

Conclusions du FORUM Orientation

AVANT-PROPOS

Madame la ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle a, dans le cadre des développements européens depuis 2004 en la matière (résolution du Conseil de mai 2004, création du Réseau européen pour le développement des politiques d'orientation tout au long de la vie), chargé en novembre 2007 le FORUM national de proposer un concept et une stratégie nationaux de l'information et de l'orientation scolaire et professionnelle tout au long de la vie (définition de la finalité et des objectifs de l'orientation, son organisation et la prestation des services) et de remettre aux ministres concernés, à savoir le ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, le ministre du Travail et de l'Emploi, le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le ministre de la Famille et de l'Intégration, ses réflexions et recommandations, afin que soit initiée la mise en place d'un tel concept et d'une telle stratégie.

Le présent document reprend les conclusions issues des travaux menés par les membres du FORUM orientation, qui se sont surtout inspiré des développements européens récents en la matière et du rapport de l'OCDE de juin 2003 concernant l'examen de la politique du Luxembourg en matière d'information, de conseil et d'orientation professionnels, rapport demandé à l'époque par le ministre du Travail et de l'Emploi en exercice.

SOMMAIRE

Introduction

1. Situation actuelle au Luxembourg
2. Concept pour une orientation tout au long de la vie
3. Orientation des jeunes
4. Orientation des jeunes qualifiés de NEET¹
5. Qualification des conseillers d'orientation
6. Accès à l'orientation et la coordination des services
7. Qualité des services d'orientation
8. Ressources et financement

¹ *Not in Education, Employment or Training*

Introduction

Les travaux du FORUM ont été conditionnés par le changement de paradigme suivant : le changement du monde socioéconomique nous enseigne qu'il est devenu illusoire de vouloir continuer à piloter l'orientation exclusivement par l'aval, c'est-à-dire par l'emploi en tant que constante dans la vie de chacun, même si cette dernière reste la référence principale.

Le concept de la formation tout au long de la vie et les conséquences qui en découlent nous disent qu'il est devenu indispensable de miser sur la capacité des individus à s'adapter, par leurs propres moyens, à des situations évolutives souvent largement imprévisibles. Autrement dit, si nous visons cette préparation à l'apprentissage tout au long de la vie, la première orientation devrait être moins décisive. En effet, l'individu doit être capable de changer de poste de travail voire de profession, le demandeur d'emploi doit se décider pour un travail, les deux doivent s'adapter à des situations nouvelles.

L'orientation ne peut plus être pensée comme l'opération simple du choix initial de formation engageant pour la vie entière. Il s'agit plutôt d'un processus qui sera continuellement réactivé au cours de la vie et qui doit générer un (re)apprentissage, peut-être de façon récurrente.

L'Association internationale de l'orientation scolaire et professionnelle (AIOSP) a retenu lors de sa conférence à Paris en 2001, que :

« L'orientation accompagne et met en valeur une éducation tout au long de la vie et aide les individus à éviter ou à raccourcir les périodes de chômage. Une orientation scolaire et professionnelle de haute qualité ne se contente pas d'aider seulement au développement personnel et aux chances d'obtention d'un emploi d'un individu, elle contribue dans son ensemble à un développement social et économique plus large et plus soutenu. »²

Un tel système d'orientation tout au long de la vie³ doit comprendre, comme le préconise le rapport de l'OCDE sur l'examen de la politique du Luxembourg en matière d'information, de conseil et d'orientation professionnels de juin 2003 : *« un concept de conseil d'orientation plus moderne fondé sur le développement individuel et non sur la sélection, ni la séparation, ni l'appariement ».*

De ce précepte, l'OCDE avait à l'époque dégagé la nécessité

- de la création d'un organe national pour coordonner les services d'information et d'orientation ;

² Déclaration de Paris de l'AIOSP sur l'orientation scolaire et professionnelle ,17 septembre 2001

³ Le terme orientation est employé tout au long du texte pour désigner l'ensemble des prestations possibles notamment information et conseil, consultations, évaluation des compétences, enseignement des compétences nécessaires à la prise de décision et à la gestion d'une carrière.

- du développement d'une stratégie nationale de l'information et de l'orientation tout au long de la vie ;
- du renforcement de la formation et de la qualification des acteurs de l'information et de l'orientation.

Sur la base de ces considérations, corroborées entre temps par la résolution du Conseil européen de 2008⁴ « Mieux inclure l'orientation dans les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie », les réflexions du FORUM ont porté sur les éléments suivants repris de la résolution ci-dessus:

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 au niveau national, régional et local. »*

1. Situation actuelle au Luxembourg.

Avant de se pencher sur les questions qui touchent au concept de l'orientation tout au long de la vie, un bref bilan du paysage de l'orientation (acteurs et champ d'action) est dressé.

En ce qui concerne les acteurs⁵ on peut dire que sans être exhaustif, leur nombre dépasse largement ceux qui ont cette mission dans leurs attributions légales. Ainsi, nous trouvons à côté des organismes dédiés comme le Centre de psychologie et d'orientation scolaires (CPOS/SPOS), le service de l'Orientation professionnelle de l'Administration de l'emploi (ADEM-OP), l'Action locale pour jeunes (ALJ) et le Centre de Documentation et d'Information sur l'Enseignement Supérieur (CEDIES), les acteurs suivants qui interviennent dans ce champ, c'est-à-dire le Service de la formation professionnelle/Service de la formation des adultes, l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC), le Service des Études et de la vie étudiante (SEVE), le Service national de la jeunesse (SNJ) par le biais du Service volontaire d'orientation (SVO) et des Maisons de Jeunes, le Centre Information Jeunes, les chambres professionnelles y compris les conseillers à l'apprentissage, les structures associatives, les organisations de l'économie solidaire, les communes et les syndicats communaux, les organisations caritatives et les prestataires privés, de plus en plus présents dans ce domaine.

Tous ces acteurs peuvent être caractérisés par les éléments suivants :

1. ceux qui ont, par leur base légale, une mission d'orientation au sens large;

⁴ Annexe 1

⁵ pour plus de détails se référer au tableau actualisé pour le Comité permanent de l'Emploi de septembre 2010 du rapport de l'OCDE

2. ceux qui, par leur travail quotidien, présentent un service d'orientation plutôt informel; les uns qui présentent un service d'orientation psychopédagogique, les autres une information orientante focalisée sur le marché de l'emploi;
3. ceux qui offrent un service d'assistance qui peut prendre des formes variées, notamment une orientation individuelle, l'élaboration de plans d'action ou la formation à la recherche d'emploi;
4. ceux qui fournissent des informations spécialisées dans un seul domaine;
5. ceux qui sont dans une vision de parcours professionnel;
6. ceux qui gèrent les transitions.

Ainsi, il y a, à côté de la multitude d'acteurs, la multitude de finalités.

En ce qui concerne la coordination entre ces différents acteurs, il y a lieu de différencier actuellement entre les textes et la coopération sur le terrain.

En ce qui concerne les textes légaux, on peut citer :

- ❖ la loi du 13 juillet 2006 portant réorganisation du Centre de psychologie et d'orientation scolaires crée deux organes de coordination :
 - la Commission nationale d'information et d'orientation, qui a pour mission de conseiller le ministre sur les initiatives à prendre pour mettre en œuvre l'information et l'orientation scolaire et professionnelle des élèves, notamment en ce qui concerne l'activation des relations entre le monde du travail et le monde de l'école en matière d'orientation ;
 - le Comité de coordination d'information et d'orientation, qui doit coordonner les relations entre les services qui ont l'orientation et l'information des élèves dans leurs attributions.
- ❖ la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle qui à Art.4 institue le comité consultatif à la formation professionnelle qui dans ses missions doit : «contribuer à définir la politique en matière d'information et d'orientation, de conseil et de guidance ainsi que coordonner les activités des différents services concernés par ces matières.»

En ce qui concerne la collaboration au niveau du terrain, une coopération réelle s'est instaurée les dernières années entre les différents acteurs étatiques. Ainsi, une démarche commune s'est mise en place pour informer les jeunes des classes de 9^{ème} /12^{ème} et de 4^{ème} / 2^{ème} des différents lycées quant à leur choix professionnel ou encore des réunions de concertation se font entre les différents services en ce qui concerne le travail commun.

Or il faut constater, au-delà des carences de coordination réelle, que les missions de tous ces organismes se limitent soit aux jeunes soit à la seule formation professionnelle et ignorent, partant, tout un concept cohérent d'orientation tout au long de la vie.

En effet, il y a lieu non seulement de constater que l'on ne prend pas en compte réellement l'orientation des autres populations telles que les adultes autochtones ou les immigrants, mais il faut constater que les prestations restent fragmentaires et se réduisent à ce qu'on peut qualifier d'information adéquationniste se référant à des critères qui se fondent sur la sélection, la séparation et l'appariement.(OCDE 2003)
S'y ajoutent des prestataires en orientation qui, bien qu'ayant souvent une formation de base dans un domaine apparenté, sont peu professionnalisés (OCDE 2003) ou s'intéressent principalement à d'autres domaines d'intervention.

2. Concept pour une orientation tout au long de la vie.

Vu cette analyse et les développements européens en matière d'orientation, le FORUM a discuté dans un premier temps la finalité et les objectifs de l'orientation ainsi que la mise en place des démarches et des pratiques d'éducation à l'orientation visant à développer les compétences de la personne pour lui permettre de s'orienter tout au long de la vie.

En tant que premières conclusions, on peut retenir deux éléments: une définition de l'orientation et d'un cadre de compétences pour l'orientation tout au long de la vie.

2.1 La définition de l'orientation.

Compte tenu du changement de paradigme mentionné dans l'introduction, à savoir,

(1) le passage, au courant des trente dernières années, d'une conception adéquationniste (i.e. mettre en correspondance les capacités des individus et celles qui sont recensées comme nécessaires à l'exercice d'un métier)

(2) vers une conception qui donne la priorité à l'information

(3) à, aujourd'hui, un développement de démarches et de pratiques d'éducation à l'orientation visant à développer les compétences de la personne qui lui permettent de s'orienter (de préférence seule) tout au long de la vie,

on peut conclure que pour un individu s'orienter veut dire:

- lui créer les conditions pour que de son chef un projet personnel et professionnel puisse prendre naissance ;
- lui donner les moyens d'élaborer un parcours ;
- travailler avec ses envies de faire, ses aspirations, ses motivations, ses potentialités, ses possibilités.

En tenant compte de ces exigences, le FORUM s'est en premier lieu mis d'accord sur une définition de l'orientation. Cette définition, qui reprend les récents concepts européens et les considérations de l'UNESCO de 1970⁶, se décline comme suit :

⁶ dans 700 mots-clefs pour l'éducation : 500 ouvrages recensés, Francis Danvers ; Presses Universitaires Lille 1992

« L'orientation se réfère à une série d'activités qui permettent au citoyen, à tout moment de sa vie, d'identifier ses capacités, ses compétences et ses intérêts, de prendre des décisions éclairées en vue du choix de ses études et formations ainsi que de ses activités professionnelles et ceci avec le souci conjoint de servir l'épanouissement de sa personne et le développement de la société. »

2.2 La définition d'un cadre de compétences.

Pour rendre la personne acteur de ses choix, il est nécessaire de définir les compétences qu'elle doit acquérir. Ou comme le dit la résolution de 2008 précitée : « recentrer les services d'orientation afin de développer les aptitudes des citoyens à gérer leur carrière et l'apprentissage tout au long de la vie ».

Les membres du FORUM ont conclu que le développement d'un cadre de compétences⁷ devrait mener à ce but. Ce cadre d'orientation tout au long de la vie devra clairement énoncer les compétences et ceci pour chaque période de vie i.e. du jeune âge à la retraite.

Il définit d'abord les savoirs, les aptitudes et les attitudes à développer auprès des individus au cours des différentes étapes de la vie, c'est-à-dire en premier lieu du milieu familial vers l'école, de l'enseignement fondamental vers l'enseignement secondaire et secondaire technique, la formation professionnelle incluse, de l'enseignement secondaire et secondaire technique vers l'enseignement supérieur et/ou finalement vers l'emploi.

En second lieu, des compétences seront également nécessaires pour gérer les transitions dans les parcours professionnels, qu'il s'agisse de l'emploi vers le non-emploi ou inversement, ou de l'emploi vers la retraite, d'un emploi vers un autre, d'une profession vers une autre.....

Les compétences se répartissent en fonction des domaines principaux suivants :

- la gestion personnelle / l'identité;
- l'exploitation des contextes d'apprentissage et de travail;
- le développement vie-travail.

Chaque domaine comprend des descripteurs de niveau qui visent à préciser de façon progressive les objectifs à atteindre en matière de savoirs, d'aptitudes et d'attitudes.

Outre le fait de définir les compétences que la personne doit acquérir pour gérer ses parcours de vie, un cadre offre aux différentes parties prenantes (politiques, professionnels etc.) une référence détaillée servant à élaborer, à améliorer, à concevoir et à renouveler des services, des programmes et des produits qui aideront leurs clients à acquérir ces compétences. Ainsi, les responsables pour l'éducation ou la formation

⁷ Annexe 2 (modèle canadien)

devraient s'en inspirer pour développer les programmes d'études ou de formation. Les responsables au niveau de l'information, du conseil et de l'orientation en éducation et formation, les responsables du domaine emploi et même les responsables en gestion des ressources humaines disposent d'un cadre portant sur les besoins des gens, selon une taxonomie établie.

En conséquence, ils peuvent ainsi concevoir, mettre en œuvre et évaluer leurs produits.

Le FORUM demande que le développement d'un cadre de compétences pour s'orienter tout au long de la vie soit réalisé dans les meilleurs délais.

Après avoir défini les préalables à un concept d'orientation tout au long de la vie, le FORUM a discuté les éléments concrets à mettre en place, à savoir le processus d'orientation pour les différents groupes cibles, l'accès aux services, la qualification des prestataires ainsi que la collaboration des acteurs.

Les éléments qui ont guidé le FORUM dans la prise en compte des différents champs d'action furent les quatre principes directeurs « pour accompagner les transitions tout au long de la vie des citoyens⁸ », énoncés dans la résolution du Conseil européen de novembre 2008, ainsi que le rapport de l'OCDE de juin 2003.

3. Orientation des jeunes.

Au niveau de l'orientation des jeunes, il convient de différencier entre ceux qui sont scolarisés et ceux qui ne le sont plus.

3.1 Orientation des jeunes scolarisés dans l'enseignement fondamental, dans l'enseignement secondaire et secondaire technique.

Le FORUM retient qu'il faut différencier entre l'acquisition de compétences génériques et la connaissance du monde socioéconomique.

3.1.1 Les compétences génériques.

Pour ces compétences, il est d'avis qu'il n'y a point de nécessité de transmettre les compétences en faisant référence à l'orientation. En effet, ces compétences se réfèrent à des compétences comme la capacité à l'autoréflexion, la prise de décision, la recherche et l'évaluation d'informations, la capacité de définir et poursuivre un but ainsi que l'esprit d'initiative et d'entreprise.

Les bases de ces compétences génériques peuvent être transmises dès l'enseignement précoce et même dans des structures telles que les maisons relais. Cette approche peut non seulement préparer les enfants à cet apprentissage, mais permet également d'inclure les parents et de faire avec eux un travail qui pourra faciliter le travail ultérieur, à savoir l'implication des parents dans l'enseignement secondaire.

⁸ Annexe 1

Les textes concernant l'école fondamentale font également référence à ces compétences de base transversales. On peut donc dire que cet apprentissage au niveau de l'enseignement fondamental est une étape qui permet de continuer l'apprentissage des compétences génériques dans le cycle/division inférieur de l'enseignement secondaire technique et secondaire. On devra, lors de la réforme de ce cycle/division, tenir compte de l'apprentissage de ces compétences transversales en les incluant dans les différentes matières d'enseignement.

3.1.2 La connaissance du monde socioéconomique

Dans le cycle/division inférieur de l'enseignement secondaire technique et secondaire, il s'agit de renforcer ces apprentissages et ceci par le biais de la découverte du monde du travail et de la connaissance des voies de formation préparant aux différents emplois et métiers. En effet, la résolution de 2008 mentionne les dimensions suivantes en ce qui concerne la capacité de s'orienter:

1. « se familiariser avec l'environnement économique pour trouver une réponse dans la découverte du monde du travail ;
2. connaître les systèmes d'éducation pour trouver une réponse dans la connaissance des voies de formation ;
3. 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."

Même si cette troisième dimension relève du domaine des compétences génériques, elle gagne en importance dans le contexte de la découverte du monde socioéconomique. En effet, cette compétence se construira au fur et à mesure des expériences réalisées ou des connaissances acquises lors des activités en relation avec les deux autres dimensions. C'est pourquoi il est important que cette 3^e dimension soit stimulée systématiquement pour éveiller la curiosité, afin de permettre à l'élève d'acquérir la capacité à saisir les opportunités.

De plus, la mise en place de ces apprentissages constitue un des éléments clés dans la prévention de la sortie précoce du système d'éducation et de formation, puisqu'elle habilite le jeune à mener une réflexion quant à son parcours futur.

3.2 Orientation vers et au niveau de l'enseignement supérieur

Pour ce qui est de la transition entre l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur, le défi à relever est de mettre les jeunes en mesure de faire des choix quant à leurs études supérieures et à leur futur métier en prenant en compte les deux éléments suivants :

- a) que les études supérieures soient adaptées à leurs compétences et à leurs capacités afin que leurs chances de réussite soient réelles ;
- b) qu'une réflexion approfondie ait été menée sur le futur emploi en termes de compétences requises et de débouchés.

Un travail substantiel doit donc être effectué en amont, dès l'entrée dans le cycle supérieur de l'enseignement secondaire ; cette démarche de sensibilisation et d'information doit idéalement être menée au lycée, par les enseignants et les équipes des SPOS.

Selon les chiffres publiés par l'OCDE (Education at a Glance 2009, Chapitre A indicateur 3A) un nombre important de jeunes abandonnent les études supérieures. Etant donné qu'il n'existe pas de données fiables relatives au taux de réussite/taux d'échec/taux d'abandon des étudiants luxembourgeois, il est demandé aux autorités compétentes d'effectuer une étude sur les parcours dans l'enseignement supérieur des étudiants luxembourgeois.

Pour ce qui est de l'accompagnement des élèves tout au long de leur parcours académique et lors de la transition vers la vie professionnelle, l'Université du Luxembourg devrait mettre en place, pour ses étudiants, un service adapté.

Pour arriver à réaliser cette démarche d'orientation, il faut impérativement que :

- 1. les enseignants y soient impliqués activement. Il importe dès lors que ces derniers soient familiarisés avec non seulement la démarche pédagogique de l'orientation, mais également avec les réalités du monde du travail.***

Pour concrétiser ceci, il faut

- que cette mission soit clairement énoncée dans le travail quotidien de l'enseignant ;***
 - que ce dernier soit préparé à ce travail soit par sa formation initiale soit par la formation continue ; il faut rendre compétent l'enseignant pour cette tâche ;***
 - l'accompagner durant son travail en particulier en diffusant et en mettant des outils à sa disposition sur la façon de susciter, à travers son enseignement et ses actions, le développement chez l'élève de l'autonomie et ensuite la capacité de s'orienter.***
- 2. la démarche soit mise en place aussi bien dans l'enseignement secondaire que secondaire technique et ceci compte tenu des besoins spécifiques des deux ordres d'enseignement.***
 - 3. les critères de promotion soient revus dans une optique qui définisse les critères d'accès en fonction des exigences des professions et métiers et non plus en fonction de connaissances générales reformulées en compétences. Les membres du FORUM sont convaincus qu'un élève qui connaît et a compris les requis objectifs qui lui ouvrent ou ferment l'accès à une formation donnée sera motivé à remplir ces exigences. Il comprendra mieux ce genre d'exigences que des compétences mathématiques ou langagières générales non en relation avec la formation visée (cf. orientation par l'échec).***
 - 4. soit développé un cadre qui définisse les exigences pour les établissements scolaires tout en laissant à chaque établissement la possibilité de développer sa démarche en fonction de son environnement.***
 - 5. l'accent soit mis sur les partenariats par l'implication des ressources internes disponibles, mais également externes, c'est-à-dire des professionnels de l'orientation ainsi que des acteurs pouvant apporter des contributions pertinentes.
Particulièrement la collaboration avec le monde du travail permettra une meilleure compréhension des exigences de ce dernier.***
 - 6. les élèves en grande difficulté soient accompagnés dans la construction de la compétence d'autonomie, c'est-à-dire qu'il faut mettre en place un dispositif qui leur redonne confiance en eux et qui leur montre l'utilité d'apprendre.***

Il faut néanmoins signaler qu'actuellement nous ne satisfaisons pas encore à ces requis. En effet, les jeunes qui fréquentent actuellement l'enseignement secondaire et secondaire technique n'ont ni acquis les compétences récemment introduites dans l'enseignement fondamental, ni ne profitent d'un processus systématique d'acquisition de la capacité à s'orienter.

Il s'agit donc de mettre en place à court terme au niveau de l'enseignement secondaire et secondaire technique une approche orientante qui prenne en compte les éléments mentionnés ci-dessus.

Pour définir ce type d'approche le FORUM a opté pour la définition suivante:

« Une approche orientante est en fait une démarche concertée entre une équipe - école et ses partenaires, dans le cadre de laquelle on fixe des objectifs et met en place des services (individuels et collectifs), des outils et des activités pédagogiques visant à accompagner l'élève dans le développement de son identité et dans son cheminement vocationnel. »⁹

3.3 Orientation des jeunes qualifiés de NEET¹⁰

Les effets de la globalisation, renforcés par la crise actuelle, engendrent des changements économiques ainsi que des changements socio-organisationnels de l'emploi. Ces jeunes font face à une forte incertitude pour ce qui est de leur avenir socioprofessionnel. D. Stokes décrit ce changement en ces termes : « de la certitude vers l'éventualité et de la prévisibilité vers l'inconstance et l'indétermination »¹¹. Cette situation fait émerger de la part des jeunes une plus grande demande d'information et d'orientation, surtout s'il s'agit de jeunes que l'on qualifie de jeunes à risque.

Une orientation de qualité est devenue un élément indispensable dans ce cheminement vers une insertion socioprofessionnelle : elle aide à réduire l'angoisse devant l'incertitude en prenant en considération la situation spécifique de chaque individu au lieu de se cantonner à reproduire à l'infini et en pure perte les poncifs usuels.

Une première transition se fait de la scolarité vers la vie active. Cette transition, qui généralement est définie par le terme d'insertion professionnelle, peut prendre diverses formes: mesure d'insertion, emploi, etc. En fonction du parcours et du vécu scolaires et personnels, un suivi plus ou moins important peut s'avérer nécessaire. En effet, il faut constater que cette transition se fait de moins en moins de façon linéaire.

Cette problématique concerne surtout ceux qui après une formation se trouvent en situation de non-emploi, ceux qui perdent leur emploi et particulièrement ceux qui décrochent du système d'éducation et de formation.

Afin de pouvoir accompagner ces jeunes de façon efficace, il est nécessaire, comme mentionné dans le chapitre précédent, d'intervenir en amont. Sans cet apprentissage de la capacité de s'orienter, l'accompagnement devient plus difficile sinon impossible. Le développement de ces compétences de s'orienter est la condition sine qua non afin

⁹ L'approche orientante présentation M. Gingras ; Nuit de l'Orientation Paris 2 février 2008

¹⁰ *Not in Education, Employment or Training* (ni étudiant, ni employé, ni stagiaire), classification européenne

¹¹ C'est "Magic" Une approche plus globale et participative de l'orientation des jeunes dans Emploi & affaires sociales

que les jeunes puissent les utiliser lors des transitions et durant leur vie professionnelle. En effet, sans cette préparation préalable le surplus d'investissement en ressources et en temps, tout en étant possible, se fera aux dépens de la population à accompagner.

Mais il faut, ici encore plus que précédemment, souligner que nous ne sommes pas encore arrivés à ce stade. En effet, les jeunes qui actuellement quittent ou ont quitté le monde de l'éducation et de la formation n'ont pas acquis les compétences de s'orienter.

Le FORUM demande qu'au vu de cette population hétérogène mais particulière, les services concernés développent des stratégies essentiellement centrées sur l'individu qui tiennent dûment compte de leur situation sociale et ceci afin de trouver des solutions qui peuvent être un travail, une formation, une occupation temporaire.

Ces stratégies concerneront notamment les aspects suivants :

- Informer et conseiller ce jeune afin qu'il puisse prendre une décision quant à son parcours professionnel ou d'éducation et de formation ;***
- 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***
- l'accompagner dans la recherche d'un emploi ou d'une formation et, le cas échéant, dans ses démarches pour résoudre ses problèmes d'ordre social ;***
- l'aider à s'insérer professionnellement et socialement.***

Il va de soi que les acteurs devraient travailler de concert et pour augmenter la pertinence du service offert et pour éviter le va-et-vient du client entre les différentes offres.

4. Orientation des personnes adultes.

Depuis les dernières années, une attention accrue est accordée à l'orientation des personnes adultes. Auparavant l'orientation était surtout focalisée sur les jeunes puisque, ayant fait leur choix et terminé leur formation, leur parcours se résumait à travailler dans une même entreprise pendant toute la vie active.

De nos jours cette situation a changé. Le concept du parcours de vie associé à la sécurité, à la stabilité ou à la progression a muté vers l'incertitude, l'imprévisibilité et le changement. Les mutations qui se produisent de nos jours dans notre société ont un impact non négligeable sur le parcours professionnel des adultes. Aujourd'hui ils doivent affronter des transitions professionnelles comme la perte d'emploi suivie d'une réinsertion ou d'une réorientation professionnelle, volontaire ou involontaire. Ces transitions sont souvent liées à un nouveau parcours d'éducation et de formation.

Nombreux sont les auteurs qui soulignent que les conceptions traditionnelles de parcours ne sont plus appropriées compte tenu de ces changements. D'après eux ces transformations impliquent que les individus ont désormais besoin de s'engager dans un processus de prise de décision relatif à leur parcours professionnel durant toute leur vie.

Ainsi, Watts (2001¹²) constate que « les transformations majeures qui se produisent dans le monde du travail supposent de redéfinir la carrière comme une progression individuelle des personnes tout au long de la vie dans les domaines du savoir et du travail » (p. 92). Il suggère que « la carrière soit redéfinie comme la progression dans l'apprentissage et le travail de l'individu tout au long de la vie » (p. 94). Et il continue en soulignant qu'il est indispensable « d'aider les individus à développer les savoirs, les savoir-faire et les attitudes nécessaires à la prise de décision et à faire les transitions qui détermineront la trajectoire de leur déroulement de carrière » (p. 94).

Le FORUM rappelle, au vu de ce constat, que cet apprentissage de la capacité à s'orienter doit commencer très tôt en milieu scolaire pour se poursuivre au cours de la vie active de la personne adulte, tout en faisant l'objet d'un soutien constant tout au long de la vie. Ici la notion de l'orientation tout au long de la vie prend son vrai sens.

Cet accompagnement devra prendre différentes formes suivant l'appartenance des personnes à l'une ou l'autre des catégories suivantes, à savoir les salariés, les demandeurs d'emploi, les cadres, les frontaliers, les immigrés, les travailleurs âgés, les femmes rentrantes, les personnes atteintes d'infirmités ou d'handicaps etc.. En outre, comme les services reçoivent des personnes qui veulent s'informer simplement sur les possibilités d'éducation et de formation, des personnes qui veulent évoluer dans leur parcours professionnel ou encore d'autres qui se trouvent dans les périodes de transition, la gamme de prestations est vaste. Deux éléments sont néanmoins communs à toutes : **elles doivent être individualisées et prendre en compte les parcours précédents, le cas échéant.**

Le FORUM est convaincu que ce dernier élément conditionne particulièrement le service qui devra recourir dans un premier temps à un bilan des compétences¹³.

Ce bilan « sert à

- analyser les compétences professionnelles et personnelles;
- définir un projet professionnel;
- vérifier les aptitudes et motivations par rapport à ce projet;
- prévoir les principales étapes de la mise en œuvre du projet;
- envisager la meilleure stratégie de réalisation¹⁴. »

¹² Watts, A.G., 2001. L'éducation en orientation pour les jeunes : les principes et l'offre au Royaume-Uni et dans les autres pays européens. L'orientation scolaire et professionnelle 30, 92–104.

¹³ Le terme de bilan de compétences est à lire au sens large, tout en sachant que le terme est défini dans le PAN 98 de façon spécifique.

¹⁴ <http://eduscol.education.fr/pid23194-cid47400/prestations-bilan-et-orientation-pour-adultes-dans-le-reseau-des-greta.html>

Suite à cette première étape incontournable, il s'agira d'accompagner la personne dans sa démarche pour autant qu'elle relève du domaine des services d'orientation. En effet, le FORUM est d'avis que les services d'orientation devront fonder leurs prestations sur une approche holistique des personnes qui cherchent conseil. Afin de ne pas gonfler outre mesure les effectifs, le FORUM opte pour un travail en réseau des orienteurs et de tous les autres intervenants du processus.

À cet égard il importe de faire intervenir les différentes compétences dans un ordre qui évite les couacs et autres déficits de fonctionnement. Ainsi, en cas de changements professionnels assez substantiels, il faudrait que la médecine du travail intervienne très en amont afin d'éviter des coûts inutiles (analyse, bilan des compétences, orientation, conseil et last but not least formation).

Le FORUM demande que les prestations à fournir par les services concernés se concentrent sur les sujets suivants :

- Informer et conseiller afin que la personne puisse prendre une décision quant à son parcours professionnel ou d'éducation et de formation ;***
- Accompagner la recherche d'un emploi ou d'une formation ;***
- Aider à l'insertion ;***
- Informer et accompagner les candidats à une validation des acquis de l'expérience (VAE)***

5. Qualification des conseillers d'orientation.

Afin d'établir un système d'orientation tout au long de la vie pertinent, efficace, cohérent et holistique, il est évident que les compétences des praticiens de l'orientation doivent être à l'avenant, ce qui pose la question tant de leur qualification initiale que de leur formation continue.

S'ajoute le fait que les compétences des conseillers, comme il est souligné dans le chapitre précédent, sont un élément clé de la qualité des services.

À ce constat s'ajoute pour le Luxembourg le fait que les conseillers présentent actuellement un profil assez hétérogène en ce qui concerne leur tâche, leur statut professionnel, leur formation initiale ainsi que leur champ d'action (éducation et formation, jeunes non scolarisés, adultes, emploi etc.) En outre, il y a lieu de constater que de plus en plus d'acteurs, dont la tâche originelle n'est pas l'orientation, interviennent dans ce champ. Toute cette situation est confirmée par l'étude du CEDEFOP de 2009¹⁵ relative à la professionnalisation de l'orientation. En la matière le rapport de l'OCDE de 2003 disait que : « à l'heure actuelle, la formation et les qualifications de ceux qui fournissent une information et une orientation au Luxembourg

¹⁵ Professionalising career guidance, Practitioner competences and qualification routes in Europe.
Cedefop panorama series 164; 2009

sont déséquilibrées. Il y a d'un côté les psychologues qui ont une qualification professionnelle élevée et sont bien formés dans leur domaine, mais manquent de la formation et des qualifications nécessaires à l'orientation professionnelle. Parallèlement, beaucoup d'autres font de l'orientation professionnelle à plein temps, comme à l'ADEM-OP et à l'ALJ. Nombreux également sont ceux qui contribuent à l'orientation professionnelle comme partie intégrante de leur activité, comme les enseignants qui participent aux équipes des SPOS ou aux projets d'établissement et qui n'ont pas de qualification formalisée en matière d'orientation, ni de possibilité d'acquérir une qualification reconnue et des possibilités limitées de formation continue. »

Vu que ce constat reste valable en 2010 pour le FORUM, ce dernier est d'avis qu'il faut, dans le cadre de la mise en place d'un concept d'orientation tout au long de la vie, passer également aux actes pour ce qui est de la qualification des acteurs.

Pour remédier à la situation actuelle, toutes les études ainsi que les développements en Europe montrent que des cadres de compétences sont utiles voire nécessaires pour assurer et garantir la professionnalisation des acteurs ainsi que celle de la prestation du service lui-même. Ceci particulièrement pour satisfaire aux exigences d'un système d'orientation tout au long de la vie.

Le rapport, actuellement non encore publié et n'existant qu'en anglais, du CEDEFOP sur la situation de l'orientation en Europe constate par rapport à ces cadres de compétences :

“Such frameworks may give impetus to modernising training programmes, updating and establishing qualification standards as well as accreditation procedures. Further, competence-based frameworks might prove useful for policy-makers to get more insight into professional development of guidance practitioners, and accordingly to support their decision making processes.”

Des exemples de tels cadres sont donnés par l'autre étude du CEDEFOP, à savoir celle sur la professionnalisation, ou encore par les développements du cadre de qualité allemand¹⁶ qui comprend également un cadre de compétences pour les professionnels.

Comme déjà mentionné, un tel cadre définit non seulement les compétences d'un praticien, mais permet également de définir tant la formation initiale que continue des orienteurs.

Le rapport de l'OCDE de 2003 est suffisamment clair quant à ce volet et n'a pas besoin de considérations complémentaires, du moins en ce qui concerne une prise de position politique, comme le montre l'extrait suivant :

« Nous suggérons de suivre trois étapes pour mettre en place cette stratégie (nationale de l'information et de l'orientation). La première étape consisterait à définir un cadre de compétences pour les responsables de l'orientation professionnelle ou à l'adapter à

¹⁶ Annexe 3

partir de modèles tels que le Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière. Ce cadre devrait préciser les compétences requises de ceux qui jouent un rôle dans l'orientation professionnelle, quel qu'il soit, aussi bien pour ceux qui se consacrent entièrement à cette tâche, que pour ceux qui l'assurent parmi d'autres fonctions.

Au cours de la seconde étape, ce cadre de compétences devrait servir de base à la définition de deux qualifications formelles. L'une concernerait ceux qui font de l'orientation professionnelle à plein temps : par exemple à l'ADEM-OP, à l'ALJ ou bien certains conseillers des SPOS. Etant donné les différences entre ces services, on pourrait envisager un noyau commun de modules essentiels et des options répondant aux besoins particuliers de ceux qui travaillent dans des contextes différents.

Une autre qualification concernerait l'acquisition et l'amélioration des qualifications de ceux dont l'orientation professionnelle n'est que l'une des activités : par exemple les enseignants qui y consacrent un certain nombre d'heures, ou les travailleurs des collectivités locales et des associations. Dans ce cas également, un noyau de compétences communes pourrait être associé à des modules à option.

Autrement dit, il pourrait être utile de prévoir deux niveaux de qualification, qui pourraient être accessibles aussi bien aux débutants qu'à ceux qui travaillent déjà dans ce domaine.

Etant donné la difficulté d'organiser une formation dans un pays dont la population et la main d'œuvre sont peu nombreuses, il sera important de trouver une approche très souple pour l'acquisition de ces qualifications. Il devrait être possible d'évaluer et de reconnaître les compétences et connaissances acquises par l'expérience, par des formations courtes ou en cours d'emploi, par un enseignement à distance et sur internet, aussi bien que par un enseignement en face à face. Un modèle traditionnel dans lequel une institution unique donnerait toute la formation à plein temps dans un enseignement en face à face a peu de chances de répondre aux besoins du Luxembourg. Mais il pourrait être souhaitable de confier à une institution la responsabilité de l'évaluation et de la certification de ces qualifications.

Compte tenu de ce que sont actuellement les services d'orientation au Luxembourg, il semble plus pratique d'exiger simplement un baccalauréat (diplôme de fin d'études secondaires) comme qualification d'entrée pour devenir conseiller d'orientation à plein temps, plutôt que le système français suivi par les Centres d'information et d'orientation qui exigent d'abord un diplôme universitaire avant d'obtenir une qualification spécifique en orientation. Pour la seconde qualification, concernant ceux dont l'orientation n'est que l'une des fonctions, les exigences à l'entrée pourraient être plus souples.

En troisième lieu, nous suggérons qu'à l'avenir la qualification de base de ceux qui se destinent à l'orientation, par exemple dans les SPOS, soit élargie au-delà du domaine de la psychologie, pour couvrir l'une des sciences sociales ou la pédagogie. Il serait par exemple important d'élargir les bases de recrutement de manière à pouvoir recruter des personnes qui ont une connaissance du fonctionnement du marché du travail, ou du système scolaire et de la pédagogie. La psychologie devrait naturellement rester l'une des disciplines que pourraient maîtriser les nouveaux entrants dans la profession, mais elle ne devrait pas nécessairement être la seule. Bien entendu, cela resterait une

exigence pour ceux qui jouent un rôle spécialisé à caractère thérapeutique et pour ceux qui procèdent à une évaluation psychologique également spécialisée. »

Le FORUM, qui souscrit aux propositions ci-dessus, demande de mettre enfin en œuvre ces recommandations, compte tenu des remarques suivantes :

- ***en ce qui concerne le niveau de qualification, il y lieu d'exiger le bachelor comme qualification d'entrée pour devenir conseiller d'orientation à plein temps. Pour la seconde qualification, concernant ceux dont l'orientation n'est que l'une de leurs tâches, les exigences à l'entrée peuvent être plus souples ;***
- ***il faudra tenir compte des conseillers en service et de prévoir, le cas échéant, des dispositions transitoires ;***
- ***la qualification de base de ceux qui se destinent à l'orientation devra non seulement être ouverte au domaine de la psychologie, mais également aux sciences sociales, humaines et économiques.***

6. Accès à l'orientation et coordination des services.

Le FORUM s'est penché sur l'accès au service d'orientation tout au long de la vie et à sa coordination en se référant au rapport de l'OCDE et au programme gouvernemental, tout en tenant compte de la situation actuelle.

Pour mémoire :

- le programme gouvernemental retient :

« Les efforts de tous les services d'orientation seront réunis. Une structure commune devra disposer de toutes les informations sur les possibilités d'étudier et de se former, tant en formation initiale qu'en formation continue. Cette structure commune disposera d'antennes décentralisées où les collaborateurs des Services de psychologie et d'orientation scolaires, de l'Action locale pour Jeunes, du Centre de Documentation et d'Information sur l'Enseignement Supérieur et de l'Administration de l'Emploi se partageront la responsabilité d'accueillir les apprenants et de leur fournir des conseils et des informations » (concernant la politique de l'éducation)

et

« L'orientation des jeunes en transition entre vie scolaire et vie professionnelle sera améliorée par la mise en place d'un guichet unique virtuel et de structures régionales d'information et d'orientation. » (concernant la politique de la jeunesse)

- le rapport de l'OCDE recommande :

«... que le Luxembourg crée un organe national pour développer, conseiller et coordonner les services d'information et d'orientation. Nous ne recommandons pas de

fusion ou de réaménagement des services existants, par exemple par une fusion des services relevant de l'éducation et de l'emploi. »
et argumente cette recommandation:

« En particulier parce que les frontières administratives actuelles sont généralement fortement défendues au Luxembourg et les efforts antérieurs pour les modifier n'ont pas reçu assez de soutien. De toute manière, une fusion des services existants ne suffirait pas à régler les problèmes identifiés. »

Au vu de ces préalables et de la situation du champ de l'orientation tel qu'il se présente aujourd'hui au Luxembourg, le FORUM recommande

en ce qui concerne l'accès au service de l'orientation :

- 1. de conférer à la personne un droit de recourir, tout au long de sa vie, aux services d'orientation et ceci afin de pouvoir s'informer, se faire conseiller et se faire accompagner, notamment durant les phases de transition ;***
- 2. de mettre en place une stratégie de communication au citoyen devant permettre à ce dernier de s'adresser aux services régionaux de la « maison de l'orientation » qui, le cas échéant, les dirigeront vers le service central ou vers d'autres services;***
- 3. de stimuler la réflexion par rapport à un portfolio individuel qui permettra aussi bien à l'individu de se créer un portefeuille retraçant son parcours et ses projets qu'aux services d'orientation de prester une information, un conseil et un accompagnement pertinents. Cette réflexion devra se faire en relation avec d'autres portefeuilles existants ou en gestation.***

en ce qui concerne la coordination :

- 1. de créer, eu égard à la régionalisation actuelle des différents services, une « maison de l'orientation » centrale qui agira aussi régionalement, tout en ne fournissant qu'au niveau national un service complet;***
- 2. de définir une structure reprenant toutes les parties prenantes politiques et professionnelles concernées, dont la mission sera de conseiller et de coordonner les services offerts par la « maison de l'orientation ».***
- 3. de faire développer conjointement par la « maison de l'orientation » et cette structure de coordination un service de qualité élémentaire à prester par tous les services régionaux.***

7. Qualité des services d'orientation.

L'assurance qualité en orientation vise à améliorer l'efficacité et l'efficience dans la prestation des services ainsi qu'à montrer l'impact des investissements publics. En effet, les critères de qualité et leur évaluation sont susceptibles de démontrer les incidences d'un système orientation au niveau économique, social et individuel.

Or, actuellement, il existe une grande différence dans la qualité des services de conseil dans les États membres de l'UE ainsi que dans les stratégies que les pays ont choisies pour améliorer la qualité de ces services. Dans le cadre des discussions et réflexions menées dans l'« European Lifelong Guidance Policy Network » (ELGPN), les représentants des États membres de l'UE ont identifié un besoin croissant pour le développement d'approches à l'échelle européenne dans le domaine de l'assurance qualité.

Le groupe de travail 4 du réseau ELGPN, lors de ses travaux sur la qualité en orientation, a analysé les liens entre les politiques, la recherche et la pratique en orientation à deux égards: (1) le rôle du développement d'approches de l'assurance qualité en orientation et (2) la preuve qui est ou pourrait être produite pour étayer, expliquer et légitimer les activités d'orientation.

Une des conclusions de ces réflexions est de retenir les outils de référence commune proposés dans « Améliorer les politiques et les systèmes d'orientation tout au long de la vie » (CEDEFOP 2005). Ces outils identifient cinq points de référence, à savoir :

1. La participation des citoyens et des utilisateurs :

« Les systèmes d'assurance de la qualité de l'orientation professionnelle devraient inclure des informations à l'intention des utilisateurs concernant leurs droits (par exemple, au moyen de chartes de l'utilisateur) et prendre en compte le travail des associations nationales et européennes en faveur des processus de protection et de défense des consommateurs »

- *faire en sorte que les utilisateurs soient régulièrement consultés à titre individuel au sujet de leur appréciation et de leur expérience du service;*
- *exiger des prestataires de services qu'ils se servent systématiquement des résultats de ces consultations;*
- *faire participer les utilisateurs à la conception, la gestion et l'évaluation des services et des produits de l'orientation. »*

2. Les compétences des conseillers d'orientation professionnelle:

« Les systèmes d'assurance de la qualité de l'orientation professionnelle devraient:

- *exiger des conseillers d'orientation professionnelle qu'ils aient toutes les compétences nécessaires à l'exécution des tâches qui leur sont demandées;*
- *exiger des conseillers d'orientation professionnelle qu'ils possèdent, ou se préparent à acquérir, les qualifications qui garantissent leur aptitude à entreprendre les tâches d'orientation nécessaires;*

- tenir compte du suivi ou de l'évaluation du travail des conseillers d'orientation professionnelle à propos des résultats des interventions qu'ils sont censés pratiquer;
- exiger le perfectionnement professionnel permanent des conseillers d'orientation professionnelle et l'amélioration des services;
- faire participer toutes les associations de spécialistes pertinentes à la mise au point de normes et de procédures d'assurance de la qualité. »

3. L'amélioration des services :

« Les systèmes d'assurance de la qualité de l'orientation professionnelle devraient:

- inclure des normes de service clairement définies, le moyen de vérifier qu'un service correspond à ces normes et, si tel n'est pas le cas, une procédure à suivre pour l'amener aux normes;
- inclure un moyen de vérifier que l'action entreprise pour améliorer les services et l'information permet en fait d'atteindre les normes spécifiées et de parvenir à l'amélioration permanente;
- inclure un moyen de suivre et de différencier les prestations de service conformément aux besoins des différentes catégories visées;
- exiger des services qu'ils forment des liens de travail et aident les catégories et les organes qui pratiquent l'orientation à titre informel (par exemple, les parents, les organisations volontaires ou les organes qui s'occupent d'activités de loisir). »

4. La cohérence :

« Les systèmes d'assurance de la qualité de l'orientation professionnelle devraient:

- inclure des liens permettant de promouvoir des rapports de travail efficaces entre les services gouvernementaux et à l'intérieur de chacun d'entre eux à propos de l'assurance de la qualité de l'orientation;
- faire en sorte qu'il n'y ait pas de conflits entre les différents systèmes d'assurance de la qualité qui fonctionnent dans divers secteurs de l'orientation, ou s'adressent aux différentes catégories visées;
- inclure des moyens de vérifier l'utilisation et l'utilité des liens entre les organismes qui dispensent l'orientation. »

5. La couverture des secteurs :

« Les systèmes d'assurance de la qualité pour l'orientation professionnelle devraient contenir des directives concernant les activités d'orientation entreprises par les agences privées, les employeurs, les syndicats et d'autres prestataires ne relevant pas de l'État. »

En s'appuyant sur ces cinq rubriques, le réseau ELGPN se propose de faire un travail sur la conception et le pilotage des outils et des instruments d'un cadre européen commun pour l'assurance qualité en orientation, en particulier en matière d'indicateurs.

Le FORUM considère que ce cadre d'assurance qualité, qui reposera sur un petit nombre de critères de qualité communs avec des normes convenues pour ces critères et un nombre restreint d'indicateurs de mesure permettra de développer un cadre de qualité national en cohérence avec les critères communs européens. En outre, ce cadre permettra aussi bien de faire le lien entre l'approche demandée par les instances politiques et l'approche des acteurs de terrain.

8. Ressources et financement.

Bien qu'il soit important de mettre à disposition suffisamment de ressources et d'allouer les financements en conséquence, cette question ne peut être réglée tant que le concept national d'orientation tout au long de la vie et sa stratégie de mise en œuvre n'auront pas été mis au point.

Suite à cette étape il conviendra d'examiner jusqu'à quel point les moyens actuels, tant humains que financiers et infrastructurels, sauraient garantir la mise en œuvre correcte du nouveau parangon d'orientation.

Par conséquent, le FORUM ne se prononce pas sur ce volet, bien qu'il soit d'avis que la mise en place d'un concept et d'une stratégie d'orientation tout au long de la vie nécessite des ressources conséquentes.

Elles sont à voir comme un investissement dans le capital humain de notre pays et devraient permettre de réduire les coûts sociaux actuels importants de dysfonctionnement du marché du travail dû à une orientation inefficace.

Composition du FORUM Orientation

Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle
Ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
Ministère de la Famille et de l'Intégration
Ministère du Travail et de l'Emploi

Chambre de l'Agriculture
Chambre de Commerce
Chambre des Métiers
Chambre des Salariés

Collège des directeurs de l'enseignement secondaire et secondaire technique

Administration de l'Emploi - Orientation professionnelle
Centre de documentation et d'information sur l'enseignement supérieur
Centre de psychologie et d'orientation scolaires
Service de psychologie et d'orientation scolaires
Action locale pour Jeunes
Service national de la jeunesse

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.
-

Compétences du Plan directeur pour chaque niveau

COMPÉTENCES	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV
DOMAINE A : GESTION PERSONNELLE				
1. BÂTIR ET MAINTENIR UNE IMAGE DE SOI POSITIVE	1.1 Bâtir une image de soi positive tout en découvrant l'influence qu'elle exerce sur soi et sur autrui	1.2 Bâtir une image de soi positive tout en découvrant l'influence qu'elle exerce sur soi et sur son travail	1.3 Développer des habiletés afin de maintenir une image de soi positive	1.4 Améliorer ses habiletés afin de maintenir une image de soi positive
2. INTERAGIR DE FAÇON EFFICACE ET POSITIVE AVEC AUTRUI	2.1 Développer des habiletés afin de bâtir des relations positives dans sa vie (I)	2.2 Développer des habiletés afin de bâtir des relations positives dans sa vie (II)	2.3 Développer des habiletés afin de bâtir des relations positives dans sa vie et au travail	2.4 Améliorer ses habiletés à bâtir des relations positives dans sa vie et au travail
3. ÉVOLUER ET CROÎTRE TOUT AU LONG DE SA VIE	3.1 Découvrir qu'évoluer et croître font partie de la vie	3.2 Apprendre à réagir aux changements et à la croissance (I)	3.3 Apprendre à réagir aux changements et à la croissance (II)	3.4 Élaborer des stratégies afin de réagir sainement aux changements vie-travail
DOMAINE B : EXPLORATION DES CONTEXTES D'APPRENTISSAGE ET DE TRAVAIL				
4. PARTICIPER À UN APPRENTISSAGE CONTINU QUI APPUIE SES OBJECTIFS VIE-TRAVAIL	4.1 Découvrir la nature de l'apprentissage continu et ses contributions diverses dans sa vie et dans son travail	4.2 Faire le lien entre l'apprentissage continu et les scénarios vie-travail présents et futurs	4.3 Faire le lien entre l'apprentissage continu et le processus de développement vie-travail	4.4 Participer à un apprentissage continu compatible avec ses objectifs vie-travail
5. TROUVER DE L'INFORMATION VIE-TRAVAIL ET L'UTILISER DE FAÇON EFFICACE	5.1 Découvrir et comprendre la notion d'information vie-travail	5.2 Trouver, saisir et utiliser de l'information vie-travail	5.3 Trouver, interpréter, évaluer et utiliser de l'information vie-travail (I)	5.4 Trouver, interpréter, évaluer et utiliser de l'information vie-travail (II)
6. COMPRENDRE LE LIEN QUI EXISTE ENTRE LE TRAVAIL, LA SOCIÉTÉ ET L'ÉCONOMIE	6.1 Découvrir comment le travail répond aux besoins des individus et de la communauté	6.2 Comprendre comment le travail contribue à la vie de la communauté	6.3 Comprendre l'influence des besoins sociaux et économiques sur la nature et la structure du travail (I)	6.4 Comprendre l'influence des besoins sociaux et économiques sur la nature et la structure du travail (II)
DOMAINE C : DÉVELOPPEMENT VIE-TRAVAIL				
7. TROUVER OU CRÉER DU TRAVAIL ET LE CONSERVER	7.1 Explorer des stratégies de travail efficaces	7.2 Développer des capacités de chercher et d'obtenir ou de créer du travail	7.3 Développer les capacités permettant de chercher, d'obtenir ou de créer du travail et de le conserver	7.4 Améliorer ses capacités de chercher, d'obtenir ou de créer du travail et de le conserver
8. PRENDRE DES DÉCISIONS QUI RESPECTENT OU AMÉLIORENT SES SCÉNARIOS VIE-TRAVAIL	8.1 Explorer et améliorer le processus de prise de décisions	8.2 Lier la prise de décisions au processus de développement vie-travail de la personne	8.3 Participer à la prise de décisions relatives à son développement vie-travail	8.4 Incorporer la réalité de sa vie d'adulte à la prise de décisions vie-travail
9. MAINTENIR UN ÉQUILIBRE ENTRE LES DIVERS RÔLES VIE-TRAVAIL	9.1 Explorer et comprendre la relation qui existe entre les divers rôles vie-travail (I)	9.2 Explorer et comprendre la relation qui existe entre les divers rôles vie-travail (II)	9.3 Lier les modes de vie et les stades de vie au processus de développement vie-travail	9.4 Incorporer le concept d'« équilibre vie-travail » au processus de développement vie-travail
10. COMPRENDRE LA NATURE CHANGEANTE DES DIVERS RÔLES VIE-TRAVAIL	10.1 Découvrir la nature de divers rôles vie-travail	10.2 Explorer des scénarios vie-travail non traditionnels	10.3 Comprendre la nature des stéréotypes vie-travail et apprendre à les surmonter (I)	10.4 Comprendre la nature des stéréotypes vie-travail et apprendre à les surmonter (II)
11. COMPRENDRE ET GÉRER SON PROCESSUS DE DÉVELOPPEMENT VIE-TRAVAIL	11.1 Explorer les concepts sous-jacents du développement vie-travail	11.2 Comprendre le processus de développement vie-travail et en faire l'expérience	11.3 Reconnaître son processus de développement vie-travail et l'assumer	11.4 Gérer son processus de développement vie-travail

Tabelle 2: Kompetenzen für Beraterinnen und Berater in Bildung, Beruf und Beschäftigung

Kompetenzen für den Beratungsprozess	
P 1	Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage einen, dem Beratungsanliegen adäquaten Beziehungsaufbau zu leisten.
P 2	Die Beraterin bzw. der Berater besitzt die Kompetenz, gemeinsam mit dem Ratsuchenden eine adäquate Klärung der Ziele und Motivationen anzuregen und damit einhergehende Konflikte im Erleben und Verhalten des/der Ratsuchenden gemeinsam zu bearbeiten.
P 3	Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, die in der Beratung herausgearbeiteten Intentionen, Ziele und potentiellen Wege in konkrete Handlungsschritte zu überführen.
Kompetenzen in Bezug auf die Person des Ratsuchenden	
R1	Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, Kenntnisse über Lebensverläufe, über berufliche Entwicklungsprozesse und über lebensphasenbezogene Einflüsse und die Dynamik beruflichen Handelns in den Beratungsprozess einzubeziehen.
R2	Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, das Beratungshandeln vor dem Hintergrund des Wissens über persönlichkeits-theoretische Modelle und der Dynamik individuellen Verhaltens, z.B. im Zusammenhang von Motivation, Selbstkonzept und Selbstwirksamkeit, Interesse, Entscheidungsverhalten oder Lernen im Zusammenhang mit der individuellen Entwicklung ihrer Klienten zu gestalten.
R3	Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, das Beratungshandeln auf die Vielfalt der Ratsuchenden abzustimmen und zielgruppenspezifisches Wissen in die Beratung einzubringen.
R4	Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, das soziale Umfeld des Individuums entweder als für den Beratungsprozess relevante Einflussvariable oder real in das Beratungshandeln einzubeziehen.
Element Beraterin/Berater	
B 1	Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, sich professionell zu verhalten und ihr bzw. sein professionelles Verhalten kontinuierlich zu reflektieren und weiter zu entwickeln.
B 2	Die Beraterin bzw. der Berater orientiert sich beim Handeln an den für die Beratung in ihrer bzw. seiner Organisation formulierten Standards und konkretisiert diese selbstverantwortlich und reflektiert ihre bzw. seine Arbeit diesbezüglich.
B 3	Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, Theorie und Forschung in angemessener Weise in die Beratungspraxis einzubinden und sich an der Zusammenarbeit zwischen Forschung und Praxis, z.B. im Rahmen von Evaluationen, zu beteiligen.
Organisationsbezogene Kompetenzen	
O 1	Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, an der Entwicklung eines spezifischen, an den Bedürfnissen der Zielgruppe ausgerichteten Selbstverständnisses der Beratungsorganisation und daraus abgeleiteten Strategien der Organisation mitzuwirken.
O 2	Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, die Strukturen, Funktionen und zentralen Prozesse ihrer Organisation zu reflektieren und an deren Identifikation und Optimierung mitzuwirken.
O 3	Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, in angemessener Weise an der bewussten Gestaltung der Art und Weise des Umgangs mit allen an der Beratung direkt oder indirekt beteiligten Akteuren mitzuwirken und zu einer dem Ziel und Selbstverständnis der Organisation angemessenen Organisationskultur beizutragen.
O 4	Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, zur Verfügung stehende Sachmittel sinnvoll und ressourcensparend zu nutzen und z.B. an der Budgetierung oder Akquise nötiger Ressourcen für die Aufrechterhaltung bzw. Erweiterung des Beratungsangebots mitzuwirken.

O 5	Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, sich aktiv an einem angemessenen Austausch mit der für den Beratungsprozess und für die Beratungsorganisation relevanten Umwelt zu beteiligen, indem sie bzw. er beispielsweise ihr bzw. sein professionelles Netzwerk pflegt, mit relevanten Akteuren (z.B. Bildungsträger, politische Entscheidungsträger, Verbände, Unternehmen, usw.) Kontakt hält und an der Abstimmung von Angeboten, Programmen u.a. mitwirkt.
O 6	Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, Programme zur Bildungs- und Berufsentwicklung zu konzipieren, die auf die Bedürfnisse der Ratsuchenden abgestimmt sind, und diese ggf. selbst durchzuführen. Hierzu zählt auch, Beratung und unterstützende Bildungsangebote sinnvoll miteinander zu kombinieren.
Element Gesellschaft	
G 1	Die Beraterin bzw. der Berater verfügt über das in der Beratung nötige feldspezifische Wissen und Informationen aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Teilbereichen und ist in der Lage Wissen und Informationen an die Ratsuchenden in angemessener Weise weiter zu geben und bei der methodischen Ausgestaltung der Beratung zu berücksichtigen.
G 2	Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, durch ihr bzw. sein professionelles Handeln die Kompetenz der Ratsuchenden zur Selbstorganisation ihrer Kompetenzentwicklung angesichts zunehmender Komplexität und Unsicherheit der Lebens- und Arbeitszusammenhänge zu fördern.
G 3	Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, die Entwicklung von Kompetenzen zu fördern, die dazu beitragen, die Beschäftigungschancen der Ratsuchenden zu sichern bzw. verbessern, damit das selbständige Agieren auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen und damit einen Beitrag zur Optimierung des Arbeitskräftepotential zu leisten
G 4	Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, durch ihr bzw. sein professionelles Handeln zum Ziel der Chancengleichheit/Chancengerechtigkeit beizutragen anzustreben, dass weder sozialer Status noch kulturelle Herkunft, Geschlecht oder regionale Aspekte die individuellen Lernanstrengungen so überlagern, dass Ungleichheit bekräftigt wird.
Übergreifende Standards	
Ü 1	Das Beratungshandeln, das organisationale Handeln sowie das beratungsrelevante politische Handeln orientieren sich an den Bedürfnissen und Ressourcen der Ratsuchenden.
Ü 2	Die Beraterin bzw. Berater ist in der Lage, das Beratungshandeln, das organisationale Handeln sowie das beratungsrelevante politische Handeln für alle Akteure transparent zu machen.
Ü 3	Die Beraterin bzw. der Berater berücksichtigt beim Beratungshandeln im engeren Sinne sowie beim organisationsbezogenen und politischen Handeln ethische Aspekte.
Ü 4	Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, sowohl das Beratungshandeln als auch das organisationale Handeln an Qualitätsstrategien auszurichten und an der Entwicklung und Durchführung eines Qualitätskonzepts mitzuwirken. Dies impliziert die Mitarbeit an der Evaluation der Wirkungen der Beratung.

Noch Tabelle 2: Kompetenzen für Beraterinnen und Berater in Bildung, Beruf und Beschäftigung