

Lancement du cadre européen pour l'orientation tout au long de la vie

CEDEFOP, Centre européen de la formation professionnelle, Thessalonique 12-13 mai 2026



Contexte et objectif. Publié par le Cedefop en 2026, ce document constitue le seul cadre politique complet de l'UE dédié à l'orientation tout au long de la vie. Il s'inscrit dans la stratégie "Union des compétences" de la Commission européenne et actualise les lignes directrices de 2015 du réseau ELGPN. Son ambition est d'aider les décideurs de tous les États membres à bâtir des systèmes d'orientation cohérents, inclusifs et de haute qualité.

Structure en trois piliers. Le cadre s'organise autour de neuf lignes directrices transversales (communes à tous les secteurs), sept lignes directrices sectorielles (ciblant des publics spécifiques, de l'école aux plus âgés) et deux lignes directrices dimensionnelles consacrées à l'inclusion sociale. Chaque ligne directrice est présentée de la même façon : définition, justification, éléments de bonnes pratiques (utilisables comme listes de contrôle), et ressources bibliographiques.



Utilisation pratique. Les états peuvent utiliser ces lignes directrices pour l'auto-évaluation, l'évaluation par les pairs et la révision de leurs politiques nationales d'orientation. Elles sont conçues pour être combinées entre elles, par exemple la ligne 11 (Formation professionnelle) peut être examinée avec les lignes 1 (compétences), 7 (professionnalisation) et 9 (numérique). Un inventaire des systèmes nationaux d'orientation, régulièrement mis à jour par le Cedefop, complète ce cadre.



Ce cadre de référence européen pour l'orientation tout au long de la vie (OTLV), publié par le Cedefop en 2026, propose 18 lignes directrices à destination des décideurs politiques. Elles visent à renforcer des systèmes d'orientation cohérents, inclusifs et de qualité dans l'ensemble des secteurs de l'éducation, de l'emploi et de l'inclusion sociale au sein des États membres de l'UE.

LIGNES DIRECTRICES TRANSVERSALES — COMMUNES À TOUS LES SECTEURS

1 Compétences à gérer sa carrière

Développer chez tous les individus les savoirs, savoir-faire et attitudes pour piloter activement leur parcours d'apprentissage et professionnel tout au long de la vie.

2 Accès à l'orientation

Garantir un accès universel, équitable et multicanal (présentiel, numérique, à distance) aux services d'orientation, sans discrimination.

3 Assurance qualité

Mettre en place des référentiels, standards et procédures de qualité pour évaluer et améliorer continuellement les services d'orientation.

4 Systèmes fondés sur les données probantes

Collecter, analyser et utiliser systématiquement les données pour orienter le développement des politiques et mesurer l'impact des services.

5 Gouvernance et leadership stratégique

Assurer une coordination intersectorielle entre ministères, partenaires sociaux et prestataires pour des politiques cohérentes et durables.

6 Information sur les carrières

Fournir des informations fiables, impartiales et accessibles sur les marchés du travail, les qualifications et les parcours de formation.

7 Professionnalisme des conseillers

Définir des référentiels de compétences, assurer la formation initiale et continue des praticiens de l'orientation selon des standards reconnus.

8 Financement des services d'orientation

Sécuriser un financement stable, transparent et suffisant pour garantir un accès universel aux services tout au long de la vie.

9 Technologies de l'information et de la communication

Intégrer le numérique (portails, IA, outils en ligne) dans les services d'orientation en veillant à l'éthique, l'accessibilité et l'inclusion numérique.

LIGNES DIRECTRICES SECTORIELLES — PAR PUBLIC CIBLE

10 Élèves et étudiants du secondaire

Intégrer l'éducation à la carrière dans les curricula scolaires pour préparer les jeunes aux transitions vers l'enseignement supérieur ou le marché du travail.

11 Apprenants en formation professionnelle (VET)

Proposer une orientation tout au long du parcours en FP initiale et continue, favorisant la mobilité, les transitions et l'acquisition de compétences professionnelles.

12 Étudiants de l'enseignement supérieur

Accompagner les choix d'orientation, l'insertion professionnelle et l'entrepreneuriat, en tenant compte de la diversité croissante des profils étudiants.

13 Apprenants adultes

Soutenir la participation à la formation tout au long de la vie, la validation des acquis informels et la montée en compétences des adultes éloignés de l'emploi.

14 Travailleurs en activité

Aider les travailleurs à maintenir leur employabilité, gérer les transitions professionnelles et anticiper les mutations liées aux transitions numérique et verte.

15 Personnes au chômage

Offrir des services d'orientation personnalisés via les services publics de l'emploi pour favoriser la réinsertion, la requalification et la résilience face au chômage.

16 Adultes âgés

Promouvoir le vieillissement actif par une orientation adaptée soutenant le maintien en emploi, les transitions vers la retraite et la participation sociale.

DIMENSION INCLUSION SOCIALE — LIGNES DIRECTRICES TRANSVERSALES

17 Jeunes en situation de risque

Prévenir le décrochage scolaire et l'exclusion des jeunes NEET par des mesures préventives, des plans d'action individualisés et le dispositif Garantie jeunesse.

18 Groupes vulnérables

Adapter les services aux personnes en situation de handicap, aux migrants, aux réfugiés et à toute personne confrontée à des obstacles complexes d'accès à l'emploi et à la formation.



Thessalonique 2026 : lancement du nouveau cadre européen pour l'orientation tout au long de la vie

Les 12 et 13 mai 2026, le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) a réuni à Thessalonique des experts internationaux, représentants institutionnels et professionnels de l'orientation à l'occasion du lancement du nouveau cadre européen pour l'orientation tout au long de la vie (OTLV). Cet événement marque une étape importante dans la construction d'une vision partagée de l'orientation en Europe, dans un contexte de transitions professionnelles, technologiques et sociétales de plus en plus complexes.

Un cadre européen pour renforcer la qualité et la cohérence des politiques d'orientation



Le nouveau cadre a été présenté par Jaana Kettunen, au nom de l'Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle (IAEVG), ainsi que par Cynthia Harrison-Villalba pour le Cedefop et le réseau CareersNet. Elles ont exposé sa structure, les principes qui ont guidé son élaboration et les bénéfices qu'il peut rendre aux États qui s'en saisissent.

L'ambition de ce cadre est de fournir une référence commune permettant de développer des politiques d'orientation cohérentes, accessibles et de qualité, tout en respectant les spécificités nationales. Il vise également à renforcer la reconnaissance de l'orientation comme un levier essentiel du développement des compétences, de l'inclusion sociale et de l'employabilité.

Une vision partagée par les grandes organisations internationales

Une table ronde réunissant l'Organisation internationale du travail (OIT), l'UNESCO, la Direction générale Emploi de la Commission européenne (DG EMPL), la Fondation européenne pour la formation (ETF), l'IAEVG et l'OCDE a permis de mettre en évidence la portée internationale de cette initiative.

Effectivement, l'intérêt de ce cadre fut souligné non seulement pour les États membres de l'UE, mais également pour les pays candidats à l'adhésion et de nombreux pays tiers engagés dans le développement de leurs systèmes de formation professionnelle, au Pakistan ou sur le continent africain par exemple.

L'OCDE a rappelé un constat préoccupant : selon une enquête de 2021, moins de 40 % des adultes avaient rencontré un conseiller d'orientation au cours des cinq années précédentes. Dans le même temps, le recours à l'intelligence artificielle dans les services d'orientation connaît une croissance rapide, soulevant de nouveaux enjeux d'accompagnement et de qualité.



développe une approche similaire, qui favorise l'équité d'accès aux services et leur lisibilité pour les publics.

Le **Luxembourg** a présenté sa situation particulière. Le pays doit composer avec un environnement multilingue, une population très contrastée et une forte mobilité transfrontalière : près de la moitié des travailleurs viennent de l'extérieur. Pour répondre à ses propres enjeux, chaque établissement scolaire met en place un programme individuel d'orientation répondant à ses besoins.

Une **étude autrichienne** IBW a par ailleurs attiré l'attention sur les difficultés rencontrées dans la formation par alternance. Le taux de décrochage atteint 20 % au niveau national et 26 % à Vienne. Plus de la moitié des abandons interviennent dès la première année de formation, la tendance s'accroît lorsque l'âge des apprenants progresse.

Mieux faire connaître l'orientation et ses bénéfices

La seconde journée a largement porté sur la communication autour de l'orientation tout au long de la vie.

Jaana Kettunen a insisté sur l'importance de rendre visibles les actions menées par les professionnels de l'orientation afin de clarifier ce qu'est réellement l'OTLV. Selon elle, cette communication est indispensable pour démontrer aux décideurs la valeur des services d'orientation et la qualité de ce service à travers les interventions réalisées.



Elle a rappelé que cette qualité repose avant tout sur la formation des professionnels. La formation initiale approfondie, complétée par la formation continue, constitue la pierre angulaire de systèmes d'orientation efficaces.

L'**exemple suisse** a illustré sa démarche. Lors de la réforme législative de 2013, les acteurs du secteur ont engagé un important travail de communication et de mutualisation des ressources afin de mieux faire comprendre le rôle de l'orientation. Il s'agissait notamment de montrer que celle-ci ne consiste pas seulement à orienter vers une formation ou un métier, mais à renforcer le pouvoir d'agir (« empowerment ») des personnes afin qu'elles puissent gérer leur carrière à travers le développement de leurs compétences.

La Suisse dispose aujourd'hui de trois universités délivrant un master spécialisé en orientation. Son système s'appuie sur plusieurs niveaux de service : accueil initial, analyse de l'adéquation entre compétences et marché du travail, supervision professionnelle, accompagnement adapté à la diversité linguistique et culturelle du pays entre autres mesures.



De l'appariement à l'autonomisation

Tibor Bors Borbély, expert et chercheur hongrois, a rappelé l'importance de mieux faire comprendre la véritable nature de l'orientation tout au long de la vie. Celle-ci ne peut être réduite à un simple mécanisme d'appariement entre les besoins du marché du travail et les profils individuels.

Selon lui, l'orientation joue désormais un rôle plus discret mais fondamental : elle contribue au développement des compétences, à la reconnaissance des acquis d'apprentissage et à la capacité des individus à s'adapter aux changements. Ce rôle doit être rendu visible.

L'action des politiques d'orientation doit ainsi couvrir l'ensemble du parcours de vie, depuis l'école jusqu'au monde du travail, en privilégiant l'adaptation, la flexibilité et l'inclusion. Les politiques de jeunesse et des dispositifs tels que la Garantie Jeunes constituent à cet égard des leviers essentiels.

Un cadre pour construire une culture européenne de la qualité

Les échanges de Thessalonique ont confirmé que l'orientation tout au long de la vie est aujourd'hui considérée comme un facteur clé de développement du capital humain, de l'employabilité et de la cohésion sociale.

Le nouveau cadre européen devrait contribuer à renforcer la qualité des systèmes d'orientation grâce à la mise en place d'indicateurs, d'études et d'analyses partagées. Au-delà des outils, il favorise surtout la coopération entre les acteurs et la circulation des connaissances, conditions indispensables pour faciliter le dialogue entre professionnels, décideurs et partenaires institutionnels afin de l'enrichir.

À travers cette initiative, l'Europe affirme une vision renouvelée de l'orientation : non plus comme un simple service d'aide au choix, mais comme un accompagnement continu permettant à chacun de construire, d'adapter et de sécuriser son parcours de vie dans une société en mutation permanente.



Launching the new lifelong guidance framework

Cedefop forum, 12-13 May 2026

Programme

DAY 1: 12 May 2026 (all times are EEST)

Updated: 1 May

<p>9.00 – 9.30</p>	<p>Participant arrival and registration (coffee service)</p>
<p>9.30 – 10.00 Europa room</p>	<p>Welcome and introduction</p> <p>Moderator: Ilias Livanos, <i>Expert in VET and skills statistics and Indicators, Cedefop</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Jürgen Siebel, <i>Executive Director, Cedefop</i> Hristo Petrov, <i>Member of the European Parliament, Vice-Chair Committee on Culture and Education</i> Elias Margadjis, <i>Director of Secondary Technical and Vocational Education and Training, Ministry of Education, Sport and Youth, Cyprus</i> Andrea Simoncini, <i>Directorate General for Active Labour Policies, Ministry of Labour and Social Policies, Italy</i>
<p>10.00 – 10.10</p>	<p>Programme and practical information</p>
<p>10.10 – 10.55 Europa room</p>	<p>Session 1</p> <p>Lifelong guidance framework: the new framework for systems and policy development</p> <ul style="list-style-type: none"> Cynthia Harrison, <i>Policy officer in VET supporting policies/ guidance, Cedefop</i> Jaana Kettunen, <i>President, International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG), Professor of Lifelong Guidance and Vice Director, Finnish Institute for Educational Research (FIER), University of Jyväskylä, Finland</i>

 12-13 May

 9.30-17.00(EEST)
10.00-12.30(EEST)

 Thessaloniki, Greece

<p>10.55 – 11.25</p>	<p>Health break (coffee service)</p>
<p>11.25 – 12.45 Europa room</p>	<p>Session 2</p> <p>Lifelong guidance framework: commentary in context from the IAG WGCG members</p> <p>Moderator: Cynthia Harrison, <i>Policy officer in VET supporting policies/ guidance, Cedefop</i></p> <p>Discussion with:</p> <ul style="list-style-type: none"> Florian Kadletz, <i>Human capital expert, European Training Foundation</i> Pedro Moreno da Fonseca, <i>Technical specialist, Lifelong Learning, International Labour Organisation (ILO)</i> Aristea Politi, <i>Policy assistant, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (DG EMPL), European Commission</i> Ramon Iriarte, <i>Education program specialist, UNESCO</i> Glenda Quintini, <i>Senior economist, OECD</i>

