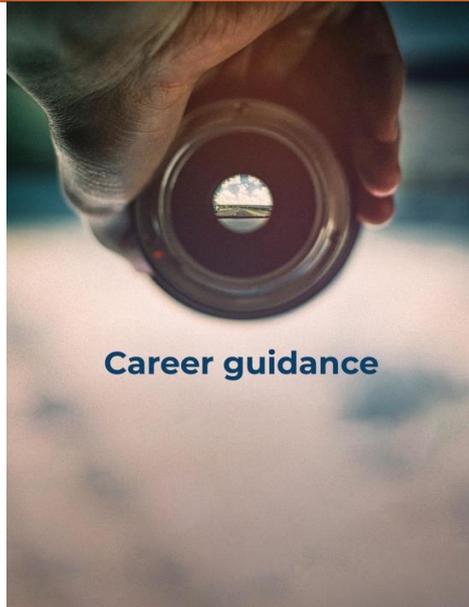


Rapport : Orientation professionnelle en Europe



IEUEG
Innovative
European
Career
Guidance

Erasmus+ Cooperation
Partnership in Vocational
Education and Training

PROJECT NO. 2021-1-IT01-KA220-VET-000035649



Co-funded by
the European Union

THIS PROJECT HAS BEEN FUNDED WITH SUPPORT FROM THE EUROPEAN COMMISSION. THIS PUBLICATION (COMMUNICATION) REFLECTS THE VIEWS ONLY OF THE AUTHOR, AND THE COMMISSION CANNOT BE HELD RESPONSIBLE FOR ANY USE WHICH MAY BE EN MADE OF THE INFORMATION CONTAINED THEREIN.

LET'S GET CONNECTED



ieucg.eu

LIST OF PARTNERS

Asnor
Associazione Nazionale Orientatori

 **UNIVERSITY
OF TURKU**

 **ae** AGENCIA
PARA EL EMPLEO
Agencia de Colocación autorizada 13-2

idem
creations 

EVT*
European Vocational Training Association

 **PSYCHMED
ANALYTICS**

Le projet

OBJECTIFS

Nous sommes six organisations partenaires de toute l'Europe - Italie, Finlande, Espagne, France, Belgique et Irlande. Nous collaborons avec de nombreuses parties prenantes, ce qui nous permet d'atteindre des publics très larges et diversifiés. Les résultats du projet seront publiés sous forme de ressources éducatives libres numériques, car nous nous soucions de l'accessibilité et de la durabilité.

Notre objectif est d'innover en matière d'orientation professionnelle. Le projet voudrait construire une nouvelle génération de conseillers de carrière européens professionnels capables d'aider les gens à améliorer leur parcours professionnel à travers l'apprentissage, les compétences, la requalification et l'amélioration des compétences, le travail et les transitions - un besoin de plus en plus important, surtout en ces temps difficiles et en pleine évolution.

MISE EN ŒUVRE

Une orientation professionnelle efficace et innovante doit aider les individus à agir sur la base de quatre éléments.

' REFLECHIR

En partant d'un point de vue personnel, les personnes sont invitées à prendre conscience d'elles-mêmes et d'IKIGAI (un concept japonais qui fait référence au fait d'avoir une direction ou un but dans la vie).

" CROISSANCE

Les individus sont incités à adopter une perspective d'apprentissage tout au long de la vie pour leur développement personnel et professionnel grâce aux compétences non techniques, aux mentalités, à l'antifragilité, à l'amélioration et à la reconversion des compétences, à l'enseignement et à la formation professionnels fréquents et à la mise en réseau.

"" SORTIR

Explorer les possibilités et interagir avec le marché du travail grâce au personal branding, à l'intelligence des compétences, à la mise en réseau, à la compréhension du monde et à la manière dont il peut affecter les carrières personnelles.

"""" GESTION ET ÉVOLUTION

La gestion d'un poste, l'évolution des carrières, les transitions, l'antifragilité et les défis.

RÉSULTATS

1. Rapport : L'orientation professionnelle en Europe. Politiques, systèmes et cas pertinents à travers l'Europe avec collecte d'informations sur les besoins locaux et régionaux.
2. Manuel : Guidance to Post-covid19 Jobs and Transitions (Orientation vers les emplois et les transitions post-covid19) : Basé sur la nécessité de mettre en place une orientation professionnelle de qualité en accord avec l'évolution de la société afin de mieux s'adapter aux besoins du marché du travail et de favoriser l'employabilité.
3. Modules de formation : Pédagogie et psychologie de l'orientation professionnelle : Formation des futurs conseillers de carrière, y compris l'antifragilité, le développement de l'état d'esprit, l'ikigai, les conseils en matière d'orientation professionnelle et les approches pédagogiques de l'orientation professionnelle.
4. Boîte à outils numérique pour l'inclusion en orientation professionnelle : Une ressource éducative ouverte contenant du matériel prêt à être utilisé pour innover et renforcer les pratiques d'orientation professionnelle en matière d'inclusion et de diversité.
5. Autres
 - Événements à effet multiplicateur (séminaires et webinaires)
 - Un tout nouveau profil professionnel d'innovateur européen en matière d'orientation professionnelle".
 - Site web : une base de données de matériel multimédia
 - 2 lettres d'information sur le projet
 - Diffusion sur les réseaux sociaux (Facebook, Instagram, LinkedIn, etc.)
 - Diffusion par les médias traditionnels : presse, journaux, émissions de radio
 - Dépliants dans les langues nationales de tous les partenaires

A propos de ce rapport

QUOI ?

UN RAPPORT sur l'ORIENTATION DE CARRIÈRE EN EUROPE, incluant les politiques, les systèmes et les cas pertinents à travers l'Europe avec la collecte d'informations sur les besoins locaux et régionaux. Il se compose de trois chapitres:

1. Politiques et systèmes d'orientation professionnelle en Europe
2. Cas pertinents en matière d'orientation professionnelle en Europe
3. Collecte d'informations sur les besoins locaux et régionaux

ANALYSE DES BESOINS

La première étape d'une orientation professionnelle innovante est la connaissance. Le rapport est basé sur la nécessité d'adapter l'enseignement et la formation professionnels aux besoins du marché du travail, en commençant par l'analyse de l'état de l'art dans certains pays européens, par les limites et le potentiel des politiques et des systèmes nationaux. La collecte de cas efficaces et réussis est un point de départ pour discuter, avec les partenaires, de l'évolution possible d'une meilleure orientation professionnelle dans l'après-pandémie de Covid 19. Grâce aux questionnaires et aux entretiens avec les acteurs locaux et régionaux du secteur de la formation professionnelle, du système éducatif, des étudiants et des entrepreneurs, il est possible de détecter les principaux éléments qui guideront la production des autres résultats du projet.

LES ÉLÉMENTS DE L'INNOVATION

- Une enquête approfondie sur l'analyse des besoins impliquant plusieurs parties prenantes différentes impliquées dans l'orientation professionnelle et la capacité d'insertion professionnelle (apprenants/étudiants, prestataires de services d'apprentissage et entreprises bénéficiant d'apprenants formés/qualifiés)
- Une approche innovante de collecte de données facilitée par une atmosphère informelle.
- Ressource interactive comprenant des multimédias, des liens Internet, des images et des graphiques de soutien - Disponibilité gratuite, en tant que REL, dans différents formats (PDF, ISSUU) et langues (anglais, italien, finnois, espagnol et français) Grâce à l'implication de différents types de parties prenantes de chaque partenaire du projet, il est possible de créer un rapport pertinent qui devrait être utile pour permettre une détection efficace des besoins et un retour d'information sur les moyens d'être plus efficace dans l'innovation en matière d'orientation de carrière.

GROUPE CIBLE

- Guide de carrière, coach et conseiller
- Éducateurs (EFP, secondaire et EES)
- Centres d'emploi
- Fournisseurs d'EFP
- Psychologues du travail et consultants
- Employé des ressources humaines
- Centres de formation
- Étudiants et chômeurs à la recherche d'opportunités pour développer leur carrière
- Établissements d'enseignement supérieur
- Professeurs et universitaires chargés de l'orientation professionnelle

Index

Le projet.....	2
A propos de ce rapport.....	3
POLITIQUES ET SYSTÈMES.....	6
EVTA (Europe).....	6
Université de Turku (Finlande)	9
Idem Creations (France)	12
Psychmed Analytics (Irlande).....	15
ASNOR (Italie).....	18
Agence pour l'emploi de Madrid (Espagne).....	19
CAS	21
Cas 01 - TECHNOBEL.....	22
Cas 02 - ENAIP NET.....	23
Cas 03 - TREXIMA.....	24
Cas 04 - CEP	25
Cas 05 - EOPPEP	26
Cas 06 - Ohjaamo	27
Cas 07 - SIMHE	28
Cas 08 - L'orientation professionnelle dans les syndicats	29
Cas 09 - Orientation professionnelle dans le cadre d'une activité de réadaptation	30
Cas 10 - La réadaptation dans le domaine de la santé au travail	31
Cas 11 - "PLACE"	32
Cas 12 - "Rebond Cadres"	34
Cas 13 - REVA.....	36
Cas 14 - AFEST.....	38
Cas 15 - CléA	40
Cas 16 - Orientation professionnelle au niveau communautaire - Pobal.....	42
Cas 17 - Orientation professionnelle AHEAD pour les personnes handicapées.....	44
Cas 18 - Trinity College Dublin Programme d'accès pour les étudiants adultes	46
Cas 19 - Programme de placement professionnel TUS	48
Cas 20 - MiAssumo.....	50
Cas 21 - WANTER	52

Cas 22 - Fra Noi	54
Cas 23 - SIAM 1838.....	56
Cas 24 - Outils de prédiction pour les profils professionnels	58
Cas 25 - L'immersion numérique.....	60
Cas 26 - Méthode ORIGAMI.....	62
Cas 27 - EmpleAPPte	63
Cas 28 - #VotreDegreeCounts	64
ENQUÊTES DE COLLECTE D'INFORMATIONS	66
EVTA - Belgique.....	66
Idem Cré'Actions - France.....	69
Université de Turku - Finlande.....	71
ASNOR - Italie	74
Psychmed Analytics - Irlande	76
Agence pour l'emploi de Madrid - Espagne	79
CONCLUSIONS.....	82

En tant que réseau européen, l'EVTA a rassemblé des informations sur le fonctionnement de la politique d'orientation professionnelle au niveau européen, par le biais de différentes institutions :

Conseil européen

Pour que des services d'orientation de qualité soient universellement disponibles en Europe, le Conseil a adopté en 2008 une résolution sur l'amélioration du rôle de l'orientation tout au long de la vie dans les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie. La résolution identifie quatre priorités : encourager l'acquisition de compétences en matière de gestion de carrière tout au long de la vie ; faciliter l'accès de tous les citoyens aux services d'orientation ; développer l'assurance de la qualité des services d'orientation et encourager la coordination et la coopération entre les différentes parties prenantes nationales, régionales et locales.

Commission européenne

L'engagement de la Commission européenne sur le thème de l'orientation professionnelle a déjà commencé dans les années 90. En 1992, la Commission européenne a créé un réseau européen de centres nationaux de ressources et d'information pour l'orientation, [Euroguidance](#), afin de promouvoir la mobilité et d'aider les conseillers d'orientation et les individus à mieux comprendre les opportunités offertes aux citoyens européens dans toute l'Europe. Les centres Euroguidance s'appuient sur trois objectifs communs :

- Soutenir le développement des dimensions européennes de l'orientation tout au long de la vie
- Soutenir le développement des compétences des professionnels de l'orientation et sensibiliser à la valeur de la mobilité internationale.
- Fournir des informations et des communications sur la dimension européenne de l'orientation.

En 2020, la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission européenne a publié un rapport intitulé *Lifelong guidance policy and practice in the EU : trends, challenges and opportunities* (Politique et pratique de l'orientation tout au long de la vie dans l'UE : tendances, défis et opportunités). Il s'agit d'une [étude](#) sur les politiques et les pratiques d'orientation tout au long de la vie dans l'UE, axée sur les tendances, les défis et les opportunités.

Ce qui ressort du rapport, c'est que les initiatives européennes actuelles ont cherché à stimuler et à soutenir les États membres dans la recherche de stratégies de réponse efficaces à ces défis. Le rapport fait notamment référence à différents éléments :

- **Pilier européen des droits sociaux, qui formule des recommandations pour des politiques actives du marché du travail**, telles que le conseil, la formation ou la recherche active d'emploi, qui peuvent contribuer à accroître les possibilités d'emploi pour les demandeurs d'emploi et à améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi.
- Les **conclusions du Conseil sur l'avenir du travail** soulignent que l'offre de possibilités d'apprentissage accessibles, abordables et flexibles devrait être augmentée par une sensibilisation et une orientation appropriées afin d'encourager les entreprises et les individus à participer.
- **L'Agenda 2016 pour les nouvelles compétences** : dans ce contexte se trouve la validation de l'apprentissage non formel et informel, qui vise à encourager les États membres à fournir aux citoyens des mécanismes de validation des compétences et de l'apprentissage acquis dans des contextes informels et non formels (Commission européenne, 2016a).

En outre, la Commission a récemment entrepris un examen visant à déterminer comment améliorer la validation.

- **La Garantie jeunes**, qui a été suivie par des initiatives de qualification pour les adultes telles que la Recommandation du Conseil sur les parcours de qualification : *Nouvelles opportunités pour les adultes (Conseil de l'Union européenne, 2016a)*. Le Conseil recommande aux États membres de concevoir des parcours de montée en compétences pour les adultes peu qualifiés, en s'appuyant sur la législation nationale, les partenaires sociaux et les instituts d'éducation et de formation. Dans ce cadre, l'éducation et la formation tout au long de la vie jouent un rôle important et leur développement est recommandé dans des documents politiques clés au niveau de l'UE.

- **Les conclusions de la présidence estonienne de l'UE en 2017** ont souligné que l'éducation et la formation tout au long de la vie doivent être repositionnées dans tous les domaines politiques aux niveaux national et européen, en tenant compte de l'avenir du travail et en préparant les citoyens à des scénarios d'emploi, de sous-emploi ou d'absence d'emploi dans un marché du travail segmenté. Le cadre général montre qu'il est difficile d'établir et de maintenir l'offre d'éducation et de formation tout au long de la vie sur une base universelle, en particulier lorsqu'il s'agit des administrations nationales en termes de politiques et de systèmes, étant donné la diversité des contextes dans lesquels cette offre s'inscrit.

- **Le marché vert européen** : constituant la partie principale de la stratégie de croissance européenne et considéré comme "la feuille de route pour rendre l'économie de l'UE durable", le marché vert européen exige que l'industrie change, ce qui offre un potentiel pour de nouvelles activités et de nouveaux emplois dans les secteurs économiques émergents. L'orientation et l'apprentissage tout au long de la vie ont un rôle clé à jouer pour soutenir les citoyens et les travailleurs pendant cette période de changement, en veillant à ce qu'ils soient conscients des possibilités offertes par les nouveaux secteurs économiques, les nouveaux emplois et les nouvelles activités, ainsi que les possibilités de requalification.

Fondation européenne pour la formation

La Fondation européenne pour la formation, en collaboration avec le Cedefop, la Commission européenne, l'OIT, l'OCDE et l'UNESCO, a publié en 2021 une version actualisée d'une brochure publiée pour la première fois en 2019, dans laquelle ils ont partagé leur vision du rôle stratégique de l'orientation professionnelle dans notre monde en mutation. La brochure comprend également les meilleures pratiques des services publics de l'emploi (SPE) dans les pays européens et les pays voisins.

Cedefop

Le Cedefop a élaboré une série d'études portant sur les besoins des jeunes, des travailleurs d'âge moyen et des apprenants, mais aussi sur ceux des personnes âgées et des migrants. En outre, des recherches de référence sur les normes relatives aux compétences des professionnels de l'orientation, le développement des systèmes et l'amélioration de la coopération entre les parties prenantes ont également été développées. Outre les activités de recherche thématique en cours, le Cedefop a créé en 2017 CareersNet, un réseau d'experts indépendants en matière d'orientation et de développement de carrière tout au long de la vie. Plus précisément, il s'agit d'un forum politique visant à générer de nouvelles connaissances tout en offrant aux membres des possibilités d'apprentissage par les pairs et d'échange collégial. Les experts indépendants du Cedefop et de CareersNet en matière d'orientation et de développement de carrière tout au long de la vie ont publié conjointement, en 2021, [une série de documents de travail](#) sur :

- le professionnalisme des praticiens dans le contexte numérique

- Garantir la qualité de l'information et de la veille sur le marché du travail dans le cadre de l'information et du conseil en matière d'orientation professionnelle

- Les transitions professionnelles des individus, y compris les résultats importants pour le développement de l'orientation tout au long de la vie.

En outre, le Cedefop travaille en étroite collaboration avec la Commission européenne à l'élaboration d'outils et de principes destinés à soutenir le travail des professionnels de l'orientation et les carrières des individus. C'est le cas, par exemple :

- *L'intelligence des compétences* : elle rassemble les travaux d'analyse et de recherche afin de fournir des données plus synthétiques et de meilleure qualité sur les compétences actuelles et futures et les tendances du marché du travail, grâce à des visualisations narratives aidant les décideurs politiques à être à jour en termes de professions, de secteurs, de pays et de compétences.

- *Cadres pertinents pour le travail des professionnels de l'orientation* : ECVET, le cadre du CEC et les lignes directrices pour la validation de l'apprentissage informel et non formel.

Autres ressources publiées par le Cedefop :

- *Un rapport intitulé Career guidance policy and Practice in the Pandemic* est le résultat final d'une enquête internationale conjointe visant à fournir une vue d'ensemble de la manière dont les politiques, les systèmes et les services d'orientation se sont adaptés depuis l'apparition de la pandémie du virus Covid-19 en mars 2020. L'enquête a mis en évidence un ensemble de domaines clés de débat politique, mais aussi de développement potentiel pour les systèmes nationaux : réforme de l'orientation professionnelle - garantir l'accès et la diffusion - soutien à fort impact pour les jeunes - mise à niveau, requalification et adaptation, et coopération internationale et avec les donateurs. D'une manière générale, il ressort du rapport que les services d'orientation professionnelle ont souffert d'une perturbation de leur offre traditionnelle en face à face et se sont adaptés en adoptant largement des stratégies d'offre à distance, lorsque cela était possible. En conséquence, de nombreux pays ont adopté des pratiques innovantes, en proposant des services d'orientation professionnelle en ligne plutôt que physique. Toutefois, au moment de la rédaction de ce rapport, la pandémie ne semblait pas avoir servi de catalyseur pour la réforme des politiques et des systèmes. Elle pourrait être l'occasion pour les gouvernements de repenser davantage l'orientation professionnelle d'un point de vue systémique, y compris les actions visant à développer une orientation professionnelle qui passe de la fourniture d'informations à des approches plus collaboratives renforcées par l'utilisation de la technologie à intégrer dans les services et soutenues par des stratégies adéquates de développement des compétences en gestion de carrière.

- *Une plateforme en ligne de ressources pour l'orientation* : elle consiste en 25 études de cas sélectionnées à l'aide d'un cadre de décision multidimensionnel, afin de répondre aux conditions suivantes :

- *Compatibilité avec les priorités de recherche pour l'intégration des TIC et de l'IMT dans l'orientation professionnelle ;*
- *Le caractère innovant, avec des preuves suffisantes et fiables d'un impact positif et d'une mise en œuvre réussie dans le cadre des centres d'orientation professionnelle au niveau national et/ou régional ;*
- *La transférabilité et l'adaptabilité à d'autres contextes.⁸ Dans l'ensemble, le Cedefop encourage l'échange de connaissances entre les experts et les praticiens de l'orientation en coopérant avec Euroguidance et des associations internationales telles que l'IAEVG, l'ICDPP et l'ETF, l'OIT, l'OCDE, l'UNESCO et la Banque mondiale.*

OCDE

En janvier 2021, l'OCDE a publié un rapport sur les initiatives dans le domaine de l'orientation professionnelle des adultes dans les pays de l'OCDE, tirant des enseignements sur la manière de renforcer les systèmes d'orientation professionnelle des adultes en termes de couverture et d'inclusivité, d'offre et de prestation de services, de qualité et d'impact, ainsi que de gouvernance et de financement. Les conclusions du rapport s'appuient sur les informations recueillies dans le cadre de l'enquête 2020 sur l'orientation professionnelle des adultes (SCGA), une enquête en ligne sur l'expérience des adultes en matière d'orientation professionnelle.⁹

En 2004, l'OCDE, la Banque mondiale, la Commission européenne et l'Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle ont soutenu la création du Centre international pour le développement de carrière et les politiques publiques (ICDPP). Ce centre met les connaissances et l'expertise internationales à la disposition des décideurs politiques, des chercheurs et des professionnels de l'orientation professionnelle afin de renforcer les liens entre les politiques d'éducation, de formation, d'emploi et d'inclusion sociale et les services d'orientation professionnelle.

Université de Turku (Finlande)

L'éducation et la culture constituent une part importante du système de valeurs finlandais, et la possibilité pour chaque citoyen d'étudier au maximum de ses capacités est considérée comme une perspective importante de l'égalité. Pour promouvoir l'emploi et l'employabilité, les politiques gouvernementales ont mis l'accent sur l'éducation et les compétences. Par conséquent, l'évolution de la demande met l'accent sur la nécessité d'un perfectionnement et d'un apprentissage continu.

Dans le programme gouvernemental, domaine stratégique 3.7, "Finlande qui promeut les compétences, l'éducation, la culture et l'innovation", le niveau d'éducation est considéré comme une action politique clé. L'enseignement secondaire est rendu obligatoire et la transition vers l'enseignement supérieur est facilitée par l'augmentation du nombre d'inscriptions dans les universités et les écoles supérieures de sciences appliquées. Ainsi, au niveau de la stratégie, la politique du gouvernement est que chaque jeune obtienne une qualification secondaire supérieure à l'issue de son éducation scolaire complète. L'orientation joue un rôle important dans cet effort, car le gouvernement a l'intention d'améliorer les services d'orientation et de bien-être des étudiants afin de faciliter la transition entre les premier, deuxième et troisième cycle d'enseignement et la vie professionnelle.

À cet égard, le ministère de l'éducation et de la culture et le ministère des affaires économiques et de l'emploi ont publié la stratégie pour l'orientation tout au long de la vie 2020-2023, qui aligne l'orientation professionnelle sur les programmes politiques liés à l'éducation, à l'emploi, au bien-être et à l'inclusion. La stratégie considère l'orientation tout au long de la vie comme un continuum de l'ensemble de la vie. Elle est considérée comme un dialogue entre les individus et leurs compétences en matière de gestion de carrière, ainsi que comme une information, un conseil et une orientation qui soutiennent l'acquisition de ces compétences. L'orientation tout au long de la vie est promue de manière globale, en tenant compte des objectifs des individus, des communautés et de la société. Sur la base de la stratégie, des mesures seront prises au cours de la législature 2020-2023 pour élargir l'accès à l'orientation, renforcer les compétences en matière de gestion de carrière tout au long de la vie et améliorer l'évaluation des compétences, l'amélioration des qualifications et le développement de carrière dans la vie professionnelle. L'objectif est de créer un service numérique performant pour l'apprentissage continu qui utilise mieux les informations partagées sur l'éducation, le marché du travail et les compétences. La coopération entre les secteurs gouvernementaux est renforcée par une structure représentative nationale permanente chargée de coordonner le développement de la qualité et de l'impact des services d'orientation tout au long de la vie, fondés sur des données probantes. Cette entité soutiendra les acteurs nationaux et régionaux. Le programme de formation des professionnels de l'orientation sera évalué et des descriptions ultérieures des compétences essentielles et spécifiques des professionnels de l'orientation seront élaborées afin de promouvoir la qualité globale des services d'orientation. L'objectif à long terme est que l'orientation favorise une société égalitaire, équitable et diversifiée en Finlande.

L'orientation fait également partie intégrante du système de services en matière d'apprentissage continu. À cet égard, les mesures clés comprennent l'augmentation de l'offre d'éducation qui prend en compte les différentes situations de vie ainsi que les besoins du monde du travail et le renforcement des structures du lien entre le travail et la compétence. Les solutions numériques qui seront introduites d'ici 2023 constitueront le cadre et la plateforme des services d'apprentissage continu. L'orientation permettra d'atteindre plus facilement les différents groupes cibles au travail et en dehors du travail.

Les prestations auxquelles les personnes ont droit seront également examinées. Il devrait être possible d'offrir aux chômeurs de meilleures possibilités d'étudier sans perdre leurs allocations de chômage. En outre, la possibilité de prolonger la période maximale de soutien pour les études indépendantes financées par les allocations de chômage sera examinée dans les cas où la personne n'a pas obtenu de diplôme après l'école polyvalente. Lors du développement de l'aide financière aux étudiants, on évaluera les possibilités de la réorganiser afin qu'elle soutienne mieux l'apprentissage continu. Les besoins des groupes de population sous-représentés dans l'enseignement seront pris en compte dans toutes les mesures.

Systèmes d'orientation professionnelle utilisés en Finlande

En Finlande, l'orientation professionnelle est assurée par différents prestataires de services : l'enseignement et la formation professionnelle continue (EFP), les établissements d'enseignement supérieur, les services publics de l'emploi, les entreprises, les syndicats, les lieux de travail par les RH, les organisations non gouvernementales et la médecine du travail. L'orientation professionnelle est organisée de manière individuelle et en groupe, au moyen de réunions en face à face et de services numériques. Le principe fondamental des services d'orientation professionnelle est l'orientation vers l'avenir, qui est rationalisée par la transformation constante du travail et de la vie professionnelle.

Cadre d'orientation stratégique et d'information

Ces dernières années, la Finlande a constamment travaillé à la création d'un système cohérent et holistique d'orientation tout au long de la vie, facilement accessible à tous les individus au moment, à l'endroit et selon la méthode les plus appropriés à leurs besoins. Cela s'est fait dans le cadre d'une coopération étroite et d'une compréhension mutuelle entre le ministère de l'éducation, le ministère des affaires économiques et de l'emploi et d'autres parties prenantes clés. Ils sont représentés au sein du groupe national de coordination et de coopération pour l'orientation tout au long de la vie, créé pour discuter de l'élaboration et de la mise en œuvre globales des stratégies et mesures d'orientation (2015-2020). L'élaboration de la politique intersectorielle nationale est réalisée par 15 groupes de travail régionaux sur l'orientation tout au long de la vie.

Dans ce qui suit, les services d'orientation professionnelle sont décrits sur la base des prestataires de services mentionnés.

Écoles polyvalentes, établissements d'EFP

Les élèves et les étudiants ont un droit légal à un temps spécifique pour les services d'orientation et de conseil dans les établissements d'enseignement. Ces services consistent principalement en des séances d'orientation individuelles, en groupe ou en classe, ainsi qu'en une familiarisation avec la vie professionnelle. Les services sont fournis par un large éventail de personnels en fonction du niveau et du type d'éducation et de formation.

Dans l'enseignement général, il y a des conseillers scolaires et des enseignants (enseignement de base). Au niveau secondaire supérieur général, les conseillers d'orientation, les conseillers de groupe et les enseignants sont chargés d'offrir des services d'orientation et de conseil en fonction de leur rôle et de leurs tâches professionnelles. Les conseillers scolaires et les enseignants assurent l'orientation dans l'enseignement et la formation professionnels (niveau secondaire supérieur), tandis que les conseillers d'orientation et les conseillers de groupe s'en chargent dans l'éducation des adultes. Les objectifs des services sont définis dans les programmes nationaux de base.

Enseignement supérieur

Dans l'enseignement supérieur, les conseillers d'orientation (universités de sciences appliquées), le personnel des services aux étudiants, le personnel académique et les services d'orientation et de recrutement (universités) sont impliqués dans la prestation de services d'orientation. Les services proposés sont l'employabilité et la planification de carrière, un stage à l'étranger et en Finlande, et l'entrepreneuriat. Les méthodes utilisées sont l'orientation individuelle, l'orientation de groupe et les cours, par exemple sur la recherche d'emploi et la planification de carrière.

Services publics de l'emploi

L'orientation et le conseil dans les services publics de l'emploi sont proposés par des psychologues de l'orientation professionnelle (services d'orientation professionnelle et de planification de carrière) et d'autres experts en fonction de leurs profils professionnels. Les services fournis par le secteur de l'emploi s'adressent principalement aux jeunes et aux adultes au chômage ou ayant un emploi, qui sont en dehors du système d'éducation et de formation. L'objectif principal est de favoriser l'accès et l'intégration sur le marché du travail en utilisant diverses formes de soutien qui améliorent l'employabilité de l'individu. Il peut s'agir de formation, d'essais professionnels, de réinsertion, d'apprentissage de la langue (pour les migrants), etc.

En 2020, les services publics de l'emploi actuels ont été fusionnés avec les nouveaux services de croissance organisés au niveau régional et peuvent être fournis par des entreprises privées, des entreprises créées par le secteur public actuel ou des organisations bénévoles du troisième secteur. Cette réforme comportera des défis majeurs, tels que la coordination et la gestion globales des services, les compétences du personnel, la qualité minimale des services et la coordination du développement continu des services.

Municipalités, Organisations non gouvernementales (ONG)

L'information et le conseil aux jeunes font partie du travail préventif de la jeunesse. Il s'agit de l'un des services statutaires destinés aux jeunes, dont l'objectif est de fournir des informations, une orientation et des conseils spécialisés sur différentes questions et situations de la vie des jeunes. Le travail d'information et de conseil des jeunes soutient la croissance, l'indépendance et le bien-être des jeunes. Les services sont basés sur les besoins d'information et de soutien des jeunes. Les services sont fournis par les municipalités et diverses organisations. Ils s'adressent aux jeunes eux-mêmes, mais aussi à leurs parents et à d'autres personnes professionnellement ou autrement impliquées dans la vie des jeunes.

Syndicats

Les syndicats fournissent à leurs membres des informations plus détaillées sur les carrières, basées sur des statistiques concernant les postes de début de carrière, de milieu de carrière et d'expert, l'égalité des sexes, le choix des carrières et les titres professionnels. Ces services sont inclus dans la cotisation des membres ou font l'objet d'un supplément pour les cours de formation et les séminaires. Des conseils individuels et collectifs sont également proposés.

Santé au travail

Les services de santé au travail peuvent également proposer des conseils en matière de réadaptation et d'orientation professionnelle après des changements dans le parcours professionnel.

Idem Cré'Actions (France)

En France, la politique d'orientation professionnelle se compose de deux systèmes distincts chargés de l'orientation initiale (systèmes scolaire et universitaire) et de l'orientation tout au long de la vie, qui concerne l'ensemble des actifs. Cette note se concentrera sur le système d'orientation tout au long de la vie pour des raisons de simplicité mais aussi de pertinence par rapport à l'objet du programme IEUCG.

Les lois du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, et du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ont conduit à une profonde mutation des politiques publiques en matière d'orientation professionnelle en France marquée par deux évolutions fortes :

- *Un mouvement accéléré vers la décentralisation de l'offre publique d'orientation professionnelle*
- *Un pari politique sur la désintermédiation de l'accès à la formation professionnelle*

Décentralisation du Service public d'orientation (SPO)

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a créé le droit pour toute personne d'être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle.

C'est ainsi qu'est né le SPO (service public de l'orientation professionnelle), initialement géré par l'État et reposant sur un numéro de téléphone unique et un site internet dédié, avec la création d'un label "SPO" attribué à différents opérateurs selon un cahier des charges défini par l'État.

Trop lourd et trop centralisé, ce dispositif a été remplacé en 2014 par le SPRO (service public régional de l'orientation professionnelle) dont la coordination opérationnelle a été confiée aux régions, avec un copilotage État-Région. En 2018, la décentralisation est allée encore plus loin en étendant la compétence des régions à l'orientation initiale via "l'organisation de l'information sur les métiers, les formations et les emplois" dans les établissements scolaires et universitaires.

Cependant, le système reste complexe à gérer car il s'agit de coordonner l'action de nombreux acteurs qui ont des statuts, des publics cibles et des financements différents. Il existe donc aujourd'hui autant de configurations du SPRO que de régions (18 au total).

Les problèmes les plus importants à régler pour un service plus efficace sont les suivants :

-Meilleure articulation entre l'orientation initiale et l'orientation continue tout au long de la vie

-Assurer l'égalité d'accès à l'information : un service dématérialisé ne suffit pas, l'accès à Internet est loin d'être homogène sur tout le territoire national et pour tous les publics.

-Réussir à impliquer durablement les branches professionnelles et les entreprises dans des actions récurrentes de promotion des professions/secteurs professionnels.

L'enjeu du SPRO est la question de l'autonomisation de l'individu en lui donnant accès à une information fiable sur les professions et le marché du travail dans le maillage des territoires, afin de lui permettre de faire des choix éclairés en matière d'orientation et de formation professionnelle.

De cette volonté d'autonomisation individuelle au pari de la désintermédiation de l'accès à la formation, il n'y a qu'un pas qui a été franchi avec la loi de septembre 2018 qui a réformé le CPF (compte personnel de formation).

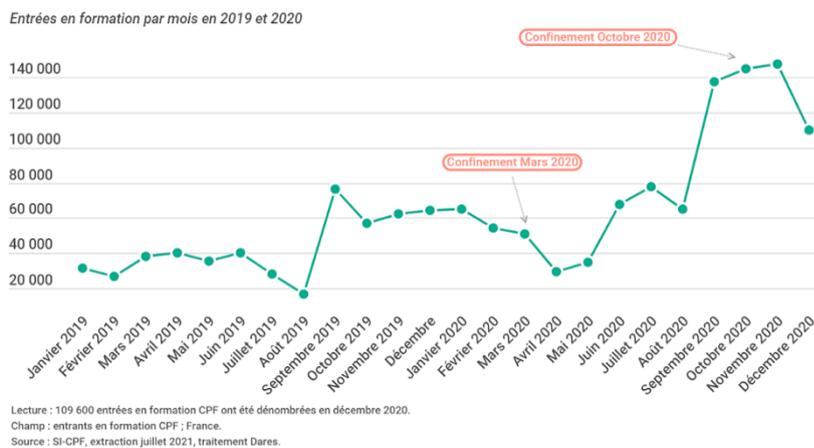
La réforme du CPF : le défi de la désintermédiation de l'accès à la formation

Le compte personnel de formation (CPF) a été créé en 2015 et géré initialement par les partenaires sociaux. Il a été réformé en profondeur en 2019 pour développer la gestion autonome par les travailleurs eux-mêmes de leur parcours de formation professionnelle.

Il s'agit aujourd'hui d'un compte universel plafonné - 5 000 à 8 000 euros selon les situations - ouvert dès l'âge de 16 ans jusqu'à la retraite, que les travailleurs peuvent mobiliser directement sur leur smartphone, c'est-à-dire sans intermédiation, pour acheter des formations tout au long de leur vie professionnelle.

Une étude comparative de l'OCDE de 2019 indique que le CPF français est le seul dispositif pouvant être qualifié de compte individuel de formation. C'est pourquoi Nicolas Schmidt, commissaire européen à l'emploi et aux droits sociaux, a déclaré le 17 septembre que la Commission européenne présentera une "recommandation" sur le compte individuel de formation en faisant explicitement référence au CPF français : "Nous voulons généraliser le CPF comme instrument pour faciliter l'accès à la formation des salariés et peut-être des indépendants".

On comprend cet enthousiasme suscité par le CPF rénové en raison des impressionnants résultats quantitatifs obtenus depuis le lancement de l'application mobile moncompteformation en novembre 2019 : 3,47 millions d'euros de formations ont été financés en 28 mois, avec une évolution exponentielle du CPF des salariés non-cadres (+53% pour les employés et +73% pour les ouvriers). Ainsi, globalement, sur les deux dernières années, le nombre de formations financées par le CPF a été multiplié par près de quatre !



Cette évaluation quantitative très positive doit cependant être atténuée par les résultats qualitatifs très médiocres du CPF désintermédié. En effet, un rapport de la DARES (Direction de la statistique et des études du ministère du Travail) publié le 28 octobre 2020, souligne que la durée moyenne des formations financées par les fonds du CPF a diminué drastiquement, passant de 296 heures en 2016 à 67 heures en 2020 (ex : l'action la plus financée via le CPF est le permis de conduire).

On ne peut donc pas vraiment dire que le CPF est aujourd'hui un outil pertinent pour la transition professionnelle ou pour augmenter le niveau de qualification des travailleurs alors que le CPF pèse 2,6 milliards d'euros dans le budget des compétences de la France. De plus, la dématérialisation totale sans intermédiation a ouvert la porte à une fraude importante de 16 millions d'euros au détriment des travailleurs jusqu'en mars 2022.

Enfin, le défi de faire du CPF une passerelle vers la qualification ne sera pas relevé tant que la politique d'abondement des entreprises au CPF de leurs salariés restera anecdotique : en mars 2022, un peu moins de 6 500 entreprises avaient abondé le CPF de quelque 30 000 salariés pour un montant total de 74 millions d'euros, soit moins de 2 500 euros par salarié en moyenne.

La décentralisation du conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le CEP est un droit individuel attaché à la personne qui est délivré par plusieurs opérateurs en fonction de leurs publics cibles :

<i>Opérateur</i>	<i>Demandeurs d'emploi</i>	<i>Salariés</i>
<i>Pôle emploi (réseau national des agences pour l'emploi)</i>	<i>Tous les demandeurs d'emploi</i>	
<i>Réseau de missions Locales</i>	<i>Jeunes de moins de 26 ans, y compris les NEETs</i>	
<i>Réseau APEC</i>	<i>Cadres</i>	<i>Cadres</i>
<i>Réseau Cap Emploi</i>	<i>Travailleurs handicapés</i>	<i>Travailleurs handicapés</i>
<i>Les opérateurs privés régionaux de la CEP ont été désignés en 2019 à l'issue d'une procédure d'appel d'offres.</i>		<i>Secteur privé Salariés</i>

En 2021, 140 113 salariés ont mobilisé les opérateurs privés du CEP, soit 37% de plus qu'en 2020. Les progrès sont importants, mais nous sommes encore bien en deçà des besoins d'un pays qui compte 28 millions de travailleurs dans le secteur privé. Il reste beaucoup à faire pour rendre visible ce service gratuit largement méconnu du public.

En ce qui concerne l'offre publique d'orientation professionnelle, une étude approfondie des compétences de la France en matière de reconversion professionnelle, publiée en février dernier, met en évidence plusieurs limites du système actuel du point de vue de nombreux bénéficiaires :

- Modèles prédéfinis jugés inadaptés au parcours de chacun*
- Manque de flexibilité pour répondre aux besoins d'information ad hoc exprimés par le bénéficiaire*
- Souhaiter être davantage confronté au travail réel pour concrétiser son projet professionnel*
- Désir de garder le contrôle sur le déroulement de sa carrière*

En conclusion, l'écosystème français de l'orientation tout au long de la vie va continuer à se transformer dans les mois et années à venir avec probablement une accélération des tendances présentées ci-dessus, et quelques ajustements permettant un renforcement des dispositifs d'accompagnement individuels et collectifs en lien avec les transitions écologiques et numériques qui impactent de plus en plus de secteurs d'activité.

A titre d'illustration, le dispositif TRANSCO (pour transitions collectives), confié en janvier 2021 aux associations régionales Transitions Pro (ATPRO), vise à faciliter les transitions professionnelles des salariés des secteurs en déclin vers les secteurs qui recrutent sans passer par l'étape Pôle emploi. Pour être éligible à TRANSCO, le soutien du CEP est obligatoire. En sera-t-il de même demain avec le CPF au risque de stopper la dynamique quantitative qui va crescendo depuis 2 ans ? Il est trop tôt pour le dire.

Enfin, les lacunes de l'offre publique d'orientation professionnelle signalées ci-dessus devraient stimuler l'émergence d'approches innovantes susceptibles de rendre le soutien à l'orientation professionnelle agile plus attractif et plus accessible pour faciliter la satisfaction à la fois des besoins des entreprises et des aspirations individuelles des salariés.

Psychmed Analytics (Irlande)

1. **Écoles post-primaires** (pour les élèves âgés de 12 à 18 ans)

Le programme d'orientation dans les écoles post-primaires s'adresse aux élèves de 12 à 18 ans de l'enseignement post-primaire. Le programme d'orientation s'adresse aussi bien aux élèves du premier cycle qu'à ceux du second cycle.

La législation irlandaise stipule que : L'orientation est un droit dans les écoles post-primaires conformément à la section 9 de la loi sur l'éducation (1998) qui stipule qu'une école doit utiliser ses ressources disponibles pour (c) s'assurer que les élèves ont accès à une orientation appropriée pour les aider dans leurs choix d'éducation et de carrière.

L'orientation dans les écoles post-primaires est une activité qui concerne l'ensemble de l'école et qui est intégrée dans tous les programmes scolaires. L'orientation dans les écoles "se réfère à une gamme d'expériences d'apprentissage fournies dans une séquence de développement qui aide les élèves à développer des compétences d'autogestion qui les conduiront à faire des choix et à prendre des décisions efficaces dans leur vie. Elle englobe les trois domaines distincts mais interdépendants du développement personnel et social, de l'orientation scolaire et de l'orientation professionnelle".

Selon la loi sur l'éducation (1998), le programme d'orientation de l'école doit faire partie d'un plan scolaire et identifie le rôle central du conseiller d'orientation ainsi que la contribution importante des différents membres du personnel au rôle d'orientation. Le plan d'orientation de l'établissement doit prendre en compte les besoins de tous les élèves du Junior Certificate et du Leaving Certificate. L'orientation fait également partie du programme d'études du Transition Year Programme (TYP), du Leaving Certificate Applied (LCA) et du Leaving Certificate Vocational Programme (LCVP).

Le NCGE est responsable du "Whole School Guidance Framework" (cadre d'orientation pour l'ensemble de l'école). Ce cadre aide les écoles à planifier leur programme d'orientation et décrit les résultats d'apprentissage attendus en matière d'orientation pour les élèves des écoles.

Pour plus d'informations, voir : <https://www.ncge.ie/ncge/guidance-post-primary>

Le conseiller d'orientation au niveau post-primaire effectue les tâches suivantes :

- Il fournit des conseils sur le choix des matières, les parcours universitaires et les PLC. Il offre une expérience professionnelle dans TY, des emplois à temps partiel et des stages d'observation.
- Le conseiller d'orientation accompagne les jeunes aux salons de l'emploi et aux journées portes ouvertes des universités, par exemple les salons gradaireland, le salon Irish times des études supérieures...
- Le conseiller d'orientation fournit également des soins pastoraux aux étudiants et, dans certains cas, les oriente vers des conseillers ou des professionnels de la santé.
- Les conseillers d'orientation prodiguent des conseils sur les soutiens aux examens et les voies alternatives pour les étudiants handicapés.

2. **FET (VET)** qui comprend l'Initiative d'orientation éducative pour adultes (AEGI), Post Leaving Cert / Colleges of Further Education (PLC/CFE), Youthreach / Community Training Centres (CTC), etc. Les utilisateurs du service sont âgés de 16 ans et plus

Le secteur de l'enseignement et de la formation complémentaires (FET/VET) fournit des informations sur les carrières et l'éducation, des conseils individuels et des conseils de groupe, qui aident les gens à faire des choix éclairés en matière d'éducation, de carrière et de vie. Les services d'information et d'orientation de la FET sont destinés aux adultes âgés de 18 ans et plus, ainsi qu'aux personnes de plus de 16 ans qui ont quitté l'école prématurément et qui s'intéressent ou participent à des programmes relevant du cadre national des niveaux de qualification 1 à 6.

L'orientation est fournie dans le secteur de l'EFP (EFP) par divers services, notamment les services d'orientation de l'EFP/de l'éducation des adultes, les collèges d'enseignement post obligatoire/les programmes PLC, Youthreach/CTC, les centres de formation, l'éducation des adultes et l'éducation communautaire, l'information des jeunes, les BTEI et les services pénitentiaires.

L'enseignement et la formation complémentaires relèvent de la responsabilité des 16 conseils de l'éducation et de la formation (ETB), financés par [SOLAS](#) (l'autorité chargée de l'enseignement et de la formation complémentaires). Solas est une organisation distincte gérée par l'État qui est principalement responsable de l'offre et du recrutement des étudiants en apprentissage en Irlande.

L'orientation dans l'enseignement et la formation complémentaires s'appuie sur la [stratégie pour l'enseignement et la formation complémentaires \(EFP\) 2020-2024](#).

Pour plus d'informations, voir : <https://www.ncge.ie/ncge/guidance-further-education>

3. Dans le **secteur de l'enseignement supérieur**, les services d'aide aux étudiants comprennent les bureaux des carrières, les bureaux des étudiants adultes, les bureaux internationaux et les services d'aide aux personnes handicapées. Toutes les universités et tous les instituts de technologie (les IoT qui sont en train d'être convertis en universités) disposent de services d'orientation professionnelle et de conseil à la disposition de tous les étudiants. Les services d'orientation professionnelle sont implantés dans les bureaux d'orientation et de nomination, et les services d'orientation sont proposés par le service d'orientation des étudiants. Ces deux services sont totalement distincts à un niveau supérieur. Le Bureau d'orientation professionnelle et de rendez-vous fournit aux étudiants et aux diplômés des informations sur les possibilités d'études et d'emploi, sur les stages (expérience professionnelle), sur les rendez-vous individuels et sur l'éducation professionnelle en classe. Les étudiants peuvent rencontrer un conseiller en orientation professionnelle pour obtenir des conseils en matière d'éducation et de carrière.

L'**Association of Higher Education Careers Services (AHECS)**, financée par l'État, est l'association représentative des professionnels de l'orientation et du placement dans l'enseignement supérieur en Irlande. Des représentants de l'AHECS participent régulièrement au **Forum national sur l'orientation**.

La Higher Education Authority (HEA) est l'organe statutaire de planification et d'élaboration des politiques pour l'enseignement supérieur et la recherche en Irlande. La HEA dispose de larges pouvoirs consultatifs dans l'ensemble du secteur de l'enseignement supérieur et a publié en 2011 une **stratégie nationale pour l'enseignement supérieur à l'horizon 2030**.

Pour plus d'informations, voir : <https://www.ncge.ie/ncge/guidance-higher-education>

4. Dans le **secteur public de l'emploi**, c'est-à-dire par l'intermédiaire du ministère irlandais de la protection sociale (DSP). Cela inclut également les prisons.

Dans le cadre du DEASP, les services du chargé de dossiers Intreo ne sont pas spécifiquement désignés comme des services d'orientation, mais comme des services d'emploi. Le parcours de l'utilisateur du service se déroule comme suit : Un client de la DSP est d'abord invité à participer à une séance d'information de groupe, suivie d'un entretien individuel avec le chargé de dossiers. Les clients doivent signer un formulaire de plan de progression personnel pour accepter les activités requises dans le cadre de la recherche d'emploi convenue avec le responsable de dossier. Un dossier d'aide à l'emploi est créé pour chaque personne suivie. Le profil de probabilité de sortie (PEX) de la personne détermine la fréquence des rendez-vous avec le responsable de dossier. Une réunion d'examen du suivi est programmée dans le système de gestion des suivis. Une lettre est envoyée au client pour l'inviter à une réunion individuelle avec l'agent chargé du dossier qui lui a été attribué. Le responsable de dossier discute d'une série d'options disponibles pour le client, y compris l'orientation vers la formation, les programmes d'emploi communautaires, les services d'aide aux personnes handicapées, Job Ireland, etc.

Ce service est géré par des entreprises privées qui fournissent l'ensemble du service. Cette société comprend Pobail.

Politique globale d'orientation professionnelle en Irlande

POLITIQUE

Conformément à la définition du **National Guidance Forum de 2007** :

L'orientation aide les personnes, tout au long de leur vie, à gérer leurs propres choix en matière d'éducation, de formation, de profession, de vie personnelle et sociale, afin qu'elles atteignent leur plein potentiel et contribuent au développement d'une société meilleure.

En Irlande, l'orientation tout au long de la vie est dispensée dans le cadre de l'éducation et de la formation, pour et avec le marché du travail, et nécessite des approches de mise en œuvre adaptées au groupe cible (par exemple, étudiants/apprenants adultes, etc.). En collaboration avec l'UE, l'Irlande développe actuellement sa politique d'apprentissage tout au long de la vie ainsi que des micro-crédits à un niveau plus élevé afin de permettre un meilleur accès et une meilleure inclusion dans l'enseignement supérieur.

Plusieurs textes législatifs, déclarations politiques, circulaires et documents clés publiés par l'Oireachtas (Parlement irlandais) et le DES se rapportent directement ou indirectement à la fourniture d'orientations. Certains d'entre eux sont décrits ci-dessous.

- [Stratégie nationale des compétences 2025](#)
- [Plan d'action pour l'éducation 2021](#)

- [Plan d'action de la stratégie pour l'emploi 2019-2021](#)
- [Stratégie d'éducation et de formation complémentaires \(EFP\) 2020-2024](#)
- [National Statement of Strategy](#) (Département de l'enseignement supérieur, de la recherche, de l'innovation et de la science)
- [Plan national pour l'équité d'accès à l'enseignement supérieur 2015-2021](#)
- [Stratégie nationale pour l'enseignement supérieur 2030](#)
- [Une stratégie d'éducation internationale pour l'Irlande, 2016-2020](#)

Formation pour les conseillers d'orientation en Irlande

Les services d'orientation dans le secteur de l'éducation sont basés dans les écoles post-primaires, les établissements d'enseignement supérieur et de formation continue, ainsi que dans les programmes d'éducation des adultes et d'éducation de la seconde chance. Pour travailler dans le domaine de l'orientation dans différents contextes éducatifs, les qualifications varient en fonction des exigences du poste et de l'employé. Le [cadre de reconnaissance du programme DES : Guidance Counselling](#) définit des critères et des lignes directrices pour les prestataires de programmes de formation initiale en orientation qui souhaitent que les diplômés de leur programme travaillent dans des services d'orientation relevant de la compétence du Department of Education and Skills (DES).

Les conseillers d'orientation travaillant dans tous les contextes éducatifs doivent se tenir au courant des changements et des développements en cours dans les domaines pertinents pour l'orientation, tels que les possibilités d'éducation et de formation, les TIC, le monde du travail et les professions. Les conseillers d'orientation doivent également profiter des possibilités de développement professionnel continu (DPC) offertes par des organismes tels que le National Centre for Guidance in Education (NCGE), le Professional Development Service for Teachers (PDST), l'Institute of Guidance Counsellors (IGC) et l'Adult Educational Guidance Association of Ireland (AEGAI). En outre, les conseillers d'orientation de l'AEGS et des écoles devraient bénéficier de la supervision des conseillers d'orientation, lorsqu'elle est disponible.

Il existe huit domaines de compétence que les prestataires de programmes doivent prendre en compte pour obtenir la reconnaissance du DES pour leurs programmes de conseil en orientation :

- Théorie de l'orientation et pratique professionnelle
- Compétences en matière de conseil dans un contexte d'orientation
- Le marché du travail, l'apprentissage et l'information sur les carrières
- Enseignement et apprentissage : conception, mise en œuvre et évaluation de programmes/expériences d'apprentissage
- Communiquer, collaborer et travailler en réseau
- Recherche et pratique fondée sur des données probantes
- Diriger et gérer le service d'orientation
- Tests psychométriques

En Irlande, trois universités proposent actuellement des programmes de master/diplôme de troisième cycle approuvés par le DES : Dublin City University, Maynooth University et University of Limerick.

ASNOR (Italie)

En Italie, les services d'orientation professionnelle et de carrière orientent les personnes vers un parcours de recherche en matière d'éducation, de formation et de travail. Ils sont disponibles localement, dans différents lieux, tels que les centres pour l'emploi, les centres municipaux d'orientation professionnelle, les centres d'information pour les jeunes, les universités, les écoles secondaires supérieures, les agences pour l'emploi, les organismes de formation ou les chambres de commerce. Le ministère du Travail et des Politiques sociales définit, avec d'autres acteurs institutionnels, le cadre légal et réglementaire de l'orientation et de la formation. On peut donc définir les politiques de l'emploi comme l'ensemble des mesures, interventions et programmes publics visant à réguler le marché du travail mais aussi à promouvoir et faciliter l'employabilité, notamment pour les personnes en difficulté d'emploi qui ont besoin d'une aide au revenu.

On peut distinguer les politiques actives des politiques passives : elles sont considérées comme passives si elles consistent en des politiques de protection sociale et d'assurance qui garantissent au travailleur qui perd son emploi l'accès à des formes d'aide au revenu (fonds de licenciement, contrats de solidarité, allocation de mobilité). Les politiques actives, en revanche, se caractérisent par une approche préventive et visent donc à résoudre le problème du chômage en s'attaquant à ses causes. Ces actions sont promues par l'Agence nationale pour les politiques actives du travail, par les régions et les municipalités.¹ En ce qui concerne les politiques du travail, l'une des principales réformes qui ont eu lieu en Italie ces dernières années est le "Jobs Act", qui a inauguré le modèle dit de flexicurité, basé sur l'équilibre entre les politiques passives de soutien au revenu et les politiques actives, afin d'encourager la relocalisation effective du travailleur, par le biais de parcours personnalisés et utiles pour l'acquisition de nouvelles compétences. Sur le [site du](#) ministère du travail, il est expliqué comment chaque citoyen pourra accéder à l'orientation, au soutien, à la formation et à l'accompagnement des activités professionnelles, en garantissant des niveaux de performance essentiels sur l'ensemble du territoire.

Les centres pour l'emploi signeront un accord de service personnalisé avec l'utilisateur qui indiquera les actions ciblées pour promouvoir l'insertion et la réinsertion dans le monde du travail. L'allocation de relogement représente une expérience dans laquelle les secteurs public et privé apportent une réponse concrète au citoyen.

Pour la première fois, dans toutes les régions et provinces autonomes, un droit subjectif des chômeurs est introduit, celui de disposer d'une somme à dépenser pour bénéficier d'un soutien spécialisé et intensif dans la recherche d'un nouvel emploi, et sur cet aspect, l'accent est mis sur la manière concrète et innovante. Enfin, la participation active du demandeur sera garantie par des instruments de conditionnalité.

Ces dernières années, une mesure particulière a été introduite et a suscité une augmentation du débat public et politique sur les politiques du travail : il s'agit du revenu de citoyenneté ("[Reddito di Cittadinanza](#)"), défini par le gouvernement comme une mesure de politique active du travail et de lutte contre la pauvreté, l'inégalité et l'exclusion sociale, un soutien économique destiné à compléter le revenu familial. Il est associé à un parcours de travail et de réintégration sociale, dont les bénéficiaires sont les principaux acteurs en signant un Pacte pour le travail ou un Pacte pour l'inclusion sociale.

Malgré les bonnes intentions, ce système présente encore de nombreux problèmes critiques, tels que le risque de chevauchement et les doutes quant aux compétences des nombreux acteurs impliqués dans l'octroi de la subvention ou la faible efficacité de la plupart des centres pour l'emploi en Italie.

Un autre changement majeur dans la perspective des politiques actives d'orientation professionnelle s'est produit concernant les jeunes et l'éducation avec l'introduction du système d'alternance école-travail.

Comme vous pouvez le lire sur le [site](#) du ministère de l'éducation, l'alternance est une méthode pédagogique innovante qui permet, par la pratique, de consolider les connaissances acquises à l'école, de tester les aptitudes des élèves, d'enrichir leur formation et d'orienter leur parcours d'études aujourd'hui et leur parcours professionnel demain, grâce à des projets en adéquation avec leur plan d'études.

Il est régi par les articles 33 et 43 de la loi 107/2015, qui fixent sa durée pour les différents types de lycées ; la durée est indiquée en heures totales à accumuler au cours des trois dernières années d'études et ne prévoit aucune forme de rémunération.

Dans ce cas également, au cours des dernières années, divers problèmes et critiques d'inefficacité du système ont été mis en évidence, par exemple dans le fait que les écoles sont livrées à elles-mêmes pour identifier les parcours et qu'elles ne sont pas en mesure de rendre le parcours d'alternance école-travail utile pour les étudiants et les futurs travailleurs.

¹ <https://www.politichedelavoro.it/politiche-attive-vs-politiche-passive/>

Agence pour l'emploi de Madrid (Espagne)

Les origines de l'orientation professionnelle en Espagne remontent au début du siècle dernier avec la création de l'Institut d'Orientació Professional à Barcelone en 1919. Cinq ans plus tard, en 1924, l'Instituto de Orientación y Selección Profesional [Institut d'orientation et de sélection professionnelle] est créé à Madrid. Jusque dans les années 1960, l'orientation professionnelle était étroitement liée à la formation professionnelle. Toutes les écoles industrielles disposaient de "bureaux-laboratoires" d'orientation professionnelle et les universités du travail disposaient également d'un service d'orientation. Le Plan national de promotion professionnelle des adultes a été créé en 1964 dans le cadre plus large et en tant qu'élément collaborant à la réalisation des objectifs du premier plan de développement (1964-1967), qui incluait parmi les aspects à prendre en considération la "politique de promotion sociale et d'accès à l'enseignement et à la formation professionnels" (loi 194/1963, du 28 décembre). Le plan national s'articulait autour de trois lignes d'action institutionnelles :

- Le Programa de Promoción Profesional Obrera (Programme de promotion professionnelle des travailleurs), plus connu sous son acronyme espagnol (PPO), principal programme du plan, finira souvent par désigner le plan dans son ensemble.
- Le Programa de Promoción Profesional Obrera en el Ejército (PPE) (Programme de promotion professionnelle des travailleurs de l'armée)
- Les "cours FIP" (programme de formation professionnelle intensive), plus tard appelés programmes PPT, ont été développés par des centres de collaboration, dont les étudiants recevaient des bourses du Patronato de Protección al Trabajo (PPT) [Conseil de protection du travail]. Cependant, c'est la "loi sur l'éducation de 1970" qui a expressément envisagé le contenu de l'orientation dans l'ensemble du système éducatif, en en faisant un droit de l'étudiant tout au long de sa vie académique. Pour la première fois, une évaluation serait considérée, non seulement comme une procédure de sélection, mais surtout comme une procédure d'orientation, assignant au tuteur la tâche de guider l'évaluation de son groupe (...) Un cours d'orientation universitaire et des services d'orientation seraient également introduits dans les centres à la fin du Bachillerato [enseignement secondaire post-obligatoire].

À la fin des années 1970, pendant la période de transition démocratique, les Servicios Provinciales de Orientación Escolar y Vocacional (SOEV) [Services provinciaux d'orientation scolaire et professionnelle] ont été créés à titre expérimental pour soutenir les centres d'enseignement général de base, c'est-à-dire l'enseignement précédant les études de Bachillerato. Au cours de la même période, les Centros de Orientación e Información y Empleo (COIE) (centres d'orientation, d'information et d'emploi) ont été créés dans les universités espagnoles afin d'aider les étudiants à terminer leurs études universitaires et à entrer sur le marché du travail.

Orientation dans le cadre des services publics de l'emploi : formation et intégration socioprofessionnelle. Le développement de cette profession s'est basé sur le modèle établi par l'Institut national de l'emploi (INEM), dont l'objectif prioritaire a été et continue d'être l'insertion sur le marché du travail des chômeurs et des personnes menacées d'exclusion sociale. En 1995, un réseau de services intégrés pour l'emploi, financé par le Fonds social européen, a été créé. Trois ans plus tard, un programme OPEA (Orientación Profesional para el Empleo y de Asistencia para el Autoempleo) [Orientation professionnelle pour l'emploi et l'assistance à l'emploi indépendant] a été créé. Avec le transfert des compétences en matière d'emploi aux communautés autonomes, ce sont elles qui ont développé leurs modèles depuis lors, bien que basés sur celui proposé par l'INEM.

Même si, depuis le dernier tiers du siècle dernier, diverses législations ont promu l'orientation, il n'existe pas de système coordonné, "dans la pratique, l'impulsion la plus décisive de l'orientation dans le milieu scolaire tout au long de son développement a été donnée par la Loi d'organisation générale du système éducatif (LOGSE) de 1990, et par la Loi sur les qualifications et la formation professionnelle (2002) qui ont signifié (bien que non sans lacunes dans leur mise en œuvre) son institutionnalisation et sa généralisation dans le système éducatif".

L'orientation s'est développée depuis la fin du siècle dernier en trois sous-systèmes pratiquement indépendants : le premier, dans l'enseignement primaire et secondaire ; le deuxième, parallèlement dans les universités ; et depuis 1995, un troisième sous-système s'est développé dans les domaines de la formation socioprofessionnelle et de l'emploi.

Les trois domaines ont évolué différemment et indépendamment, en termes de type de groupes cibles, d'objectifs poursuivis et de conception de l'orientation, ce qui a donné lieu aux profils professionnels des conseillers d'orientation travaillant actuellement en Espagne.

On peut conclure que l'orientation s'est développée en Espagne de manière fragmentée et indépendante dans chacun des domaines dans lesquels elle est développée, ce qui affecte la formation des conseillers d'orientation. En ce sens, les conseillers scolaires sont diplômés en psychologie, en pédagogie et en psychopédagogie, tandis que ceux qui exercent dans

les domaines universitaire et socioprofessionnel ont des diplômés très différents : Droit, économie, commerce, sociologie, politique ou relations de travail. Cela signifie que dans ces deux derniers domaines, il y a un manque évident de spécialisation et montre la distance de certains diplômés par rapport à la profession qu'ils exercent. À ce manque de formation spécifique s'ajoute une prolifération de législations, tant au niveau national que régional, parfois imprécises et sans lien entre elles. Il faut cependant noter qu'en mars dernier, une nouvelle loi sur la formation professionnelle a été adoptée, dans laquelle l'orientation et la formation sont réunies dans un nouveau service d'orientation professionnelle. Le titre VII de la loi modifie complètement le système actuel et intègre l'orientation au moment de la formation, la retirant de facto des services de l'emploi tels qu'ils existent aujourd'hui. En ce sens, l'article 2.19 de cette loi stipule que l'orientation professionnelle est "le processus d'information et d'accompagnement dans la planification personnelle de la formation et de l'itinéraire professionnel dans le cadre du système de formation professionnelle, qui comprend au moins les domaines suivants : possibilités de formation professionnelle, choix d'une profession, perfectionnement, changement de profession, évolution du marché du travail et des possibilités d'entrepreneuriat, et développement des compétences pour la gestion de la carrière professionnelle".

SYSTEMES D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE EN USAGE EN ESPAGNE

	DOMAINE DE L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE ET SECONDAIRE	DOMAINE DES UNIVERSITÉS	DOMAINE DE LA FORMATION SOCIOPROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI
Types d'orientation les plus fréquents	L'orientation en cas de difficultés d'apprentissage. Dans une moindre mesure, l'orientation professionnelle et familiale.	Orientation professionnelle (placement, gestion des stages et offres d'emploi). Dans une moindre mesure, l'orientation scolaire et pédagogique	Orientation professionnelle (insertion et réinsertion professionnelle). Dans une moindre mesure, l'orientation de la gestion de carrière.
Législation	LOGSE, 1990 Loi sur les qualifications et la formation professionnelle, 2002.	Statuts et règlements de chaque université (le LOU ne réglemente pratiquement pas cette activité).	Loi sur les qualifications et la formation professionnelle, 2002. Diverses législations des communautés autonomes.
Structures d'intervention	- Tutorat (en classe) - Service d'orientation (au centre) - Équipes sectorielles (dans la région) + Module FOL (uniquement dans les cycles de formation)	- Services d'orientation (avec des noms différents selon l'université) - Structures de tutorat et de mentorat	- Les services publics de l'emploi (ils opèrent par le biais de programmes préétablis institutionnellement par les Communautés autonomes).
Formation initiale des conseillers d'orientation	Psycho-pédagogues, psychologues et pédagogues	50% de psychologues, pédagogues, psychopédagogues et 50% d'autres qualifications diverses	Différents diplômes, avec une prédominance de psychologues
Organisations concernées	- Ministère de l'éducation - Ministères régionaux de l'éducation des communautés autonomes	- Universités - Communautés autonomes	- Ministères de l'éducation et du travail - Communautés autonomes - Organisations sociales (Organisations syndicales, ONG, associations professionnelles, etc.)

Les cas mentionnés ci-dessous constituent une collection réalisée par chaque partenaire du projet, dans laquelle ils ont sélectionné cinq cas pour illustrer et présenter les bonnes pratiques qui peuvent servir d'inspiration et de matériel pour la construction de pratiques innovantes en matière d'orientation professionnelle.

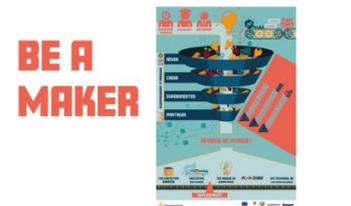
Les cas collectés par les partenaires du projet sont au nombre de 28 :

- Cas 01 - TECHNOBEL
- Cas 02 - ENAIP NET
- Cas 03 - TREXIMA
- Cas 04 - CEP
- Cas 05 - EOPPEP
- Cas 06 - Ohjaamo
- Cas 07 - SIMHE
- Cas 08 - L'orientation professionnelle dans les syndicats
- Cas 09 - Orientation professionnelle dans le cadre d'une activité de réadaptation
- Cas 10 - La réadaptation dans le domaine de la santé au travail
- Cas 11 - "PLACE"
- Cas 12 - "Rebond Cadres"
- Cas 13 - REVA
- Cas 14 - AFEST
- Cas 15 - CléA
- Cas 16 - Orientation professionnelle au niveau communautaire - Pobal
- Cas 17 - Orientation professionnelle AHEAD pour les personnes handicapées
- Cas 18 - Trinity College Dublin Programme d'accès pour les étudiants adultes
- Cas 19 - Programme de placement professionnel TUS
- Cas 20 - MiAssumo
- Cas 21 - WANTER
- Cas 22 - Fra Noi
- Cas 23 - SIAM 1838
- Cas 24 - Outils de prédiction pour les profils professionnels
- Cas 25 - Immersion numérique
- Cas 26 - Méthode ORIGAMI
- Cas 27 - EmpleAPPte
- Cas 28 - #VotreDegreeCounts

Cas 01 - TECHNOBEL

<p>Technobel met en place une approche spécifique appelée <i>Be a Maker</i>, dans laquelle elle établit trois dimensions pour les activités pédagogiques qu'elle met en œuvre. La première dimension est la manière de penser (les convictions et les valeurs qui animent l'organisation et sont enracinées dans sa philosophie) ; la manière d'être (les postures et les attitudes développées par les apprenants pendant le cours, l'interaction avec différents domaines tout en développant des compétences non techniques) ; et la manière de faire (les méthodes, les activités et les ressources proposées aux apprenants pour travailler sur les compétences attendues dans le monde numérique).</p> <p>Ils établissent également les 4 piliers de l'apprentissage : L'attention des apprenants ; L'engagement des apprenants ; La compréhension de l'apprentissage ; La consolidation de l'apprentissage. Cette approche permet aux étudiants de se développer tant sur le plan professionnel que personnel, en acquérant de nouvelles compétences et aptitudes.</p> <p>Sur cette base, Technobel met en œuvre différentes initiatives pour les étudiants et les demandeurs d'emploi, telles que les badges numériques et les badges "Soft Skills", qui permettent aux étudiants de reconnaître leur processus d'apprentissage et de prendre conscience de leur potentiel. Le badge Soft Skills est basé sur 13 compétences listées par l'OCDE et le World Economic Forum (P21,4C) ; Digcomp ; Entrecomp et Step4SFC, et adapté à l'approche <i>Be a Maker</i> de TECHNOBEL.</p> <p>Technobel a également créé l'initiative <i>Le Cube</i>, qui vise à développer les compétences technologiques en utilisant des imprimantes 3D pour concrétiser les projets et les idées des étudiants et donner une utilisation fonctionnelle à cette technologie. Technobel a également créé <i>My Technobel</i>, un portail qui permet de présenter en ligne les expériences des étudiants, permettant à chaque demandeur d'emploi de présenter ses compétences nouvellement acquises et ses progrès dans sa recherche d'emploi.</p> <p>Source des matériaux : Site web et documents de Technobel</p>	 <p>Zone géographique : Belgique</p>
	<p>Critères : Transformateur Transférabilité Durabilité</p>
	<p>Quoi ? Technobel propose des formations professionnelles pour les demandeurs d'emploi</p>
	<p>Mise en œuvre : Régional (Région wallonne)</p>
	<p>Les raisons du succès : Technobel propose une approche holistique pour le développement complet de la personne, des compétences non techniques aux compétences techniques, y compris l'autonomisation et l'auto-appréciation de ses réalisations et de ses progrès.</p>
<p>Liens : https://www.technobel.be/fr/</p>	

Photos, images et logos

<p>Produits de la projet <i>Le Cube</i></p>	
<p>Programme d'approche "<i>Be a Maker</i>" (<i>Soyez un créateur</i>)</p>	
<p>Logo de Technobel</p>	

Cas 02 - ENAIP NET

<p>ENAIP NET propose différents types d'outils en fonction du groupe cible. Les différents groupes sont classés en deux macro-cibles : les adultes et les jeunes. Dans le cadre du programme Adultes, les jeunes (18-29 ans) bénéficient d'un accompagnement spécialisé, divisé en 3 phases : 1) analyse des besoins et des ressources et définition des objectifs à atteindre ; 2) reconstitution de l'histoire personnelle concernant le parcours scolaire et professionnel du jeune ; 3) élaboration d'un projet personnel.</p> <p>Pour les personnes de plus de 30 ans, l'ENAIP propose des conseils visant à résoudre des problèmes spécifiques, y compris relationnels, afin de gérer les crises. Ils mènent également des entretiens spécialisés pour évaluer l'expérience professionnelle et l'employabilité sur le marché du travail, tout en aidant les personnes à rédiger un CV au format Europass.</p> <p>Pour les groupes ayant des besoins différents (femmes, migrants, chômeurs de longue durée), ils proposent des sessions de coaching et de conseil pour un soutien plus personnalisé, dans le but de développer les compétences transversales exigées par le marché du travail.</p> <p>Dans le cadre du macro-objectif "Jeunesse", des initiatives ont été lancées à l'intention des élèves de l'enseignement secondaire pour les aider à cultiver leurs compétences, à découvrir leurs centres d'intérêt et leur potentiel, à rencontrer des opérateurs experts du marché du travail, ainsi qu'à élaborer un CV et à se préparer à un entretien d'embauche.</p> <p>Pour donner un aperçu des différents secteurs d'activité, ils proposent également des ateliers et des réunions d'orientation individuelles et collectives sur les thèmes suivants : efficacité énergétique et économies d'énergie, communication et marketing, mode, hôtellerie et réception, technologies de l'information et de la communication, environnement et développement durable, mécanique et nouvelles technologies.</p> <p>Source des matériaux : Carte d'orientation professionnelle d'ENAIP NET</p>	 <p>Zone géographique :</p> <p>Italie</p>
	<p>Critères :</p> <p>Transférabilité Durabilité</p>
	<p>Quoi ?</p> <p>L'ENAIP propose différents types de services en fonction de son public, afin de mettre en place des outils utiles pour une application pratique dans son parcours professionnel.</p>
	<p>Mise en œuvre :</p> <p>Régionale (Italie du Nord - Vénétie, Piémont, Frioul-Vénétie Julienne et Lombardie).</p>
	<p>Les raisons du succès</p> <p>Des services sur mesure qui prennent en considération les groupes vulnérables et les besoins spécifiques, en accordant une attention particulière aux problèmes présents sur le marché de l'emploi.</p>
	<p>Liens :</p> <p>http://www.enaip.net/</p>

Photos, images et logos

<p>Logo</p>	
-------------	---

Cas 03 - TREXIMA

<p>Trexima effectue des recherches dans le domaine du travail et fournit des services de consultation et de conseil aux entreprises. Elle suit les méthodes et les connaissances vérifiées en matière de statistiques salariales dans différents pays européens, ainsi que dans le monde entier. Elle applique systématiquement les "bonnes pratiques" des experts nationaux et étrangers en matière de rémunération, de statistiques et d'évaluation du travail.</p> <p>Parmi les divers exemples de bonnes pratiques dont ils disposent, nous en citons quelques-uns ci-dessous :</p> <p>-Le système intégré de postes types (ISPT) est un outil d'orientation professionnelle destiné à faciliter la communication entre les différents acteurs du marché du travail. Il fournit gratuitement, sur un portail Internet, plus de 2 000 descriptions de postes et d'exigences en matière de formation pour les emplois actuels en Slovaquie. Cette base de données profite à un grand nombre de groupes cibles - employés des agences pour l'emploi, chômeurs, professionnels des ressources humaines, professionnels des agences pour l'emploi, conseillers d'orientation professionnelle, étudiants et grand public - dans le but précis de trouver les personnes les plus aptes à occuper les postes vacants et les emplois les plus adaptés à des personnes spécifiques.</p> <p>-L'initiative internationale "Introduction à l'apprentissage numérique" est un projet cofinancé par Erasmus+ dont l'objectif est d'aider les enseignants et les formateurs à développer leurs compétences numériques. L'objectif du projet INTRO est de créer une formation numérique pour les enseignants et les formateurs : Apprendre à enseigner avec l'apprentissage numérique. La formation du projet INTRO est basée sur 3 modules spécifiques : 1) Partage des compétences et des connaissances sur l'apprentissage innovant et numérique ; 2) Comment enseigner avec l'apprentissage numérique ; 3) Comment apprendre avec l'apprentissage numérique.</p> <p>-FEMALE (Fostering Employment of MAternity Leavers) est un partenariat stratégique dans le domaine de la formation continue, cofinancé par le programme Erasmus+. Le projet vise à faciliter le retour sur le marché du travail des personnes ayant quitté leurs parents. Il propose un programme de formation modulaire innovant pour les parents démissionnaires et est disponible sur une plateforme électronique pour l'apprentissage à distance et l'initiation d'un réseau de parents démissionnaires et d'employeurs. Les produits du projet ont été élaborés sur la base des commentaires recueillis auprès des parents quittant leur emploi, des employeurs et des conseillers concernant leurs besoins, leurs attentes et leurs limites, de sorte qu'ils présentent une réelle valeur ajoutée et sont adaptés à leurs besoins.</p> <p>Source des matériaux : TREXIMA fait le point sur les bonnes pratiques</p>	<div data-bbox="1070 300 1209 367" style="text-align: center;">  </div> <p>Zone géographique : Slovaquie</p> <p>Critères : <i>Transformateur</i> <i>Durabilité</i></p> <p>Quoi ? Trexima présente des outils et des initiatives visant à doter les demandeurs d'emploi des compétences nécessaires pour le marché du travail actuel.</p> <p>Mise en œuvre : Nationales</p> <p>Les raisons du succès Utilisation de systèmes et d'outils complexes et détaillés, mais conviviaux, pour fournir aux pouvoirs publics, aux entreprises et aux particuliers des données et des formations précieuses sur le marché de l'emploi.</p> <p>Liens : www.istp.sk www.trendyprace.sk https://www.uplatnenie.sk/ https://www.sustavapovolani.sk/ </p>
--	--

Photos, images et logos

<p>Logo</p>	
-------------	--

Cas 04 - CEP

Le gouvernement français, par l'intermédiaire du CEP (Conseil en évolution professionnelle), propose un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé offert à toute personne souhaitant obtenir des conseils sur sa situation professionnelle. Il permet également d'établir un projet d'évolution professionnelle (changement d'orientation, reprise ou création d'entreprise, etc.)

Il est organisé à deux niveaux différents :

1- un accompagnement individuel adapté à chaque personne. Il permet aux personnes de : procéder à l'analyse de premier niveau de leur situation et de leur demande ; décider de poursuivre ou non leur demande ; identifier les acteurs qui peuvent les aider.

Son objectif est de permettre une meilleure compréhension de son environnement professionnel (situation d'emploi, changement de carrière possible, etc.) et d'identifier les démarches possibles (aides, services, formations, etc.).

2- un accompagnement personnalisé pour clarifier sa demande et accéder à des informations personnalisées sur l'emploi, la formation, les financements disponibles, etc.

Il permet également à l'individu d'être aidé dans la formalisation et la mise en œuvre d'un projet concret (exemples : plan de financement, calendrier prévisionnel) lorsque c'est le cas.

Dans la région Île de France, le CEP est également proposé dans un camion, afin d'améliorer sa portée dans les endroits éloignés. Ainsi, un site mobile a été la solution trouvée pour aller chercher les personnes qui ont besoin de conseils sur leur vie professionnelle. Le camion itinérant est un moyen original d'être encore plus proche, par la flexibilité qu'il apporte, et le formidable outil de communication qu'il offre. Le camion sera sur les routes de mars 2022 à fin 2023 !

Source des matériaux :
Site web de la CEP



Zone géographique :

France

Critères :

Transférabilité
Durabilité

Quoi ?

L'AFPA propose des services d'orientation gratuits pour les personnes qui souhaitent obtenir des conseils en matière de carrière pour changer d'orientation. Leur parcours professionnel, en développant de nouvelles compétences et en s'informant sur les différents types de formation.

Mise en œuvre :

Nationale.

Les raisons du succès

Il s'agit d'une initiative gouvernementale à laquelle tout le monde peut accéder librement et qui permet d'obtenir des conseils et un soutien spécialisés pour son projet.

Liens :

<https://youtu.be/ZFcCP4Xk3IU>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32457>

Photos, images et logos

Le camion de la CEP en Île-de-France



Logo

**MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE**

Cas 05 - EOPPEP

<p>En Grèce, la responsabilité de l'administration des services d'orientation professionnelle dans les domaines de l'éducation et de l'emploi incombe au ministère de l'éducation et au ministère du travail, par le biais des activités de l'EOPPEP (Organisation nationale pour la certification des qualifications et l'orientation professionnelle). L'EOPPEP agit en tant qu'organisme national de coordination, mettant en œuvre des interventions systémiques en matière d'orientation, qui garantissent la qualité de l'offre et la professionnalisation de l'orientation professionnelle, la mise en réseau des différents acteurs de l'orientation et le développement constant d'outils d'information, d'orientation et de conseil, ainsi que de matériel pour les praticiens de l'orientation travaillant dans les milieux de l'éducation et de l'emploi dans les secteurs public et privé. En outre, des services d'orientation innovants pour les utilisateurs finaux de tous âges sont également développés dans le cadre des activités de l'EOPPEP au niveau national.</p> <p>Le portail interactif d'orientation EOPPEP pour les adolescents et les jeunes</p> <p>Le portail a été développé par l'EOPPEP à la fin de l'année 2012 et est largement utilisé par les étudiants du secondaire et du supérieur, les jeunes et les professionnels de l'orientation. Des outils professionnels conviviaux facilitent l'accès d'un plus grand nombre d'utilisateurs à l'orientation professionnelle et scolaire, tels que des tests numérisés sur les intérêts, les valeurs et la prise de décision, un outil de développement d'un e-portfolio disponible également en anglais, une section "ask the counsellor" qui permet de contacter un conseiller d'orientation travaillant dans l'un des 79 centres régionaux de conseil et d'orientation (KESYP), administrés par le ministère de l'éducation, des catalogues d'informations thématiques et d'autres liens utiles.</p> <p>Le portail EOPPEP de développement de carrière tout au long de la vie</p> <p>Le nouveau portail de développement de carrière tout au long de la vie offre des services innovants en matière de développement de carrière et d'information sur la mobilité destinés aux adultes de tous âges. Le portail propose des tests de carrière numérisés, des services de conseil en ligne, un outil de développement de portefeuille de carrière tout au long de la vie disponible également en anglais, des ressources d'information sur la carrière et la mobilité et une section sur les compétences en matière de gestion de carrière.</p> <p>Source des matériaux : Site web de l'EOPPEP</p>	 <p>Zone géographique :</p> <p>Grèce</p> <p>Critères :</p> <p>Transférabilité Durabilité</p> <p>Quoi ?</p> <p>Le gouvernement grec propose un service national d'orientation professionnelle et scolaire. Il met également à la disposition de la population un portail de développement de carrière pour aider les gens à obtenir des conseils professionnels.</p> <p>Mise en œuvre :</p> <p>Nationale</p> <p>Les raisons du succès</p> <p>Il s'agit d'un service national gratuit visant à fournir des conseils professionnels aux personnes, en particulier aux jeunes.</p> <p>Liens :</p> <p>www.eoppep.gr/teens http://e-stadiodromia.eoppep.gr/</p>
--	--

Photos, images et logos

<p>Logo</p>	
-------------	--

Cas 06 - Ohjaamo

Le guichet unique d'orientation Ohjaamo est un service public destiné à tous les citoyens âgés de moins de 30 ans. En plus des 70 lieux physiques dans le pays, les services d'Ohjaamo sont accessibles par téléphone, WhatsApp, SMS et courriel. Ohjaamo est également présent sur les plateformes de médias sociaux, Facebook, Instagram, YouTube, Snapchat et Discord.

Les services d'orientation Ohjaamo sont financés par le ministère de l'éducation et de la culture, le ministère des affaires sociales et de la santé et le ministère des affaires économiques et du travail.

Le concept Ohjaamo réunit sous un même toit des services précédemment dispersés pour les jeunes et les jeunes adultes : les clients peuvent recevoir des conseils en matière de choix d'études, d'orientation professionnelle et d'emploi, de logement et de bien-être. Dans les lieux physiques, les clients sont accueillis par une équipe de différents professionnels.

Chaque site est différent en fonction du contexte de la municipalité et de la région. Si le client a besoin d'un service plus spécialisé, une équipe de spécialistes est disponible pour offrir des conseils sur Internet ou des rendez-vous peuvent être pris avec les spécialistes sur place. Il s'agit par exemple de services de santé mentale, de réadaptation ou d'aide à la recherche d'emploi pour les personnes souffrant de problèmes de santé particuliers, et de services d'aide sociale.

Le concept d'Ohjaamo consiste à offrir un service à bas seuil à tout le monde, et il n'est pas nécessaire de prendre rendez-vous pour accéder aux services. Le client peut venir seul ou accompagné d'un ami ou d'un membre de sa famille. Tous les services sont gratuits.

Source des matériaux :

Site web www.ohjaamot.fi (finnois et anglais)



Zone géographique :

Finlande

Critères :

Transformateur

Transférabilité

Durabilité

Quoi ?

Les services d'orientation du guichet unique d'Ohjaamo offrent une gamme de services en matière d'emploi, de logement et de bien-être pour les jeunes et les jeunes adultes sous un même toit.

Mise en œuvre :

Local/régional/national

Les raisons du succès

Combinaison de services de base et de services spécialisés sous un même toit.

Liens :

www.ohjaamot.fi/en

Photos, images et logos

Post Instagram du centre d'orientation à guichet unique Ohjaamo à Turku : Qui suis-je ? L'image a pour but de sensibiliser à la nécessité de trouver sa voie et son bonheur dans la vie.



Cas 07 - SIMHE

En Finlande, les services destinés aux immigrants ou aux réfugiés ayant suivi des études supérieures étaient auparavant basés sur des projets et sur la disponibilité de financements régionaux. Il en résultait des incertitudes et des interruptions dans les services. Il était difficile de développer des services et de conserver le personnel qualifié dans les institutions, car le financement des prestataires de services n'était pas durable.

Un nouveau modèle de service a été créé et testé en 2016 dans une université et une haute école spécialisée. Le nouveau service a été baptisé SIMHE. Plusieurs établissements d'enseignement supérieur (EES) ont rejoint le groupe de prestataires de services dans différentes régions du pays au cours des dernières années.

SIMHE signifie Supporting Immigrants in Higher Education in Finland (Soutien aux immigrants dans l'enseignement supérieur en Finlande). Ce service est soutenu par le ministère finlandais de l'éducation et de la culture.

L'objectif de ces activités est de veiller à ce que l'apprentissage antérieur et les qualifications précédemment acquises par les migrants très qualifiés arrivant en Finlande soient identifiés et reconnus conformément aux pratiques nationales dès que possible, afin de permettre à ces personnes d'accéder à une éducation et à des parcours professionnels appropriés.

La coordination nationale des activités est gérée par le groupe de coopération SIMHE. Le groupe de coopération soutient la diffusion des bonnes pratiques SIMHE dans les établissements d'enseignement supérieur finlandais, soutient les activités des établissements d'enseignement supérieur existants responsables des migrants et développe la coopération entre les autorités en ce qui concerne l'intégration des migrants hautement qualifiés et des étudiants internationaux de l'enseignement supérieur.

Les avantages du nouveau modèle de service sont la possibilité de développer des services pour les migrants hautement qualifiés, l'actualisation des compétences du personnel impliqué, le développement et le partage de bonnes pratiques, et la disponibilité d'un soutien continu pour ces groupes cibles spécialisés.

Source des matériaux :

Le site web de l'Agence nationale finlandaise pour l'éducation

<https://www.oph.fi/en/simhe-services-higher-education-institutions> et les

sites web des universités fournissant les services au niveau local et régional.



Zone géographique :

Finlande

Critères :

Transformateur

Transférabilité

Durabilité

Quoi ?

L'objectif des services SIMHE est de rationaliser l'identification et la reconnaissance des acquis des migrants hautement qualifiés arrivant avec différents statuts, ainsi que de faciliter leur accès à l'enseignement supérieur, l'obtention de diplômes et l'emploi sur le marché du travail finlandais aux niveaux national et régional.

Mise en œuvre :

Local/régional/national/international

Les raisons du succès

Durabilité de l'offre de services.

Liens :

www.oph.fi > SIMHE

Photos, images et logos

Capture d'écran de la chaîne YouTube de SIMHE expliquant l'offre de services.



Capture d'écran du site web de la Savonia UAS décrivant les services SIMHE.



Cas 08 - Orientation professionnelle dans les syndicats

<p>Les syndicats veillent aux intérêts financiers, professionnels, éducatifs et sociaux communs de leurs membres, ainsi qu'à la sauvegarde de leur statut et de leur prestige dans la société. Leurs tâches principales consistent à veiller de manière générale aux intérêts de leurs membres dans la société. L'Akava fait pression sur les décideurs dans les domaines de la fiscalité, du travail, de l'éducation et de la politique sociale, entre autres. Le lobbying est soutenu par la recherche et la formation, ainsi que par des activités locales, régionales et nationales et par un travail de publicité.</p> <p>Les syndicats visent à améliorer le statut de leurs membres par le biais d'une activité nationale, mais l'importance du niveau régional est également considérable. L'activité régionale est organisée par le biais de réseaux.</p> <p>Les syndicats soutiennent leurs membres, qu'ils soient employés par une grande ou une petite entreprise, par l'État, par une université ou un institut de recherche, par une ville ou une municipalité - ou dans un autre domaine. Les outils qu'ils utilisent pour guider leurs membres vers l'emploi sont divers, la formation, le coaching et l'accompagnement d'individus et de groupes.</p> <p>Les thèmes abordés sont les suivants : compétences en matière de recherche d'emploi, entretiens, médias sociaux dans la recherche d'emploi, informations sur les négociations salariales et les conditions d'emploi.</p> <p>Source des matériaux : https://akava.fi/ https://www.tek.fi/fi https://www.lakimiesliitto.fi/ https://www.loimu.fi/</p>	 <p>Zone géographique :</p> <p>Finlande</p> <hr/> <p>Critères :</p> <p>Transformateur Transférabilité Durabilité</p> <hr/> <p>Quoi ?</p> <p>L'objectif de l'orientation professionnelle dans les syndicats est d'aider les membres à s'adapter aux emplois dans leur domaine.</p> <hr/> <p>Mise en œuvre :</p> <p>Local/régional/national/international</p> <hr/> <p>Les raisons du succès</p> <p>L'activité se déroule à l'échelle nationale</p> <hr/> <p>Liens :</p> <p>https://akava.fi</p>
--	--

Photos, images et logos

<p>Logo</p>	
-------------	--

Cas 09 - Orientation professionnelle dans le cadre d'une activité de réadaptation

<p>Les chômeurs de longue durée et les personnes handicapées ont besoin d'être soutenus dans leur confiance en soi.</p> <p>L'activité professionnelle de réadaptation permet de transformer une attitude négative en une orientation professionnelle positive.</p> <p>L'objectif est d'identifier vos compétences et les opportunités qui s'offrent à vous pour progresser sur le chemin de la carrière.</p> <p>Chacun a droit à une orientation individuelle et à une orientation collective. L'objectif est de trouver une nouvelle place dans votre parcours professionnel, que ce soit pour les études, le travail ou l'entrepreneuriat.</p> <p>Ce type d'atelier existe partout en Finlande.</p> <p>Cela permet à chacun d'avoir une chance égale de bénéficier d'une orientation professionnelle dans les situations difficiles, quel que soit l'endroit où l'on vit en Finlande.</p> <p>Source des matériaux : https://www.tstry.fi/kuntouttava-tyotoiminta/ https://www.rivertechry.fi/ https://www.soite.fi/kuntouttava tyotoiminta</p>	
	<p>Zone géographique :</p> <p>Finlande</p>
	<p>Critères :</p> <p>Transférabilité Durabilité</p>
	<p>Quoi ?</p> <p>L'objectif de l'activité de travail de réhabilitation est de rationaliser l'identification et la reconnaissance des compétences et des qualifications avec différents statuts, ainsi que de faciliter leur accès à l'éducation, à l'obtention de diplômes et à l'emploi sur le marché du travail aux niveaux national et régional.</p>
	<p>Mise en œuvre :</p> <p>Local/régional/national/international</p>
	<p>Les raisons du succès</p> <p>L'égalité des chances au niveau national</p>
<p>Liens :</p> <p>https://www.tstry.fi/kuntouttava-tyotoiminta/</p>	

Photos, images et logos

<p>Logo TRSTY</p>		<p>Sosiaali- ja terveystieteiden yhdistys. Työtä, sosiaalisuutta ja terveyttä jo vuodesta 1992.</p>
-------------------	---	--

Cas 10 - Réadaptation dans le domaine de la santé au travail

<p>La réadaptation professionnelle est basée sur un régime de retraite professionnelle dans le cadre duquel de nouvelles options de carrière sont recherchées pour les travailleurs qui risquent de perdre leur capacité de travail.</p> <p>L'institution nationale des pensions accorde également une réadaptation professionnelle aux personnes qui ont travaillé longtemps.</p> <p>Cette réadaptation vous permet d'accéder à une nouvelle carrière ou à un autre poste, soit directement, soit par le biais d'une formation.</p> <p>Dans ce processus, les entretiens d'orientation professionnelle impliquent un superviseur, un praticien de la santé au travail, une infirmière en santé au travail, un kinésithérapeute et un psychologue du travail. Les entretiens sont confidentiels.</p> <p>L'orientation elle-même vise à soutenir l'organisme de pilotage et à trouver des solutions pour la suite de la carrière professionnelle. L'orientation commence par une enquête initiale auprès d'un médecin du travail. Ensuite, l'infirmière en santé du travail, le physiothérapeute et le psychologue du travail apportent à tour de rôle, des éléments de réponse relatifs aux objectifs physiques et mentaux.</p> <p>À partir de là, nous passons à l'orientation professionnelle pour réfléchir aux options et solutions existantes pour les plans de carrière.</p> <p>Source des matériaux : https://www.kela.fi/kiila-kuntoutus https://www.varma.fi/ https://www.mela.fi/</p>	<div style="text-align: center;">  </div> <p>Zone géographique :</p> <p>Finlande</p> <hr/> <p>Critères :</p> <p>Transférabilité Durabilité</p> <hr/> <p>Quoi ?</p> <p>La réadaptation dans le domaine de la santé au travail aide les employés à rester en forme plus longtemps. Les institutions de retraite permettent d'accéder à la formation pour la circulation des emplois ou de changer complètement de carrière.</p> <hr/> <p>Mise en œuvre :</p> <p>Local/régional/national/international</p> <hr/> <p>Les raisons du succès</p> <p>L'égalité des chances au niveau national</p> <hr/> <p>Liens :</p> <p>https://www.tstry.fi/kuntouttava-tyotoiminta/</p>
---	--

Photos, images et logos

<p>Logo KELA</p>	
------------------	--

Cas 11 - "PLACE"

PLACE est la plateforme de coopération pour l'emploi culturel.

Il rassemble les acteurs mobilisés pour la professionnalisation des artistes et des porteurs de projets culturels exposés à la précarité. Le Département mobilise ainsi un réseau de partenaires et de ressources pour sécuriser leurs parcours professionnels et les aider dans la réalisation de projets.

Depuis 2015, PLACE s'inscrit dans la continuité des dispositifs départementaux de soutien à l'emploi culturel, cofinancés à 50% par le Fonds social européen (FSE) et le Département à hauteur de 1,6 million d'euros.

En septembre 2020, 1 464 demandeurs d'emploi du secteur artistique et culturel inscrits à Pôle Emploi étaient bénéficiaires du RSA et 33 % étaient des chômeurs de très longue durée.

Dans le contexte de la pandémie, l'opération PLACE a été prolongée jusqu'en 2021. Le Département pilote les finances de l'Europe.

PLACE s'adresse aux artistes et professionnels de la culture en recherche d'emploi, en particulier aux jeunes de moins de 25 ans suivis par les missions locales.

L'action vise à créer les conditions permettant la réalisation du projet professionnel de chaque participant grâce à :

- Personnalisation du suivi du participant au plus près de son projet
- Formation-action pour améliorer leur présence et leur communication sur le web
- Tutorat avec un professionnel expérimenté
- 500 euros d'aide pour l'équipement numérique
- Implication dans les structures de ressources du territoire,
- Coordination avec les services sociaux et le service public de l'emploi pour l'accès aux droits,
- Plateforme d'entraide du système PLACE : fseplace.gironde.fr

Comment améliorer la plateforme de coopération pour l'emploi culturel ?

Le Département de la Gironde a souhaité améliorer ce dispositif de soutien aux artistes. C'est dans cet objectif que deux chercheurs de l'Université de Bordeaux - France et de l'Université Laval - Québec ont procédé à une analyse critique du dispositif PLACE et formulé des propositions d'amélioration.

Ils ont constaté que toutes les étapes du dispositif PLACE permettaient d'accompagner la personne dans un processus d'autoréflexion et que cet élément était particulièrement apprécié par les participants.

Pour améliorer le dispositif, les chercheurs proposent d'accompagner le travail réflexif des personnes en mobilisant les apports théoriques du "life design" qui s'appuie sur un paradigme constructiviste. Pour les deux chercheurs, "le concept clé de ce paradigme est la construction du sens par le dialogue : le soi n'est pas un donné, mais un projet, le projet de se faire soi-même dans et par le dialogue, une mise en œuvre du récit de soi".

L'objectif de l'approche constructiviste préconisée est de favoriser l'expertise du participant dans la co-construction de son parcours de vie. Par le dialogue, le praticien doit donc accompagner les individus dans une exploration multidimensionnelle des facettes de leurs différentes expériences.

Afin d'améliorer le dispositif PLACE en mobilisant l'approche constructiviste, une nouvelle expérimentation a été proposée permettant aux praticiens de mesurer les bénéfices apportés par une méthode constructiviste innovante



Zone géographique :

France, Bordeaux

Critères :

Transformateur

Transférabilité

Durabilité

Quoi ?

LIEU, SOUTIEN À L'EMPLOI ARTISTIQUE
La plateforme de coopération pour l'emploi culturel - PLACE - est l'une des déclinaisons de la politique départementale volontariste de soutien à l'emploi des artistes et des professionnels de la culture.

Mise en œuvre :

Local

Les raisons du succès

Expérience pilote

Liens :

www.gironde.fr/sites/default/files/2022-01/A5-Livret-Place-26012022.pdf

souvent utilisée dans le cadre de l'accompagnement du développement professionnel : [la méthode "Talents & Transitions Patchwork®"](#).

Une étudiante en Master II de Psychologie du Travail à l'Université de Bordeaux a été spécialement formée à la méthode par un membre d'"Euro-CDP-Lab", un réseau européen de praticiens et de chercheurs en orientation. L'étudiante réalisera prochainement des entretiens avec certains participants afin d'évaluer l'impact de l'utilisation de la méthode constructiviste sur l'amélioration du processus de réflexivité engagé par les personnes en question. Les résultats de cette nouvelle expérience permettront éventuellement d'envisager une utilisation à plus grande échelle du dispositif ainsi enrichi.

Source des matériaux :

Bangali, M. (U. Laval - Québec) & Pouyaud, J. (U. Bordeaux - France) : " Quelles optimisations pour des politiques publiques personnalisées basées sur des plateformes interpersonnelles numériques en faveur de l'emploi et de l'entrepreneuriat par le développement de compétences ?", Mémoire Technique.

Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 251-258.

Photos, images et logos

Logo du **département de la Gironde**



Logo de "PLACE"



Cas 12 - "Rebond Cadres"

<p>Chaque année depuis neuf ans, l'Université de Technologie de Compiègne et ses partenaires (la Région Hauts-de-France, le Conseil Départemental de l'Oise, l'Agglomération de la Région de Compiègne, Pôle Emploi, l'Apec) organisent un salon pour les cadres / demandeurs d'emploi : "Rebond Cadres".</p> <p>Le salon Rebond Cadres est un lieu d'échanges permettant de mettre en relation les différents acteurs de l'emploi (entrepreneurs, partenaires institutionnels, professionnels du recrutement, de la formation...) et les cadres en transition professionnelle.</p> <p>A cette occasion, les participants peuvent être soutenus, s'ils le souhaitent, dans leur projet de développement professionnel, de formation ou d'entrepreneuriat.</p> <p>Dès sa création, le salon Rebond Cadres a été organisé de manière traditionnelle dans les locaux de l'Université de Compiègne, en face à face. Il a accueilli plusieurs centaines de participants.</p> <p>Quand la pandémie apporte l'innovation.</p> <p>En 2020, la crise du Covid 19 est venue bouleverser considérablement cette organisation et a obligé l'Université à innover en organisant cette fois le salon à distance grâce à la mise en place de webinaires.</p> <p>C'est en effet ce nouveau format d'intervention qui a été proposé aux intervenants pour animer les échanges avec les participants.</p> <p>Kaltoum Dourouri, journaliste spécialisée sur la question des transitions professionnelles, a activement contribué à animer les débats entre les différents intervenants et le public.</p> <p>Cette nouvelle formule proposée par l'Université de Compiègne a permis de toucher un public beaucoup plus large que celui rencontré jusqu'à présent. Certains animateurs ont noté avec surprise et grande satisfaction que le webinaire était vraiment une formule à utiliser à l'avenir pour échanger avec le public avec lequel ils travaillent.</p> <p>Une autre innovation s'invite à la table.</p> <p>Cette année, une psychologue du travail de Pôle Emploi a animé un webinaire consacré à une approche innovante de l'accompagnement des demandeurs d'emploi: l'utilisation de la méthode socioconstructiviste "Talents & Transitions Patchwork®".</p> <p>Au total, 482 personnes ont assisté à ce webinaire présentant une approche particulièrement innovante de l'accompagnement professionnel.</p> <p>La méthode présentée lors du webinaire a été conçue comme un outil utilisable dans le cadre de l'entretien de carrière pour faciliter l'exploration de l'expérience dans une perspective holistique et constructiviste. Il s'agit d'une méthode qui peut aider les individus à explorer la connaissance de soi "cachée" dans l'expérience.</p> <p>Conçue il y a plusieurs années par David J. Bourne, l'animateur du webinaire, la méthode Talents & Transitions Patchwork® est de plus en plus utilisée en France par les praticiens de l'orientation professionnelle. De nombreuses formations ont été organisées pour ces professionnels en France, en Irlande, en Angleterre et en République tchèque.</p> <p>Un partenariat international est en cours d'élaboration pour former des praticiens canadiens l'année prochaine.</p> <p>Si de nombreux professionnels sont séduits par cette approche innovante, les participants au webinaire organisé en février dernier dans le cadre du salon Rebond Cadres ont également montré un grand intérêt pour la méthode présentée.</p> <p>Face à ce succès, Euro-CDP-Lab, un réseau européen composé de chercheurs et de praticiens du développement de carrière, a proposé de prolonger le webinaire en organisant un séminaire pour les cadres intéressés par l'utilisation du "Talents & Transitions Patchwork®".</p> <p>Un partenariat dans ce sens est actuellement à l'étude.</p>	 <p>Zone géographique :</p> <p>France, Compiègne</p> <p>Critères :</p> <p>Transformateur Transférabilité Durabilité</p> <p>Quoi ?</p> <p>Le salon Rebond Cadres est un lieu d'échanges permettant de mettre en relation les différents acteurs au service de l'emploi (entrepreneurs, partenaires institutionnels, professionnels du recrutement, de la formation...) et les cadres en transition professionnelle.</p> <p>Mise en œuvre :</p> <p>Local/régional</p> <p>Les raisons du succès</p> <p>Expérience pilote</p> <p>Liens :</p> <p>www.utc.fr/salon-rebond-cadres/#app</p>
--	--

Source des matériaux :
 Site de l'Université de technologie de Compiègne.
 L'orientation professionnelle : Constructivist Approaches / Sous la direction de Mary McMahon Deuxième édition. Routledge, 2017.

Photos, images et logos

L'Université de Technologie de Compiègne annonce le Salon Rebond Cadres



Logo et photo de la méthode "Talents & Transitions Patchwork®".



Photo du livre relatif aux approches constructivistes publié par Mary McMahon de l'Université du Queensland en Australie.

Le chapitre 14 s'intitule "Explorer les expériences de vie et de travail pour se construire" et est consacré à la méthode "Talents & Transitions Patchwork®".



Cas 13 - REVA

Simplifier l'APEL (Validation des Acquis de l'Expérience) pour favoriser son développement.

Créée il y a vingt ans, le 17 janvier 2002, la VAE est un dispositif qui permet à toute personne valorisant ses expériences (salariés, non-salariés, bénévoles, etc.) d'obtenir une certification pour faire reconnaître ses compétences et évoluer professionnellement.

Particulièrement pertinent, ce dispositif rencontre néanmoins des difficultés qui ne lui permettent pas de bénéficier au plus grand nombre. Différentes études ont montré que le recours à la VAE était en baisse. Souvent mal connu et perçu comme long et complexe, le dispositif est régulièrement associé à un véritable "parcours du combattant" par les personnes qui souhaiteraient s'y engager.

Expérimenter des parcours de validation de l'expérience simplifiés et raccourcis.

Face à ce constat, le Ministère du Travail et le Haut Commissariat aux Compétences ont souhaité étudier les possibilités de simplification et de développement de la VAE, à travers la mise en œuvre de différentes expérimentations portant sur les parcours d'accompagnement.

C'est dans cinq régions qu'une première expérimentation intitulée " REVA " (Reconnaissance de l'Expérience, Validation des Acquis de l'Expérience) a été proposée à un public de demandeurs d'emploi qui ont ainsi bénéficié d'un parcours " clé en main " durée réduite. Comme le montre le [rapport de mission VAE](#) rédigé par Claire Khecha, Yanic Soubien et David Rivoire, remis au Ministère du Travail le 15 mars 2022, ce parcours particulièrement innovant a permis à 86% des participants d'obtenir en 4 mois au lieu de 16, une certification totale ou partielle.

L'expérience REVA a permis de formuler certaines recommandations :

- 1/ Réduire les délais et simplifier les procédures administratives.
Le candidat n'a plus à fournir de preuves pour son dossier de recevabilité. Selon Olivier Gérard, chef de projet REVA, après un entretien de faisabilité, une réponse est donnée au candidat dans les 8 jours au lieu des 2 mois habituels.
- 2/ Mettre en place un accompagnement individualisé systématique sous la responsabilité d'un "architecte de carrière".
Le candidat est accompagné tout au long de son parcours, au-delà des 24 heures déjà existantes sur une durée moyenne de 39 heures jusqu'à la phase d'écriture et dans la préparation de la soutenance finale.
Le candidat est régulièrement interrogé à chaque étape de son parcours pour comprendre sa façon de se positionner, ses ambitions, ses envies.
L'objectif est d'évaluer l'adéquation des méthodes choisies par chaque certificateur et de procéder à d'éventuels ajustements. Si nécessaire, différentes méthodes de formation peuvent être utilisées pour compléter le parcours du candidat : autoformation, AFEST. Les compétences informelles peuvent également être valorisées via un système d'Open Badges lié à un "portefeuille numérique de compétences".
- 3/ Créer un "guichet unique VAE" et une plateforme numérique dédiée.

Les résultats particulièrement encourageants obtenus dans le cadre de REVA ont conduit Elisabeth Borne, ministre du Travail, à étendre l'expérimentation à plus grande échelle pour concevoir une nouvelle démarche VAE centrée sur le candidat, la sécurisation de son parcours et son insertion professionnelle. Cette seconde expérimentation débutera durant l'été 2022 et se poursuivra jusqu'à l'été 2023.

L'équipe en charge de cette nouvelle expérimentation a pour mission de proposer à terme une plateforme numérique unique dédiée à la VAE (site internet et application mobile) et des éléments statistiques fiables permettant un pilotage pertinent des politiques publiques en matière de VAE. Elle sera également chargée de formuler des



Zone géographique :

France

Critères :

Transformateur

Quoi ?

Simplifier la validation des acquis de l'expérience et la rendre plus attractive grâce à une expérience innovante.

Mise en œuvre :

Nationales

Les raisons du succès

Expérience pilote

Liens :

<https://reva.beta.gouv.fr/>

propositions d'évolutions réglementaires pour faciliter l'utilisation du dispositif et le rendre plus attractif.

Cette fois-ci, environ 3 000 personnes seront concernées par l'expérimentation grâce à un budget spécifique de 15 millions d'euros. Pour cette expérimentation, il s'agira non seulement de demandeurs d'emploi mais aussi de salariés, d'aidants familiaux, ainsi que de primo-arrivants souhaitant obtenir l'une des 14 certifications visées couvrant les différents secteurs du soin, de la santé, de la dépendance, de l'autonomie et de la petite enfance.

Simplifier la validation des acquis de l'expérience et la rendre plus attractive, tel est finalement l'objectif fixé à cette démarche expérimentale qui associe pleinement les différentes parties prenantes.

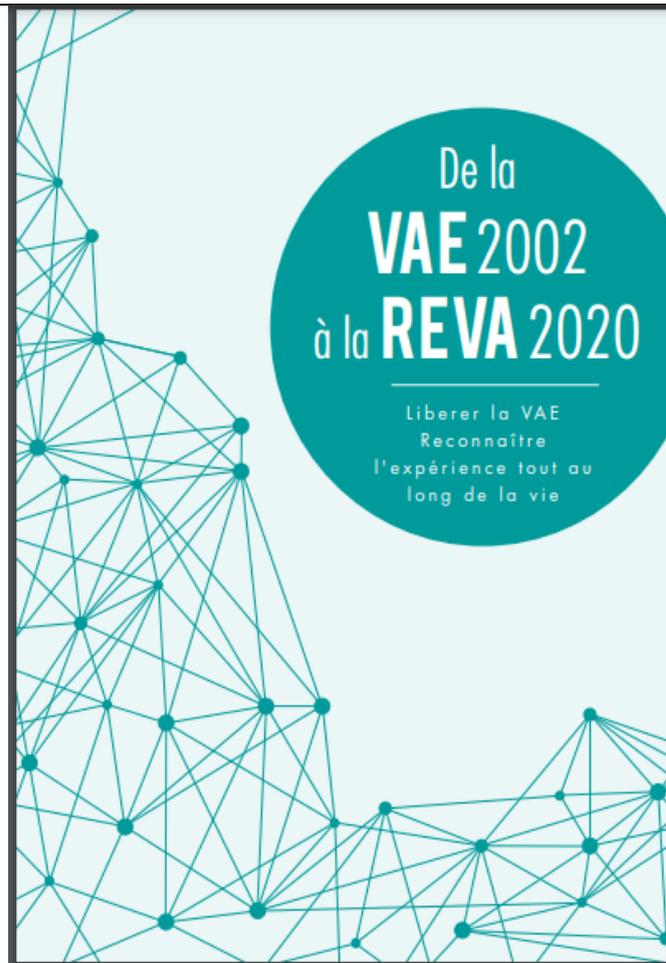
Source des matériaux :

Rapport de Claire Khecha, Yanic Soubien, David Rivoire :

<https://www.centre-info.fr/content/uploads/2022/03/20210119-rapport-mission-vae-19012021.pdf>

Photos, images et logos

Le rapport de mission VAE rédigé par Claire Khecha, Yanic Soubien et David Rivoire a été remis au Ministère du Travail le 15 mars 2022.



Cas 14 - AFEST

Action de formation en situation de travail

(AFEST : Action de Formation En Situation de Travail)

Utiliser une approche constructiviste de la formation en cours d'emploi.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 " pour la liberté de choisir son avenir professionnel " dite " [loi d'avenir](#) " réforme l'apprentissage et la formation professionnelle. L'action de formation est désormais définie de manière nouvelle : " un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail ". (Art. L. 6313-2).

Ce dispositif est innovant car il permet au salarié d'être accompagné dans un travail réflexif sur la situation de travail qu'il a vécue sous le regard d'un formateur et ainsi d'en tirer des enseignements pour développer de nouvelles compétences.

L'AFEST permet d'intégrer, dans le cadre de la formation professionnelle continue, intentionnelle, planifiée et organisée, des apprentissages qui ont déjà lieu mais généralement de manière informelle.

L'AFEST présente un certain formalisme et offre un cadre pédagogique rassurant qui comprend deux phases distinctes mais complémentaires qui se répètent autant de fois que nécessaire :

1. Une mise en situation professionnelle.

Le salarié est mis en situation d'exercer une activité, avec une intention pédagogique dont il est informé. Il s'agit d'une situation de production réelle.

2. Travail réflexif réalisé en dehors du temps de production et accompagné par un formateur. Il s'agit ici d'analyser ce qui s'est passé, d'évaluer les écarts éventuels entre les réalisations et les objectifs fixés, et d'identifier les réalisations permettant de renforcer l'apprentissage.

L'AFEST est donc un "parcours visant un objectif professionnel alternant phase de travail et de réflexion, accompagné, évalué et traçable".

Le décret n° 2018-1341 du 28 décembre 2018 définit 4 critères juridiques qui précisent les conditions de mise en œuvre d'une AFEST :

- **ANALYSE de l'activité professionnelle** pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques
- Désignation préalable d'un **FORMATEUR** pouvant exercer une fonction de tuteur
- Mise en œuvre de **PHASES RÉFLEXIVES** distinctes des situations de travail
- **ÉVALUATIONS spécifiques** des acquis de l'apprentissage qui jalonnent ou concluent l'action

L'introduction du travail réflexif : une véritable nouveauté pédagogique.

Le caractère innovant de l'AFEST tient à l'introduction d'une phase réflexive distincte de la situation de travail et d'une durée moyenne d'une heure. Il s'agit d'un entretien individuel entre l'apprenant et le formateur AFEST. Cet entretien est mené sur la base d'une grille d'analyse élaborée en amont en fonction de la situation de travail



Zone géographique :

France

Critères :

**Transformateur
Transférabilité**

Quoi ?

Action de formation en milieu professionnel : Ce dispositif a été testé entre 2015 et 2018 avant d'être proposé comme loi.

Mise en œuvre :

Nationales

Les raisons du succès

Expérience pilote

Liens :

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapportfinalafest.pdf>

spécifique. Durant cette phase, l'apprenant est invité à prendre du recul sur sa pratique et à en discuter avec le formateur.

L'efficacité du dispositif nécessite que le formateur AFEST adopte une posture réellement différente de celle du formateur traditionnel. Il doit plutôt être en mesure d'échanger et d'expliquer pour faciliter le travail réflexif de l'apprenant. Dans un premier temps, son rôle est d'aider le salarié à analyser ce qui s'est passé lors de la mise en situation (comment il a fait, pourquoi il a procédé de cette manière, quels résultats ont été obtenus, etc.) Dans un second temps, le formateur AFEST livre son point de vue et apporte des contributions supplémentaires en termes de connaissances, de techniques, etc.

Depuis sa création, de nombreuses AFEST ont été organisées dans des entreprises françaises. Les premiers retours sont très positifs. Ils montrent non seulement que les salariés concernés ont apprécié une formation sortant d'un cadre traditionnel, mais aussi que leurs responsables hiérarchiques se sont impliqués dans la formation de leurs salariés.

Source des matériaux :

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660/>

Décret No. 2018-1341 du 28 décembre 2018

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038022325

Photos, images et logos

Le rapport final



RAPPORT FINAL

EXPÉRIMENTATION AFEST
Action de Formation En Situation de Travail

juillet 2018

EXPÉRIMENTATION
AFEST



Anact X Aract
LEARNING

Cas 15 - CléA

Le certificat interprofessionnel **CléA** a été institué par décret le 13 février 2015. Il a pour objectif de valoriser les compétences des personnes peu ou pas qualifiées. Déployé sur l'ensemble du territoire national depuis novembre 2015, ce certificat s'adresse aux salariés et aux demandeurs d'emploi sans qualification.

Créé et délivré par le Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation), le certificat CléA valide l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences commun à tous, avec un niveau d'exigence homogène sur l'ensemble du territoire national et dans tous les secteurs d'activité. Il s'agit de l'ensemble des connaissances et des compétences utiles à maîtriser pour favoriser l'accès à la formation professionnelle et l'insertion professionnelle. Ces compétences et connaissances sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle.

Ce certificat valide l'acquisition de compétences dans 7 domaines :

- Communication en français,
- L'utilisation des règles de calcul de base et du raisonnement mathématique,
- L'utilisation des techniques usuelles d'information et de communication numérique,
- La capacité à travailler dans le cadre de règles définies de travail en équipe,
- Capacité à travailler de manière indépendante et à atteindre un objectif individuel,
- La capacité d'apprendre tout au long de la vie et la maîtrise des gestes et des postures,
- Respect des règles de base en matière de santé, de sécurité et d'environnement.

Le certificat CléA est une certification interprofessionnelle paritaire inscrite au répertoire spécifique des **compétences de France**. Il est unique et identique pour tous les secteurs professionnels ; il ne comporte pas de niveau ou de grade. CléA est particulièrement adapté aux salariés ou aux demandeurs d'emploi peu qualifiés, peu ou pas diplômés, qui ont besoin d'un point de départ dans le monde de la formation.

L'obtention de CléA se déroule en plusieurs étapes :

- Évaluation préliminaire : le candidat rencontre un conseiller qui l'accompagne et lui propose une évaluation.

Si l'évaluation montre que l'intéressé maîtrise les 7 domaines, le dossier est soumis à un jury pour obtenir le certificat CléA ; dans le cas contraire, un certificat lui est remis mettant en avant ses points forts, et les points à développer.

- Formation : si l'évaluation initiale montre que certains éléments doivent être développés, le conseiller propose un programme personnalisé avec une recommandation de formation. À l'issue de celui-ci, la personne subit à nouveau une évaluation portant uniquement sur les domaines pour lesquels elle a été formée.

- Obtention du certificat : le dossier est examiné par un jury composé de professionnels. S'il répond aux attentes, le candidat obtient son certificat CléA. Ce jury, qui se réunit plusieurs fois par an, est composé à parts égales de représentants des employeurs et de représentants des salariés. Ses membres sont indépendants des organismes prestataires impliqués dans l'évaluation ou la formation des candidats.

Les connaissances et compétences liées à CléA constituent une base suffisante pour permettre aux personnes certifiées de suivre des formations, de continuer à apprendre tout au long de leur carrière professionnelle et de s'adapter aux évolutions dans tous les domaines.



Zone géographique :

France

Critères :

Transformateur

Quoi ?

Le certificat CléA valide l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences commun à tous, avec un niveau d'exigence homogène sur l'ensemble du territoire national et dans tous les secteurs d'activité.

Mise en œuvre :

Nationales

Les raisons du succès

Expérience pilote

Liens :

<http://www.certificat-clea.fr/>

Les partenaires sociaux ont également développé une seconde certification interprofessionnelle, **CléA Numérique**, qui concerne les usages fondamentaux du numérique dans l'environnement professionnel. Elle complète le domaine du socle CléA relatif à "l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique".

Ce module comprend 4 compétences clés.

- Identifier son environnement et utiliser les outils associés
- Acquérir et utiliser l'information dans un environnement professionnel numérisé
- Interagir en mode collaboratif
- Appliquer les règles et les bonnes pratiques de la sécurité numérique.

Il fait l'objet d'une certification interprofessionnelle.

Source des matériaux :
<http://www.certificat-clea.fr/>

Photos, images et logos

Logo du certificat



Cas 16 - Orientation professionnelle au niveau communautaire - Pobal

<p>Le partenariat SECAD CLG propose un service gratuit et confidentiel d'aide à l'emploi - Employment Pathways, financé par le programme d'inclusion sociale et d'activation communautaire (SICAP). Employment Pathways, animé par Pobal, s'adresse aux personnes ayant un faible niveau d'éducation et qui rencontrent des difficultés à lire, à écrire et à compter, ainsi qu'aux problèmes socio-économiques qui y sont associés.</p> <p>Près de 1 000 personnes dans le sud de Cork ont bénéficié d'une aide individuelle à l'emploi en 2017. La demande pour ce type de services dans le sud de Cork est élevée car il y a très peu d'aides publiques à l'emploi dans la localité et les gens doivent parcourir une certaine distance pour en bénéficier.</p> <p>SECAD propose des parcours d'emploi dans dix localités du sud de Cork, dans des zones défavorisées ou à proximité. Elle gère six centres de prestation et fournit des sites de proximité en cas de besoin, assurant ainsi une large couverture géographique. Les services sont hébergés dans des locaux appartenant à la collectivité ou dans des centres où d'autres services sont proposés, tels que les centres de ressources familiales et les bureaux du service de conseil en matière financière et de budget.</p> <p>Le SECAD adapte continuellement son soutien pour refléter l'évolution des besoins de ses clients. Les types de services ont évolué au fur et à mesure de l'apparition de nouveaux problèmes liés à l'emploi, et il existe une demande particulière de la part des personnes travaillant dans les secteurs de la vente au détail, des services et du nettoyage, qui souhaitent quitter des emplois mal rémunérés et précaires pour un travail plus durable.</p> <p>Ce service est particulièrement apprécié des personnes âgées qui éprouvent des difficultés à s'adapter à un marché du travail de plus en plus technique.</p> <p>Employment Pathways propose des sessions de groupe qui s'adaptent à l'emploi du temps des participants. Ces séances aident à rédiger un CV, à se préparer à un entretien, à acquérir des compétences en matière de technologie pour le travail et à accéder à d'autres services publics de l'emploi. Ils peuvent également mettre les personnes en contact avec des Tús afin qu'elles puissent acquérir une expérience pratique.</p> <p>L'histoire de Lorraine est un exemple de la manière dont le service d'emploi de SECAD a aidé un client SICAP à changer l'orientation de sa carrière et de sa vie. Lorraine a vu l'annonce sur le mur pour son entreprise de couture et de confection en 2015. Après une baisse constante de son activité, Lorraine a pris conscience qu'elle serait bientôt sans emploi.</p> <p>"J'ai toujours travaillé dur, mais le moment était venu pour moi de m'adapter et de planifier à plus long terme que de passer d'un emploi à l'autre dans un métier en voie de disparition.</p> <p>Le conseiller en emploi du SECAD a aidé Lorraine à trouver un cours d'administration de bureau proche de son travail, ce qui lui a permis de concilier cours et travail. Le conseiller lui a également donné les compétences dont elle avait besoin pour se connecter et utiliser la technologie pour l'aider dans sa recherche d'emploi</p> <p>Lorsque je suis arrivé au SECAD, je n'utilisais pas d'ordinateur et je n'avais pas d'adresse électronique ni de CV. Lors de mon deuxième entretien avec ma conseillère, j'ai dû revenir vers elle avec mon adresse mail et compléter mon CV."</p> <p>Entre les réunions avec le SECAD, Lorraine a suivi un cours sur le service à la clientèle et les compétences en matière de réception au Cork College of Commerce et, après avoir obtenu son diplôme, elle a effectué un stage JobBridge dans le domaine de l'administration et de la facturation afin d'acquérir une expérience professionnelle dans la région.</p> <p>"Après le stage en octobre 2016, j'ai obtenu un poste de trois mois en tant que commis de salle. Je suis heureuse de dire que j'y travaille depuis lors. Le travail est varié et implique de travailler avec les patients et le personnel en première ligne et de suivre les notes et l'emploi du temps des patients".</p>	 <p>Zone géographique :</p> <p>Irlande</p> <p>Critères :</p> <p>Transformateur</p> <p>Quoi ?</p> <p>Service individuel d'aide à l'emploi.</p> <p>Mise en œuvre :</p> <p>Régionale</p> <p>Les raisons du succès</p> <p>Destiné aux personnes ayant un faible niveau d'éducation et qui ont des difficultés à lire, à écrire et à compter, ainsi que les problèmes socio-économiques qui y sont associés.</p> <p>Liens :</p> <p>https://www.pobal.ie/</p>
--	---

<p>Lorraine a bouclé la boucle avec son changement de carrière et a récemment été titularisée.</p> <p>L'impact de Pobal</p> <p>La raison pour laquelle cette initiative a connu un tel succès est qu'elle a été mise en œuvre à faible coût dans une zone géographique très spécifique et que, au lieu de se concentrer sur le recyclage ou l'amélioration des compétences des utilisateurs de services, Pobal aide ces derniers à renforcer les compétences qu'ils possèdent déjà tout en les encadrant dans le domaine de l'employabilité afin qu'ils puissent créer leur propre entreprise, demander des subventions ou passer par un processus de demande avec une relative facilité.</p> <p>Source des matériaux : https://www.pobal.ie/</p>	
---	--

Photos, images et logos

<p>Logo</p>	
<p>Les employés de Pobal qui ont terminé leur stage</p>	

Cas 17 - Orientation professionnelle AHEAD pour les personnes handicapées

<p>AHEAD est une organisation irlandaise indépendante à but non lucratif qui œuvre à la création d'environnements inclusifs dans l'éducation, en particulier dans l'emploi, pour les personnes handicapées. Notre travail se concentre principalement sur la formation continue, l'enseignement supérieur et l'emploi des diplômés. AHEAD a été créée en 2005 par le département de la protection sociale.</p> <p>L'AHEAD fournit des informations aux étudiants et diplômés handicapés, aux enseignants, aux conseillers d'orientation et aux parents sur les questions de handicap dans l'éducation. L'AHEAD entreprend des recherches nationales sur l'intégration des étudiants handicapés, contribue aux forums politiques nationaux et offre des possibilités de développement professionnel afin de renforcer la capacité de personnel de l'EFPP et de l'enseignement supérieur à être plus inclusif.</p> <p>L'AHEAD compte de nombreuses parties prenantes, notamment des parents, des enseignants, des conseillers d'orientation, des étudiants et des diplômés, mais l'AHEAD travaille principalement avec les diplômés et les employeurs par le biais du GET AHEAD Graduate Forum et du WAM Mentored Work Placement Programme (programme de placement professionnel encadré). AHEAD est un partenaire de LINK, un réseau d'apprentissage par l'action d'organisations européennes promouvant l'inclusion d'étudiants et de diplômés handicapés dans l'enseignement supérieur.</p> <p>AHEAD fournit aux étudiants des informations sur les demandes d'inscription à l'université, sur HEAR/DARE, sur le CAO et sur les services d'aide aux personnes handicapées, tout en prodiguant des conseils pratiques sur les éléments à prendre en compte lors de l'inscription à l'université. L'AHEAD continue à soutenir les étudiants de troisième niveau en leur fournissant des informations sur la technologie d'assistance, l'accessibilité en général et l'aide et les services universitaires. L'AHEAD conseille également les étudiants de troisième cycle sur les études à l'étranger, les informations sur les carrières, l'aide à la recherche d'emploi (CV et techniques d'entretien), les stages, l'aide financière et le soutien aux étudiants dans le cadre de leur programme de mentorat WAM et la divulgation de leur handicap, ainsi que sur la législation relative au travail des personnes handicapées. AHEAD organise chaque année un événement national sur les carrières à l'intention des étudiants de troisième cycle et des diplômés.</p> <p>L'AHEAD soutient les employeurs en organisant des formations de sensibilisation au handicap et en invitant les employeurs à communiquer avec les étudiants, individuellement et collectivement, lors d'événements professionnels. L'AHEAD conseille également les employeurs sur tous les aspects susmentionnés, par exemple la technologie d'assistance et la technologie d'aide.</p> <p>L'AHEAD travaille en partenariat avec des établissements d'enseignement supérieur en Irlande. Bien qu'il n'y ait pas d'accord officiel de niveau de service entre l'AHEAD et les établissements d'enseignement supérieur, l'AHEAD apporte son soutien en matière d'orientation professionnelle à ces établissements en organisant des webinaires virtuels et en face-à-face, en participant à des événements professionnels et en organisant leur propre événement professionnel, comme indiqué précédemment.</p> <p>En raison de son statut d'association caritative, toute personne qui demande l'aide de l'AHEAD la reçoit gratuitement et l'AHEAD vise à soutenir toutes ses parties prenantes, à la fois individuellement et collectivement. Idéalement, la formation AHEAD devrait être obligatoire pour tous les enseignants, les conseillers</p>	<div data-bbox="1093 302 1212 380">  </div> <p>Zone géographique :</p> <p>Irlande</p> <hr/> <p>Critères :</p> <p>Transformateur</p> <hr/> <p>Quoi ?</p> <p>Organisation indépendante irlandaise à but non lucratif œuvrant à la création d'environnements inclusifs dans l'éducation, en particulier dans l'emploi, pour les personnes handicapées.</p> <hr/> <p>Mise en œuvre :</p> <p>Nationales</p> <hr/> <p>Les raisons du succès</p> <p>Impact important sur les employeurs et les étudiants. Il travaille en collaboration avec les établissements d'enseignement supérieur pour les étudiants handicapés.</p> <hr/> <p>Liens :</p> <p>www.ahead.ie</p>
--	---

d'orientation et les employeurs, mais il s'agit encore d'un travail en cours.

L'impact d'AHEAD

Si Ahead a eu un tel impact, c'est parce qu'il bénéficie de l'adhésion de nombreux employeurs populaires, en particulier des employeurs de diplômés auprès desquels les étudiants et les diplômés souhaitent effectuer un stage ou être embauchés.

AHEAD travaille également en collaboration avec tous les établissements d'enseignement supérieur d'Irlande, ce qui signifie qu'elle attire naturellement un grand nombre d'étudiants handicapés.

AHEAD mène également de nombreuses recherches sur divers sujets tels que l'emploi des personnes handicapées et l'attitude de la société à l'égard des personnes handicapées.

Source des matériaux : www.ahead.ie

Photos, images et logos

Le personnel de l'AHEAD au salon des carrières de l'AHEAD



Lancement d'une étude sur les lieux de travail inclusifs



Cas 18 - Trinity College Dublin Programme d'accès pour les étudiants adultes

<p>Chaque université irlandaise dispose d'un programme d'accès, également connu sous le nom de programme de base, destiné à préparer les personnes qui ne remplissent pas les conditions d'entrée traditionnelles aux programmes universitaires.</p> <p>Au niveau international, avec la croissance rapide du secteur de l'enseignement supérieur (ES) au cours des 50 dernières années, les taux de participation de plus de 50 % de la cohorte de fin d'études ne sont pas rares (Keane, 2011) (Higher Education Authority, 2018). Cependant, en Irlande et dans de nombreux autres pays, les taux de progression des étudiants de faible statut socio-économique sont bien inférieurs. D'un point de vue à la fois moral et pragmatique, il convient de remédier à cette inégalité.</p> <p>L'expérience irlandaise reflète l'expérience internationale. Les taux de participation ont augmenté de manière significative - 55 % en 2017 (Higher Education Authority, 2018) - mais d'importantes disparités entre les classes sociales subsistent, avec seulement 27 % des étudiants de faible niveau socioéconomique ayant l'âge d'entrer dans l'enseignement supérieur en 2017 (Higher Education Authority, 2018).</p> <p>Les efforts du Trinity College Dublin pour aborder cette question au niveau institutionnel ont commencé au début des années 1990, avec le développement de programmes d'élargissement de la participation visant à augmenter la progression des étudiants issus de groupes à faible statut socio-économique vers l'enseignement supérieur et la formation continue.</p> <p>Une petite équipe a commencé à créer une série d'activités de sensibilisation. Le calendrier de développement des programmes est présenté dans la figure 1 et certaines activités clés sont examinées ci-dessous.</p> <p>Les premières initiatives comprenaient des espaces d'étude dédiés au sein de l'université pour les étudiants locaux basés à Dublin, ainsi qu'un système de bourses. Ces initiatives se sont rapidement développées avec la mise en place de cours "de base" pour les étudiants traditionnels et adultes afin de les aider à se préparer aux cours d'enseignement supérieur et la création d'autres voies d'admission à l'université (Trinity Access Programmes (TAP), 2010). Ce dernier point a été intégré au niveau national dans le cadre du programme Higher Education</p> <p>Access Route (HEAR1), et le cours de base a été implanté à l'identique au Lady Margret Hall College de l'Université d'Oxford, ce qui a influencé les programmes récemment annoncés à l'échelle de l'université, tant à Oxford qu'à Cambridge.</p> <p>L'année 2014 a marqué un changement significatif dans les types d'initiatives promues par Trinity Access (TA). Grâce à l'impulsion et aux ressources fournies par une importante subvention externe, l'objectif n'est plus d'offrir des opportunités à des élèves sélectionnés dans des écoles (secondaires) liées, mais de se concentrer de manière plus holistique sur le développement du capital social, académique et humain de tous les élèves des écoles liées. Étant donné le rôle central que jouent les enseignants dans le développement de ce capital chez les élèves, ce changement a également permis de mettre l'accent sur les possibilités de développement professionnel pour les enseignants.</p> <p>Parmi les autres initiatives de Trinity Access, citons 1) Une campagne nationale de sensibilisation à l'enseignement supérieur, d'une durée d'une semaine, ciblée sur les écoles situées dans des zones à faible niveau socio-économique, afin de faire connaître les possibilités d'enseignement supérieur. Lancée par Trinity Access, la</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">   </div> <p>Zone géographique :</p> <p>Irlande</p> <hr/> <p>Critères :</p> <p><i>Transformateur</i> <i>Transférabilité</i> <i>Durabilité</i></p> <hr/> <p>Quoi ?</p> <p>Programme d'accès Trinity College Dublin</p> <hr/> <p>Mise en œuvre :</p> <p>Locale</p> <hr/> <p>Les raisons du succès</p> <p>Capacité à accroître la progression des étudiants issus de groupes à faible statut socio-économique vers l'enseignement supérieur et la formation continue.</p> <hr/> <p>Liens :</p> <p>http://www.tara.tcd.ie</p>
--	---

campagne a impliqué en 2020, 53 établissements d'enseignement supérieur et a touché 47 % des écoles de deuxième niveau du DEIS2. 2) Un programme national d'attribution de prix aux écoles de distinction qui encourage les écoles, pas nécessairement liées à Trinity Access, à s'engager dans les 3 pratiques fondamentales décrites au §2. 3) Une gamme de bourses et d'autres soutiens, y compris un soutien académique et « grinds » (cours privés), des programmes de développement de carrière, la mise en réseau, le mentorat et le financement ont été fournis à 1051 des ~14 000 étudiants de premier cycle de Trinity qui sont entrés à l'université par des voies non traditionnelles en 2020/21, afin de les aider dans leurs études.

Impact du programme Trinity Access

Depuis 2002, près de 2 200 étudiants du programme Trinity Access ont obtenu leur diplôme au Trinity College. Les taux de progression et de rétention de ces étudiants sont systématiquement suivis depuis 2002 et les moyennes quinquennales actuelles montrent un taux de progression de 94 % et un taux d'achèvement de 91 %. Ces résultats sont comparables à ceux des étudiants entrés par les voies "traditionnelles" et sont la preuve concrète que les efforts déployés pour aider ces étudiants en valent la peine. Leur réussite, tant sur le plan personnel que professionnel, est un domaine qui mérite une analyse continue alors que les initiatives en matière d'accès au Trinity College entrent dans leur quatrième décennie.

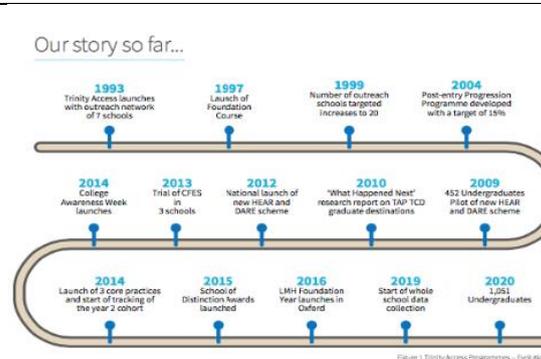
Source des matériaux : <http://www.tara.tcd.ie>

Photos, images et logos

Les étudiants



L'évolution du programme d'accès de Trinity



Cas 19 - Programme de placement professionnel TUS

<p>Lancé en 2010, l'objectif déclaré de Tús est "d'offrir des opportunités de travail de qualité à court terme aux personnes sans emploi et de fournir certains services utiles aux communautés". Les chômeurs de longue durée (12 mois ou plus) sont tenus de saisir les opportunités de travail qui leur sont offertes, par exemple un stage chez Tús. S'ils refusent une opportunité de travail sans raison valable, ils peuvent voir leur allocation sociale "réduite ou supprimée".</p> <p>Les opportunités de travail profitent à la communauté et sont fournies par des organisations communautaires et bénévoles dans les zones urbaines et rurales. L'initiative Tús est gérée par des sociétés de développement local et l'Údarás na Gaeltachta pour le compte du Department of Social Protection (DSP), qui a la responsabilité globale du programme.</p> <p>Les stages sont proposés et fournis par les organisations communautaires et bénévoles. Les organisations doivent fournir des opportunités de travail de bonne qualité qui profitent à la communauté. Les organisations qui proposent un stage doivent s'inscrire auprès de la société de développement local ou de l'Údarás na Gaeltachta de leur région. Il leur sera demandé de soumettre une proposition détaillant le travail et le nombre de participants requis. La société de développement locale ou l'Údarás na Gaeltachta évaluera la proposition et prendra une décision.</p> <p>Les chômeurs qui peuvent participer au programme sont sélectionnés et contactés par la DSP - voir "Processus de sélection" ci-dessous.</p> <p><i>Type de projet</i></p> <p>Tous les travaux réalisés par les participants au programme Tús seront de nature communautaire. Les types de projets éligibles au programme sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Services environnementaux (par exemple, conservation et entretien des sentiers nationaux) • Services de soins (par exemple, garde d'enfants et soins aux personnes âgées) • Services communautaires généraux (par exemple, bulletins d'information ou fourniture d'informations aux communautés) • Services patrimoniaux et culturels (par exemple, projets patrimoniaux locaux) • Services éducatifs (par exemple, groupes de jeux communautaires) <p><i>Attribution des places</i></p> <p>Les places du programme sont attribuées aux organisations communautaires et bénévoles impliquées dans la fourniture de services locaux dans les zones urbaines et rurales - voir "Organisations communautaires et bénévoles" ci-dessous. L'attribution est basée sur le nombre de chômeurs éligibles dans chaque société de développement local ou dans la zone de l'Údarás na Gaeltachta.</p> <p>Impact du Tús</p> <p>Tús a réussi à améliorer la préparation des participants à l'emploi, à renforcer</p>	 <p>Zone géographique :</p> <p>Irlande</p> <p>Critères :</p> <p><i>Transformateur</i> <i>Transférabilité</i> <i>Durabilité</i></p> <p>Quoi ?</p> <p>Placement professionnel pour offrir des opportunités de travail aux chômeurs et des services utiles aux communautés.</p> <p>Mise en œuvre :</p> <p>Locale</p> <p>Les raisons du succès</p> <p>Les possibilités d'emploi profitent à la collectivité et sont offertes par des organisations communautaires et bénévoles dans les zones urbaines et rurales.</p> <p>Liens :</p> <p>https://www.pobal.ie/programmes/tus-programme/</p>
---	--

leur employabilité grâce à l'acquisition de nouvelles compétences dans le cadre de la formation en cours d'emploi et, dans certains cas, à fournir aux employés une expérience dans des domaines où ils n'en avaient pas auparavant, ce qui a permis à beaucoup d'entre eux de se réorienter professionnellement. Ce programme de placement professionnel a également aidé certains secteurs, tels que le bien-être animal, à recruter des employés potentiels à partir d'un réservoir de talents unique et à pourvoir des postes vacants qui, autrement, n'auraient pas été pourvus, au détriment de l'organisation concernée.

Source des matériaux :

<https://www.pobal.ie/programmes/tus-programme/>

Photos, images et logos

Un participant de Tus



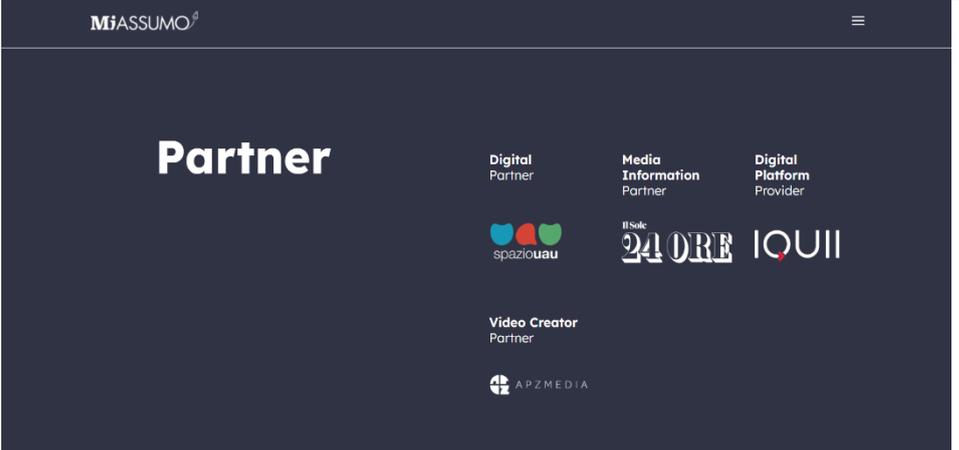
Un atelier sur l'employabilité de Tus



Cas 20 - MiAssumo

<p>L'idée vient de l'expérience de "Parole O_Stili", une association qui, depuis 2017, lutte contre les propos haineux en ligne et promeut une citoyenneté numérique responsable, en se concentrant sur les aspects éthiques de la vie sociale et civile.</p> <p>MiAssumo est un projet qui vise à rapprocher les horizons éthiques et professionnels, afin d'offrir aux nouvelles générations la possibilité d'une aide concrète en matière d'orientation professionnelle.</p> <p>MiAssumo consiste en une plateforme numérique éducative et ludique dédiée aux élèves de 11 à 26 ans, où élèves, enseignants, parents et entreprises se réunissent pour stimuler, accompagner, aider et concrétiser les choix des garçons et des filles.</p> <p>Au cours des 25 heures de formation annuelle, des cours et des activités individuelles seront organisés pour aider les jeunes étudiants à reconnaître leurs compétences et leurs préférences afin de mieux s'orienter dans leur futur parcours d'études et de prendre conscience des nouvelles figures professionnelles existantes. Le projet prévoit également l'implication directe des institutions et des entreprises.</p> <p>La plateforme tient compte de l'âge des utilisateurs et, grâce à des mécanismes de jeu sophistiqués, les enfants peuvent immédiatement commencer à "écrire" leur programme d'études, en répondant à certaines questions, comme "Qu'aurait fait Napoléon s'il avait utilisé Whatsapp et Google Maps pendant la bataille de Waterloo ?</p> <p>Les élèves de l'enseignement secondaire, quant à eux, se concentreront sur l'actualité et les jeux de rôle.</p> <p>Mais l'objectif principal pour tous est d'explorer les 8 compétences clés identifiées par l'Union européenne du point de vue des professionnels afin de pouvoir choisir en connaissance de cause le type d'école après la huitième année et, pour les plus âgés, de s'inscrire dans un STI, à l'université ou d'entrer directement sur le marché du travail.</p> <p>Source des matériaux : https://miassumo.com/ https://www.ilsole24ore.com/art/si-apre-salone-orientamenti-dove-studenti-incontrano-manager-AETVo6w?refresh_ce=1 https://tg24.sky.it/cronaca/2021/11/16/miassumo-piattaforma--orientamento-gratuita-studenti https://www.corriere.it/tecnologia/21_novembre_15/miassumo-nasce-prima-piattaforma-orientamento-gratuita-gli-studenti-11-26-anni-c035ae1a-461c-11ec-9a24-28e7c2e627b2.shtml?refresh_ce</p>	<div style="text-align: center;">  </div> <p>Zone géographique :</p> <p>Italie</p> <p>Critères :</p> <p>Transformateur</p> <p>Quoi ?</p> <p>Une plateforme éducative et de jeux dédiée à l'orientation professionnelle des étudiants.</p> <p>Mise en œuvre :</p> <p>Nationales</p> <p>Les raisons du succès</p> <p>Les élèves, les enseignants, les parents et les entreprises se réunissent pour stimuler, accompagner, aider et concrétiser les choix des garçons et des filles.</p> <p>Liens :</p> <p>https://miassumo.com/</p>
---	---

Photos, images et logos

<p><i>Page d'accueil de MiAssumo</i></p>	
<p><i>Les partenaires</i></p>	

Cas 21 - WANTER

Wanter est une nouvelle plateforme d'orientation professionnelle qui vous guide pour découvrir tous les métiers du futur.

Il s'agit d'un projet conçu et promu par Valore D.

Valore D est la première association d'entreprises en Italie qui, depuis plus de dix ans, s'engage en faveur de l'égalité des sexes et d'une culture inclusive dans les organisations.

Son approche intégrée est axée sur la capacité à fournir aux entreprises des outils efficaces et sur le dialogue inter-entreprises avec les institutions.

Wanter a été créé pour répondre au besoin mis en évidence par une enquête menée par IPSOS pour Valore D auprès des jeunes de 16 à 21 ans : être guidé dans un parcours de sensibilisation aux métiers de demain grâce à un outil numérique qui vous indique les métiers qui seront les plus demandés dans les prochaines années et qui permet de dépasser les stéréotypes de genre qui y sont associés.

L'objectif est de réduire l'écart entre les rêves des enfants et les exigences d'un marché du travail en évolution rapide, de plus en plus axé sur les compétences en STEM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques).

Wanter est une plateforme numérique d'orientation professionnelle gratuite et libre d'accès, grâce à laquelle les jeunes peuvent naviguer parmi les 100 métiers les plus demandés au cours des prochaines années ; ils peuvent découvrir ceux qui correspondent le mieux à leurs passions et à leurs compétences, s'informer sur les parcours d'études nécessaires pour les exercer, écouter les témoignages vidéo des professionnels qui exercent déjà ces métiers et obtenir une indication de leur salaire. La plateforme numérique était placée sous le patronage du ministère du travail et du ministère des politiques de la jeunesse.

Wanter s'adresse non seulement aux enfants mais aussi aux parents et aux enseignants afin qu'ils puissent prendre conscience de l'évolution du travail et soutenir correctement les jeunes dans leurs choix.

Source des matériaux :

<https://valored.it/>

<https://valored.it/news/wanter/>



Zone géographique :

Italie

Critères :

**Transformateur
Transférabilité**

Quoi ?

Une nouvelle plateforme d'orientation professionnelle qui vous guide pour découvrir tous les métiers d'avenir.

Mise en œuvre :

Nationales

Les raisons du succès

Plateforme numérique d'orientation professionnelle gratuite et libre d'accès

Liens :

<https://wanter.valored.it/>

Photos, images et logos

Test Wanter

*Un exemple de métiers
d'avenir*

WANTER TUTTI I LAVORI DEL FUTURO. UN PROGETTO DI **valoreD**

Q | f @ + ☰

- INGEGNERE DOMOTICO ▼
- INGEGNERE ROBOTICO ▼
- IT PROJECT MANAGER ▼
- MECCATRONICO ▼
- MOBILE DEVELOPER ▼
- NETWORK ENGINEER ▼
- PILOTA DI DRONI ▼
- SOFTWARE DEVELOPER ▼
- SPECIALISTA DI RETI NEURALI ▼
- SUPERVISORE DI PRODUZIONE ▼
- SVILUPPATORE DI BLOCKCHAIN ▼

Cas 22 - Fra Noi

<p>Dans le cadre du projet "Fra Noi", l'objectif est d'impliquer 450 migrants bénéficiant d'une protection internationale et ayant effectué, depuis 18 mois au maximum, des parcours d'accueil au sein de SPRAR, de projets CAS et d'autres circuits d'hospitalité tels que, notamment, les Corridors humanitaires.</p> <p>Il s'agit d'un système de soutien à l'autonomie qui découle de la prise de conscience des faiblesses du système national d'accueil et d'intégration Sai qui ne parvient pas à réaliser une véritable intégration sur le territoire : par exemple, seuls 20 % des migrants accueillis dans le système Sai parviennent ensuite à obtenir un contrat de travail, et plus de la moitié ne parviennent pas à obtenir un contrat de location.</p> <p>Le projet réunit des entreprises et des personnes d'une manière générative et productive pour les deux parties.</p> <p>Le service de médiation socioprofessionnelle est doté d'une équipe d'experts qui comprennent et parlent deux langues : celle de l'entrepreneur et celle des titulaires d'une protection internationale.</p> <p>Le service est composé d'une équipe qualifiée, qui comprend des psychologues, des psychothérapeutes et des juristes qui déclinent leur professionnalisme dans le rôle d'opérateurs experts en matière de travail.</p> <p>Grâce au réseau Fra noi, 120 migrants ont trouvé un emploi et les 160 autres un logement. 170 ont suivi un cours de formation et, au total, plus de 340 sont des réfugiés et des titulaires d'une protection internationale qui ont entamé un parcours vers l'autonomie en Italie.</p> <p>Source des matériaux : https://www.franoi.org/ https://www.materalife.it/notizie/progetto-fra-noi-come-i-rifugiati-a-trovare-lavoro-o-casa/ https://www.franoi.org/storie.html</p>	<div style="text-align: center;">  </div> <p>Zone géographique :</p> <p>Italie</p> <p>Critères :</p> <p>Transformateur Transférabilité</p> <p>Quoi ?</p> <p>Projet national financé par le Ministère de l'Intérieur avec le Fonds Asile, Migration et Intégration (FAMI) qui vise à intégrer de manière permanente les personnes bénéficiant d'une protection internationale dans les communautés locales.</p> <p>Mise en œuvre :</p> <p>Local/régional</p> <p>Les raisons du succès</p> <p>120 migrants ont trouvé un emploi.</p> <p>Liens :</p> <p>https://www.franoi.org/</p>
--	--

Photos, images et logos

<p><i>Travailler comme tailleur</i></p>	
<p><i>Logo</i></p>	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div data-bbox="534 909 651 958">  <p style="font-size: 8px;">Progetto cofinanziato dall'Unione Europea</p> </div> <div data-bbox="699 927 1267 958" style="text-align: center;"> <p>FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020</p> </div> <div data-bbox="1305 909 1445 958">  <p style="font-size: 8px;">MINISTERO DELL'INTERNO</p> </div> </div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">  <p style="font-size: 8px;">SECONDA EDIZIONE</p> <p style="font-size: 8px;">Obiettivo Specifico 1.Asilo Obiettivo nazionale ON 1 - lett c) - Potenziamento del sistema di 1° e 2° accoglienza - Avviso Realizzazione di percorsi individuali per l'autonomia socio-economica Prog. 3367 - CUP: D49E2000400005</p> </div>

Cas 23 - SIAM 1838

<p>La SIAM (Società d'Incoraggiamento d'Arti e Mestieri - Société d'encouragement des arts et métiers) est une organisation à but non lucratif qui opère à Milan depuis plus de 180 ans ; elle s'occupe de la formation et de la promotion des professions utiles et s'engage activement à répondre aux besoins du marché du travail et à offrir des réponses concrètes aux besoins professionnels du monde productif.</p>	 <p>Zone géographique :</p>
<p>Le SIAM a toujours eu une vocation pour la technologie et l'innovation, reconnaissant leur impact sur le développement des "Arts et Métiers" en vue de nouvelles perspectives d'emploi pour tous ces métiers traditionnels qui représentent le bagage culturel, le savoir-faire et l'excellence italienne.</p>	<p>Italie</p> <p>Critères :</p> <p>Transformateur Transférabilité Durabilité</p>
<p>Grâce à leurs cours, SIAM recueille de nombreuses histoires de réussite entrepreneuriale, comme celle de Laura Piasentin :</p> <p>"J'ai commencé le cours de couture alors que je travaillais encore comme styliste pour une marque de luxe, j'avais besoin de revenir à l'aspect plus manuel et artisanal du travail. Je voulais changer de mode de vie et c'était la première étape pour moi. J'avais déjà une formation complète en stylisme, en modélisation et en emballage, mais j'avais toujours travaillé dans le domaine du style. L'artisanat s'apprend surtout avec la pratique et l'expérience, et ce que j'ai le plus apprécié dans cette formation, c'est de recevoir ce type d'enseignement, moins "scolaire" et plus pratique. Entre-temps, j'ai quitté mon ancien emploi et créé ma propre entreprise - Laurels Apron - je fabrique des tabliers et des vêtements de travail dans des tissus naturels à base de chanvre. Dans le monde de l'artisanat, j'ai enfin trouvé ma dimension".</p>	<p>Quoi ?</p> <p>Formation et promotion des professions utiles en vue de nouvelles perspectives d'emploi pour l'artisanat traditionnel.</p> <p>Mise en œuvre :</p> <p>Nationales</p> <p>Les raisons du succès</p> <p>Exemple de Laura Piasentin.</p>
<p>Les cours dispensés par l'organisation comptent 412 étudiants formés en 2019 ; 80 % d'entre eux ont trouvé un emploi dans les trois mois suivant la fin de la formation.</p> <p>Source des matériaux : https://www.siam1838.it/ https://www.siam1838.it/2021/03/25/il-successo-di-laura/ https://www.laurelsapron.com/</p>	<p>Liens :</p> <p>https://www.siam1838.it/ https://www.laurelsapron.com/</p>

Photos, images et logos

Cours au SIAM 1838



Tablier des lauriers



Cas 24 - Outils de prédiction pour les profils professionnels

<p>Madrid a lancé la transformation numérique des agences pour l'emploi. À cette fin, elle a créé une plateforme technologique qui permet de connaître les employés du début à la fin de leur phase de carrière et permet ainsi aux conseillers de fournir une meilleure assistance en matière de carrière.</p> <p>L'outil prédictif mis en œuvre, qui adapte l'algorithme Betta+ créé par un institut d'études économiques, effectue une comparaison entre les tendances récentes sur le marché du travail de la profession cible et les connaissances et compétences du candidat concernant ces tendances. Son résultat est la probabilité que le candidat accède à la profession souhaitée à long, court et moyen terme. Les conseillers disposent ainsi d'un outil immédiat, scientifique et objectif qui les aide à établir les objectifs professionnels de l'utilisateur et à préparer un parcours de carrière personnalisé afin qu'il puisse atteindre ses objectifs professionnels.</p> <p>Actuellement, tous les conseillers en orientation professionnelle des agences pour l'emploi de la région autonome de Madrid ont cette fonction et peuvent évaluer la probabilité qu'un utilisateur trouve un emploi dans sa profession cible en moins de 3 mois, en 3 à 9 mois et en plus de 9 mois.</p> <p>L'algorithme Betta+ peut être développé et adapté indéfiniment, en incluant ou en supprimant des variables, en augmentant ou en réduisant la fenêtre temporelle de comparaison, etc.</p> <p>Il existe déjà une version 2.0 de ce projet qui intègre l'intelligence artificielle, de sorte que le système "apprend" des solutions incorporées par l'administrateur et d'autres conseillers, et est capable de proposer la NBA (Next Best Action) au conseiller dans le but ultime d'aider un utilisateur à atteindre son objectif professionnel.</p> <p>Il s'agit donc d'une première version, susceptible d'être développée ultérieurement et parfaitement valable pour être mise en œuvre dans d'autres services liés à l'emploi.</p> <p>Source des matériaux : Région autonome de Madrid (Agencia Madrid Digital)</p>	<div data-bbox="1002 309 1104 383" data-label="Image"> </div> <p>Zone géographique :</p> <p>Espagne</p> <p>Critères :</p> <p>Transformateur Transférabilité Durabilité</p> <p>Quoi ?</p> <p>Mise en place d'un outil d'aide au conseiller social et professionnel basé sur un modèle prédictif de probabilité d'incorporation dans la profession choisie, à l'aide de variables statistiques.</p> <p>Mise en œuvre :</p> <p>Régionale</p> <p>Les raisons du succès</p> <p>Soutenir les conseillers sociaux et professionnels en leur fournissant le premier outil scientifique d'aide à l'orientation.</p> <p>Liens :</p> <p>https://www.comunidad.madrid/en/notas-prensa/2019/07/16/comunidad-madrid-empende-transformacion-digital-oficinas-empleo</p>
--	--

Photos, images et logos

Guide de l'utilisateur pour les conseillers d'orientation professionnelle

La mise en œuvre de ce modèle statistique fait l'objet d'un article dans un journal financier.

Mi dinero

Cas 25 - Immersion numérique

<p>La plateforme numérique universelle et gratuite est disponible en ligne pour tous les demandeurs d'emploi (bien qu'elle soit spécialement conçue pour les jeunes demandeurs d'emploi) qui souhaitent faire une carrière professionnelle dans les fonctions les plus demandées dans le secteur des TIC.</p> <p>Financé, développé et entretenu par la Fondation Accenture Iberia (Espagne et Portugal), il offre aux utilisateurs et aux conseillers d'orientation professionnelle un outil qui permet à toute personne, et en particulier aux jeunes sans objectif professionnel bien établi, de vivre une expérience immersive dans l'industrie technologique afin de prendre conscience des compétences personnelles, professionnelles et de formation requises pour développer une carrière professionnelle dans les technologies de l'information.</p> <p>Grâce à une plateforme 100 % en ligne, il fournit une description des emplois les plus demandés, qui comprend une formation préalable pour connaître leur environnement social et professionnel, l'établissement d'un itinéraire de formation précis pour acquérir les "hard skills" (en utilisant des ressources propres et externes, dont la plupart sont gratuites) et les "soft skills" requis dans ce secteur, ainsi qu'un cours de formation en ligne pour comprendre et former ces compétences.</p> <p>De cette manière, et avec ces outils, un conseiller d'orientation peut offrir des ressources qui permettent d'en savoir plus sur les emplois les plus demandés sur le marché du travail et permet aux utilisateurs de réaliser un autodiagnostic et un diagnostic de la carrière qu'ils ont choisie.</p> <p>L'outil a été créé par l'ITC et était à l'origine en espagnol. Il a depuis été traduit en portugais, en anglais et en français, et étendu à d'autres emplois très demandés sur le marché du travail espagnol (soins, hôtellerie, logistique). Il est utilisé en Espagne, au Portugal et en Amérique latine, et peut être étendu aux pays francophones ou anglophones.</p> <p>Source des matériaux : Site web de FUNDAULA et contact avec l'acteur Agencia para el Empleo (Fundaul</p>	<div data-bbox="1098 315 1342 387" style="text-align: center;">  </div> <p>Zone géographique : Espagne et Portugal</p> <p>Critères : Transformateur Transférabilité Durabilité</p> <p>Quoi ? Immersion dans l'environnement professionnel et de formation requis avant d'établir un objectif professionnel, par le biais d'une plateforme en ligne universelle et gratuite permettant de se familiariser avec une fonction TIC.</p> <p>Mise en œuvre : International</p> <p>Les raisons du succès Évaluation de centaines d'utilisateurs avec une note supérieure à 4,5 (plus de 5).</p> <p>Liens : https://www.fundaula.es/#inicio</p>
--	--

Photos, images et logos

<p><i>FUNDAULA reçoit le prix de la meilleure proposition pour "Digital competencies for all" (compétences numériques pour tous)</i></p>	<p>30/09/2021</p> 
<p><i>Page d'accueil de la plateforme FUNDAULA</i></p>	

Cas 26 - Méthode ORIGAMI

Les techniques traditionnelles de conseil et de formation ont moins d'impact lorsqu'elles sont appliquées aux jeunes demandeurs d'emploi. Elles n'attirent pas leur attention et ne les motivent pas suffisamment pour les encourager à rechercher un emploi de manière efficace.

Cette initiative offre aux jeunes hommes et femmes d'Alicante, une ville espagnole, une orientation professionnelle de qualité qui augmente leurs chances de trouver un emploi. Elle est développée à travers un programme de recherche active et utilise des techniques de gamification appliquées à la formation et à l'orientation afin d'obtenir l'adhésion des jeunes demandeurs d'emploi.

Le nom de cette initiative est ORIGAMI, qui signifie ORientation GAMification. La personne s'appuie sur le processus de recherche active d'un emploi et se l'approprie, en développant les aptitudes sociales et les compétences numériques pertinentes par le biais de méthodes de gamification. La gamification est un système d'apprentissage basé sur le jeu qui encourage les utilisateurs à pratiquer et à vivre l'expérience en "apprenant par la pratique".

Ce système dispose d'un système de notation et de progression déterminé par des rangs établis et conçus dans un univers fictif, dans lequel chaque utilisateur a un rôle et une fonction spécifiques. Chaque participant doit développer son personnage pour atteindre les objectifs proposés et progresser dans les différentes phases de son parcours de recherche d'emploi.

L'objectif final est que chaque participant élabore sa stratégie de recherche d'emploi ou son parcours de formation, après avoir été informé du contenu et des débouchés professionnels de chaque diplôme qui l'intéresse.

Source des matériaux :

Lancement du programme d'orientation professionnelle Origami pour les jeunes hommes et femmes - Fundació Nova Feina



Zone géographique :

Espagne

Critères :

**Transformateur
Transférabilité**

Quoi ?

Orientation professionnelle pour les jeunes demandeurs d'emploi à l'aide de techniques de gamification.

Mise en œuvre :

Local

Les raisons du succès

Les utilisateurs (45 jeunes hommes et femmes en situation vulnérable) ont accueilli le projet avec beaucoup d'intérêt et ont réussi à créer un groupe cohérent.

Liens :

<https://novafeina.org/arranca-el-programa-origami-de-orientacion-para-jovenes/>

Photos, images et logos

Jeunes hommes et jeunes femmes participer au programme



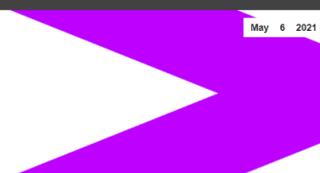
Candidature au prix

ACCENTURE SELECCIONA A NOVA FEINA PARA EL ACCÉSIT SOLIDARIO DE LOS PREMIOS PERIODISMO

22 Premio de Periodismo Accenture

Información inteligente para una sociedad responsable
#PERIODISMOACCENTURE

May 6 2021



Cas 27 - EmpleAPPte

<p>Depuis que les smartphones se sont généralisés et sont devenus pratiquement une extension des jeunes hommes et femmes, il est de plus en plus difficile d'attirer leur attention.</p> <p>Le département de la jeunesse du conseil municipal de Madrid a lancé une initiative visant à trouver une solution adaptée au comportement générationnel des personnes âgées de 18 à 26 ans. Cette application, EmpleAPPte, comprend une formation spécialement conçue pour les moments où les utilisateurs naviguent sur leur téléphone pour tuer le temps, par exemple dans les transports publics.</p> <p>Pendant une semaine, un jeune utilisateur peut recevoir les leçons dans WhatsApp, se connecter à tout moment et arrêter les vidéos ou les voir autant de fois qu'il le souhaite. Il est même possible d'interagir avec d'autres utilisateurs, par exemple en téléchargeant une offre d'emploi vue nonchalamment dans la rue, dans un magasin, etc.</p> <p>Cette application est une solution polyvalente qui encourage la participation et brise les barrières traditionnelles à l'accès à l'emploi par les services publics, en offrant aux jeunes demandeurs d'emploi un canal alternatif dans lequel ils sont prioritaires.</p> <p>Source des matériaux : Service de la jeunesse de la mairie de Madrid - EmpleAPPte Facebook</p>	 <p>Zone géographique : Espagne</p> <p>Critères : Transformateur</p> <p>Quoi ? Application destinée aux jeunes chercheurs d'emploi dans les transports en commun ou dans les "time pockets".</p> <p>Mise en œuvre : Local</p> <p>Les raisons du succès 13 000 adeptes du service jeunesse de la mairie sur Facebook ont reçu les informations correspondantes.</p> <p>Liens : https://cutt.ly/EmpleAPPte</p>
---	--

Photos, images et logos

<p>Formulaire d'inscription Google.doc</p>	
<p>Promotion de l'application sur les médias sociaux</p>	

Cas 28 - #VotreDegreeCounts

<p>L'Espagne est le deuxième pays de l'OCDE où le taux de chômage des jeunes diplômés est le plus élevé (42,91 %), et l'emploi temporaire et le sous-emploi sont les deux caractéristiques les plus répandues de l'emploi chez les jeunes.</p> <p>La princesse de Gérone a mis en œuvre l'initiative Talent Rescuers (plataforma rescatadoresdetalento.org) comme solution au sous-emploi permanent dont souffrent les jeunes diplômés universitaires, en offrant un mentorat personnalisé et une formation en ligne, ainsi que des opportunités d'emploi gratuites.</p> <p>En outre, l'une de ses priorités est de promouvoir la mobilité entre les différentes régions autonomes, en offrant des subventions économiques à la fois pendant la phase de formation et de tutorat dans l'une des entreprises adhérentes et pendant la phase de nouvel emploi, à condition que cet emploi corresponde au niveau d'éducation du candidat et qu'il se situe en dehors de sa région d'origine.</p> <p>Pour accéder au programme, les candidats doivent être âgés de 20 à 30 ans et être titulaires d'un diplôme universitaire ou d'un diplôme de formation professionnelle supérieure (Ciclo Superior de FP), ou avoir obtenu 50 % des crédits de leur programme d'études. Un compte LinkedIn est nécessaire pour s'inscrire.</p> <p>La première étape consiste à remplir un test de compétences qui aidera les candidats à identifier leurs points forts et leurs points à améliorer. Par la suite, ils peuvent renforcer leurs compétences grâce à une formation en ligne, à des programmes de mentorat et à une expérience en entreprise sur place, au cours de laquelle des professionnels de haut niveau et des responsables des ressources humaines leur apprennent à se démarquer dans les processus de recrutement. En outre, il encourage la mobilité grâce à des subventions pouvant atteindre 4 000 euros pour les jeunes demandeurs d'emploi qui trouvent un emploi en dehors de leur région autonome de naissance ou de résidence, offrant ainsi de nouvelles possibilités d'échange et de mise en réseau.</p> <p>Source des matériaux : Generación Talento (generaciontalento.org)</p>	<div data-bbox="1066 309 1169 383" style="text-align: center;">  </div> <p>Zone géographique :</p> <p>Espagne</p> <hr/> <p>Critères :</p> <p>Transformateur Transférabilité Durabilité</p> <hr/> <p>Quoi ?</p> <p>Le programme spécifique, principalement en ligne, de lutte contre le sous-emploi des jeunes hautement qualifiés.</p> <hr/> <p>Mise en œuvre :</p> <p>Nationales</p> <hr/> <p>Les raisons du succès</p> <p>Aujourd'hui, il s'agit d'une communauté de plus de 6 000 jeunes hommes et femmes actifs et dynamiques, qui offre des possibilités accrues de mise en réseau entre les candidats et les 40 entreprises qui proposent des emplois par l'intermédiaire de ce canal.</p> <hr/> <p>Liens :</p> <p>https://generaciontalento.org/sobre-el-programa</p>
--	---

Photos, images et logos

Participants au projet

La plataforma Rescatadores de Talento, una oportunidad laboral para los jóvenes

9 mayo 2017

Rescatadoresdetalento.org es la plataforma creada por la Fundación Princesa de Girona que fomenta la movilidad entre Comunidades Autónomas, ofreciendo ayudas económicas a los jóvenes para que puedan desplazarse.



Opinions des jeunes participants



Laura Bosch

"El proceso de mentoring ha sido clave porque me ha ayudado a resolver muchas inquietudes que tenía cuando salí de la carrera"

VIDEO



Ester Regaliza

"Desde el minuto 1 supe que «Generación Talento» era un programa diferente y que sería una gran oportunidad"

VIDEO

ENQUÊTES DE COLLECTE D'INFORMATIONS

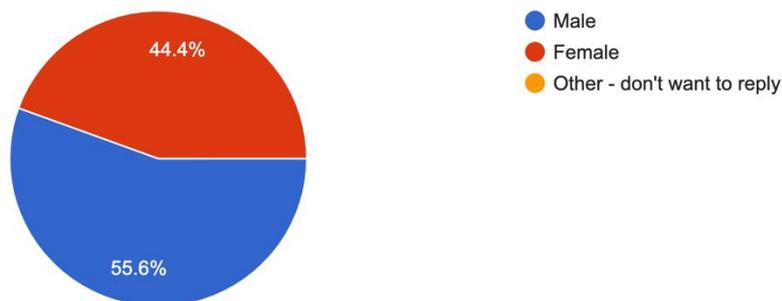
Une enquête a été menée pour recueillir les impressions générales des enseignants, des apprenants et des entrepreneurs sur la qualité et la disponibilité de l'orientation professionnelle offerte dans différents pays européens. Chaque organisation partenaire avait pour objectif de recueillir au moins 30 réponses, qui serviront de base aux prochains résultats du projet. L'EVTA, en tant que réseau européen, a recueilli les points de vue de personnes basées dans différents pays, tandis que les autres partenaires reflètent la réalité locale de leur propre pays. Les réponses qui n'étaient pas en anglais ont été traduites et résumées afin de générer des résultats consolidés et, par la suite, des aperçus intéressants sur le programme.

EVTA - Belgique

L'EVTA a recueilli 36 réponses au total de la part de personnes de toute l'Europe, avec les profils suivants :

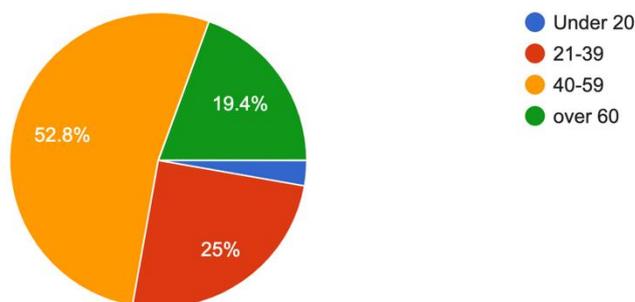
Gender:

36 responses

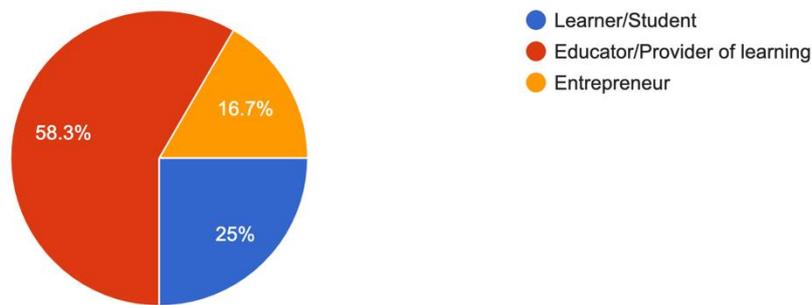


Age range:

36 responses



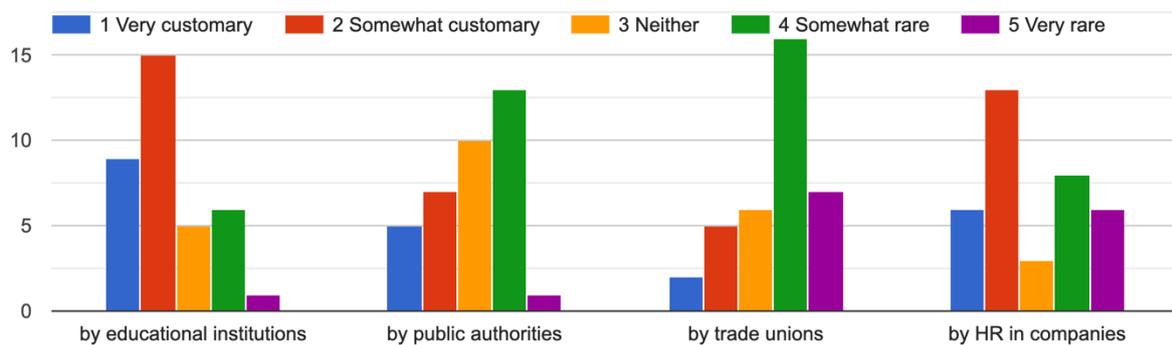
Category:
36 responses



44,4% déclarent que l'orientation professionnelle n'est pas fournie à un niveau adéquat, et plus de 50% disent qu'elle n'est pas fournie au bon moment lorsque cela est nécessaire. Les raisons sont principalement le manque de professionnels, de programmes et d'informations disponibles gratuitement. De nombreuses personnes interrogées indiquent que la qualité et le niveau de l'orientation professionnelle reçue dépendent fortement de l'établissement fréquenté par les apprenants, ce qui signifie qu'elle n'est pas cohérente ou au même niveau. Certains mentionnent que l'orientation devrait être fournie dès l'école, d'autres que l'âge de départ devrait être l'adolescence, et les commentaires généraux indiquent qu'elle devrait commencer le plus tôt possible.

Le graphique suivant montre que les établissements d'enseignement et les RH des entreprises privées sont les moyens les plus courants d'accéder à l'orientation professionnelle, selon le contexte des personnes interrogées. Les autorités publiques et les syndicats viennent ensuite, respectivement, représentant des types d'institutions moins connues qui fournissent ce type de service.

5. How familiar are the following career guidance offerings in your own context or culture?



En ce qui concerne la question de savoir quelles institutions devraient être chargées de fournir des services d'orientation professionnelle, la plupart des réponses incluent les agences publiques, telles que les services de l'emploi et les institutions de formation. Toutefois, d'autres institutions ont été mentionnées : les écoles, les centres de formation

professionnelle et les établissements d'enseignement en général, ainsi que les entreprises privées par l'intermédiaire de leur service des ressources humaines.

Interrogés sur la situation dans laquelle l'orientation professionnelle devrait être proposée, les répondants ont presque tous répondu qu'elle devrait l'être tout au long de la vie - à l'école, à l'université, dans le cadre de la formation professionnelle, dans les agences pour l'emploi ou dans le cadre de leur travail.

Elle a également mentionné des moments spécifiques de la vie : ceux qui sont en train de décider de leur parcours universitaire ou professionnel, ceux qui cherchent à changer de carrière, ou lorsque le taux de chômage est élevé chez les jeunes.

Les changements sociétaux mentionnés comme facteurs affectant l'orientation professionnelle comprennent les crises économiques, le chômage et les changements rapides ; la pénurie de travailleurs dans des secteurs spécifiques ; les changements d'attitude à l'égard de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et des modalités de travail flexibles ; le renforcement de l'apprentissage tout au long de la vie en réponse à l'évolution du marché du travail ; l'importance croissante des compétences numériques.

Le concept d'orientation verte est compris par certaines des personnes interrogées comme les nouveaux emplois et compétences verts, tandis que d'autres ne comprennent pas pleinement le lien direct entre l'orientation professionnelle et le développement durable, ou pensent que ce lien est encore inexistant.

En ce qui concerne les autres aspects de l'orientation professionnelle qui doivent être développés, les personnes interrogées ont mentionné la nécessité d'un système intégré et non d'un service ponctuel qui ne fait pas le lien entre les différentes phases d'un parcours professionnel. D'autres sujets divers ont été mentionnés :

L'accessibilité : Tous les individus n'ont pas un accès égal aux services d'orientation professionnelle, ce qui peut entraîner des disparités dans les opportunités de carrière.

Sensibilité culturelle : Les services d'orientation professionnelle doivent tenir compte des spécificités culturelles afin de s'assurer qu'ils sont inclusifs et pertinents pour tous les individus.

Utilisation de la technologie : La technologie peut être utilisée pour élargir l'accès aux services d'orientation professionnelle et améliorer leur efficacité, mais des recherches supplémentaires sont nécessaires pour déterminer les meilleurs moyens d'y parvenir.

Intégration à l'éducation : L'orientation professionnelle devrait être intégrée à l'éducation pour s'assurer que les étudiants sont préparés à la vie active et peuvent prendre des décisions éclairées sur leur parcours professionnel.

L'apprentissage tout au long de la vie : L'orientation professionnelle devrait être conçue pour soutenir les individus tout au long de leur vie, étant donné que les carrières et la main-d'œuvre sont en constante évolution.

Inclusivité : L'orientation professionnelle doit être inclusive et accessible à tous les individus, y compris les personnes handicapées, les différents milieux socio-économiques et les étudiants non traditionnels.

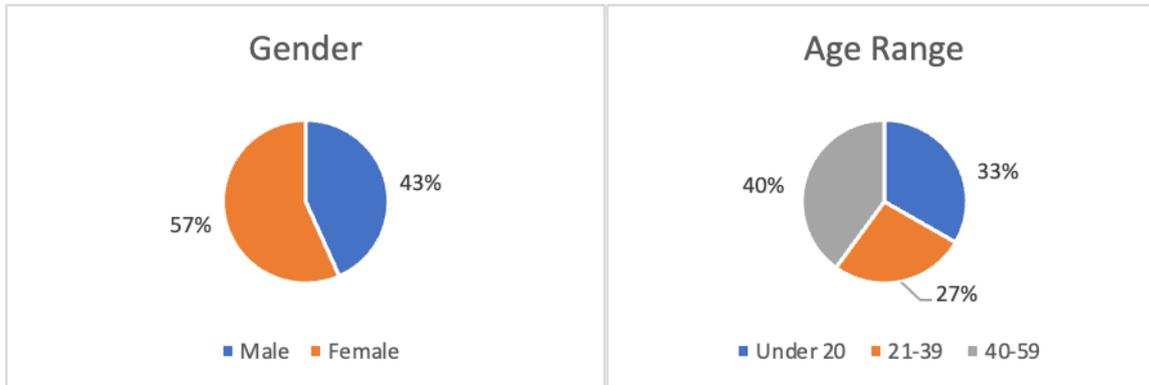
Mettre l'accent sur les compétences non techniques : L'orientation professionnelle devrait mettre l'accent sur le développement de compétences non techniques telles que la résolution de problèmes, la communication, la pensée critique et la créativité, qui sont importantes pour réussir dans le monde du travail du 21^e siècle.

Mettre l'accent sur la durabilité : L'orientation professionnelle devrait également promouvoir les carrières dans les industries durables et doter les individus des compétences nécessaires pour les poursuivre.

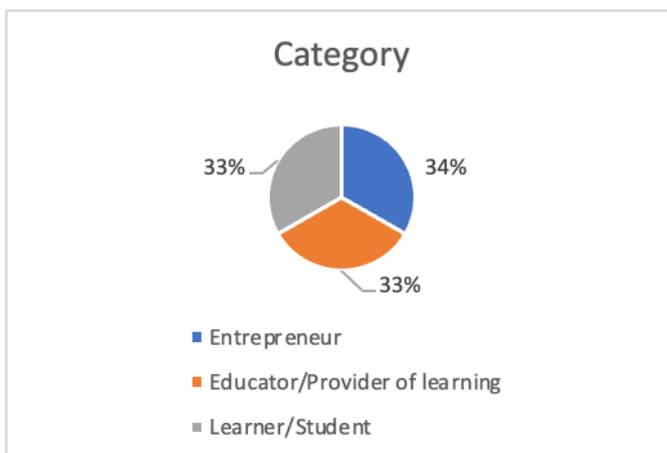
Idem Cré'Actions a recueilli 30 réponses au total, avec les profils suivants :

10 personnes âgées de moins de 20 ans ; 8 personnes âgées de 21 à 39 ans ; 12 personnes âgées de plus de 40 ans.

17 personnes se sont déclarées de sexe féminin et 13 de sexe masculin.



10 personnes sont déclarées dans chacune des trois catégories : étudiant/apprenant, éducateur/fournisseur d'apprentissage et entrepreneur.



La plupart d'entre eux ont déclaré que la carrière n'était pas assurée à un niveau adéquat, et il est communément admis que cela est dû au manque de personnel et à la sous-qualification de celui-ci.

Quelques personnes interrogées ont mentionné que l'orientation professionnelle est disponible au moment opportun, grâce au travail d'agences publiques telles que Pole Emploi. Cependant, la majorité d'entre eux mentionne toujours le manque de personnel comme raison de l'absence de services d'orientation professionnelle.

En ce qui concerne le niveau de connaissance des services d'orientation professionnelle fournis par les différents types d'institutions, la moitié des personnes interrogées connaissent les services fournis par les établissements d'enseignement.

En ce qui concerne la question de savoir quelles institutions devraient être chargées de fournir des services d'orientation professionnelle, la plupart des personnes citent Pole Emploi, les agences publiques pour l'emploi ou le gouvernement en général. Quelques autres citent les universités, les écoles et les entreprises privées.

Les répondants, interrogés sur la situation dans laquelle l'orientation professionnelle devrait être proposée, ont mentionné principalement les demandeurs d'emploi/les chômeurs et les jeunes.

Les changements sociétaux mentionnés comme facteurs influençant l'orientation professionnelle comprennent la nécessité d'offrir des services d'orientation professionnelle en ligne et le fait que les changements rapides exigent des personnes qualifiées et des professionnels dotés de solides compétences en matière de gestion de carrière.

Le concept d'orientation verte est compris par certaines des personnes interrogées comme une opportunité de créer des emplois qui n'existaient pas auparavant, la demande croissante de travail à distance et de nouvelles compétences adaptées au marché vert.

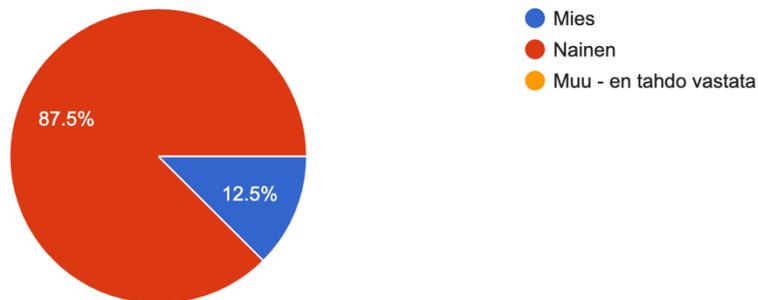
En ce qui concerne les autres aspects de l'orientation professionnelle qui doivent être développés, les personnes interrogées ont mentionné la nécessité de centraliser les informations sur l'orientation professionnelle, la formation aux nouveaux types d'emplois et le soutien spécifique aux migrants, qui sont laissés à l'écart de ce processus.

L'Université de Turku a recueilli 32 réponses au total, avec les profils suivants :

87,5% de femmes et 12,5% d'hommes ; 56,3% ont entre 40 et 59 ans, 34,4% entre 21 et 39 ans ; 9,4% ont plus de 60 ans ; 90% d'entre eux sont des enseignants ou des instructeurs, un seul répondant est un apprenant et deux sont des entrepreneurs.

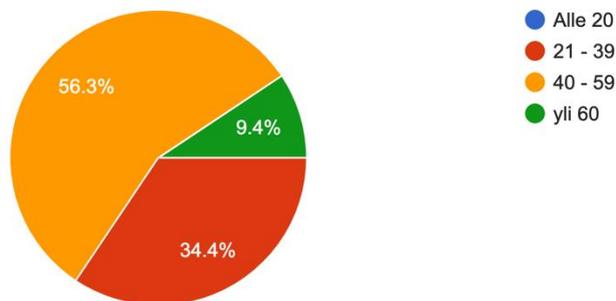
Sukupuoli:

32 responses



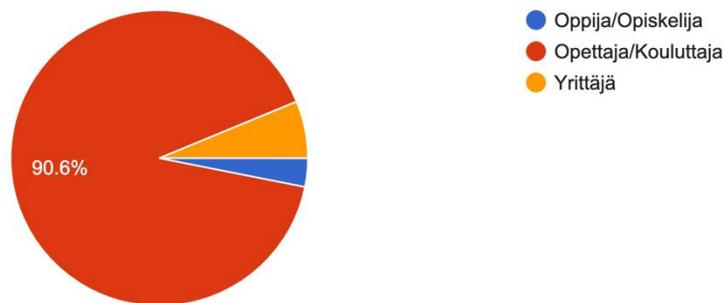
Ikä:

32 responses



Ryhmä:

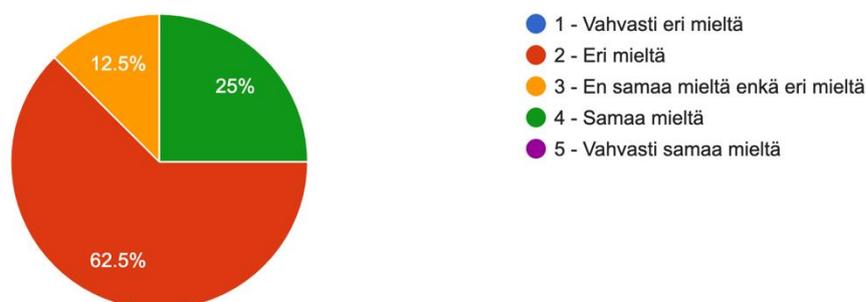
32 responses



62,5% ne sont pas d'accord avec l'affirmation selon laquelle l'orientation professionnelle est fournie à un niveau adéquat, tandis que 25% sont d'accord avec cette affirmation. Les raisons évoquées sont diverses et donc difficiles à classer, mais les personnes en désaccord avec l'affirmation soulignent que le niveau de disponibilité et la qualité de l'orientation professionnelle varient beaucoup et qu'il s'agit d'un service public ou privé. Les universités finlandaises sont mentionnées comme offrant des services d'orientation professionnelle, mais avec des ressources limitées. Ceux qui sont d'accord avec l'affirmation mentionnent que tous ceux qui cherchent des conseils et des informations pourront les trouver, soit à l'université, soit à leur travail ou dans les syndicats.

1. Ota kantaa väittämään "Uraohjausta on saatavilla riittävästi"

32 responses

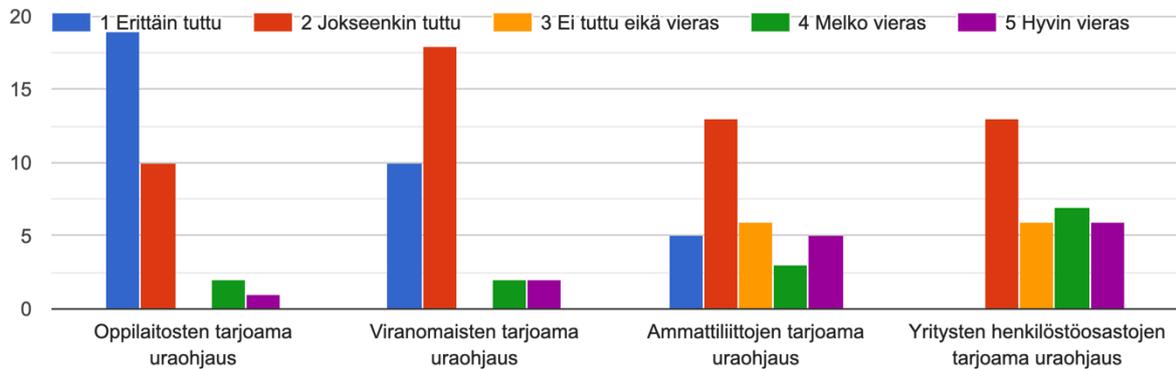


47% ne sont pas d'accord avec l'affirmation selon laquelle l'orientation professionnelle est disponible au moment opportun, tandis que 25% sont d'accord avec cette affirmation. Ceux qui ne sont pas d'accord avec l'affirmation mentionnent le manque de ressources et le fait que l'orientation professionnelle n'est pas suffisamment disponible en tant que mesure préventive contre le chômage.

Ceux qui sont d'accord avec cette affirmation soutiennent que si vous savez comment chercher vous-même une orientation professionnelle au "bon moment", vous pouvez certainement la trouver auprès des établissements d'enseignement et des services de l'emploi, et mentionnent qu'il n'y a pas de longues files d'attente pour ceux qui recherchent ce service. Ils soulignent que l'orientation professionnelle est disponible dans les moments importants de la vie - pendant l'école et l'université, et pendant les périodes de chômage.

Les répondants connaissent très bien les services d'orientation professionnelle proposés par les établissements d'enseignement, suivis par les autorités publiques. Les syndicats et les entreprises privées sont moins connus, comme le montre le graphique ci-dessous.

5. Kuinka tuttuja seuraavat uraohjauksen muodot ovat sinulle toimintaympäristössäsi?



En ce qui concerne la question de savoir quelles institutions devraient être chargées de fournir des services d'orientation professionnelle, de nombreuses personnes ont répondu que tous les types d'institutions mentionnés dans les questions précédentes sont importants en tant que fournisseurs de services d'orientation professionnelle. Beaucoup soulignent l'importance des établissements d'enseignement, des autorités publiques et des entreprises privées.

Lorsqu'on leur a demandé dans quelle situation l'orientation professionnelle devrait être proposée, plusieurs personnes ont mentionné les moments de transition dans la vie et le moment de prendre une décision, mais une personne a également répondu tous les cinq ans, et une autre a mentionné chaque fois que la personne est prête à la recevoir.

Les changements sociétaux mentionnés comme facteurs influençant l'orientation professionnelle comprennent la période post-pandémique, la numérisation, l'augmentation des flux migratoires, les changements dans le monde et la politique internationale, etc.

De même, les politiques de financement du gouvernement sont censées affecter le nombre d'emplois dans le secteur public ou l'attractivité des entreprises dans un secteur particulier.

En ce qui concerne l'orientation écologique et la durabilité, de nombreuses personnes mentionnent l'importance croissante de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et d'une manière durable de construire une carrière. Presque aucune mention n'est faite de l'aspect écologique de la durabilité.

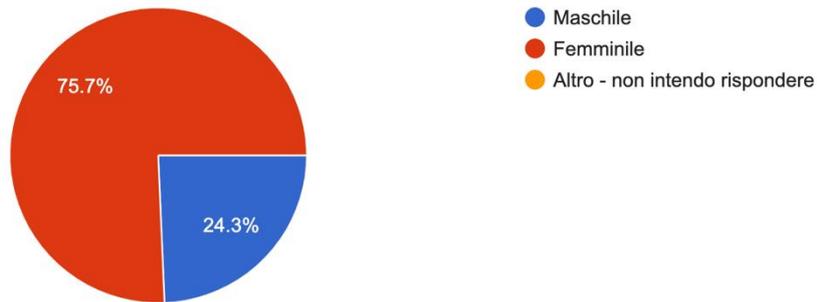
En ce qui concerne les autres aspects de l'orientation professionnelle qui doivent être développés, les participants ont mentionné la nécessité de développer la coopération entre les acteurs et les services, la nécessité d'offrir des services dans différentes langues pour aider les migrants, et une vision plus holistique de l'orientation professionnelle, qui ne se limite pas à la recherche d'un emploi.

L'ASNOR a recueilli 37 réponses au total, avec les profils suivants :

75,7 % sont des femmes et 24,3 % des hommes ; la grande majorité d'entre eux ont entre 40 et 59 ans et sont des éducateurs.

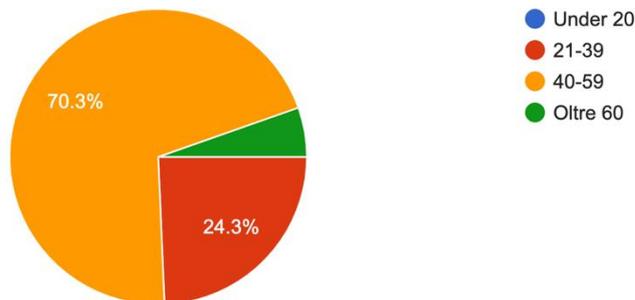
Genere:

37 responses



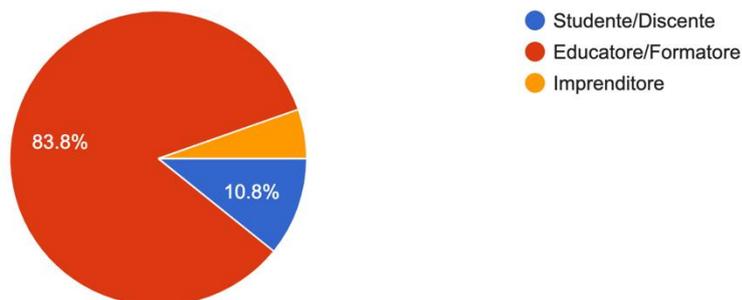
Età

37 responses



Categoria:

37 responses



Près de 90 % d'entre eux ne sont pas d'accord pour dire que l'orientation professionnelle est disponible en cas de besoin. Les raisons invoquées sont le manque d'informations de qualité et le fait que les universités se concentrent sur cette question. Beaucoup mentionnent également le faible nombre de conseillers par rapport à la demande.

Les centres pour l'emploi sont considérés comme moins pertinents pour la recherche active d'un emploi que d'autres méthodes, telles que le réseau et les contacts d'une personne et sa recherche indépendante d'un emploi. Souvent, les gens ne savent pas où chercher de l'aide, ce qui est également attribué à l'idée générale de l'orientation professionnelle.

Près de 90 % ne sont pas d'accord avec l'idée que l'orientation professionnelle est disponible au bon moment lorsque l'on en a besoin, et les réponses reflètent l'opinion selon laquelle il n'y a pas assez de soutien institutionnel lorsqu'une personne est à la recherche d'un emploi. Le manque d'informations sur les ressources disponibles est cité comme la raison pour laquelle les personnes ne peuvent pas accéder au service, tandis que d'autres mentionnent le temps d'attente et le manque de promotion de l'orientation professionnelle dans les établissements d'enseignement.

D'une manière générale, aucune institution n'a été désignée comme étant la principale source d'orientation professionnelle. Toutefois, les établissements d'enseignement sont les plus connus pour offrir ce service.

En ce qui concerne la question de savoir quelle institution devrait être responsable de l'orientation professionnelle, plusieurs réponses mentionnent les établissements d'enseignement, les agences pour l'emploi et les institutions publiques en général.

Les répondants, interrogés sur les situations dans lesquelles l'orientation professionnelle devrait être proposée, ont répondu dans les cas de fin d'études ou d'abandon d'un emploi, dans les moments de difficulté à choisir sa voie, lorsqu'une personne souhaite se spécialiser dans un domaine ou changer de carrière, en cas de chômage, etc.

Les changements sociétaux mentionnés comme facteurs influençant l'orientation professionnelle comprennent l'utilisation accrue de l'IA et des nouvelles technologies, les changements rapides sur le marché du travail et la crise créée par la pandémie. Tous ces changements ont également modifié le profil des travailleurs d'aujourd'hui. De nouvelles compétences sont requises.

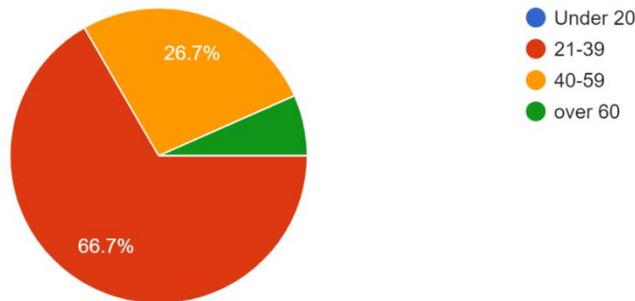
En ce qui concerne l'orientation écologique, même si de nombreuses personnes ne voient pas le lien, d'autres ont mentionné la nécessité d'être informé des nouvelles tendances en matière de durabilité environnementale, de création d'emplois verts et de développement d'un état d'esprit et de compétences écologiques, ce qui est également un devoir pour les écoles.

En ce qui concerne les autres aspects de l'orientation professionnelle qui doivent être développés, les personnes interrogées ont indiqué qu'il serait idéal de réformer les systèmes d'orientation professionnelle, d'améliorer la collaboration entre le secteur privé et le secteur public et de mettre en place une orientation structurée et continue de l'école à l'âge adulte.

D'autres ont mentionné des thèmes à aborder par l'orientation professionnelle : l'apprentissage tout au long de la vie, le développement des compétences, le soutien psychologique concernant l'estime de soi et l'incertitude, le développement personnel, etc.

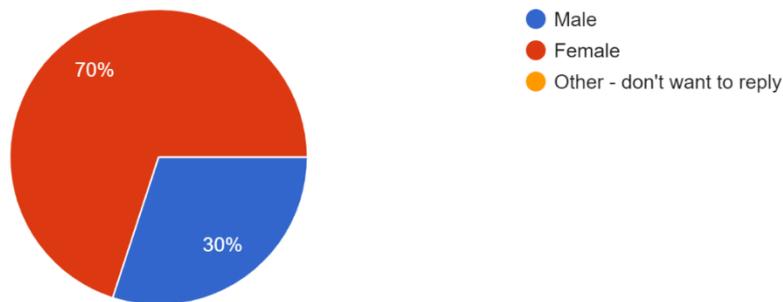
Psychmed Analytics a recueilli 30 réponses au total, avec les profils suivants :

Age range:
30 responses



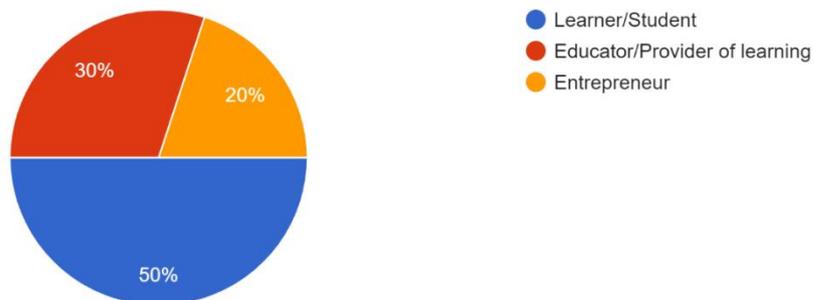
20 personnes âgées de 21 à 39 ans ; 8 personnes âgées de 40 à 59 ans ; 2 personnes âgées de plus de 60 ans.

Gender:
30 responses



21 personnes se sont déclarées de sexe féminin et 9 de sexe masculin.

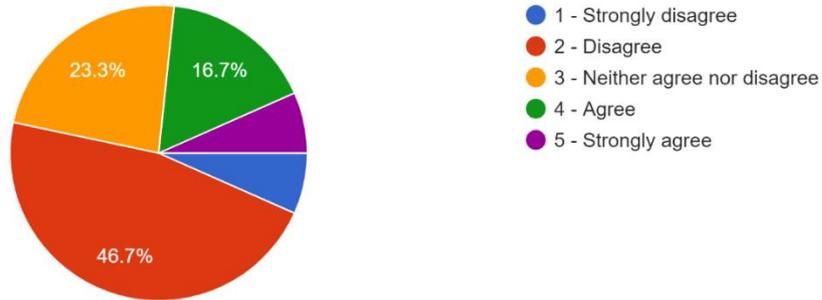
Category:
30 responses



15 personnes sont déclarées en tant qu'étudiants, 9 personnes en tant qu'éducateurs/fournisseurs d'apprentissage et 6 personnes en tant qu'entrepreneurs.

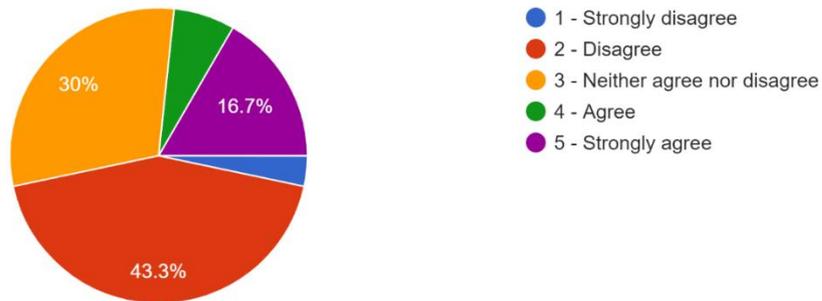
1. In your opinion, career guidance is available at an adequate level

30 responses



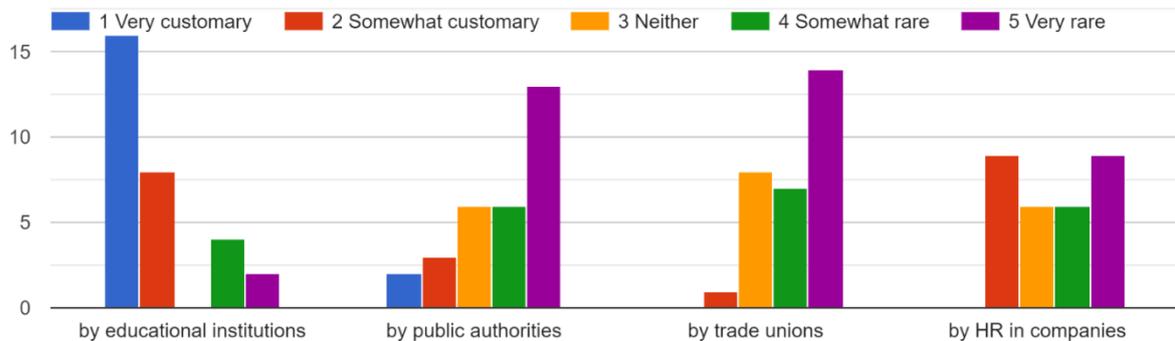
3. In your opinion, career guidance is available at the right time when needed

30 responses



46,7 % déclarent que l'orientation professionnelle n'est pas fournie à un niveau adéquat et 43,3 % affirment qu'elle n'est pas fournie au bon moment lorsqu'elle est nécessaire. Les raisons en sont principalement que l'orientation professionnelle ne concerne que les personnes qui terminent leurs études ou qu'elle n'est disponible qu'à un stade ultérieur de la carrière, alors qu'elle est nécessaire auparavant.

5. How familiar are the following career guidance offerings in your own context or culture?



Ce graphique montre que les établissements d'enseignement et les RH des entreprises privées sont les moyens les plus courants d'accéder à l'orientation professionnelle, selon le contexte des personnes

interrogées. Les syndicats et les autorités publiques viennent ensuite, représentant des types d'institutions moins connues qui fournissent ce type de service.

En ce qui concerne la question de savoir quelles institutions devraient être chargées de fournir des services d'orientation professionnelle, les répondants se sont concentrés sur leurs institutions locales et publiques, en particulier le gouvernement et les établissements d'enseignement.

En outre, lorsqu'on leur a demandé dans quelle situation l'orientation professionnelle devrait être proposée, la plupart d'entre eux ont répondu qu'elle devrait l'être au cours du processus éducatif, plus précisément autour du niveau secondaire, mais aussi dans toutes les situations qui s'y prêtent, lorsqu'elle est nécessaire.

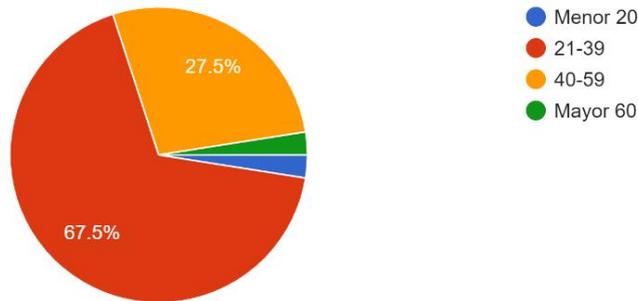
Les changements sociétaux sont considérés par certaines des personnes interrogées comme une raison du développement de la capacité d'adaptation des personnes, puisqu'ils les obligent à changer les méthodes et les outils utilisés dans les différentes compétences qu'ils doivent acquérir pour leur carrière, certains d'entre eux mettant l'accent sur les nouvelles technologies.

La plupart des répondants pensent qu'il n'y a pas de relation directe entre les concepts d'orientation professionnelle et de développement durable. Néanmoins, pour certains d'entre eux, le développement durable devient plus pertinent en raison de la demande croissante d'emplois verts.

En ce qui concerne les autres aspects de l'orientation professionnelle qui doivent être développés, les participants ont mentionné des sujets tels que la prévision des compétences nécessaires à l'avenir, une meilleure orientation professionnelle tout au long de la vie, et pas seulement lorsqu'elle est extrêmement nécessaire, davantage d'inclusion et d'égalité, entre autres.

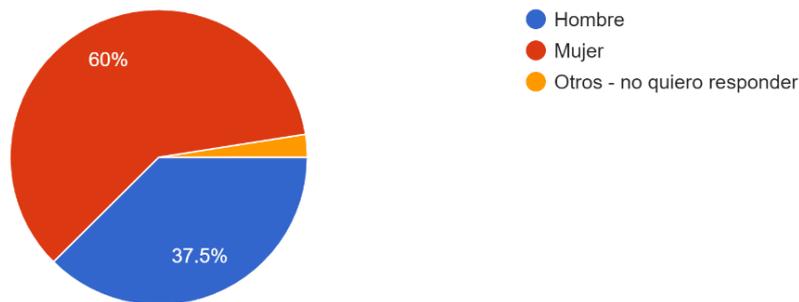
L'agence pour l'emploi de Madrid a recueilli 40 réponses au total, avec les profils suivants :

Rango de Edad
40 responses



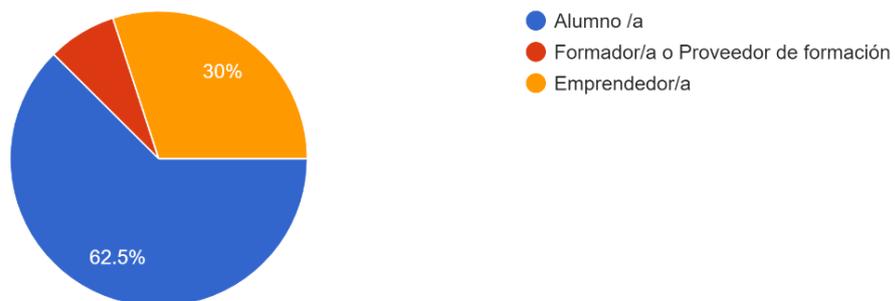
1 personne de moins de 20 ans ; 27 personnes de 21 à 39 ans ; 11 personnes de 40 à 59 ans ; 1 personne de plus de 60 ans.

Género
40 responses



24 personnes se sont déclarées femmes, 15 personnes se sont déclarées hommes et 1 personne a choisi autre/décidé de ne pas répondre.

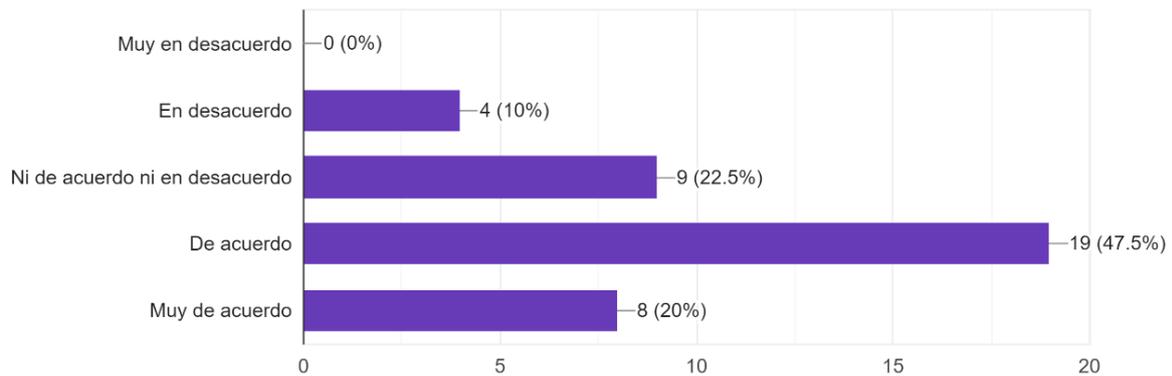
Categoría
40 responses



25 personnes sont déclarées en tant qu'étudiants, 12 personnes en tant qu'entrepreneurs et 3 personnes en tant qu'éducateurs/fournisseurs d'apprentissage.

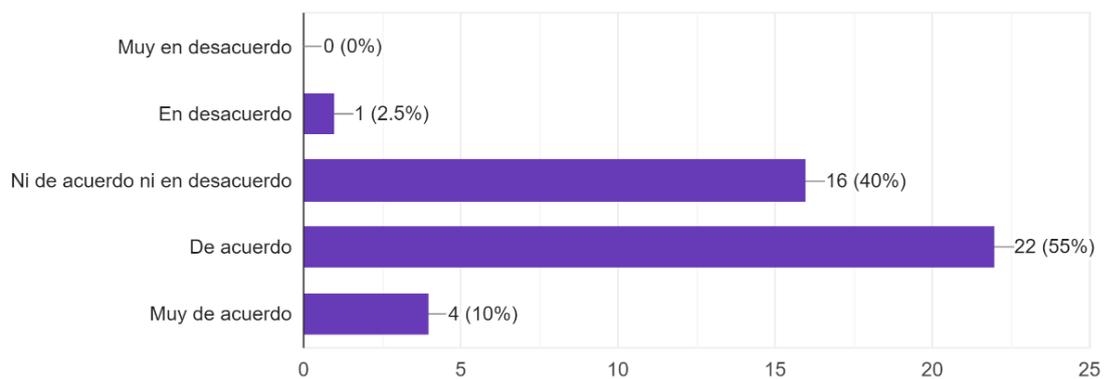
1. En su opinión, los servicios de orientación profesional son adecuados a las necesidades de los usuarios/as

40 respuestas



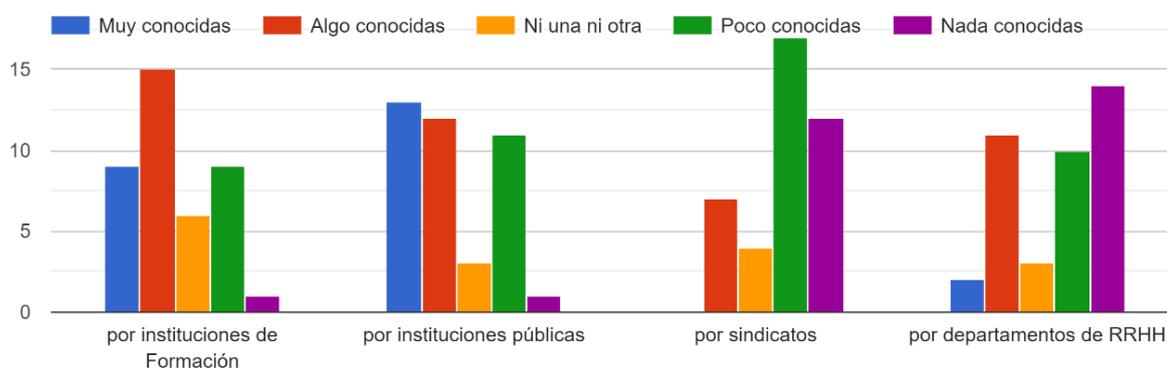
3. En su opinión, la orientación profesional está disponible en el momento en que se necesita

40 respuestas



47,5 % + 20 % déclarent que les services d'orientation professionnelle sont adaptés aux besoins des utilisateurs, et plus de 50 % affirment qu'ils sont fournis au moment opportun, ajoutant comme explication que les personnes chargées de l'orientation sont compréhensives et serviables la plupart du temps.

5. ¿Cómo de conocidas le son las siguientes ofertas de orientación profesional?



Ce graphique montre que les établissements d'enseignement et les autorités publiques sont les moyens les plus courants d'accéder à l'orientation professionnelle, selon le contexte des personnes interrogées. Les syndicats et les RH des entreprises privées viennent ensuite, représentant des types d'institutions moins connues qui fournissent ce type de service.

En ce qui concerne la question de savoir quelles institutions devraient être chargées de fournir des services d'orientation professionnelle, les répondants se sont concentrés sur leurs institutions locales et publiques.

En outre, à la question de savoir dans quelle situation l'orientation professionnelle devrait être proposée, la plupart d'entre eux ont répondu qu'elle devrait être proposée dans toutes les situations appropriées, en particulier après la fin des études et en cas de chômage.

Les changements sociétaux sont considérés par les personnes interrogées comme le principal facteur d'incertitude, tous les événements récents ayant poussé les gens à mieux s'adapter à de nouveaux environnements, rendant la société plus vulnérable.

La plupart des répondants pensent qu'il existe un lien entre l'orientation professionnelle et le développement durable. Cependant, certains d'entre eux ne voient pas nécessairement une relation directe entre ces deux concepts.

En ce qui concerne les autres aspects de l'orientation professionnelle qui doivent être développés, les personnes interrogées ont mentionné des sujets tels qu'une formation gratuite et de qualité, davantage de personnalisation et de soutien, davantage de matériel, d'installations et de conférences adaptés à leurs besoins, entre autres.

CONCLUSIONS

Ce document a rassemblé des informations précieuses qui serviront de source principale d'information pour les prochains résultats du projet IEUCG, qui comprennent un manuel et un cours de formation. Alors que le premier chapitre nous donne une vue d'ensemble des différents systèmes et politiques adoptés actuellement en Europe, le second apporte une perspective plus pratique des cas qui peuvent contribuer positivement au progrès des nouvelles méthodes d'orientation professionnelle, et il est très précieux lorsqu'il s'agit de concevoir de nouveaux programmes qui sont à jour avec les demandes des nouvelles générations sur le marché de l'emploi, et les changements récents post-Covid 19. La contribution des agences gouvernementales, des universités/centres de formation et même des ONG à l'innovation en matière d'orientation professionnelle est notoire. La dernière partie présente le point de vue de différentes personnes sur la question de l'orientation professionnelle et reflète l'opinion très personnelle de chaque apprenant/formateur qui nous a répondu. Dans cette partie, même en analysant différents pays, nous pouvons voir un modèle dans plusieurs opinions et retours d'information :

-L'orientation professionnelle doit suivre l'évolution rapide de la société et du marché du travail.

-Il devrait y avoir plus d'informations centralisées et accessibles pour ceux qui en ont besoin.

-Les entités publiques et privées devraient collaborer et fournir une orientation tout au long de la vie qui suit l'individu.

-L'orientation professionnelle est surtout importante dans les périodes de transition et de changement de trajectoire : fin des études, fin du contrat de travail, changement de carrière, etc.

A partir des données collectées, le partenariat sera en mesure de poursuivre la réalisation des résultats du projet, qui contribuera certainement à un sujet pertinent dans les secteurs de l'emploi et de l'éducation (formelle et non formelle).



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Ce projet est financé par la Commission européenne.

Cette publication n'engage que son auteur et la Commission/les agences nationales ne peuvent être tenues pour responsables de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.



Le "Rapport : L'orientation professionnelle en Europe" a été développé dans le cadre du projet Erasmus+ KA220-VET "Innovative European Career Guidance" (Projet no. 2021-1-IT01-KA220-vet-000035649) et est sous licence Creative Commons.

[Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



**Innovative
European
Career
Guidance**

contact

www.ieucg.eu

***Auteurs** : Personnel du projet européen d'orientation professionnelle innovante*

***Éditeur** : Consortium européen pour l'orientation professionnelle innovante*

*Publication gratuite, **avril 2023***