



Cofinancé par  
l'Union européenne

# Skills for long term unemploYed – SKY

101049264 ERASMUS-EDU-2021-PCOOP-ENGO

## ANALYSE DES BONNES PRATIQUES

### Work Package 2



Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.



## CONTENU

<b>I. INTRODUCTION - POURQUOI UNE COLLECTE DE BONNES PRATIQUES.....</b>	<b>3</b>
<b>II. STATU QUO DES ORGANISATIONS PARTENAIRES CONCERNANT LES MICRO-FORMATIONS.....</b>	<b>5</b>
<b>1. La méthodologie de la collecte.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Aspects communs à toutes les BP.....</b>	<b>5</b>
<b>3. Similitudes et différences entre les BP.....</b>	<b>11</b>
<b>III. ASPECTS PERTINENTS POUR LES PROCHAINES ÉTAPES DU PROJET SKY.....</b>	<b>14</b>

*Lorsque votre formation est trop difficile à digérer et donne des aigreurs d'estomac à vos apprenants, une approche au compte-goutte est une solution adéquate.*

(e-learningindustry.com)

## I. INTRODUCTION - POURQUOI UNE COLLECTE DE BONNES PRATIQUES

La particularité du projet SKY est son approche "**sous la loupe**" de la question complexe du soutien des chômeurs adultes de longue durée en Europe. La loupe est utilisée par le projet pour souligner les **ressources** que détient ce groupe cible particulièrement fragile, au lieu de mettre en avant le manque de compétences ou le faible niveau d'éducation.

Certains experts ont déjà suggéré de changer de perspective, en passant de l'utilisation du terme "travail non qualifié", destiné à diviser les travailleurs en "puissants" ou "non puissants" sur le marché du travail, à l'utilisation du terme "travail à bas salaire". Le changement significatif consiste à passer de l'accent mis sur le "manque de compétences" à la perspective de l'ensemble des compétences que chaque personne a accumulées à travers des expériences professionnelles ou de formation formelles et informelles. Le projet SKY promeut cette vision par deux propositions stratégiques "bottom-up", liées par l'intention générale de **renforcer et de promouvoir la "culture" des "micro-formations"** auxquelles sont étroitement liées les "**micro-certifications**" :

- Valorisation des "micro-formations" en tant qu'outils destinés à souligner la potentialité des chômeurs de longue durée CLD adultes à faire partie d'un processus d'apprentissage tout au long de la vie ("micro-apprentissage") et à acquérir des compétences précieuses - en même temps, les micro-formations dispensées dans des contextes informels promeuvent la vision des "aptitudes" et des "compétences" qui peuvent être reconnues et transformées en véritables moteurs d'accès à l'emploi par le biais de "micro-certifications" formelles et informelles.
- Valorisation des outils, des stratégies et des programmes capables de découvrir et de récupérer les compétences et les aptitudes existantes chez chaque CLD bénéficiant des services d'insertion professionnelle spécialisés fournis par les institutions publiques et privées.

La voie proposée par le projet SKY conduit à la création d'un nouveau cadre pour les micro-formations dédiées aux CLD. Par conséquent, la collecte des bonnes pratiques des partenaires belges, français, espagnols, polonais et italiens en matière de micro-formations (ou d'initiatives similaires) est un point de départ nécessaire. Les bonnes pratiques expriment le savoir-faire existant des partenaires et se concentrent principalement sur les initiatives/outils/méthodologies/programmes non-institutionnels destinés à favoriser l'accès des CLD au marché du travail, le maintien d'un emploi existant et/ou la réactivation de leur intérêt pour les opportunités d'apprentissage et de formation.

Les bonnes pratiques des partenaires représentent 21 expériences, recueillies par le biais de la "grille pour la collecte des bonnes pratiques" fourni par le partenaire SCF en collaboration avec le CEC, dans lequel étaient également incluses les lignes directrices pour le choix des exemples les plus appropriés, en ligne avec les objectifs de SKY.

La nécessité de faire une collecte préliminaire des activités des partenaires dans ce domaine spécifique des formations et certifications à petite échelle a également été motivée par :

- La nécessité de partager entre les partenaires des initiatives déjà existantes qui mettent en évidence les caractéristiques organisationnelles d'un partenaire spécifique et son approche professionnelle d'un phénomène commun représenté par les CLD.
- L'intention de construire le cadre et l'outil de micro-formation SKY sur le savoir-faire existant des partenaires.
- La nécessité de trouver des formations à petite échelle aussi semblables que possible à la définition et aux exigences de ce que sont les "micro-formations" prévues dans le projet SKY :

*" Une micro-formation est destinée à offrir à un bénéficiaire un programme de formation court dont les acquis permettent de valider formellement, à l'issue de chaque étape d'apprentissage, soit les sous-ensembles constitutifs d'une compétence, soit une compétence conduisant à une employabilité partielle.*

*La durée d'une micro-formation est d'un minimum de 1 heure 30 minutes et d'un maximum de 24 heures.*

*Le contenu d'une micro-formation s'appuie sur des moyens pédagogiques multimodaux (formation pratique en atelier, exercices en salle, e-learning, démonstrations vidéo, etc.) visant la maîtrise d'une capacité ou d'une compétence professionnelle nécessaire à un emploi à temps partiel ou à une activité associative,*

*Les micro-formations ont également vocation à servir de tremplin pour les bénéficiaires qui souhaitent poursuivre vers des formations qualifiantes."*

## II. STATU QUO DES ORGANISATIONS PARTENAIRES CONCERNANT LES MICRO- FORMATIONS

### 1. La méthodologie de la collecte des bonnes pratiques.

Afin de comparer, d'analyser et d'exploiter les résultats collectés par le biais des Bonnes Pratiques (BP), il est utile d'insérer les lignes directrices fournies aux partenaires dans la partie introductive du format BP (voir [Grille de collecte des BP](#))

Les critères à prendre en considération ont été élaborés par un processus de brainstorming lors d'une réunion en ligne d'un groupe mixte d'experts de la Scuola Centrale Formazione et du porteur du projet, le CEC, avec le soutien de l'expert externe impliqué dans le projet. Par conséquent, tous les partenaires ont reçu la version préliminaire du recueil de bonnes pratiques avec les lignes directrices incluses, et la version finale a pris en considération leurs commentaires et suggestions.

Les **lignes directrices** sont synthétisées en 5 points énumérés pour la sélection des BP. Les 5 aspects ne doivent pas obligatoirement être réunis dans la même BP, mais ils décrivent une micro-formation "idéale". En les résumant, les principaux aspects pour le processus de sélection sont les suivants :

1. L'utilisation (ou non) d'une **évaluation** initiale des aptitudes/compétences de l'adulte en formation.
2. L'identification des **besoins en formation** pour accéder à un **emploi spécifique** (compétences ou parties de compétences requises).
3. L'utilisation de **systèmes/outils de certification innovants** pour les micro-formations et les méthodes d'assurance qualité associées.
4. Micro-formations basées sur les **lacunes en matière de compétences** identifiées après l'évaluation initiale, liées à l'accès à un emploi spécifique ou à la réactivation du désir de la personne de reprendre le processus d'apprentissage.
5. Mettre en évidence les **conditions de transférabilité** de la formation présentée - une valeur ajoutée de l'appartenance à un partenariat transnational (conditions préalables et preuves de durabilité).

Comme indiqué dans La grille, le modèle était accompagné du document que l'expert externe avait déjà préparé concernant la **définition des micro-formations** comme prévu par le projet SKY (en tenant compte des éléments issus du débat entre les partenaires lors de la réunion de lancement). Cet ensemble d'indications avait pour but d'orienter les partenaires dans le choix des expériences de formation, étant donné qu'ils ont tous une grande expérience des programmes de formation pour adultes défavorisés.

### 2. Aspects communs à toutes les BP

Les 21 bonnes pratiques recueillies reflètent non seulement l'expérience des partenaires en matière d'accompagnement de chômeurs de longue durée et d'autres groupes fragiles vers le marché du

travail, mais aussi le contexte socio-économique de leurs activités, leur excellence dans le secteur et certaines tendances générales concernant la situation des chômeurs de longue durée en Europe.

## Méthodologie de l'analyse

L'approche de l'analyse des 21 bonnes pratiques recueillies s'est basée principalement sur deux méthodologies :

1. Réalisation d'un **Tableau de Synthèse** suivant les catégories pertinentes qui ont émergé de la grille de collecte
2. Réalisation d'un **groupe de discussion** en ligne avec le groupe de travail territorial italien mixte - experts du SCF, des deux centres de formation professionnelle associés (OPIMM et FOMAL) et experts du réseau local pour l'inclusion professionnelle *Insieme per il lavoro*.

Le tableau de synthèse des BP permet de :

- offrir une interprétation rapide de la grande quantité d'informations recueillies à travers les 21 formulaires remplis
- trier l'information et commencer une première comparaison de la variété des expériences de formation.

Avant d'examiner de plus près les similitudes et les différences qui ressortent des bonnes pratiques de formation recueillies, nous estimons nécessaire de mettre en évidence certains éléments généraux qui les caractérisent.

### ❖ La **durée** des micro-formations présentées

Lors de la réunion de lancement du projet, les partenaires, guidés par l'expert externe, ont débattu de la durée idéale d'une "micro-formation". Ils se sont mis d'accord pour fixer la durée minimale à 1h30 et la durée maximale à 24 heures, ce qui a été repris dans la définition des micro-formations adoptées par les projets SKY.

Il y a trois BP de courte durée - 7,5h/9h/10h, de nombreuses BP d'une durée autour de l'étendue maximale demandée (24h), et certains qui ont une durée plus longue (38h/50h/60h). L'aspect pertinent est que toutes les formations d'une durée supérieure à celle recommandée de 24h ont une structure modulaire qui permet la division en plus petites "micro-formations" si nécessaire.

En effet, certains partenaires ont choisi de sélectionner un module ou un ensemble de modules de formation à partir d'une proposition de formation plus large et de souligner leur potentiel à devenir une "micro-formation" avec une valeur ajoutée pour le stagiaire.

*Note : Les lignes directrices européennes incluses dans le Plan national de relance et de résilience (NRRP) pour l'Italie (partie du Fonds européen de nouvelle génération), dans le programme GED (Garantie de l'employabilité des travailleurs), suggèrent des micro-formations - appelées "parcours courts" pour l'amélioration des compétences professionnelles - de 40h/70h ou 100h. Les formations, qui font partie d'une approche d'apprentissage permanent, doivent être basées sur l'inventaire national des qualifications professionnelles, ne pas inclure de leçons asynchrones en ligne et délivrer une "certification des capacités et des connaissances". La même durée est suggérée pour les formations courtes sur l'amélioration des compétences numériques, linguistiques et de sécurité.*

### ❖ Les secteurs

Afin de mieux comprendre les secteurs représentés par les BP de micro-formation collectées, il est pertinent de rappeler quelques caractéristiques spécifiques des organisations du partenariat SKY. Cinq des six partenaires travaillent directement avec des partenaires/associés opérationnels et ont rempli le formulaire de BP (contribution de 4-5 BP/partenaire). Les cinq partenaires : **MIREC**, **SCF**, **Fondation Trinijove**, **AGFE** et **BARKA** sont privés ou représentent des institutions publiques au niveau local, mais ils sont liés par la mission d'apporter un soutien à la mise en œuvre de politiques et d'actions d'insertion professionnelle sur le territoire sur lequel elles agissent. La MIREC (Mission Régionale pour l'Insertion et l'Emploi à Charleroi) et la Fondation Trinijove (Barcelone) sont spécialisées dans "l'intermédiation du marché du travail", la Fondation Barka valorise la création d'emplois par les entreprises sociales, l'AGFE (Association de gestion des fonds européens, Cergy) coordonne la mise en œuvre de la ligne FSE "Inclusion" sur le territoire du Val d'Oise, tandis que Scuola Centrale Formazione agit par le biais de ses deux centres de formation professionnelle associés (OPIMM et FOMAL, Bologne), membres d'un vaste réseau local, Insieme per il lavoro, qui se consacre à l'adéquation sur le marché du travail entre les besoins des entreprises et le profil des chômeurs adultes (de longue durée).

Un autre élément commun aux cinq partenaires est l'accent mis sur le public fragile, avec un large éventail de diversité. En outre, les cinq partenaires accompagnent leurs politiques d'inclusion professionnelle d'actions concrètes orientées vers l'insertion professionnelle : orientation des CLD, planification des parcours de formation, mise en place de formation et de micro-formation, accompagnement dans l'entreprise.

Les secteurs issus des bonnes pratiques reflètent certains aspects pertinents :

- Le lien fort entre chaque partenaire délivrant les (micro) formations avec son territoire local.
  - Le fait d'être un point de référence pour les services d'insertion professionnelle dédiés au chômage de longue durée.
  - En termes d'action au sein de l'environnement économique local, reconnu par les services publics et par les entreprises comme des partenaires dans le processus complexe d'adéquation de l'emploi par l'orientation, la formation et l'accompagnement professionnel.
- Quelques tendances dans 5 pays européens concernant le marché du travail "à bas salaire":

- Prédominance des BP du secteur tertiaire - 5 BP (AGFE, MIREC, BARKA)
- Secteur de l'agriculture et de l'agroalimentaire représenté par 4 BP (MIREC, BARKA, Trinijove)
- Secteur IT représenté par 2 BPs (Trinijove, AGFE)
- Secteur de l'industrie représenté par 2 BPs (AGFE, FOMAL/SCF)
- Santé - 2 BPs (AGFE)
- 
- Dans la catégorie "Autres secteurs" nous trouvons : Services - 2 BPs (Nettoyage professionnel - BARKA, Assistant administratif - OIMM/SCF), Vert - 1 BP (Recyclage des appareils électroniques - Trinijove) et 3 BPs dédiés aux compétences transversales (Recherche active d'emploi - OPIMM/SCF, Soft Skills for empowerment - Trinijove et Compétences en bénévolat - MIREC).

#### ❖ Le public cible

Également liés au profil du partenaire en tant qu'organisations ayant des missions spécifiques, les groupes cibles mentionnés sont :

- Chômeurs de longue durée - **tous les partenaires**
- Chômeurs fragiles "peu qualifiés" - tous les partenaires
- Professionnels travaillant avec des chômeurs adultes fragiles
- Femmes victimes de violence de genre
- Personnes handicapées (Trinijove, OPIMM/SCF, BARKA)
- Personnes privées de liberté (détenus ou anciens détenus de prison) - Trinijove
- Jeunes issus du décrochage scolaire et peu qualifiés - Trinijove
- Personnes sans domicile fixe (grande exclusion) - Trinijove
- Migrants/réfugiés - Trinijove, FOMAL/OPIMM/SCF, BARKA

#### ❖ L'objectif

En lien direct avec les deux catégories ci-dessus, les objectifs des micro-formations décrites sont en partie communs à tous les partenaires :

- Accès au marché du travail - tous les partenaires
- Réactivation pour la recherche d'emploi/auto-motivation - AGFE, MIREC, Trinijove, SCF
- Réponse aux besoins d'un secteur en crise - AGFE
- Maintien dans l'emploi (formation permanente) - MIREC
- Remise à niveau – SCF

#### ❖ L'approche de partenariat

Même si toutes les micro-formations présentées ne sont pas dispensées dans un contexte de partenariat, tous les partenaires ont inclus au moins un exemple de BP mis en œuvre en

collaboration avec d'autres institutions locales privées ou publiques. Les rapports des Groupes de Travail Territoriaux organisés par les partenaires, prouvent un haut niveau de mise en réseau de tous les partenaires, et confirment le fait que chacun d'entre eux est un acteur sur son propre territoire, faisant partie d'un système plus large pour l'inclusion professionnelle active des personnes défavorisées.

### ❖ Le processus d'évaluation (évaluation initiale et finale)

**Tous les partenaires** ont mentionné la présence de l'évaluation dans le cadre du processus d'orientation construit autour de chaque personne en chômage de longue durée qu'ils prennent en charge, composé également de propositions de formation et d'accompagnement dans les entreprises, sur le lieu de travail.

Il existe une grande variété de méthodologies et d'outils mentionnés dans les BP, tant lorsque la micro-formation est dispensée pour des compétences professionnelles que pour des compétences transversales. Ils ont en commun l'approche pratique avec les CLD, en accord avec leur besoin de se trouver dans un environnement d'apprentissage différent du contexte scolaire traditionnel dominé par les "points". Par conséquent, nous en énumérons ici quelques-unes, en précisant que tous les partenaires utilisent un ensemble mixte les combinant :

#### **Méthodologies d'évaluation pratiques :**

##### ⇒ **Méthodes d'évaluation pratiques :**

- QCM
- Agir en situation réelle
- Auto-évaluation
- Brainstorming
- Réflexion collective ou individuelle + Feedback du tuteur
- Présentation collective ou individuelle du projet

##### ⇒ **Outils d'évaluation pratiques :**

- Jeux
- Exercices pratiques/ Temps de passage pour chaque étape
- Test oral/ Test écrit/ Test numérique (plateforme)
- Entretien individuel

##### ⇒ **Méthodologies de formation**

Toutes adaptées aux besoins du CLD et à la formule d'une " micro-formation ", donc les **approches méthodologiques et outils pratiques** sont prédominants, adaptés au profil des groupes cibles - en évitant trop de parties théoriques, en divisant la formation en petites parties où les participants ont des rôles actifs, en utilisant parfois aussi des outils numériques :

- Exercices pratiques/exercices basés sur des cas concrets + théorie
- Échanges interactifs entre les participants
- Ateliers de travail
- Jeux de rôle
- Analyse individuelle et collective des tâches effectuées
- Immersion dans la réalité visuelle
- Analyse de cas
- Travail en situation réelle
- Démonstrations vidéo, présentations PPT
- Stage/ Formation en milieu professionnel
- Simulation de l'environnement de travail (même avec l'utilisation du PC)
- Animation interactive
- Conférence
- Utilisation d'une plateforme numérique
- Procédure descriptive pour chaque étape à réaliser
- Répartition en petits groupes
- Tâches à domicile et entretien individuel pour les vérifier
- Utilisation de médiateurs culturels certifiés pour faciliter la communication.

#### ⇒ Les conditions de transférabilité

Tous les partenaires ont prêté attention à la réflexion concernant les "(pré)conditions de transférabilité" des BP présentés. Sur la base des arguments soutenant la transférabilité, les BPs peuvent être divisés en :

#### 1. BPs des secteurs qui demandent constamment de la main d'œuvre en Europe

Certains partenaires soulignent la possibilité d'utiliser les modules de (micro)formation dans toute l'Europe, car ils sont facilement reproductibles en raison de leur lien avec des secteurs qui demandent constamment de la main-d'œuvre : services à la clientèle (serveur), jardinage, nettoyage, soins de santé. En Italie, par exemple, il s'agit de secteurs où la disponibilité des emplois est élevée, mais où l'intérêt des CLD est faible (le cours pour serveurs qu'Insieme per il lavoro a organisé à la demande du territoire n'a pas pu trouver de participants).

Dans le cas particulier du secteur de la santé, la BP présenté par AGFE est liée au profil professionnel de l'assistant familial, les compétences pourraient également être proposées aux aidants informels qui ont également besoin de compétences professionnelles afin de fournir une assistance de qualité.

#### 2. BPs concernant les emplois verts

D'autres BP font référence aux emplois verts qui sont très demandés en ce moment particulier de crise climatique et économique (AGFE - ARS, Trinijove, SCF-Fomal), ils devraient donc susciter un intérêt pour être transférés dans d'autres contextes et pour améliorer les compétences demandées.

### 3. BPs concernant les compétences transversales

Les compétences numériques, les soft skills pour la recherche active d'emploi, les compétences linguistiques et de sécurité sont devenues des compétences "obligatoires" pré-requises pour accéder à de nombreux emplois. Les modules proposés peuvent avoir une structure commune standardisée valable dans différents contextes (nationaux), et certaines parties adaptées en fonction du contexte.

Par exemple : Trinijove indique que les entreprises demandent cette condition préalable.

### 4. Les BP rapportent explicitement les preuves de durabilité

Les formations proposées donnent généralement un accès réel à des emplois spécifiques et/ou responsabilisent les bénéficiaires.

### **3. Similitudes et différences entre les BP**

Cette section est consacrée à une analyse plus détaillée des similitudes et des différences qui ressortent des BP collectés, guidée par :

- les catégories mises en évidence dans le tableau de synthèse et discutées lors du Focus Group en ligne organisé par l'équipe italienne.
- les 5 critères inclus dans les lignes directrices dans la partie introductive du formulaire de la collecte des BPs.

Les bonnes pratiques sont regroupées en "familles" thématiques que nous considérons comme pertinentes pour le développement des futures étapes du projet SKY, principalement utiles pour la création de nouvelles micro-formations basées sur un modèle guidé que le partenariat élaborera.

DES MICRO-FORMATIONS POUR UN EMPLOI SPÉCIFIQUE	MICRO-FORMATIONS POUR LES COMPÉTENCES TRANSVERSALES
*Des compétences qui peuvent être utilisées immédiatement sur le marché du travail, et qui répondent probablement à des demandes spécifiques du marché du travail.	*Numérique, sécurité, recherche active d'emploi - transversales mais en même temps "universellement" nécessaires pour accéder à de nombreux emplois.

<p><b>MICRO-FORMATIONS FAISANT PARTIE D'UN PARCOURS DE FORMATION PLUS LARGE</b></p> <p>*Confirmer la possibilité de scinder les parcours en micro-formations et le fait que pour accéder à certains emplois, il suffit "d'apprendre" une partie d'un profil professionnel, sans passer par tous les modules</p> <p>*Toutes les BP n'ont pas cette caractéristique</p>	<p><b>UTILISATION D'OUTILS NUMÉRIQUES</b></p> <p>*Trois BP mentionnent l'utilisation - notamment Trinijove - l'utilisation de la plateforme (Accenture) permet une plus grande standardisation des contenus et de l'évaluation des compétences.</p>
<p><b>POTENTIEL DE SEPARATION EN HABILETES PROFESSIONNELLES (voir Objectif de SKY)</b></p> <p>*Modules de formation avec une structure claire menant à l'acquisition d'une compétence spécifique</p>	<p><b>QUALITY ASSURANCE</b></p> <p>*Certains partenaires ont un système d'assurance qualité, les autres n'en font pas mention</p>
<p><b>CERTIFICATION DÉLIVRÉE</b></p> <p>*Partenaires qui délivrent des certifications de la micro-formation basées sur des normes professionnelles existantes</p> <p>*Certification numérique – OPEN BADGES (MIREC - Bénévolat)</p> <p>*BPs sans certification spécifique</p>	<p><b>CONTINUITÉ DU FINANCEMENT PRIVE OU PUBLIC</b></p> <p>*C'est un aspect pertinent du projet SKY car les partenaires doivent choisir 3 champs professionnels/3 emplois pour lesquels créer une micro-formation – il est important d'avoir les cours pour les emplois choisis même l'année suivante, lorsque la phase de pilotage est envisagée.</p>

Éléments à souligner :

- Les BP concernant des emplois spécifiques sont prédominants, par rapport à ceux faisant référence à des compétences transversales ; ces derniers sont dans certains cas obligatoires pour accéder à des emplois concrets.
- Cinq BP présentés font référence à des "modules" qui s'inscrivent dans un parcours de formation plus large.
- Une BP (SCF- OPIMM Secretary Assistant) est lié à d'autres micro-formations qui mènent à un stage.
- Seules quelques BP (Trinijove, SCF-Opimm et AGFE) incluent l'utilisation d'outils/supports numériques.
- Seule une BP (MIREC - Volontariat) utilise la Certification numérique



**Cofinancé par  
l'Union européenne**

- Tous les partenaires ont prévu des micro-formations qui peuvent être décrites plus en détail par des "gestes et attitudes professionnelles".



### III. ASPECTS PERTINENTS POUR LES PROCHAINES ÉTAPES DU PROJET SKY.

Il est utile de rappeler ici les objectifs du projet SKY déclarés dans le formulaire de candidature :

- *inverser l'approche méthodologique qui est à la base des méthodes d'enseignement et de formation généralement proposées aux personnes les plus éloignées de l'emploi.*

- *donner des compétences ou révéler des compétences que le groupe cible possède sans en avoir nécessairement conscience, valoriser et valider ces compétences pour entrer dans le monde du travail ou pour continuer dans le monde classique de la formation.*

En tenant compte de ces indications directrices, nous avons sélectionné dans cette section, parmi la grande quantité d'informations collectées par les BP, un ensemble d'éléments qui peuvent être utilisés comme base pour les étapes suivantes du projet - principalement pour la construction et le pilotage de micro-formations liées à un emploi spécifiques sélectionnées par les partenaires.

#### A. ASPECTS CONSTRUCTIFS à prendre en considération :

- Les micro-formations en tant que savoir-faire des partenaires pour une réelle insertion professionnelle
- **Expérience pertinente** : chaque partenaire de SKY fait preuve d'une expérience pertinente dans l'utilisation des parcours de micro-formation dédiés aux CLD représentés dans les BP par des sous-groupes défavorisés plus larges tels que : les migrants, les réfugiés, les personnes handicapées, les personnes ayant un faible niveau d'éducation, etc.
- **Approche de partenariat** : Tous les partenaires ont des liens et des collaborations significatifs avec l'environnement économique local - avec un réseau d'entreprises et d'autres parties prenantes concernées par les politiques actives d'inclusion professionnelle - voir également les comptes-rendus des groupes de travail territoriaux - ils peuvent donc compter sur la collaboration d'autres acteurs pour une inclusion professionnelle durable.
- **Outil adéquat pour les CLD** : La micro-formation est un outil approprié pour le "processus de micro-apprentissage" et la (ré)activation qui peut être adapté à différents groupes cibles, en particulier pour les CLD en raison de leurs besoins spécifiques d'information au "compte-gouttes", de méthodologies et d'outils pédagogiques mixtes (approche pratique préférée), d'évaluation non formelle et non traditionnelle.
- **Outil adéquat pour les entreprises** : Les micro-formations sont une réponse appropriée et rapide aux changements rapides sur le marché du travail, au sein des entreprises - elles répondent à la fois aux besoins des CLD et des entreprises.
- **Gestes professionnelles** : Chaque partenaire a présenté au moins une BP dédiée à un secteur et à un emploi spécifique, avec une structure de formation qui peut être "divisée" davantage en "gestes professionnels" spécifiques.

- Potentiel de transférabilité
- Toutes les BP collectées ont un potentiel de transférabilité dans d'autres contextes (voir la section consacrée ci-dessus aux différentes motivations) - pour certaines propositions de formation, l'adaptabilité à un nouveau contexte est assez évidente, pour d'autres, il est nécessaire d'étudier l'environnement productif local et la disponibilité de la main-d'œuvre.

## B. ASPECTS A RENFORCER pendant le projet :

- Le processus d'évaluation
- Tous les partenaires utilisent des formes différentes et mixtes d'outils d'évaluation initiale, intermédiaire et finale, mais les BP ne font pas ressortir un processus très structuré.
- Le groupe de discussion organisé par l'équipe italienne a fait ressortir la difficulté d'appliquer un système d'évaluation structuré et complexe (bilan de compétences) en raison du profil du groupe cible - les CLD : il est généralement difficile de (re)construire avec eux les parcours d'apprentissage et les expériences professionnelles car ils ne se souviennent pas de certaines parties d'entre eux, ils n'ont pas les certificats ou ils ne savent pas comment les récupérer.

Une question encore ouverte concerne donc les **types de certifications** que les micro-formations devraient délivrer, afin qu'elles soient faciles à recevoir pour les CLD et qu'elles restent liées à leur CV (publication d'un certificat papier et électronique, par exemple Open Badges ?)

- Assurance qualité
- Pour certaines BPs, ce n'est pas très clair (ou pas mentionné)

Une réflexion ouverte est : les systèmes d'AQ mentionnés (AENOR-IQNET, LEAN Manufactory, etc.) soutiennent-ils le processus de certification des compétences ?

- L'importance des soft skills

Même si la collection des bonnes pratiques comprend 2 exemples de formations dédiées aux compétences transversales des CLD, compte tenu des fragilités spécifiques de ce groupe cible, nous considérons que la (ré)activation préliminaire de ces compétences est indispensable pour une insertion professionnelle future durable, car ces personnes sont absentes du marché du travail depuis longtemps.

Cette analyse des 21 bonnes pratiques collectées auprès des cinq partenaires opérationnels du projet SKY peut être entièrement consultée sur le [site du projet SKY](#).