

NEWSLETTER

Rapport de bonnes pratiques

Mai – octobre 2022

Le projet Skills for Long Term UnemploYed - SKY vise à permettre à des chômeurs de longue durée d'acquérir des compétences valorisables par la mise en place de formation de courte durée et proposer un outil complémentaire (micro-formation et certification partenariales) aux organismes en charge de leur formation et de leur accompagnement.

Le parcours proposé par le projet SKY conduit à la création d'un nouveau cadre pour les micro-formations dédiées aux chômeurs de longue durée. Par conséquent, la collecte des bonnes pratiques des partenaires de Belgique, de France, d'Espagne, de Pologne et d'Italie en termes 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 au marché de l'emploi des personnes en situation de chômage de longue durée, le maintien d'un emploi existant et/ou la réactivation de leur intérêt pour les opportunités d'apprentissage et de formation.

Les partenaires du projet SKY devaient identifier entre 3 et 4 bonnes pratiques. Au terme de cette collecte, 20 bonnes pratiques ont été sélectionnées :

SCF

- OPIM : Cours de courte durée pour l'acquisition de compétences administratives professionnelles (groupe cible : personnes handicapées)
- FOMAL - Insieme per il lavoro : réalise 30 heures de micro-formation sur des sujets spécifiques comme les soft skills

AGFE

- Sécurité et déplacement sur un chantier
- Installation d'un poste informatique opérationnel ou prêt à l'emploi
- Zéro déchet textile (acquérir les techniques du tri)
- Utilisation d'un lève personne et verticalisateur
- Savoir identifier les situations de dangers au domicile des personnes

BARKA

- Formation jardinier
- Nettoyage professionnel
- Serveur

- Service clientèle

MIREC

- Le bénévolat/volontariat outil de l'insertion socioprofessionnelle
- Identifier les étiquettes sur les textiles et les produits de nettoyage pour éviter les catastrophes
- La ligne crêpes : faire découvrir le métier d'opérateur en usine alimentaire
- Utilisation d'une caisse tactile
- Gérer et trier des déchets sur chantier (agriculture, horticulture, parcs & jardins)

TRINIJOVE

- ICT – Formation au digital
- Compétences transversales pour la responsabilisation : Retrouver la confiance en soi, surmonter les situations dans la vie personnelle et professionnelle.
- Recycler des appareils électroniques



- Récolte saisonnière des raisins et travail dans la cave où le produit est déjà traité et mis en bouteille

Les pratiques sélectionnées devaient reprendre les 5 points suivants :

1. Afin de déterminer le niveau de départ du CLD il convient de réaliser un bilan de compétences/expériences ;
2. Identification du delta (la différence) entre les compétences de départ de la personne et les compétences exigées pour un métier ;
3. Relever des expériences de certification innovantes répondant à notre démarche bottom-up permettant de reconnaître les gestes acquis grâce à la micro-formation innovante signifie que l'on peut valoriser des expériences déjà réalisées ne rentrant pas exactement dans le cadre classique des certifications ;
4. Décrire des expériences de formations permettant de contribuer à la réalisation des micro-formations répondant au delta indiqué au point 2 ;
5. Identifier les conditions de transférabilité des expériences dans un autre contexte ou dans un autre pays.

On constate des convergences et des caractéristiques communes dans les bonnes pratiques collectées notamment en ce qui concerne :

- La durée
- Les domaines dans lesquels s'exerceront les gestes professionnels identifiés (emploi de proximité, green deal et un laissé au choix des partenaires)
- Le public cible
- L'objectif
- L'approche
- Le processus d'évaluation
- Les méthodologies de formation
- La recherche d'une transférabilité

Selon le rapport, on peut regrouper les micro-formations potentiellement contenues dans les bonnes pratiques en plusieurs catégories :

- Les micro-formations pour un métier spécifique
- Les micro-formations portant sur les habiletés transversales
- Les micro-formations qui sont des modules de formations plus larges
- Les micro-formations qui utilisent des outils digitaux
- Les micro-formations qui peuvent être divisées en plusieurs gestes professionnels
- Les micro-formations certifiantes

Au terme de l'analyse des bonnes pratiques sélectionnées, les aspects suivants à développer

- Processus d'évaluation
- Certification délivrée
- Assurance qualité
- Importance des compétences de transversales

[LIRE LE RAPPORT](#)





L'étape suivante de notre projet est l'identification, sur base des bonnes pratiques, des gestes professionnels qui feront l'objet de micro-formations mise en place par les partenaires du projet.

skyltu.eu

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.



**Cofinancé par
l'Union européenne**