



NEWSLETTER

Séminaire final SKY au CESE à Bruxelles le 9 février 2024.

Le projet SKY financé dans le cadre d'ERASMUS + a réuni pendant 2 années, de 2022 à 2024, cinq organismes européens spécialisés dans l'appui à l'insertion dans la vie active des publics vulnérables, défavorisés et demandeurs d'emploi de longues durées. Les 5 partenaires contributeurs du projet SKY conduit par le réseau européen CEC Acting for Social Inclusion sont les suivants : AGFE France, BARKA Pologne, TRINIJOVE Espagne, et SCF Italie.

La finalité du projet SKY est de proposer une alternative aux systèmes classiques de retour à l'emploi souvent basés sur des bilans de compétences et suivis de parcours de formations qualifiantes qui ne correspondent ni aux attentes ni aux possibilités d'attention des chômeurs de longue durée. Ces publics déclarent souvent que les programmes de formation aux compétences sont trop longs, complexes et difficiles à suivre au regard de leurs conditions de précarité et d'éloignement des réalités du marché du travail. De plus la fracture numérique devient un obstacle quasi insurmontable pour les adultes en difficulté. Il a été constaté que les programmes de formations qualifiantes reposent de plus en plus sur une combinaison de compétences déjà formulées dans les bases de données ISCO (Classification internationale type des professions) et ESCO (Classification européenne des aptitudes-compétences, certification et professions). La démarche rationalisée et contemporaine des ingénieries pédagogiques a comme conséquence l'affaiblissement du relationnel entre les structures d'insertion/formation et les entreprises où la parole des travailleurs n'est plus assez considérée. En réponse à ces problématiques d'apprentissage traditionnel, les partenaires SKY ont choisi d'élaborer des séquences courtes de formations - appelées micro-formations - en phase directe avec les besoins des entreprises sur des postes de travail en pénurie de main d'œuvre. Les micro-formations ont été conçues en collaboration étroite avec les entreprises par une analyse des gestes et attitudes professionnelles sur le lieu de travail. L'analyse des gestes et attitudes des salariés a été le préliminaire pour rétablir des contacts humains et prendre en compte la réalité des pratiques effectivement réalisées par les personnels en entreprises. SKY s'est efforcé d'aller au-delà de la rationalisation des référentiels de compétences en intégrant une dimension humaine et sensitive. La méthodologie d'analyse des pratiques était de « regarder, observer, voir, analyser, comprendre » les gestes et attitudes des travailleurs avec les mots et la parole des travailleurs. Des vidéos de leurs propres gestes professionnels ont été réalisées pour servir à la fois de ressources pédagogiques et de promotion du métier auprès des personnes en recherche d'emploi. Cette approche humaniste et pragmatique centrée sur les gestes et attitudes a suscité de nombreuses réactions de la salle.





« Les compétences des référentiels de formation sont déjà extraites des activités et tâches de travail pourquoi refaire ce qui a déjà été fait ». Certes, mais ce sont les services administratifs qui prescrivent les activités et les tâches nécessaires à l'emploi sans la prise en compte des témoignages et de la vision du métier par les travailleurs.

« Les entreprises sont réticentes aux prises de vue en vidéo dans leurs ateliers pour des raisons de confidentialité ». « Les entreprises n'ont pas le temps à consacrer à des analyses de postes et ne souhaitent pas donner la parole aux travailleurs ». Cependant, avec SKY, quelques entreprises ont ouvert leurs portes et certaines ont proposé de réaliser elles-mêmes les vidéos des gestes professionnels.

Les partenariats entre les organismes d'insertion/formation et les entreprises ont reposé sur une confiance mutuelle afin de pouvoir élaborer des micro-formation ajustées aux besoins des pratiques professionnelles. Il est à noter toutefois que le projet SKY n'a pas interpellé les représentants syndicaux des travailleurs et des employeurs ce qui aurait permis d'avoir des points de vue partagés. L'intervention en ligne de Tatiana Babrauskiene membre des représentants des travailleurs du CESE a souligné l'importance du dialogue social dans la construction des parcours de micro-formation dans une stratégie gagnant-gagnant entre toutes les parties prenantes afin de faciliter la reconnaissance des habiletés professionnelles, le renforcement des compétences et assurer la mobilité des travailleurs dans l'espace de l'UE.

Au-delà de la nécessaire et indispensable interrelation entre les entreprises et les organismes d'insertion/formation, SKY s'est donné comme objectif de redonner l'envie d'apprendre aux chômeurs de longue durée. Les micro-formations délivrées auprès de plus de 150 bénéficiaires sur des métiers en tension dans les 5 pays européens ont été favorablement appréciées par les publics éloignés de l'emploi. SKY a redonné le goût à l'apprentissage tout au long de la vie, a restauré l'estime de soi et apporté une motivation nouvelle de s'insérer dans la vie active. Un bénéficiaire a déclaré « cette micro-formation m'a réveillé ».

Également, le témoignage vivant à la tribune d'un chômeur qui a vécu une terrible exclusion sociale et qui a trouvé une forme de résilience grâce aux micro-formations a renforcé la conviction de chacun sur l'approche concrète et centrée sur la personne du projet SKY. Les 5 partenaires ont bénéficié mutuellement des savoir-faire des uns et des autres. Une structure a développé et partagé de nouveaux outils de sélection et de décryptage des motivations des candidats pour suivre les micro-formations. Une autre a documenté et disséminé les parcours des micro-formations et les modalités d'évaluation des acquis d'apprentissage. Une troisième a structuré et diffusé les ressources pédagogiques et les synopsis des supports vidéo.

Toutefois, le retour sur investissement de l'élaboration et de la mise en œuvre des micro-formations interpelle l'ensemble des parties prenantes. Les parcours de formation classiques sont actuellement financés sur la base de l'heure de présence des stagiaires et parfois par une somme forfaitaire de construction des programmes et ressources pédagogiques. Etant donné que la durée des micro-formations (limitée à 24 heures pour SKY) est très courte, la référence au financement à l'heure de présence n'est plus viable pour les organismes de formation. En outre, l'individualisation des parcours de micro-formation, en fonction des capacités et des





acquis des bénéficiaires, ne permet pas de remplir des sessions de formation courte avec un nombre important de stagiaires. Des participants de la salle ont proposé d'établir un coût forfaitaire des micro-formations non plus dépendant de l'heure de formation mais axé sur les acquis d'apprentissage et les finalités d'employabilité à court terme. L'objectif de SKY était de favoriser un retour à l'emploi rapide par des actions d'intermédiation renforcées entre les entreprises, les organismes d'insertion formation et les demandeurs d'emploi de longue durée. Les micro-formations, ajustées au plus près des besoins en personnel des métiers en pénurie de recrutement et adaptées aux niveaux des sans-emplois leurs ont permis soit de réintégrer une activité professionnelle soit de poursuivre des formations complémentaires. Fabrice Meeuw, Directeur général du fonds sectoriel Constructiv en Belgique adhère totalement au principe de micro-formations pour le secteur de la construction qui est en demande croissante de main d'œuvre dans toute l'Europe. Les micro-formations permettent d'intégrer immédiatement un emploi, sans niveau de qualification exigé, dans les multiples métiers du bâtiment.

La reconnaissance des acquis d'apprentissage évalués au cours de la micro-formation sous la forme de progression des savoirs et savoir-faire, a été formalisée par un gentleman agreement tripartite entre l'entreprise, l'organisme de formation et l'apprenant. Le gentleman agreement a permis de délivrer une micro-certification aux stagiaires qui à l'heure actuelle n'est pas encore transposable dans d'autres situations. Elle constitue toutefois une formalisation d'aptitudes et de savoirs à faire valoir comme acquis d'expérience. Les critères d'autonomie et de responsabilité du cadre de certification européen sont difficile à identifier dans la pratique des gestes professionnels forcément limités à quelques tâches. La question est de savoir si une micro-certification d'une durée limitée est suffisante pour exercer en autonomie et en pleine responsabilité une activité professionnelle sur un poste de travail. Pour cela, d'autres indicateurs de niveaux de qualification au-delà de l'autonomie et de la responsabilité sont certainement à définir et expérimenter pour intégrer les micro-certifications dans les cadres de certifications nationaux. Les micro-certifications du projet SKY ont provoqué plusieurs réactions de la salle. Isable Ladron-Arroyo, représentante de la DG Emploi à la Commission Européenne en charge du déploiement de la recommandation du Conseil Européen pour une approche européenne des micro-certifications a soutenu le projet SKY en tant qu'expérimentation positive s'inscrivant dans les objectifs européens.

Comme avec tout système innovant, certaines remarques des participants ont renvoyé à des habitudes et des positions parfois orthodoxes. « Le gentleman agreement est trop complexe pour les stagiaires », « la micro-certification n'a aucune valeur juridique », « elle ne valide que l'accès à des sous-emplois », « une seule entreprise en jeu ne permet pas de justifier des savoir-faire types comme le font les diplômes nationaux ». Une remarque pertinente d'un jeune stagiaire portait sur la rémunération de l'activité professionnelle liée à l'absence d'un niveau de qualification des micro-certifications. « Est-ce que les micro-certifications ne vont pas inciter les entreprises à moins payer ceux qui ne possèdent que des micro-certifications ? ». Le projet SKY a répondu aux 2 défis qu'il s'était fixé, notamment donner l'envie de réapprendre et mettre le pied à l'étrier du marché du travail des chômeurs de longue durée





auprès d'entreprises du secteur marchand. Toutes les parties prenantes se sont impliquées massivement dans SKY avec la conviction que l'innovation apportée par les micro-formations sur les gestes professionnels et le système de micro-certifications est un gage de flexibilité dans la formation tout au long de la vie. Afin de garantir une reconnaissance plus élargie des micro-certifications un système d'assurance qualité est à concevoir et l'implication des autorités publiques sera indispensable au moins au niveau des territoires.

