



L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE DES PERSONNES HANDICAPÉES

Le Cedefop a examiné les politiques et pratiques récentes visant à améliorer les résultats en matière d'enseignement, de formation et d'accès au marché du travail pour tous

On estime que 87 millions de personnes handicapées vivent dans l'Union européenne ⁽¹⁾ ⁽²⁾. Parmi les nombreux obstacles auxquels elles sont confrontées au quotidien dans un monde marqué par l'absence de services inclusifs et accessibles, on peut citer l'accès limité à l'enseignement et à la formation, à l'accompagnement professionnel et à des emplois correspondant à leurs intérêts et à leurs aptitudes. En 2021, l'écart d'emploi entre les personnes handicapées et non handicapées était de 23 % dans l'ensemble des États membres de l'UE. Peu de personnes handicapées obtiennent un diplôme de l'enseignement supérieur. Celles qui sont engagées dans l'enseignement et la formation professionnels (EFP) sont souvent orientées vers des établissements pour personnes ayant des besoins spécifiques. Leur participation à l'apprentissage des adultes est inférieure à la moyenne, tandis que le taux de sortie précoce du système éducatif ou de mauvais résultats scolaires les concernant est supérieur.

Évolutions politiques récentes en Europe

Pour cette raison, l'UE a mis l'accent sur l'éducation et la formation ouvertes à tous et sur l'accès au marché du travail pour les personnes handicapées. En marge du [plan d'action du Socle européen des droits sociaux](#), la Commission européenne a adopté, en mars 2021, la [stratégie de l'UE en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030](#). Elle énonce des domaines d'action prioritaires, qui consistent, entre autres, à renforcer les services qui aident les

personnes handicapées à trouver un emploi et à le conserver, notamment en ouvrant davantage de parcours vers l'emploi, en concevant des lieux de travail adaptés aux besoins des personnes handicapées ([aménagement raisonnables](#)) et en développant les compétences en matière de gestion de carrière dès le plus jeune âge. Dans ses [conclusions de 2022 sur l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail](#), le Conseil a invité la Commission et les États membres de l'UE à prendre d'autres mesures en ce sens ⁽³⁾.

Que se passe-t-il sur le terrain?

Pour accompagner ce processus politique renouvelé, le Cedefop, de concert avec les partenaires de son réseau [CareersNet](#) dans les États membres de l'UE et au-delà, a rassemblé des exemples de politiques et de pratiques d'orientation tout au long de la vie qui favorisent les droits et les opportunités offertes aux personnes handicapées. Ces exemples sont présentés en ligne dans [l'inventaire des systèmes et pratiques d'orientation tout au long de la vie](#) du Cedefop, qui suit les progrès réalisés dans des domaines d'action clés et fournit aux responsables politiques, aux praticiens et aux chercheurs des informations sur différentes approches ⁽⁴⁾.

La présente note d'information expose certaines

⁽¹⁾ Comme indiqué dans la [stratégie européenne en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2023](#), à partir de sources Eurostat, notamment [EU SILC](#) (statistiques sur le revenu et les conditions de vie) et [LFS](#) (enquête sur les forces de travail) 2020.

⁽²⁾ Parmi les personnes handicapées âgées de 16 ans et plus, 24,7 % sont limitées dans leurs activités, 17,7 % ont des limitations modérées et 7 % des limitations importantes.

⁽³⁾ Les projets dans le domaine de l'inclusion sociale et de l'accès à des services tels que l'accompagnement professionnel sont financés par le [Fonds social européen plus \(FSE+\)](#). Parmi les projets présentant de bonnes pratiques dans le domaine de l'orientation professionnelle, citons notamment le [projet de transition pour la jeunesse](#) (SI) qui appuie la transition des jeunes handicapés sur le marché du travail et le centre [De Groeneweg](#) (BE) qui fournit un accompagnement dans le contexte de l'autisme. Le budget du FSE+ s'élève à près de 99,3 milliards d'euros pour la période 2021-2027.

⁽⁴⁾ Il est complété par l'[outil de transférabilité du Cedefop](#), qui soutient la prise de décisions dans ce domaine.

(de ces initiatives dans les États membres de l'UE et au-delà, ainsi que des orientations politiques en vue d'actions ultérieures ⁽⁵⁾). L'orientation professionnelle pour les personnes handicapées a évolué ces dernières années afin de coïncider avec l'élargissement des mesures d'accompagnement professionnel : évaluation et développement des compétences, accompagnement professionnel par un tuteur ou une tutrice, instauration d'un climat de confiance, planification de carrière, aménagement raisonnable des lieux de travail et « emploi assisté » ⁽⁶⁾. Toutes ces mesures visent à permettre aux personnes ayant des besoins spécifiques de participer aux actions d'apprentissage et, en fin de compte, au marché du travail ouvert. L'emploi protégé est considéré, dans la mesure du possible, comme une étape transitoire vers la réalisation de cet objectif. Les « approches à deux niveaux » offrent des services spécifiques adaptés aux besoins des personnes handicapées parallèlement à des mesures plus universelles, inclusives de par leur conception même, dans des cadres traditionnels.

Une orientation professionnelle accessible à tous

L'orientation et l'accompagnement professionnels sont proposés dans différents formats virtuels, ainsi que dans des lieux accessibles à tous. Les portails à accès unique deviennent graduellement accessibles aux usagers handicapés, à leurs formateurs et à leurs employeurs, ainsi qu'aux praticiens qui les accompagnent dans leur carrière. Ces portails proposent souvent des tutoriels en langue des signes nationale ou sous-titrés en langue parlée. Certains proposent des ressources et des outils numériques spécifiquement conçus pour les familles des personnes handicapées.

La Commission a récemment réexaminé sa [Directive sur l'accessibilité des sites internet](#) ⁽⁷⁾ afin de renforcer ces services virtuels inclusifs. Le [Règlement européen sur l'intelligence artificielle](#) traite des risques de discrimination que peuvent présenter les services d'autoassistance en matière de carrière et d'autres outils numériques.

Certains outils d'orientation sont mis au point avec ou par des personnes handicapées, par exemple dans le cadre de projets de la société civile financés

⁽⁵⁾ Elle a été révisée par la [plateforme sur le handicap](#) et son [groupe d'experts](#).

⁽⁶⁾ Défini par la Commission européenne comme un dispositif qui « aide les personnes handicapées et les autres groupes défavorisés à obtenir un emploi rémunéré sur le marché du travail ouvert et à le conserver. Les mesures de soutien doivent comprendre une assistance à l'employé avant, pendant et après l'obtention d'un emploi, ainsi qu'une aide à l'employeur. La fonction de conseiller professionnel est essentielle dans ce contexte ».

⁽⁷⁾ [Résumé](#).

par des programmes nationaux ou européens. Ils sont ainsi plus faciles à utiliser et plus pertinents.

Encadré 1. Parcours de carrière en Autriche et dans d'autres pays

[CareersPaths Inclusive](#) est une plateforme en ligne qui offre aux jeunes déficients auditifs des tests d'orientation professionnelle, des tutoriels sur la façon de postuler à un emploi, et des vidéos d'information, enregistrées par des personnes déficientes auditives qui expliquent leurs propres expériences professionnelles en langue des signes nationale. Ce projet permet également de développer des ressources pédagogiques adaptées aux besoins des apprenants déficients auditifs, et propose une interprétation en langue des signes pour leurs propres événements et ceux d'autres organisations.

Le contenu de la plateforme a été intégré dans le [portail central d'information sur l'emploi des chambres de l'industrie et de l'artisanat autrichiennes](#) afin d'atteindre un public plus large; utilisée par les employeurs, les demandeurs d'emploi et les organismes publics, cette plateforme propose de nombreuses offres d'emploi.

[Ireland's Deaf Society](#) a mis sur pied des activités similaires (défense des intérêts, enseignement et formation, interprétation en langue des signes et actions de sensibilisation).

Encadré 2. Le centre d'orientation piariste en Hongrie

Le [centre d'orientation piariste de Vac \(Hongrie\)](#) fournit aux jeunes handicapés une orientation professionnelle, des bilans en matière de compétences et des besoins individuels, des informations sur le marché du travail et sur l'offre d'enseignement et de formation. Son approche axée sur l'utilisateur se concentre sur le développement communautaire. Situé dans un monastère de l'ordre des Piaristes, ce centre sert également de pôle de recherche et de documentation. Il coopère avec des enseignants, des formateurs, des conseillers en matière de carrière et des employeurs. Pour donner une ampleur maximale au soutien qu'il propose, le centre ouvre ses séances de formation aux membres des familles des bénéficiaires. Ses locaux sont accessibles en fauteuil roulant, et des transports et des places de stationnement sont disponibles.

Encadré 3. Services virtuels de conseils EURES en Grèce

Le service grec de l'emploi ([Δ.ΥΠ.Α./D.Y.P.A](#)) propose des conseils en matière de carrière aux chômeurs vulnérables, aux entreprises et aux professionnels de l'accompagnement par le biais de sa plateforme [MyOAEDlive](#). Des conseillers EURES fournissent une assistance en matière de mobilité de l'emploi et des conseils aux entreprises via cette plateforme, qui présente aussi des vidéos, des fichiers audio et des informations codées par couleur. Les services destinés aux personnes handicapées sont disponibles en langue

des signes grecque et il est possible d'augmenter la taille du texte à 200 % sans faire dérouler le contenu.

Le développement de compétences en gestion de carrière

Le cœur de métier des services d'orientation professionnelle est de rendre les personnes autonomes pour gérer leurs parcours d'apprentissage et leurs carrières professionnelles, et de prendre des décisions constructives pour leur avenir. Pour offrir une perspective à long terme également aux personnes handicapées, la stratégie de l'UE fournit des formations et des services personnalisés préparant les personnes handicapées à l'emploi et/ou les accompagnant dans l'emploi. Le renforcement des compétences et l'employabilité en sont deux éléments essentiels.

Des structures, telles que des clubs de recherche d'emploi, proposent à leurs membres, y compris à ceux qui ont besoin d'une assistance renforcée, des possibilités de formation et d'accompagnement professionnel par le biais d'un tuteur ou d'une tutrice et des contacts avec des employeurs, afin de les aider à élaborer un plan individuel de carrière, à postuler à un emploi, etc. Ces structures sont populaires dans un nombre assez important de pays, notamment en [Allemagne](#) et en Grèce.

Encadré 4. **VASTE: un programme global d'inclusion sur le marché du travail venu de Malte**

Le [programme maltais VASTE](#) (Vocational Assessment, Training and Employability [Évaluation professionnelle, formation et employabilité]), qui s'est achevé en 2022, proposait aux personnes handicapées un service d'orientation, des bilans de compétences, des formations et une expérience du milieu de travail dans un environnement protégé, afin de les aider à intégrer le marché du travail ouvert ou à devenir des travailleurs indépendants. Parmi les services proposés figuraient également une aide à la candidature et une formation aux compétences sociales, un approfondissement de la connaissance des processus de travail par les clients et un accompagnement sur le lieu de travail.

Encadré 5. **Un organisme flamand qui aide les personnes souffrant de problèmes mentaux**

[GTB](#) ([Gespecialiseerd Team Bemiddeling](#)) est une organisation en réseau, dont le siège social est situé à Gand, qui aide les personnes souffrant de problèmes de santé mentale à trouver soit un emploi sur le marché du travail ouvert, soit un emploi protégé, en fonction de leurs besoins. Grâce aux services d'orientation que ses conseillers/tuteurs spécialement formés assurent, grâce à la mise en correspondance minutieuse d'employeurs et de demandeurs d'emploi et à une méthodologie éprouvée, et grâce à sa coopération avec les employeurs et à ses services universels, GTB jouit

d'une excellente réputation à l'échelon local et bénéficie de la confiance des employeurs. Ce succès s'explique également par son mode de fonctionnement : cette organisation aide non seulement ses clients, mais aussi les entreprises qui les ont embauchés au cours de leur intégration professionnelle.

Un soutien de grande qualité

Le développement des systèmes d'orientation professionnelle nécessite un leadership stratégique. La coopération des acteurs clés et la coordination des politiques et des services jouent un rôle important.

Il est essentiel de faire participer les personnes handicapées, et les organisations qui les représentent, à la conception des services, des politiques et des pratiques qui les concernent, car ce sont elles qui connaissent le mieux leur situation. On pourrait envisager de créer un profil de coordinateur spécialisé en matière de handicap, et d'autres profils de personnel spécialisé en orientation professionnelle, afin de recruter des personnes handicapées.

Les employeurs, les prestataires d'enseignement et de formation et les praticiens de l'orientation professionnelle ont besoin d'un renforcement continu des capacités, leur permettant d'innover et d'œuvrer en faveur d'une offre de services intégrée et coordonnée et du développement de systèmes d'orientation tout au long de la vie.

Au niveau des clients, les services devraient être aisément accessibles et efficaces, par exemple au moyen de guichets uniques.

Encadré 6. **Agefiph: rassembler différents acteurs**

L'[Agefiph](#) est une organisation française financée par l'État, qui œuvre en faveur de l'intégration sur le marché du travail et du développement de carrière des personnes handicapées. Ses conseillers à l'emploi travaillent dans 14 bureaux régionaux situés dans tout le pays et coopèrent avec un vaste réseau de services publics et d'entreprises privées. L'Agefiph propose différents dispositifs d'aide financière et des services d'orientation à ses clients ; elle met ces derniers en relation avec des employeurs potentiels, notamment par l'intermédiaire de sa plateforme TIC à accès unique. Ses activités consistent notamment à :

- gérer les contributions des entreprises;
- attribuer des aides financières;
- coordonner/modérer le réseau de partenaires;
- accroître l'impact des politiques publiques pour ses clients.

L'Agefiph aide également les employeurs qui souhaitent adapter leur environnement afin d'accueillir des personnes handicapées. Au besoin, elle leur fournit des conseils juridiques, par exemple avec son initiative [#activateurdeprogrès](#), qui assiste les entreprises désireuses de promouvoir la diversité et d'embaucher des personnes handicapées. Cette initiative est conçue de

manière à rassembler toutes les entreprises publiques et privées, les associations et les institutions qui souhaitent s'engager activement afin de rendre le marché du travail plus inclusif.

Une formation ciblée qui responsabilise des acteurs essentiels

Avec l'incertitude croissante qui plane sur le marché du travail et l'impact local des évolutions au niveau mondial, les praticiens de l'orientation ont besoin d'outils de pointe et de formations adaptées régulières, qui leur permettent de réagir rapidement à l'évolution des exigences du marché. Toute personne travaillant avec des personnes handicapées doit posséder des connaissances sur la demande locale de compétences, sur les obstacles présents sur le marché du travail et sur l'éventail des services disponibles, sur les entreprises qui recrutent des personnes handicapées, sur l'importance d'améliorer les compétences professionnelles pour la vie, sur les méthodes pertinentes fondées sur des données probantes, sur les théories en matière de carrière et les cadres législatifs, dont le droit des clients à des aides financières et non financières, et sur les possibilités de les orienter vers d'autres services. Selon les besoins des clients, les professionnels en matière de carrière doivent parfois posséder des compétences spécifiques en communication, par exemple linguistiques (langue des signes ou langue parlée).

Le Cedefop a recueilli des exemples de pratiques novatrices récentes axées sur le renforcement des qualités personnelles, des compétences de communication et de la connaissance du marché du travail par les acteurs clés, comme les superviseurs ou les tuteurs sur le lieu de travail, qui jouent un rôle essentiel pour l'intégration des personnes handicapées sur leur lieu de travail.

Encadré 7. *Ik ben Harrie* aux Pays-Bas

Ik ben Harrie (« Je suis Harry ») est un module de formation de deux jours lancé récemment par *CNV Jongeren*, un groupe de réflexion et une association professionnelle, et *Enspiratie*, une entreprise privée, toutes deux basées à Utrecht et œuvrant en faveur de la participation des jeunes vulnérables au marché du travail. « Harrie » est l'incarnation de l'employé/du collègue idéal, qui aide les personnes ayant des besoins spécifiques sur le lieu de travail. Cette formation s'adresse aux tuteurs en entreprise et aux autres « Harrie » chargés de permettre l'intégration des jeunes handicapés sur leur lieu de travail.

L'idée de la formation repose sur des éléments probants montrant qu'un employé souffrant d'un handicap professionnel participe plus activement sur le lieu de travail et est plus performant lorsqu'il est soutenu par

un « Harrie ». Ce constat a donné lieu à cette formation pratique en entreprise qui comprend :

- une analyse des compétences exigées d'un « Harrie » (*) et de la façon dont elles évoluent concrètement sur le lieu de travail;
- une présentation d'une « boîte à outils » pratique qui sera utilisée par les collègues responsables de l'intégration des nouveaux venus;
- des techniques de conversation et d'interaction.

(*) « Harrie » signifie: serviable, alerte, réaliste, calme, instructif, honnête.

Une couverture universelle et des systèmes à deux niveaux

Dans les pays d'Europe, bon nombre d'activités visent à mettre en place des systèmes globaux d'orientation tout au long de la vie. Pour les systèmes offrant une couverture universelle pour tous, mettre l'accent sur les changements systémiques peut contribuer à élaborer une orientation durable, indépendante des changements gouvernementaux ou de solutions ad hoc.

Les systèmes à deux niveaux ⁽⁸⁾, qui offrent une orientation professionnelle ciblée aux personnes handicapées tout en les aidant à accéder, sur un pied d'égalité, au marché du travail ouvert et à des services d'orientation traditionnels, peuvent s'avérer mieux à même de répondre aux différents besoins des personnes handicapées, notamment sur un plan individuel, à différents stades de leur carrière. Les approches différeront en fonction des ressources, des paysages des services et du contexte, mais une stratégie est nécessaire dans l'ensemble du système.

Les politiques en matière d'orientation professionnelle doivent également lutter contre la discrimination au sens large, dans la mesure où l'identité sociale des personnes est fondée sur de multiples caractéristiques qui, outre le handicap, peuvent inclure l'appartenance ethnique, l'âge, l'origine migratoire ou le genre (intersectionnalité alias discrimination multiple) ⁽⁹⁾.

Encadré 8. La stratégie suédoise en faveur de l'inclusion universelle

Le service de l'emploi suédois a adopté une approche universelle qui aide tous les demandeurs d'emploi âgés de 18 à 65 ans, qu'ils aient des besoins spéciaux

⁽⁸⁾ « Une approche à deux niveaux nécessite l'intégration systématique du handicap dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de toutes les politiques, stratégies et mesures opérationnelles et en matière de programmation, ainsi que des initiatives ciblées pour soutenir l'autonomisation des personnes handicapées » (OMS, 2021).

⁽⁹⁾ L'intersectionnalité est un concept analytique qui apparaît dans la stratégie de l'UE (voir note de bas de page 1) et qui désigne la combinaison de multiples facteurs de discrimination qui s'entrecroisent [voir également la *Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, observation générale n° 8 (2022)*].

ou non: il les aide à se préparer au travail, à postuler à des emplois et à obtenir un soutien dans l'emploi, en fonction de leurs besoins individuels. L'orientation professionnelle fondée sur l'acquisition de compétences en matière de gestion de carrière, par exemple la conscience des obstacles, donne aux personnes la capacité de faire face à la discrimination fondée sur la fonctionnalité, le genre et l'origine sociale ou culturelle, et à gérer les décisions et les problématiques liées à leurs parcours professionnels.

Le site internet du service de l'emploi offre des ressources d'autoassistance en matière d'orientation avec des instructions et des vidéos en langue suédoise parlée; il propose également des textes dans différentes langues. Les ressources comprennent des vidéos informant les personnes handicapées des principales difficultés qui peuvent les empêcher de participer pleinement à la vie professionnelle, ainsi que de l'accompagnement dont elles peuvent bénéficier.

Encadré 9. Des coordinateurs de la capacité de travail en Finlande

La Finlande a renforcé son soutien en faveur de l'emploi inclusif grâce à la fonction novatrice de « coordinateurs de la capacité de travail », autrement dit des spécialistes confirmés issus de divers domaines d'expertise, tels que la santé au travail, la gestion des ressources humaines, l'éducation, l'EFP ou l'orientation professionnelle. Leur formation est axée sur l'emploi et le système de services de capacité de travail, la reconnaissance et l'atténuation des risques et des problèmes posés par la capacité de travail et la connaissance d'outils et de techniques d'orientation, ainsi que des aspects complexes du travail au sein d'un réseau de coopération. Elle est dispensée en ligne par l'[Université ouverte des sciences appliquées](#). Les coordinateurs de la capacité de travail travaillent dans les [bureaux Emploi et développement économique \(TE\)](#) et ils aident les demandeurs d'emploi dotés d'une capacité de travail partielle à trouver des employeurs qui souhaitent les embaucher.

- Les demandeurs d'emploi handicapés peuvent bénéficier d'allocations, de services tels qu'orientation et accompagnement professionnels, réhabilitation, enseignement et formation, accompagnement professionnel par un tuteur ou une tutrice, aide à la rédaction de candidatures, soutien juridique, offres d'emploi ou préparation à l'emploi.
- Les employeurs bénéficient d'un dispositif intitulé « [employez avec compétence](#) » (informations sur l'embauche de personnes dotées d'une capacité de travail réduite ou sur la participation au réseau EU-RES), d'une aide au recrutement de travailleurs handicapés et de subventions salariales à l'embauche.

L'État finlandais a également créé l'entreprise du marché du travail intermédiaire [Työkanava Ltd](#), qui emploie les personnes handicapées confrontées aux plus grandes difficultés sur le marché du travail et qui ont besoin d'un accompagnement soutenu. Initiative unique dans ce

pays, Työkanava propose à ses clients des biens et des services produits par ses employés. Outre un emploi, elle assure une aide au développement de carrière et des formations à son personnel. De cette manière, elle les aide à améliorer leurs compétences afin qu'ils puissent être recrutés sur le marché du travail ouvert. Ce sont les coordinateurs de la capacité de travail des bureaux TE qui proposent des personnes en vue d'un emploi auprès de Työkanava.

Bilan et perspectives

En dépit des nombreuses initiatives lancées par les différents pays, l'écart en matière d'emploi (ainsi qu'en matière d'enseignement et de formation) persiste pour les personnes handicapées, et les stratégies européennes évoluent lentement. L'investissement dans le développement de carrière et le soutien à l'orientation doit permettre de combler cet écart et d'ouvrir un accès universel à la planification de carrière et aux parcours d'apprentissage. Les initiatives récentes doivent permettre de formuler de nouvelles mesures.

Il convient d'encourager et de promouvoir de façon plus systématique le partage, l'amélioration et l'intégration de politiques et de bonnes pratiques dans l'ensemble des régions et des pays. Des partenariats coordonnés et correspondant aux besoins des clients doivent fournir des mesures intégrées pour répondre à des besoins complexes afin de sauvegarder les droits des clients.

Il faut en outre veiller à l'intégration des politiques en matière de diversité, en fournissant aux prestataires d'orientation et aux organisations partenaires de politiques relatives à la diversité une vision claire en matière de handicap. L'accessibilité des services physiques et virtuels doit être garantie, notamment par des moyens de communication inclusifs et accessibles aux personnes handicapées, dont les déficients visuels ou auditifs et les personnes souffrant de problèmes de santé mentale ⁽¹⁰⁾.

Les recherches et la pratique ont montré que le développement de compétences en gestion de carrière, associées aux compétences essentielles, doit débiter à un stade précoce de la vie. Ces compétences favorisent le renforcement de l'identité de carrière, mettent en lumière des stéréotypes et contrent les idées reçues concernant les professions, qui limitent souvent les perspectives de carrière. Promouvoir la conscience de soi, la confiance en soi, la capacité d'adaptation et de prise de décisions constructives permet de préparer les futurs adultes en matière de carrière professionnelle et d'employabilité, en partic-

⁽¹⁰⁾ Directive (UE) 2019/882 du Parlement européen et du Conseil relative aux exigences en matière d'accessibilité applicables aux produits et services.

ulier lorsque des obstacles complexes sont susceptibles d'apparaître. Tout le monde est concerné.

Davantage d'actions sont nécessaires aux niveaux européen et transnational pour poursuivre le développement de la politique en matière d'orientation professionnelle.

- **Renforcer la connaissance et l'information:** en dépit de la collecte de données effectuée de façon plus cohérente par Eurostat au niveau national, il est nécessaire de recueillir davantage d'éléments probants afin de recenser et de combler les lacunes dans les connaissances et les recherches transnationales sur l'apprentissage et les carrières des personnes handicapées sur le marché du travail. La collecte de données est essentielle à l'amélioration des services, à la comparabilité et au partage de connaissances et de bonnes pratiques dans l'ensemble de l'UE.
- **Établir une terminologie commune dans l'ensemble de l'UE:** l'absence de vocabulaire commun, unifié, en Europe entrave la recherche, le suivi, l'adoption et la comparabilité de bonnes pratiques et, partant, leur transférabilité et leur intégration. Le temps est venu de développer une terminologie commune afin de faciliter la recherche transnationale, la collecte d'éléments probants, l'élaboration de politiques et le partage de connaissances.

Des orientations supplémentaires s'appliquent à l'échelon national.

- **Promouvoir la recherche sur le rôle de la discrimination liée au handicap et l'intersectionnalité** sur le lieu de travail, dans l'enseignement et la formation, et dans les services d'accompagnement. Une meilleure connaissance des mécanismes de discrimination peut contribuer à renforcer le rôle préventif et catalyseur de l'orientation professionnelle et à faciliter la participation des personnes handicapées à l'EFP conventionnels et à l'apprentissage des adultes. Elle peut aider à sensibiliser l'opinion.
- **Améliorer les approches axées sur l'utilisateur, le retour d'information, le suivi et l'évaluation continus.** L'examen des politiques et des pratiques en place dans les pays de l'UE réalisé par le Cedefop laisse à penser que la perspective de l'utilisateur/du client n'est pas toujours prise en considération lors de la conception et de la mise en place des mesures. Davantage de mesures pourraient être prises afin d'élaborer des approches de suivi et d'évaluation qui tiennent compte des buts des clients et des étapes en matière d'orientation (renforcement de la conscience de soi, de l'efficacité personnelle, de la gestion de la carrière et de l'autonomie; recherche d'informations sur la carrière) et d'évolution professionnelle. Des bou-

cles de rétroaction devraient s'accompagner d'une amélioration du suivi et de l'évaluation, notamment en faisant participer des praticiens en matière de carrière et des professionnels de proximité et, le cas échéant, les utilisateurs des services.

Ces conclusions et orientations politiques concernant le développement de systèmes d'orientation tout au long de la vie sont fondées sur un examen initial des éléments recueillis. Des signes indiquent que les politiques et pratiques nationales dans le domaine de l'orientation professionnelle accompagnent le renforcement des cadres politiques et de suivi de l'UE, notamment la collecte de données, les politiques régissant l'accessibilité et l'utilisation de l'intelligence artificielle. **L'inventaire du Cedefop** est en cours de mise à jour avec des exemples de pratiques nationales qui représentent les tendances les plus récentes en matière d'orientation tout au long de la vie.



Note d'information – 9186 FR

Cat. N°: TI-BB-23-004-FR-N

ISBN 978-92-896-3515-8, doi:10.2801/000819

Copyright © Centre européen pour le développement de la formation

professionnelle (Cedefop), 2023. Creative Commons Attribution 4.0 International

Les notes d'information sont publiées en allemand, anglais, espagnol, français, grec, italien, polonais et portugais, ainsi que dans la langue du pays assurant la présidence de l'UE. Pour les recevoir régulièrement, abonnez-vous à l'adresse suivante: www.cedefop.europa.eu/fr/user/register

D'autres notes d'information et publications du Cedefop sont disponibles à l'adresse suivante: www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europe 123, Thessaloniki (Pyléa), GRÈCE

Adresse postale: Cedefop service post. 57001, Thermi, GRÈCE

Tél. +30 2310490111, Télécopie +30 2310490020

Courriel: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu