTENCES RESPECTIVES, À:

1. Renforcer la coopération européenne en matière d'orientation tout au long de la vie, notamment à travers le réseau ELGPN, soutenu par le programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, et en concertation avec le Cedefop.

En particulier:

- faciliter les échanges entre États membres sur les politiques et les pratiques qu'ils suivent et l'évaluation qu'ils en font, afin qu'ils puissent s'inspirer des exemples de réussite,
 - assurer le suivi de la mise en œuvre nationale et européenne des quatre axes d'actions de cette résolution, par des enquêtes, des études, des rapports, des activités d'apprentissage entre pairs, y compris des études de cas et des conférences au niveau européen,
 - veiller à renforcer la cohérence et l'articulation de l'orientation tout au long de la vie avec les différents champs des politiques européennes et notamment celles relatives à l'emploi et à l'inclusion sociale,
 - examiner s'il est opportun d'élaborer au niveau européen une politique en matière d'orientation qui soit davantage fondée sur des éléments concrets.
2. Fournir aux citoyens et aux acteurs de l'orientation des sources d'information fiables, couvrant l'ensemble des systèmes d'éducation et de formation et des services d'orientation des États, notamment à travers le réseau Euroguidance.
 3. Promouvoir le développement de l'orientation tout au long de la vie auprès des pays tiers, dans le respect des quatre axes de la résolution, notamment à travers les activités de la Fondation européenne pour la formation.

⁽¹⁾ JO C 140 du 6.6.2008, p. 10.

ANNEXE

AXES D'ACTION

AXE D'ACTION 1: FAVORISER L'ACQUISITION DE LA CAPACITÉ À S'ORIENTER TOUT AU LONG DE LA VIE

La capacité de s'orienter est déterminante pour donner aux citoyens les moyens de les rendre acteurs de la construction de leur parcours d'éducation, de formation, d'insertion et de vie professionnelle. Cette aptitude, qui devrait être entretenue tout au long de la vie, s'appuie sur les compétences clés, notamment la compétence «apprendre à apprendre», les compétences sociales et civiques — y compris les compétences interculturelles — et l'esprit d'initiative et d'entreprise. La capacité de s'orienter inclut les dimensions suivantes, notamment dans les phases de transition:

- se familiariser avec l'environnement économique, les entreprises et les métiers,
- savoir s'auto-évaluer, se connaître soi-même et être capable de décrire les compétences acquises dans le cadre de l'éducation formelle, informelle et non formelle,
- connaître les systèmes d'éducation, de formation et de certification.

Pour progresser dans cet axe, les États membres tendent, selon leurs situations particulières, à:

- inscrire dans les programmes d'enseignement général, d'enseignement professionnel et de l'enseignement supérieur des activités d'enseignement et d'apprentissage visant l'acquisition de l'aptitude à s'orienter,
- préparer les enseignants et formateurs à la conduite de telles activités et les accompagner dans cette tâche,
- inciter les parents à s'investir dans les questions d'orientation,
- associer davantage les organisations de la société civile et les partenaires sociaux,
- faciliter l'accès à l'information sur les filières de formation, leurs liens avec les métiers, et sur les besoins prévisionnels de compétences sur un territoire,
- développer la capacité de s'orienter dans les programmes de formation pour adultes,
- inclure l'orientation dans les objectifs des établissements scolaires, des prestataires de services d'EFPP et des établissements d'enseignement supérieur. L'insertion professionnelle et le fonctionnement du marché du travail, au niveau local, national et européen, devraient notamment être pris en compte.

AXE D'ACTION 2: FACILITER L'ACCÈS DE TOUS LES CITOYENS AUX SERVICES D'ORIENTATION

En tant que services d'intérêt général, les services d'orientation doivent être accessibles à tous les citoyens, quels que soient leur niveau d'information et leurs aptitudes initiales, et proposer une offre lisible et pertinente. Un effort particulier doit être réalisé pour améliorer l'accès à ces services des publics les plus démunis et des personnes ayant des besoins particuliers.

Pour progresser dans cet axe, les États membres tendent, selon leurs situations particulières, à:

- promouvoir activement les services d'orientation auprès des citoyens en assurant leur visibilité par tous les moyens d'information et de communication,
- proposer une offre lisible de services aisément accessibles, conçue à partir de l'évaluation des aspirations et des besoins des citoyens, et tenir compte de leurs conditions de vie et de travail,
- permettre aux citoyens d'être accompagnés pour faire valider et reconnaître sur le marché du travail les acquis des apprentissages formels, non formels et informels, afin de sécuriser leurs parcours professionnels et maintenir leur employabilité, notamment en seconde partie de carrière,
- favoriser le libre accès aux ressources documentaires, l'accompagnement dans les recherches, le conseil individuel et la prise en charge institutionnelle.

AXE D'ACTION 3: DÉVELOPPER L'ASSURANCE QUALITÉ DANS LES SERVICES D'ORIENTATION

Le développement de services d'orientation de qualité est un objectif partagé par les États membres.

Pour progresser dans cet axe, les États membres tendent, selon leurs situations particulières, à:

- améliorer la qualité et garantir l'objectivité de l'information et du conseil sur les parcours professionnels, en prenant en compte les attentes des usagers et les réalités du marché du travail,
- s'assurer que la présentation de cette information ainsi que les conseils délivrés et l'accompagnement sont adaptés aux différents publics auxquels ils s'adressent,
- développer la prospective des emplois et des compétences en s'appuyant sur les ressources nationales comme sur les moyens communs dont dispose l'Union européenne, notamment sur le Cedefop,

- territorialiser l'information sur l'offre de formation et le fonctionnement du marché du travail,
- renforcer, y compris par l'éducation initiale et la formation continue, la professionnalisation des personnels des services d'orientation, et promouvoir leurs compétences, notamment en matière d'information, de conseil et d'accompagnement, afin de mieux répondre aux besoins et aux attentes des citoyens et des décideurs politiques,
- mesurer l'efficacité de l'orientation, le cas échéant, par un dispositif de recueil de données fiables qui porte à la fois sur la perception de ces services par les usagers et sur les bénéfices qu'ils en retirent à moyen terme,
- créer des normes de qualité pour les services d'orientation, qui définissent leur offre et portent autant sur les objectifs et les résultats pour le bénéficiaire que sur les méthodes et les processus.

AXE D'ACTION 4: ENCOURAGER LA COORDINATION ET LA COOPÉRATION DES DIFFÉRENTS ACTEURS AUX NIVEAUX NATIONAL, RÉGIONAL ET LOCAL

L'orientation est segmentée par publics: l'orientation scolaire, l'orientation universitaire ainsi que l'orientation professionnelle des demandeurs d'emploi, de ceux qui suivent une formation professionnelle et des salariés, qui engendrent des systèmes différenciés. Il convient d'accroître la complémentarité et la coordination entre ces domaines, en organisant la collaboration des pouvoirs publics nationaux et locaux, des entreprises, des organismes compétents, des partenaires sociaux et des collectivités territoriales pour améliorer l'efficacité des réseaux d'accueil accessibles à tous les publics.

Pour progresser dans cet axe, les États membres tendent, selon leurs situations particulières, à:

- développer des mécanismes nationaux et régionaux de coordination et de coopération efficaces entre les acteurs majeurs de l'orientation tout au long de la vie et qui s'inscrivent dans la durée,
 - faciliter une telle coordination et coopération par l'élaboration d'un volet orientation dans les stratégies nationales d'éducation et de formation tout au long de la vie et les stratégies appliquées au marché du travail, selon les configurations que chacun des États membres aura retenues,
 - soutenir une politique partenariale et la mise en réseau local des services d'orientation tout au long de la vie, y compris par la mise en commun de services, partout où cela se révèle efficace, afin de simplifier l'accès des usagers,
 - développer une culture commune, y compris par le biais de l'assurance qualité, au sein des différents services compétents aux niveaux local, régional et national.
-