



Policy recommendations - SKills for long term unemployeD- SKY

Partnership for Cooperation in the field of Education and Training –
European NGOs. Ref.:101049264 Erasmus-EDU-2021-PCOOP-ENGO





Table des matières.

ERASMUS + : COOPERATION PARTNERSHIP IN THE FIELD OF EDUCATION AND TRAINING – EUROPEAN NGOS – SKILLS OR LONG TERM UNEMPLOYED - SKY..... 2

I. ENTRE PRINCIPES POLITIQUES EUROPEENS ...	2
1. FOCUS SUR QUELQUES TEXTES EUROPEENS PORTANT SUR L'ÉDUCATION ET LA FORMATION.	2
2. CES TEXTES VISENT ILS TOUTES LES HYPOTHESES DE NON EMPLOI ?	3
II. ET LES DONNEES DE FAIT FONDANT LE PROJET SKY.....	4
UN GROUPE CIBLE HORS DU CHAMP DU DISCOURS DES COMPÉTENCES.....	4
III. WORK IN PROGRESS : SKY, C'EST UNE METHODOLOGIE EN CHANTIER !.....	5
1. HABILITES CONTRE COMPETENCES.	5
2. MISE EN PLACE DU PROJET ET DECOUPAGE DES ETAPES.	6
3. IDENTIFICATION DES CHOMEURS DE LONGUE DUREE PARTICIPANTS AU PROJET.	7
3.1. LE PREMIER ACCUEIL : CE QUE LA PERSONNE PEUT FAIRE, VEUT FAIRE OU NE VEUT PAS OU PLUS FAIRE.	7
3.2. OU IL EST QUESTION D'UN DELTA !	8
3.3. LE TEMPS A MANQUE MAIS N'A PAS ETE PERDU !	8
IV. LA MICRO FORMATION ET LES GESTES PROFESSIONNELS EN MILIEU DE TRAVAIL.	8
1. DEFINITION CHOISIE DU GESTE PROFESSIONNEL.	9
1.1. Pourquoi « choisie » ?	9
1.2. Définition.	9
1.3. LES CONDITIONS DE RÉUSSITE :	9
2. NECESSITE D'UNE CONCERTATION EFFECTIVE ENTRE DES ACTEURS INCONTOURNABLES.	10
3. CETTE DEMARCHE EST UNE INNOVATION EN CE QU'ELLE DIFFERE DES PRATIQUES DES INSTITUTIONS DE FORMATION.	10
Pourquoi en deux points !	10
V. LA QUESTION DE LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS CAPITALISABLES ET VALORISABLES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL.	11
VI. FORCES ET FAIBLESSES DU PROJET SKY SUR BASE DES RETOURS DES PARTENAIRES DU PROJET.	13
VII. MESSAGES POLITIQUES ENVERS LES AUTORITES EUROPEENNES DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PRINCIPE 1 DU SOCLE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX ET DE LA RECOMMANDATION DU CONSEIL EUROPEEN DE 2022.	14
1. LES DEBATS MENES LORS DU SEMINAIRE DE CLOTURE DES TRAVAUX QUI S'EST TENU LE 9 FEVRIER 2024 AU CESE A BRUXELLES ONT MIS EN EVIDENCE LES POINTS INTERESSANTS DU PROJET SKY.	14
2. DES QUESTIONS RELEVANT DU NIVEAU POLITIQUE RESTENT DES LORS POSEES !	15





Erasmus + : Cooperation partnership in the field of education and training – European NGOs – Skills or Long Term UnemploYed- SKY

I. Entre principes politiques européens ...

1. Focus sur quelques textes européens portant sur l'éducation et la formation.

1.1. Le principe n°1 du socle européen des droits sociaux décrète que : « Toute personne a droit à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie inclusifs et de qualité, afin de maintenir ou d'acquérir des compétences lui permettant de participer pleinement à la société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail. »

Lors du sommet social de Porto en 2021, les dirigeants de l'UE ont salué l'objectif de 60 % de tous les adultes de l'UE participant à des activités de formation chaque année d'ici à 2030.

Le constat fait par les services de la Commission Européenne est en effet que « ***trop peu de personnes participent à des activités d'apprentissage régulières après leur éducation et leur formation initiales.*** »

La raison avancée par la Commission Européenne est que ces personnes manquent souvent de ressources financières ou de temps pour parfaire leurs compétences ou en acquérir de nouvelles, ou ne connaissent pas les formations disponibles et le bénéfice qu'elles pourraient en tirer.

La Commission Européenne entend dès lors garantir à toute personne, à tout moment de sa vie un accès à des formations adaptées à ses besoins, même si cette personne est sans emploi.

Elle veut ainsi supprimer les principales entraves à la participation des adultes aux formations soit le manque de motivation, de temps et d'argent.

1.2. Une Recommandation du Conseil de l'UE adoptée en date du 16 juin 2022 (appelée ci-après Recommandation) et portant sur une approche européenne des micro-certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité, met en évidence que « ***les systèmes d'éducation et de formation devraient répondre aux divers besoins, aptitudes et capacités propres à chaque apprenant. Ils devraient aussi offrir à tous des possibilités d'apprentissage, y compris dans des contextes non formels et informels, (...)*** »

L'accent est mis sur un groupe cible représentant la plus grande diversité d'apprenants (...)

L'aspect intéressant des propositions du Conseil est le fait qu'elles placent l'individu directement au cœur du développement des compétences.

La micro – certification y est définie comme suit : « ***Les micro-certifications valident les acquis d'un petit apprentissage (comme un cours ou une formation de courte durée). C'est un moyen souple et pointu d'aider les gens à développer les savoirs, aptitudes et compétences dont ils ont besoin pour leur épanouissement personnel et professionnel.*** »

2. Ces textes visent ils toutes les hypothèses de non emploi ?

La Recommandation comporte des indications sur la place des micro- certifications dans l'éducation et la formation et les politiques du marché du travail, pour permettre à tous de compléter ses compétences ou d'en acquérir de nouvelles selon des modalités personnalisées et inclusives. On comprend que la micro certification est un outil de validation de formations dont on attend qu'elles soient moins lourdes, moins amples que de coutume pour l'apprenant, qu'elles présentent une charge de travail qui ne soit pas trop accaparante , qu'elles soient plus flexibles que des programmes classiques de formation, accessibles à une grande variété de participants, « orientées vers le marché du travail » cumulables et capitalisables.

2.1. La question récurrente autour de la recommandation du Conseil est de savoir si des publics durablement éloignés du marché du travail, qui ne sont plus, depuis un long temps (parfois plusieurs années) en situation de travail ou en situation de formation ou d'études pourraient accéder à ces micro formations aboutissant à des micro certifications. ?

En effet, soulignons la phrase suivante dans la Recommandation : « *Trop peu de personnes participent à des activités d'apprentissage régulières après leur éducation et leur formation initiale.* »

Cette phrase couvre-t-elle efficacement un groupe cible qui n'a pas fini un parcours d'éducation , n'a pas de formation initiale parfaite et n'a jamais été concernée par un programme de formation tout au long de la vie ?

2.2. L'autre question est en lien avec le financement des mesures préconisées au sujet desquelles la Recommandation avance que les États membres auront à le moduler en fonction des besoins de formation des différentes personnes. Le projet ainsi libellé est peu clair et présente le risque que les financements servent prioritairement à financer des projets liés à l'enseignement supérieur (soit les universités, les hautes écoles et les académies) .

L'autre faiblesse est de savoir comment les états vont mener une réflexion sur le financement, le coût et le retour sur investissement de formations très courtes, non planifiables à long terme dès lors que la cible mouvante et mal répertoriées des programmes sera le public large des sans emploi et de ceux très éloignés du marché du travail.

2.3. Une troisième question gravite autour de la primauté de la logique des « compétences » dans tout ce qui a trait à l'éducation et à la formation et qui depuis plus d'une décennie parle des « métiers » en terme de compétences de base ou transversales créant une « véritable tour de Babel » des compétences.

L'approche par compétences des programmes de formation est devenue :

- Un exercice bureaucratique d'assemblage de compétences déjà formatées,
- Une rationalisation du travail dénué du contexte et des cultures locales,



- Une uniformisation des formations professionnelles devenues des marchandises concurrentielles.

Qui engendre :

- Une absence de relation de confiance entre les entreprises et les organismes de formation au niveau local,
- Une hégémonie du savoir au détriment des capacités à faire.
- Le fait que les chômeurs doivent d'abord « coller » aux compétences.

II. ET les données de fait fondant le projet SKY.

Un groupe cible hors du champ du discours des compétences.

La base de la réflexion qui a conduit au projet SKY est l'expérimentation française des Territoires Zéro Chômeurs de Longue Durée (TZCLD) qui a eu le mérite de poser la question des perspectives d'avenir d'un public durablement éloigné de l'emploi et depuis trop longtemps.

La logique de TZCLD n'a cependant pas été complètement suivie dans le projet Sky pour des raisons tenant, entre autres, à deux questions laissées en jachère par l'expérimentation française à savoir

- comment organiser l'accueil de ce public souhaitant reprendre pied dans le monde du travail et pour lequel un coaching individuel est essentiel ;
- comment assurer une formation couronnée de succès càd
 - ouvrant la perspective d'une reprise de travail ou de formation,
 - répondant aux besoins des entreprises des secteurs économique ou social
 - et créatrice de sens personnel et sociétal...

Le groupe cible du projet SKY est caractérisé par le fait qu'il s'agit de personnes durablement éloignées de l'emploi et très éloignées de l'habitude de se former pour diverses raisons qui vont de l'arrêt des études à l'inactivité trop longue en passant par la perte de l'estime de soi sans oublier les questions liées à un défaut d'attention/ de concentration induites par un éloignement des exigences des rythmes d'apprentissages. Parmi les causes de cet éloignement durable entraînant une perte durable de connaissances, on retrouve dans tous les pays de l'UE, des personnes en décrochage scolaire, des NEETS, femmes « rentrantes » sur le marché du travail, des travailleurs victimes d'une restructuration se retrouvant avec des compétences désuètes, personnes en burn-out, en situation d'addiction de substances ou d'alcool, malades soit des personnes subissant le discours négatif habituel de paresse portant sur les chômeurs de longue durée.

Le constat a été posé ci-dessus que les formations professionnalisantes proposées à ce groupe cible restent trop formatées et sont trop longues. Ces formations qualifiantes ont recours à des connaissances théoriques qui sont trop éloignées du savoir-faire pratique (du geste, de l'adresse,





de l' inventivité pratiques) détenu par le groupe cible. Un grand nombre de personnes ont des habilités, maîtrisent des gestes par le fait d'expériences professionnelles passées, d'engagements sociaux bénévoles ou d'activités de loisirs, de facilités gestuelles comme la compréhension du positionnement spatial fort utile pour la pratique de métiers d'adresse.

Les formations professionnalisantes font souvent appel à des technologies de l'information non directement accessibles aux personnes ciblées ici pour des raisons de fracture numérique ou des raisons simplement financières.

Notre projet a, en outre, voulu s'inscrire dans une démarche de satisfaction partagée entre les chômeurs de longue durée ou les personnes les plus éloignées de l'emploi et un territoire et ses acteurs.

L'objectif en était de retisser du lien social mais aussi de reconquérir au-delà des aptitudes professionnelles, une estime de soi et une revalorisation personnelle.

III. Work in Progress : SKY, c'est une méthodologie en chantier !

1. Habiletés contre compétences.

On a vu que les méthodes d'enseignement en formations techniques et professionnelles sont actuellement centrées sur l'acquisition de compétences pré-formatées dans des référentiels de métiers

Le mot « compétences » y est décliné à toutes les sauces et on mélange aisément connaissance avec savoir, savoir-faire avec pratique, comportement avec compétence transversale, etc.

L'habitude n'est pas de valoriser les expériences informelles ou innées ou acquises au profit de la collectivité dans des activités de bénévolat par les personnes durablement éloignées de l'emploi.

Dès lors les partenaires de Sky se sont posés la question du comment valoriser et utiliser ces expériences et ce « vécu » ?

Entre les deux approches cognitives (démarche déductive et démarche inductive) accompagnant l'acquisition de « compétences », le choix a été fait d'une méthode dans laquelle l'apprenant est accompagné dans sa réflexion à partir de l'observation de situations spécifiques ou d'un problème dont il va trouver la solution par lui-même.

Avec les partenaires du projet Sky et dès les premières réunions de travail, l'option a été prise de définir un cadre de travail sur le concept de « micro-formations ». Les discussions furent ardues !

Leurs objectifs ont finalement été définis comme suit :

- Révéler la valeur et l'utilité de gestes professionnels ;
- Capitaliser des gestes via un système adapté aux réalités d'une certification progressive plus ou moins rapide pour permettre une entrée dans le monde du travail ou la reprise/poursuite de formations ouvrant de nouvelles perspectives ;



- Garder à l'esprit l'utilité collective de la méthode, les micro-formations devant servir à rencontrer des besoins existants d'un territoire mais aussi ceux des entreprises ou des secteurs professionnels en proie à des difficultés de recrutement ;
- Garder à l'esprit les aspects qualitatifs d'une réinsertion réussie et le besoin de confiance et d'estime de soi des personnes sans emploi impliquées ;
- Également, élargir la gamme d'outils disponibles pour les organismes en charge de la formation et plus largement de l'accompagnement des personnes les plus éloignées de l'emploi.

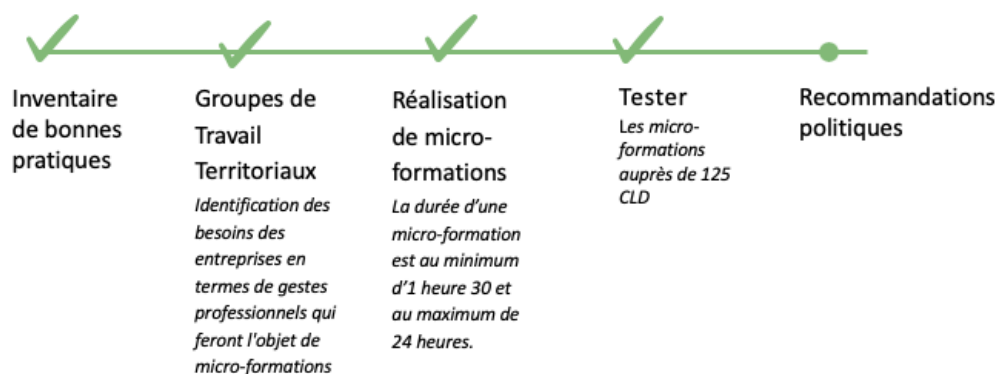
2. Mise en place du projet et découpage des étapes.

Deux axes de travail ont été poursuivis :

1. un travail de terrain avec les chômeurs de longue durée pour lesquels il s'agissait d'acquérir concrètement des aptitudes professionnelles transférables à travers la mise en place de formations de courte durée ;
2. la définition empirique d'un outil complémentaire adapté à leurs besoins et spécificités à travers l'observation de la « méthode des gestes professionnels ».

Pour permettre la réalisation des objectifs, les 6 partenaires¹ au projet ont entre mars 2022 et février 2024 parcouru les étapes suivantes, la dernière étant l'élaboration de ce rapport :

Mars 2022 - Février 2024



Chaque partenaire du projet a défini une liste de secteurs pouvant être retenus selon les objectifs du projet SKY tels que rappelés ci-dessus et il a en outre sélectionné au sein de ces secteurs, des emplois ouvrant la possibilité d'appliquer la méthode des « gestes professionnels » à destination du public cible.

Trois gestes ont été listés .

¹ AGFE (Fr), MIREC(Be) ,SCF, (It) BARKA (PL) et TRINIJOVE (SP).

A titre purement illustratif :

- **Pour AGFE** dans le secteur Aide et soin à la personne, l'utilisation d'un lève-patient a été retenue car elle était l'objet de demandes de terrain.
Trois gestes professionnels ont été développés : 1. Préparation du patient 2. Réalisation de toutes les étapes du transfert 3. Connaissance du protocole de sécurité et d'hygiène.
Le groupe de travail a produit 30 propositions de micro formation dont 6 ont été retenues.
- **Pour la Fundacio Trinijove** dans le secteur du recyclage d'ordinateurs fortement lié à la question de l'économie circulaire et de la valorisation des « déchets », les trois gestes professionnels suivants ont été mis en évidence : 1. Identification des étiquettes des ordinateurs pour déterminer ceux qui seront démontés et ceux qui passeront le test de réutilisation - 2. Identification des outils adéquats et de leur utilisation correcte afin de démonter les pièces efficacement en suivant un ordre spécifique - 3. Reconnaissance rapide des produits de valeur et connaissance des prix des composants sur le marché.
Trinijove a pris des mesures proactives en engageant 29 chômeurs de longue durée (CLD) dans des séances de micro-formation, chacune méticuleusement conçue pour cibler des gestes spécifiques pertinents pour divers secteurs.

3. Identification des chômeurs de longue durée participants au projet.

3.1. Le premier accueil : ce que la personne peut faire, veut faire ou ne veut pas ou plus faire.

Cette phase est d'importance cruciale car la façon de s'adresser aux personnes ciblées va être déterminante pour l'engagement dans le projet de formation aux gestes professionnels.

On l'a rappelé tout au long du projet, chacun a des talents, des compétences, des qualifications à « réveiller », un projet professionnel à construire, quelque chose à apporter dans une société plus inclusive pour peu qu'il soit suffisamment accompagné et soutenu. Chacun a aussi un fardeau à décharger, comme a pu en témoigner un participant aux travaux de Barka Foundation.

L'accueil est une opération « d'accouchement », le but du projet étant d'apporter aux personnes du groupe cible, la conscience de détenir des savoirs, talents et aptitudes utiles et de donner aux stagiaires, la chance de se révéler.

Il faut non seulement détecter les compétences informelles en dépassant d'entrée de jeu, le discours le plus urgent du moment : « je veux travailler » pour rechercher la maille la plus fine des aptitudes et des attitudes professionnelles et en faire un atout pour revenir à la vie active. L'intuition du candidat doit au terme de cette phase se transformer vers quelque chose de rationnel ou structuré. Il faut aussi veiller à mener un entretien avec le stagiaire qui va permettre d'extraire le « professionnel » au milieu d'une discussion pouvant porter sur des champs très divers et très émotionnels.



3.2. Où il est question d'un Delta !

C'est à l'issue de cette phase d'accueil, que pourra se déterminer ce que nous avons appelé le DELTA (Δ) : càd le fossé à combler entre les désirs et les aptitudes dévoilées et les gestes à apprendre pour entrer dans la découverte d'un métier.

Nos partenaires ont développé un outil appelé « fiche de positionnement » pour non seulement aider à la définition du Delta mais aussi pour permettre un suivi dans le temps de la progression du candidat par rapport à ses attentes et en comptabilisant ses acquis.

3.3. Le temps a manqué mais n'a pas été perdu !

Pour des raisons de cadrage temporel lié au projet lui-même, les partenaires du projet SKY ont travaillé avec des populations déjà connues et étant déjà passées par un screening, l'essentiel étant pour eux d'affiner et de développer le concept de micro-formations par le biais des gestes professionnels et la certification des gestes en question.

Les membres du partenariat ont néanmoins confirmé le contenu de la phase d'accueil :

L'accueil c'est :

- Identifier et valoriser des compétences et des connaissances déjà acquises par le chômeur ;
- Le cadre d'entretien spécifique à l'emploi choisi afin de mettre le demandeur d'emploi en situation d'être confronté aux exigences de l'emploi.
- Utilisation de vidéos présentant l'environnement de travail et les gestes professionnels précis du travailleur sur son poste de travail afin de permettre aux CLD de se faire une idée précise des gestes à acquérir.

IV. La micro formation et les gestes professionnels en milieu de travail.

La finalité de la micro formation est l'acquisition de gestes professionnels de base, lesquels sont requis pour accomplir des tâches bien identifiées, dans le monde du travail, et permettent de conduire à une adaptabilité progressive à l'exercice d'un emploi.

Dans cette démarche, il s'agit de s'attacher à la somme des connaissances détenues par une personne et pas d'assembler des compétences toutes faites déterminées par l'ingénierie pédagogique et démultipliées dans des bases de données qui se sont montrées inadéquates par rapport au public cible défini ci-dessus.

Nous pourrions dire que nous sommes ici dans « un artisanat de l'art de la micro formation »



1. Définition **choisie** du geste professionnel.

1.1. Pourquoi « choisie » ?

Étant dans le cadre d'une expérimentation collective impliquant tous les partenaires, où tout était à inventer, questionner et au besoin remettre en cause, il a fallu « choisir » effectivement une définition suffisamment consensuelle que pour permettre la mise en œuvre d'une méthodologie partagée et assumée.

1.2. Définition.

Le geste professionnel est la plus petite maille qui contribue à définir et acquérir une compétence contextualisée et humaine.

Le geste professionnel est à ce titre :

- Une réalité concrète de la pratique professionnelle (comment je procède)
- Une composante authentique de l'activité au travail (ce que je fais)
- La preuve d'un savoir-faire (ce que je montre)
- L'expression de la sensibilité d'une personne (ce que je suis)
- Reproductible en micro-formation (ce que je transmets)

1.3. Les conditions de réussite :

- Le geste professionnel doit être :
 - Analysé en profondeur avec l'opérateur d'après des prescriptions formelles
 - Abordé selon le vécu des travailleurs
 - Décrit par le travailleur de l'entreprise lui-même (avec ses mots simples et concrets)
 - Limité à une séquence de tâches (ex : utiliser un lecteur de barres-codes)
- Les micro-formations par gestes professionnels pour l'accès à un métier :
 - Visent une employabilité rapide des apprenants en partenariats avec les employeurs ;
 - Couvrent l'essentiel de l'apprentissage du geste professionnel ;
 - Sont élaborées par les organismes de formation en lien avec les entreprises ;
 - Comportent des compétences associées : théorie appliquée et contexte opératoire ;
 - Se réalisent en milieu de travail ou en centres de formation ;
 - Se déroulent sur un maximum de trois jours.

Les micro formations sont donc basées sur du langage accessible : terminologie pertinente mais abordable, photolangage, vidéos, visites d'entreprises ...

Les outils portant sur les gestes professionnels sont en effet dans ce projet, des vidéos des gestes professionnels qui :

- Présentent à la fois l'environnement de travail et les activités précises des travailleurs sur son poste ;



- Servent de supports pour l'orientation des demandeurs d'emplois vers un métier ;
- Sont utilisées comme ressources pédagogiques dans les programmes de micro-formations ;
- Aident à la rédaction des compétences contextualisées.

L'adhésion des partenaires du consortium s'est manifestée concrètement par la construction de programmes de micro-formations bien structurés et effectivement limités à moins de 24 heures. Il a été recouru à l'outil « vidéos » mettant en scène des travailleurs en place dans les entreprises partenaires invités à exécuter les gestes requis. La présentation en situation réelle de l'environnement et du cadre de travail a encouragé les personnes du groupe cible à s'inscrire dans des micro-formations.

2. Nécessité d'une concertation effective entre des acteurs incontournables.

La méthode exige l'acceptation d'un travail de co-construction des parcours de formation aux gestes professionnels qui associe les entreprises, les employés, et les représentants de ces travailleurs dans une démarche basée sur la concertation.

Cette concertation aux niveaux des entreprises et des organisations sectorielles est un des éléments de nature à répondre à des questions extrêmement concrètes : celles posées de plus en plus souvent au niveau des entreprises **mais aussi** des questions d'une dimension plus macro se situant dans la conception de la concertation politique au sens large à mener autour des questions d'éducation et de formation.

Le travailleur de l'entreprise, sur un poste de travail donné, décrit ouvertement les gestes professionnels qu'il réalise régulièrement pour accomplir la production ou la fonction demandée. L'employeur prescrit des tâches et détermine les objectifs de production en fonction des équipements, des matériels, des outils et des matériaux à traiter selon la nature du poste de travail.

L'organisme de formation/d'insertion fait la synthèse entre les descriptifs des tâches professionnelles et les gestes professionnels pour pouvoir construire un parcours en micro-formation basés sur les gestes professionnels mais contextualisés aux tâches prescrites.

Il s'agit donc dans le processus d'analyse du travail de croiser les points de vue pour arriver à un consensus sur les gestes professionnels à enseigner et transmettre.

3. Cette démarche est une innovation en ce qu'elle diffère des pratiques des institutions de formation.

Pourquoi en deux points !



Point 1. Les discussions avec les partenaires du projet, les acteurs qu'ils ont sollicités et ceux avec lesquels ils ont travaillé concrètement, ont mis en évidence le fait que ce mode de travail en commun apporte :

- des gains sur les méthodes de travail et l'organisation des entreprises en termes de gestion prévisionnelle des ressources humaines ;
- en efficacité dans la recherche de la main d'œuvre la plus adéquate possible par rapport aux défis à rencontrer sur un marché du travail caractérisé par des pénuries graves de personnels ;

Il ressort des travaux et des échanges qui ont accompagnés ceux-ci que les entreprises participantes ont développé une vision plus nuancée du recrutement.

L'expérimentation SKY a conduit les entreprises partenaires à penser différemment la façon de définir leurs besoins et à expérimenter une pratique d'ouverture dans leur culture d'entreprise. La vision de la reconnaissance liée à un diplôme peut ainsi évoluer vers une logique de formation apprenante accessible aux publics très éloignés du marché du travail et leur permettre d'évoluer dans un tracé de formation tout au long de la vie.

L'idée semble acceptée qu'une méthode qui part d'un auto-positionnement des CLD au départ des activités qu'ils ont pratiquées et de leurs acquis moins formels conduit à développer l'autonomie et le sens des responsabilités des apprenants.

Point 2. Une alliance sur le thème des micro-formations à destination des CLD passée entre les partenaires sociaux au niveau des secteurs et de la politique régionale ou nationale doit pouvoir déboucher sur un projet de mise à l'emploi des personnes durablement éloignées du marché du travail.

Il s'agit non seulement de valider et d'endosser la méthode de la micro-formation par les gestes professionnels, mais aussi d'aborder, positivement et sans les culpabiliser, la volonté manifestée des CLD d'aller vers l'emploi ou la reprise de formation, en usant d'un langage accueillant et empathique permettant de dépasser les questions de fragilité émotionnelle ou psychologique et des craintes professionnelles.

V. La question de la reconnaissance des acquis capitalisables et valorisables sur le marché du travail.

La micro-formation par gestes professionnels doit être complétée par l'acquisition d'un début de qualification pouvant trouver sa place dans un portefeuille de compétences, en vue d'un retour sur le marché du travail ou dans un cycle de formations.

Il n'échappera plus à personne que la formation professionnelle est un marché fortement concurrentiel ²et on peut lire couramment que les acteurs de ce marché soulignent une forte

² En 2021, ce marché représentait environ **33 milliards d'Euros** en France, selon une étude de Ludalab, qui est une Organisation de formation pour adultes proposant des formations à distance. CPF, OPCO, Pôle Emploi.



progression dans les années post Covid car ce marché recèle des « *opportunités de croissance tant pour les organisations qui auront à investir dans le développement des compétences internes et à former leurs équipes que pour combler les pénuries de main-d'œuvre dans les secteurs sous tension.* »

Il en va logiquement de même pour la certification qui a été l'objet de débats agités au sein du consortium.

Signalons d'emblée que le projet SKY s'est détourné volontairement de la logique mercantile de reconnaissance des acquis du système de certification par Open Batches. Le partenariat a préféré recourir à une formule de contractualisation partagée entre acteurs portant sur les résultats à atteindre.

Les acquis des micro formations sont ici reconnus au travers de ce qui a été appelé un « gentlemen's agreement » entre l'entreprise, l'organisme de formation et le bénéficiaire. Cet outil sui generis et non assorti de sanctions rend ces acquis potentiellement certifiables grâce à l'accord explicite des parties prenantes.

Par ailleurs, rappelons déjà, que les micro formations elles-mêmes sont soumises à une évaluation permanente et continue, en cours de formation et au travers d'un regard croisé porté par le tuteur dans l'entreprise, l'organisme accompagnant et l'apprenant sur les acquis d'apprentissage.

La méthode exige donc l'acceptation d'un travail de co-construction des parcours de micro - formation aux gestes professionnels associant les entreprises et leurs travailleurs. Cette démarche coopérative va fonder la procédure de certification du « gentlemen's agreement ».

Si celui-ci n'est pas repris dans un cadre contraignant et peut apparaître fragile pour un juriste, il n'en a pas moins une valeur synallagmatique car il concrétise un engagement réciproque fort.

Il définit précisément les trois niveaux d'implication bienveillante qui est attendue des partenaires.

Il décrit précisément les étapes assurant la qualité du projet adapté à l'individu en formation et dont on s'assure qu'il comprend pleinement le déroulement du programme de micro-formation, ses modalités et la nécessité d'un investissement et d'un engagement volontariste.

Il définit le déroulement de la micro-formation et sa raison d'être tant au niveau de la méthodologie que des savoirs à acquérir. Il ouvre la voie du futur au CLD qui y souscrit.

Dans la conception de cet agreement il a été insisté de la nécessité de respecter le fait que :

- les tâches professionnelles sont des missions demandées par l'employeur ;
- les gestes professionnels sont des activités réalisées par les travailleurs ;
- que le respect mutuel est de mise.

<https://www.evolution-perspectives.com/fr/kiosk-formation-consulting/kiosk-formation-consulting/le-marché-de-la-formation-professionnelle>



Ne cachons pas que le gentlemen's agreement n'est pas exempt de critiques, les principales étant un langage trop complexe, sa longueur et la question de savoir s'il peut être ouvert à signature dès la phase d'accueil du CLD candidat à la micro formation.

Il a cependant le mérite d'exister et de soutenir formellement le processus dont le but est la réinsertion volontariste. Il a comme objectif de se dégager des méthodes commerciales non adaptées à un public qui ne génère ni stabilité dans la gestion des profits, ni perspective de croissance.

VI. Forces et faiblesses du projet SKY sur base des retours des partenaires du projet.

1. D'une évaluation régulière menée avec les partenaires du projet SKY, tous actifs dans l'insertion socio professionnelle, on retient une adhésion générale à l'approche de l'acquisition des gestes professionnels par des parcours de micro-formation.

Cette adhésion s'est manifestée concrètement par la construction de programmes de micro-formations bien structurés et effectivement limités à moins de 24 heures, par le recours à des vidéos avec des travailleurs en action exécutant les gestes requis et l'encouragement des personnes du groupe cible à s'inscrire dans ces micro parcours.

2. Les partenaires de SKY ont bien compris les enjeux et leurs échanges ont permis d'élaborer un programme porté par tous les partenaires du projet confortant ainsi que la pertinence généralisable du modèle.

3. Ils ont souligné l'importance d'avoir un partenariat local pour réussir l'expérimentation en y impliquant les entreprises, les acteurs publics et privés, les organismes de formations.

Il faut s'ouvrir à la mise en place de partenariats à géométrie variable en construisant les partenariats autour des acteurs publics et privés du territoire.

Il est en effet, essentiel de penser toutes les étapes de travail en organisant des partenariats réguliers avec les entreprises afin que celles-ci présentent des gestes professionnels dont elles ont besoin.

4. Les micro-formations proposent aux CLD de tester des gestes professionnels dans plusieurs secteurs d'activités leur permettant de se positionner rapidement par rapport à une activité, un métier qui fait sens pour eux et d'envisager dès lors de poursuivre des parcours de micro-formations complémentaires ou même des parcours qualifiants.

Les formations de courtes durées facilitent la mobilisation et l'implication des publics éloignés du marché du travail en renforçant l'estime et la confiance en soi par la réalisation de gestes professionnels répondant aux besoins des entreprises.

Les micro-formations doivent être vue comme des outils complémentaires au dispositif classique de formation afin de favoriser l'insertion socioprofessionnelle des CLD et leur donner envie d'apprendre à apprendre, avec cette réserve qu'elles doivent servir de point de départ



dans la formation et non pas uniquement d’outil de formation tout au long de la vie si on veut insérer les CLD dans le processus de remise à l’emploi ou à la formation.

5. La nécessaire relation avec le monde des entreprises du circuit économique classique n’a pas été comprise de la même façon par tous les partenaires, de même que la nécessité de rediscuter stratégie de formation avec les pouvoirs publics locaux.

Un gros point d’interrogation porte sur ce qui touche à la participation des entreprises et au sein de celles-ci sur ce qui concerne la sensibilisation du middle management et la participation des travailleurs « détachés » amenés à s’impliquer directement auprès des stagiaires.

Assez paradoxalement, si de nombreuses entreprises se plaignent du manque de candidats, peu s’avancent à dire qu’elles sont prêtes à investir dans la formation de candidats aux travail non directement productifs et qui plus est, dans le cadre d’une méthodologie exigeant des investissements inhabituels et sans doute perturbants en temps, en matériel et en disponibilité des personnels de l’entreprise. C’est particulièrement le cas dans les PME et les TPE.

La vérité oblige aussi à dire qu’un gros pourcentage d’entreprises a des difficultés à définir les « compétences » dont elles ont besoin et comptent pour ce faire sur la collaboration des institutions publiques de formation et de placement.

VII. Messages politiques envers les autorités européennes dans le cadre de la mise en œuvre du principe 1 du socle européen des droits sociaux et de la Recommandation du Conseil européen de 2022.

1. Les débats menés lors du séminaire de clôture des travaux qui s’est tenu le 9 février 2024 au CESE à Bruxelles ont mis en évidence les points intéressants du projet SKY.

En version télégraphique, en voici certains mots clés :

- Processus innovant, voire iconoclaste...
- Réapprendre à apprendre, retrouver l’estime de soi, confiance en soi révéler ses aptitudes à soi-même mais aussi vers l’extérieur.
- Eviter la généralisation hâtive des critiques portant sur la pertinence des outils pré existants et penser « complémentarité » des approches,
- Important d’utiliser tous les outils en combinaison, et d’exploiter les retours d’expériences, avec les stagiaires mais aussi avec toutes les entreprises.
- Flexibilité et qualité.
- Pas d’exclusive, s’ouvrir à une combinaison réfléchie avec des méthodes similaires fondées sur la micro- formation utilisées dans des trajets plus longs (Fonds sectoriel de la formation Constructiv)
- Approche participative et concertée, co-construction partagée par tous les acteurs apprenant - entreprise – acteur territorial : décloisonner !



- Importance également de prendre en compte les niveaux d'autonomie et de responsabilité pour décliner les compétences attendues
- Importance du rôle de l'intermédiation, de création d'un réseau, établissement d'une confiance mutuelle.
- Responsabilité partagée des différentes parties, dynamique collective.
- Démarche dynamique, évolutive, ajustement en cours de processus.
- Approche humaniste de la formation professionnelle.
- Approche ancrée sur les réalités différentes des pays, régions, acteurs, mais conçue autour d'un même axe et autour d'un public défini de façon homogène.

2. Des questions relevant du niveau politique restent dès lors posées !

Les partenaires ont listé une série de questions autorisant une interpellation politique des instances européennes concernées, au terme des travaux de l'expérimentation du projet Sky. Les voici :

- Comment les pouvoirs publics nationaux vont-ils **intégrer les micro-certifications** d'abord dans leur pratique et ensuite dans les cadres nationaux des certifications ? N'aurait-on pas besoin de lignes directrices européennes assorties d'indicateurs de suivi pour accompagner **l'intégration visée ici** dans le cadre d'une application des principes contenus à l'article 9 du TFUE ?
- Comment les micro-formations pourront-elles être reconnues par les instances nationales compétentes en matière d'emploi et de formation, comme outil dans la formation tout au long de la vie destiné aux publics les plus éloignés du marché du travail et non pas uniquement accessible aux titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ?
- Ne conviendrait-il pas que l'UE s'inspirant des principes dégagés lors du Sommet de Porto donne des lignes directrices aux états membres pour s'assurer que les initiatives de formation ciblent effectivement les personnes les plus éloignées du marché du travail ? La réalité démontre que les définitions nationales des chômeurs de longue durée varient en fonction des performances politiques à justifier.
- Nécessité de rediscuter stratégie de formation avec les pouvoirs publics locaux, les partenaires de l'éducation, les fonds sectoriels et le monde associatif, au niveau des territoires.
- Comment les organismes de formation vont-ils se réorganiser (planning, ressources humaines et financières) pour délivrer des micro-formations à la demande ?
- Quelles seront conséquences financières des micro-formations pour les parties prenantes ? On vise ici les critères de subsidiarité des acteurs impliqués dans l'insertion socio professionnelle et le surcoût pour les entreprises de la prise en charge des formations sur le terrain de l'entreprise, avec les travailleurs de l'entreprise ?

- Contractualisation de la certification ? Bonne ou mauvaise idée pour matérialiser à la fois les engagements mutuels des différents acteurs dans cette démarche volontariste mais aussi la transmissibilité et l’opposabilité des acquis en préservant la qualité de ce qui est transmis.
- Analyser les freins qui conduisent à opposer un besoin de main d’œuvre flagrant à la difficulté d’identifier des entreprises qui veulent jouer le jeu et y investir temps, moyens humains ?
- Dimension coût et investissement de la formule : quelle prise en charge publique des conséquences financières des micro-formations pour les parties prenantes ?
- Quelle articulation avec les programmes européens et comment créer des passerelles avec les autorités nationales de programmation ?
- La relation avec les partenaires sociaux n’a pas été comprise de la même façon par tous les partenaires, reflétant les différences de tradition et cultures de partenariats existant au niveau des pays impliqués dans les projets pilotes. Peut-on se permettre de se passer des solutions négociées aux différents niveaux du dialogue social (interprofessionnel et sectoriel)
- L’acteur enseignement /éducation a été absent des débats : comment articuler les micro-formations aux programmes de formations en alternance organisés dans un enseignement technique et professionnel revalorisé ?



Erasmus + : Cooperation partnership in the field of education and training – European NGOs – Skills or Long Term UnemploYed- SKY

I. Between European political principles ...

1. Focus on some European texts on education and training.

1.1. Principle 1 of the European Pillar of social rights states that: "Everyone has the right to quality and inclusive education, training and life-long learning in order to maintain and acquire skills that enable them to participate fully in society and manage successfully transitions in the labour market."

At the Porto Social Summit in 2021, EU leaders welcomed the target of 60% of all adults in the EU participating in learning activities each year by 2030.

The European Commission notes that "too few people participate in regular learning activities after their initial education and training".

The reason given by the European Commission is that these people often lack the financial resources or time to improve their skills or acquire new ones, or are unaware of the training available and the benefits they could gain from it.

The European Commission therefore intends to ensure that everyone, at any time in their lives, has access to training tailored to their needs, even if they are unemployed.

Its aim is to remove the main obstacles to adult participation in training, namely lack of motivation, time and money.

1.2 A Council Recommendation adopted in June 2022 (called hereinafter Recommendation) on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability emphasises that "education and training systems should respond to the diverse needs, skills and abilities of individual learners. They should also provide learning opportunities for all, including in non-formal and informal contexts,"

The focus is on a target group representing the greatest diversity of learners.

The interesting aspect of the Council's proposals is that they place the individual directly at the heart of skills development.

Micro-certification is defined as follows: "Micro-credentials validate the achievements of a small amount of learning (such as a short course or training). It is a flexible and focused way of helping people develop the knowledge, skills and competencies they need for personal and professional fulfilment.



2. Do these texts cover all cases of non-employment?

The Recommendation includes indications on the place of micro-credentials in education and training and labour market policies, to enable everyone to supplement their skills or acquire new ones in a personalised and inclusive way.

Thus we understand that micro-certification is a tool for validating training courses that are expected to be less burdensome and less extensive than usual for the learner, that doesn't present an overwhelming work, more flexible than traditional training programmes, accessible to a wide variety of participants, "labour market oriented" and able to be capitalised.

2.1. The recurring question surrounding the Recommendation is whether people far away from the labour market for a long time (sometimes several years) and no longer at work, nor in training, could have access to micro-training courses leading to micro-certifications?

Indeed, let's highlight the following sentence in the Recommendation: "Too few people participate in regular learning activities after their initial education and training."

Does this sentence effectively cover a target group that has not completed a course of education, does not have complete initial training and has never been involved in a lifelong learning programme?

2.2. The other question relates to funding, which the Recommendation suggests should be modulated by Member States according to the training needs of different individuals. The draft wording is unclear and there is a risk that funding will be used primarily to finance projects linked to higher education (i.e. universities, colleges, and academies).

The other weakness is knowing how the EU Member States are going to deal with the funding. Return on investment of very short training courses cannot be planned in the long term, since the moving and poorly identified target of the programmes are a large public of the unemployed and those who are far from the labour market activities.

2.3. A third question revolves the primacy of the "skills" rationale in all matters addressing education and training, that for more a decade has been talking about "competences" in terms of basic or transversal skills, creating a huge "Tower of Babel" of competences.

The competence-based approach to training programmes has become:

- A bureaucratic exercise in assembling competences already formatted in competence-standards,
- A rationalisation of work devoid of local context and culture,
- A standardisation of vocational training, which has become a competitive commodity.

This leads to:



- A lack of trust between companies and training organisations at local level,
- A hegemony of knowledge to the detriment of practical skills.
- The fact that the unemployed must first "stick" to competences framework instead of knowhow.

II. Background of the SKY project.

A target group outside the field of skills discourse.

The background for the thought that led to the SKY project was the French experiment with “Territoires Zéro Chômeurs de Longue Durée (TZCLD)”, which had the merit of raising the question of the future prospects of a group of people out of work for too long time.

However, the Sky project hasn't followed the TZCLD approach for reasons that include two questions left unanswered by the French experiment, namely:

- how to organise the acceptance of this group of people wishing to re-enter the world of work and for whom individual coaching is essential:
- how to ensure the success of the training, i.e.
 - opening the opportunity of a return to work or training,
 - meeting the needs of companies' skills in the economic or social sectors,
 - creating personal and social meaning.

The SKY project's target group is characterised by people who have been out of work for a long time and who are unaccustomed to training for a variety of reasons, ranging from having stopped studying, inactive for too long, not to mention a loss of self-esteem and issues linked to a lack of attention/concentration because of lack of exposure to learning rhythms. In all EU countries, the causes of population with loss of knowledge include people who have dropped out of school, NEETS, women 're-entering' the labour market, workers victims of restructuring, people suffering from burn-out, people addicted to substances or alcohol, illness, and often individuals shaken down by negative comments directed at the long-term unemployed who are said “you are lazy”.

The vocational training offered to this target group is too much formatted and too long. These top-down courses using theoretical knowledge associated to practical know-how (gestures, inventive skills, etc.) are difficult to acquire by the target group. Many people have a know-how issued from prior learning, have engaged into social commitments or leisure activities, able to master spatial positioning useful for manual occupations. Vocational training courses often rely on information technologies not easily accessible to unemployed adults due to digital divide.

The SKY project is also designed to be part of a process of shared satisfaction between the long-term unemployed and the job and vocational training stakeholders.





The aim was not only to rebuild social links, but to gain self-esteem and personal revaluation beyond acquisition of vocational skills.

III. Work in Progress: SKY a methodology in the making!

1. Ability versus competencies.

As we have seen, teaching methods in technical and vocational training currently focus on the acquisition of competences.

But the word "competences" is used in all sorts of ways, and it is easy to confuse knowledge with know-how, know-how with practice, behaviour with cross-disciplinary skills, and so on. It is not common to assess informal, innate experience, or experience gained on voluntary tasks of the long-term unemployed since they don't match the competences standards.

Sky's partners were therefore faced with the question on how to manage and optimised these "lived experiences".

Between the two learning approaches (deductive versus inductive) for the acquisition of "skills", the choice was made for the inductive way in which the learner is supported in its own thinking starting from a practical situation leading the learner to find rules.

From the very first work meetings with the Sky project partners, the option was taken to define a framework for working with the concept of "micro-training".

The discussions were tough!

At the end, the common objectives were defined as follows:

- Reveal the value and usefulness of professional gestures,
- Capitalise on gestures via a system adapted to the realities of a progressive recognition, enabling people to enter the world of work or going on further trainings that can open up new perspectives,
- Always keep in mind the collective usefulness of the method: the micro-training courses are designed to meet the skills needs of sectors experiencing recruitment difficulties or the capacity to enter in active life,
- Keep in mind the qualitative aspects of successful reintegration and the need to boost the confidence and self-esteem of the unemployed,
- Increase the range of training provisions to supporting people who are the most distant from employment.

2. Setting up the project and dividing up the stages.

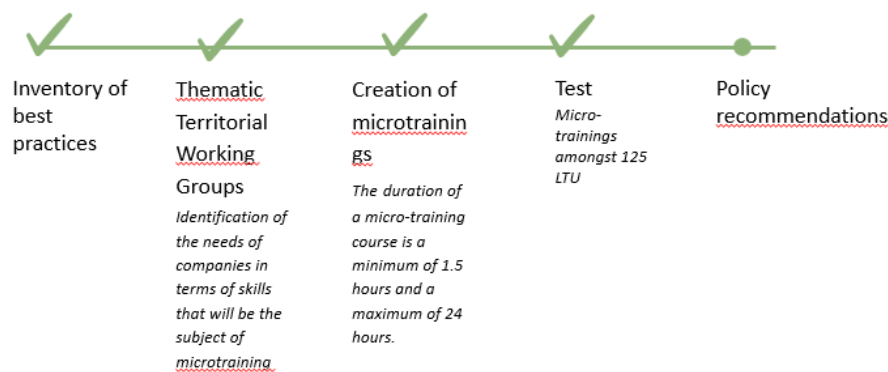
Two axes were pursued:

1. field analysis of professional gestures with employees at work to define know-how specificities through collaborative observation.

2. delivery of short-term training courses based on professional gesture aiming at giving transferable skills to the long-term unemployed.

In order to achieve these objectives, the 5 project partners (AGFE - FR, MIREC- BE, SCF- IT, BARKA - PL, TRINIJOVE -SP) under the coordination of CEC will go through the following stages between March 2022 and February 2024, the last of which will be the drafting of this report:

March 2022 - February 2024



Each project partner has defined a list of sectors according to the objectives of the SKY project and specifically selected jobs opening potential to applying the professional gestures method.

For example:

- AGFE selected the Personal Assistance and Care sector for the use of a patient lift as requested by professionals.

Three professional gestures were developed: 1. Preparing the patient 2. Carrying out all stages of the transfer 3. Knowledge of safety and hygiene protocols.

The working group produced 30 micro-training of which 6 were used.

- Fundacio Trinijove choose the computer recycling sector (linked to the circular economy and waste management),and picked three professional gestures: 1. identification of computer labels to determine which computers must be dismantled and which will be restored - 2. identification of the appropriate tools and their correct use to efficiently dismantle parts in proper order - 3. recognition of valuable products and knowledge of the market prices of components. Trinijove has taken proactive steps by engaging 29 long-term unemployed in micro-training sessions.

3. Identification of long-term unemployed participants in the project.

3.1. Initial intake: what the person can do, wants to do or does not want to do or no longer wants to do.

This phase is of crucial importance, because the way in which the person is considered will determine whether it is committed to the vocational training project.

As reminded throughout the project, everyone has talents, skills, and qualifications to be waken up. Everyone has a professional project to build, and something to contribute to a more inclusive society, provided they are given sufficient guidance and support. Everyone has a burden to unload, as one participant in the work of the Barka Foundation publicly testified during the final conference.

Welcoming a candidate in this context is almost a “childbirth operation”. The aim of the project is to reveal that everyone holds useful knowledge, talents, and skills and through micro-training one’s can regain self-confidence.

There is a need to go beyond the most urgent discourse: "I want to work", by searching the hidden or forgotten capacity and ability of the applicant and turn them into an asset for a return to working life. At the end of this phase, the candidate's feeling is turned out into more rational and structured behaviour. Interviews must be conducted with care and attention since a saying often covers highly emotional areas.

3.2 The search of the Delta!

At the end of the guidance phase there is what we called the DELTA (according to the mathematical sign “difference”) i.e. bridging the gap between the desires and aptitudes revealed and the skills to be learned to match activities of a trade.

Our partners have developed a tool called "positioning sheet", which defines the Delta, and enables to monitor the candidate's progress over time in relation to his or her expectations and keep records of what he or she has learned.

3.3. Time was short but not wasted!

For reasons of time constraints linked to the project itself, the SKY project partners dealt with people who were already in the data based and had already been screened. The main input was to refine and develop the concept of micro-training through professional gesture and micro- certification.

The members of the partnership nevertheless confirmed the content of the reception phase:

Reception means:

- Identifying and enhancing the aptitude, ability and knowledge already acquired by the unemployed,
- Conducting interview issued from the specific job framework to put the jobseeker in realistic situation where he or she is confronted with the requirements of the job,
- Use of videos presenting the work environment and the worker professional gestures in the workstation to give a precise idea of the gestures to acquire.

IV. Micro-training and professional gestures in the workplace.

The aim of micro-training is to acquire the basic professional gestures required to carry out identified tasks by the company, leading to a gradual adaptability to a job.

In this approach, the aim is to focus on prior learning and abilities held by an individual and not to stick to ready-made competences determined by educational engineering and multiplied in databases that have proved inadequate for the long term jobless.

We could say that we are dealing here with "a craft of the art of micro-training".

1. Selected definition of the professional gesture.

1.1. Why "selected"?

In the context of a collective experiment involving all the partners, where everything had to be invented, questioned and, if necessary, called into question, it was necessary to "choose" a sufficiently consensual definition to enable the implementation of a shared and accepted methodology.

1.2 Definition.

The professional gesture is the smallest mesh that contributes to defining and acquiring a contextualised and human competence.

The professional action is therefore:

- A concrete reality of professional practice (how I do things)
- An authentic component of work activity (what I do)
- Proof of know-how (what I show)
- The expression of a person's sensitivity (what I am)
- Reproducible in micro-training (what I pass on)

1.3. Conditions for success:

- The professional gesture must be:
 - Ø Analysed in depth with the operator, based on formal prescriptions
 - Ø Tackled according to the workers' experience
 - Ø Described by the company worker himself (expressed in simple and words in use)
 - Ø Limited to a sequence of tasks (e.g. using a barcode reader)

- Micro-training in vocational skills for access to a trade:
 - Ø Aim for rapid employability of learners in partnership with employers;
 - Ø Cover the essential aspects of learning a professional gesture;
 - Ø Are developed by training organisations in conjunction with companies;
 - Ø Include associated knowledge: applied theory and operational context;
 - Ø Take place in the workplace or in training centres;
 - Ø Take place over a maximum of three days.

The micro-training courses are therefore based on accessible language: relevant but affordable terminology, photo language, videos, company visits, etc.

In this project, the tools focusing on work-related activities are in fact videos of work-related activities which:

- Ø Present both the work environment and the true activities of workers at their workstations;
- Ø Serve as a mean of guiding jobseekers towards a particular trade;
- Ø Are used as teaching materials in micro-training programmes;
- Ø Help in drawing up contextualised competences.

The commitment of the consortium partners was demonstrated in concrete terms by the construction of well-structured micro-training programmes, effectively limited to less than 24 hours. Videos were used, with in place workers of partnering companies invited to perform and show the professional gestures. The encouragement given to the jobless enabled them to enrol in these micro-training courses.

2. The need for effective dialogue between key players.

The method requires the acceptance of a process of co-construction of training courses in vocational training which involves companies, their workers and the representatives of these workers in an approach based on dialogue.

This consultation at the level of companies and sectoral organisations is one of the elements likely to provide answers to extremely concrete questions: those more and

more often expressed by employers, but also macro questions relating to the conception of political consultation in the broad sense to be carried out around education and training issues.

The worker at a given workstation, openly describes the professional gestures he/she performs on a regular basis to achieve the required tasks. The employer prescribes the function and the tasks and sets production targets based on the available equipment, tools and materials.

The integration structure and the training centre mix up the descriptions of the tasks with the effective professional gesture to build a realistic micro-training program carrying out human values.

The job analysis process therefore involves cross-referencing points of view to reach a consensus on the professional skills to be taught and passed on.

3. This approach is innovative in that it differs from the practices of training institutions.

Why? In two points...

Point 1: Discussions with the project partners, the players they have approached and those with whom they have actually worked, have highlighted the fact that this method of mutual works brings:

- gains in working methods and company organisation in terms of forward-looking management of human resources;
- efficiency in the search for the most suitable workforce to meet the challenges of serious labour shortages in some sectors;

It emerged from the work and the discussions that the partnering companies have developed a more nuanced view of the recruitment process.

The SKY experiment has led the partner companies to think differently about how they define their needs and to experiment with a practice of openness in their corporate culture.

The vision of formal recognition linked to a diploma can thus evolve towards a logic of learning accessible to vulnerable people enabling them to enter in a lifelong learning schemes.

Point 2: An alliance on the theme of micro-training between the social partners at sectoral level and regional or national policy level must lead to offer job opportunities to vulnerable people.

The aim is not only to validate and endorse the micro-training method using professional gestures, but also to address, in a positive way and without making them feel guilty, the desire of jobseekers to enter the job market or apply to reskilling training, by using an empathetic language to overcome emotional, psychological fragility and professional fears.

V. The question of recognition of what has been acquired and may be capitalized on the labour market.

Micro-training on professional gestures is the first step of a skills portfolio, aiming at a return to the labour market or attending a training program.

Vocational training is a highly competitive market, and it is commonplace to read that the players in this market are anticipating its significant growth in the post-covid years, because this market offers "growth opportunities both for organisations that will have to invest in developing internal skills and training their teams, and for filling labour shortages in sectors under pressure".

Logically, the same applies to certification, which has been hotly debated within the partnership.

It should be noted from the outset that the SKY project has deliberately shift away from the open batches accreditation system to use a form of agreement between stakeholders based on the learning outcomes.

The skills acquired through micro-training are recognised through what has been called a "gentlemen's agreement" between the company, the training organisation and the beneficiary. The learning outcomes are potentially certifiable thanks to the explicit agreement of the involved parties.

In addition, the micro-training courses are subject to continuous formative assessment, with a cross-review of the learning outcomes by the company tutor, the training provider and the learner self-assessment.

The method therefore requires the acceptance of the process of co-construction of the micro-training programs on professional gestures that involves the workers, the employers and the training providers. This co-constructed approach is the cornerstone of the "gentlemen's agreement" certification procedure.

If this agreement is not included in a binding framework and may seem legally weak for a jurist, it nevertheless has an arrangement value since it embodies a strong reciprocal commitment.

It accurately demonstrates the three levels of voluntary implication of the partners.

It describes the steps that ensure the quality of the project fitting the individual attending micro-training and ensures that the beneficiary fully understands the outcomes of the micro-training, its rules and the expectation of voluntary commitment.

It delineates how the micro-training is run and how the methodology is done and how the knowledge is acquired. It paves the way for the future of the LTUs that subscribes to it.

In designing this agreement, we stressed the need to respect the fact that:

- professional tasks are assignments requested by the employer;
- professional gestures are activities carried out by the workers;
- mutual respect is essential.

Let's not hide the fact that the gentlemen's agreement is not without critics, due to the overly complex language in use, the length and the question of whether it can be opened for signature from the reception phase of the micro-training learner.

It has the merit of existing and formally supporting the process, the aim of which is voluntary reintegration. It's an alternative of commercial accreditation methods that are not adapted to a public that generates neither stability in the management of profits nor prospects for growth.

VI. Strengths and weaknesses of the project SKY, based on feedback from the partners.

1. A regular evaluation carried out with the SKY project partners, all of whom are active in socio-professional integration, shows that there is general support for the approach of acquiring professional skills through micro-training courses.

Evidences come from the construction of well-structured micro-training programs limited to less than 24 hours, by the use of videos with workers in action performing the required gestures and the encouragement of people in the group target to enrol in these micro courses.

2. The SKY partners clearly understood the issues at stake, and their discussions led to the development of a programme supported by all the project partners, thus confirming the relevance of the model.

3. They emphasised the importance of a local partnership for the success of the involving companies, public and private players and training bodies.

We must be open to the establishment of partnerships of variable geometry by building partnerships around public and private actors in the territory.

In fact, it is essential to think through all the stages of the work by organising regular partnerships with companies so that they can identify the professional skills they need.

4. Micro-training courses offer LTUs the opportunity to try out work-related gestures in a number of sectors, enabling them to quickly position themselves to a job activity that makes sense, and then consider attending a training course leading to a qualification.

Short courses help to mobilise and involve people who are far from the labour market by boosting their self-esteem and self-confidence by enabling them to perform work-related tasks that meet the skill needs of companies.

Micro-training courses should be seen as complementary tools to the traditional training system in order to encourage the socio-professional integration of LTUs and give them a desire to learn how to learn, with the proviso that they should be used as a starting point for further training and not as a lifelong training tool if LTUs are to be included in the process of re-entering employment or training.

5. The need for a relationship with the business world was not understood in the same way by all the partners, nor was the need to discuss training strategy with the local authorities.

A major question mark hangs over the involvement of companies and, within companies, the awareness of middle management and the involvement of field workers who are brought in to work directly with the trainees.

Paradoxically enough, while many companies complain about the lack of candidates, few would venture to say that they are prepared to invest in training candidates for work that is not immediately productive and, what is more, using a methodology requiring unusual and undoubtedly disruptive investments in terms of time, equipment and availability of the company's regular workers. This is particularly true of SMEs and VSEs.

It also has to be said that a large percentage of companies finds difficult to defining the "skills" they need, and relying on public training and placement institutions collaboration to do so.

VII. Political messages to the European authorities in the context of the implementation of Principle 1 of the European Pillar of Social Rights and the European Council Recommendation 2022.

[1. The debates at the closing seminar held on 9 February 2024 at the EESC in Brussels highlighted the interesting aspects of the SKY project.](#)

In telegraphic form, here are some of the **key words**:

- An innovative, even iconoclastic process...
- Re-learning how to learn, regaining self-esteem and self-confidence, revealing one's abilities to oneself and to the outside world.
- Complementarity approaches, avoiding hasty generalisations of criticisms of the relevance of pre-existing tools.
- It is important to use all the tools in combination, and to make the most of feedback, with the trainees but also with all the companies.
- Flexibility and quality.
- No exclusivity, open to combination with the same methods based on micro-training in a longer course (Fonds sectoriel de la formation Constructiv)
- Participative and concerted approach, co-construction shared by all stakeholders - learner - company - local authority: decompartmentalising!
- It is also important to take into account the levels of autonomy and responsibility when defining the expected professional gestures.
- Importance of the role of intermediation, creating a network, establishing trust
- Shared responsibility between the various parties, collective dynamics
- Dynamic, evolving approach, adjustment during the process
- An approach rooted in the different realities of countries, regions and stakeholders, but designed around the same theme and the same public.

2. Political questions remain!

The partners have listed a series of questions questioning a political challenge to the concerned European authorities, at the end of the Sky project experimentation work. They are as follows:

- How are the national public authorities going to integrate micro-certifications first into their practice and then into the national qualification frameworks? Would we need European guidelines accompanied by monitoring indicators to support the integration of micro-certification as part of the application of the principles contained in Article 9 of the TFEU?
- How can micro-training courses be recognised by the national authorities responsible for employment and training, as a lifelong learning tool for those furthest from the labour market and not just accessible to graduates of a higher education qualification?
- Would it be appropriate for the EU, drawing on the principles identified at the Porto Summit, to give guidelines to the Member States to ensure that training initiatives effectively target the people furthest from the labour market?

Reality shows that national definitions of the long-term unemployed vary according to the political performance to be justified to the EU instances...

- The need to re-discuss training strategy with local public authorities, education partners, sectoral funds and the voluntary sector, at local level.
- How will training providers reorganise (planning, human and financial resources) to deliver micro-training on demand?
- What will be the financial consequences of micro-training for stakeholders? We are targeting here the criteria for subsidizing the actors involved in socio-professional integration and the additional cost for companies of taking charge of training on the company's premises, with the company's workers?
- Agreement on certification? Whether this is a good or bad idea, it is a question of ensuring that the various parties involved in this proactive approach are mutually committed, but also ensuring that the skills acquired are recognised and portable keeping the same quality.
- Analyse the obstacles that lead to a blatant need for manpower being set against the difficulty of identifying companies willing to play the game and invest time and human resources?
- The cost and investment aspects of the formula: what public funding should be provided for the financial outcomes of micro-training for the parties involved?
- The relationship with the social partners has not been understood in the same way by all the partners, reflecting the different partnership traditions and cultures in the countries involved in the pilot projects. Can we afford to do without solutions negotiated at the various levels of social dialogue (cross-industry and sectoral)?
- The “schools” and the teachers were absent from the debates: how can micro-training courses be linked to formal vocational upskilling training programmes such as work-study programmes...



Mensajes políticos a las autoridades europeas en el contexto de la implementación del Principio 1 del Pilar Europeo de Derechos Sociales y la Recomendación del Consejo Europeo de 2022.

1. Los debates en el seminario de clausura celebrado el 9 de febrero de 2024 en el CESE en Bruselas resaltaron los aspectos interesantes del proyecto SKY.

En forma telegráfica, aquí hay algunas de las palabras clave:

- Un proceso innovador, incluso iconoclasta...
- Reaprender a aprender, recuperar la autoestima y la confianza en uno mismo, revelar las propias habilidades a uno mismo y al mundo exterior.
- Complementariedad de enfoques, evitando generalizaciones precipitadas de críticas sobre la relevancia de herramientas preexistentes.
- Es importante utilizar todas las herramientas en combinación y aprovechar al máximo los comentarios, con los aprendices pero también con todas las empresas.
- Flexibilidad y calidad.
- Sin exclusividad, abierto a la combinación con los mismos métodos basados en microformación en un curso más largo (Fondo Sectorial de Formación Constructiva).
- Enfoque participativo y concertado, co-construcción compartida por todos los actores: aprendiz, empresa, autoridad local: ¡descompartmentalización!
- También es importante tener en cuenta los niveles de autonomía y responsabilidad al definir las habilidades esperadas.
- Importancia del papel de la intermediación, creación de una red, establecimiento de confianza.
- Responsabilidad compartida entre las diferentes partes, dinámica colectiva.
- Enfoque dinámico, evolutivo, ajuste durante el proceso.
- Un enfoque arraigado en las diferentes realidades de países, regiones y actores, pero diseñado en torno al mismo tema y el mismo público.

2. ¡Quedan preguntas políticas!

Los socios han enumerado una serie de preguntas que podrían hacerse a las autoridades europeas pertinentes al final del experimento del proyecto SKY. Son las siguientes:

Ø ¿Cómo van a integrar las autoridades públicas nacionales primero las microcertificaciones en su práctica y luego en los marcos nacionales de cualificaciones? ¿No sería necesario contar con directrices europeas con indicadores de seguimiento para acompañar la integración mencionada aquí en el contexto de la aplicación de los principios contenidos en el Artículo 9 del TFEU?

Ø ¿Cómo pueden ser reconocidos los cursos de microformación por las autoridades nacionales responsables del empleo y la formación, como una herramienta de aprendizaje permanente para aquellos más alejados del mercado laboral y no solo accesible para titulares de una cualificación de educación superior?

- Ø ¿No sería apropiado que la UE, basándose en los principios identificados en la Cumbre de Oporto, diera directrices a los Estados miembros para garantizar que las iniciativas de formación se dirijan efectivamente a las personas más alejadas del mercado laboral? La realidad muestra que las definiciones nacionales de los desempleados de larga duración varían según el rendimiento político que se deba justificar.
- Ø La necesidad de volver a discutir la estrategia de formación con las autoridades públicas locales, los socios educativos, los fondos sectoriales y el sector voluntario, a nivel local.
- Ø ¿Cómo reorganizarán las organizaciones de formación (planificación, recursos humanos y financieros) para ofrecer microformación a demanda?
- Ø ¿Cuáles serán las consecuencias financieras de la microformación para las partes interesadas? Aquí estamos hablando de los criterios de subsidiariedad de los jugadores involucrados en la integración socio-profesional y el costo adicional para las empresas de hacerse cargo de la formación en las instalaciones de la empresa, con los empleados de la empresa.
- Ø ¿Contractualización de la certificación? Si esto es una buena o mala idea es una cuestión de asegurar que los diferentes actores involucrados en este enfoque proactivo estén mutuamente comprometidos, pero también de asegurar que las habilidades adquiridas puedan ser transmitidas y aplicadas, preservando al mismo tiempo la calidad de lo transmitido.
- Ø Analizar los obstáculos que llevan a una necesidad evidente de mano de obra a enfrentarse a la dificultad de identificar empresas dispuestas a participar e invertir tiempo y recursos humanos.
- Ø Los aspectos de costos e inversión de la fórmula: ¿qué financiamiento público se debe proporcionar para las consecuencias financieras de la microformación para las partes interesadas?
- Ø ¿Qué vínculos existen con los programas europeos y cómo se pueden crear puentes con las autoridades de programación nacionales?
- Ø La relación con los interlocutores sociales no ha sido entendida de la misma manera por todos los socios, reflejando las diferentes tradiciones y culturas de asociación en los países involucrados en los proyectos piloto. ¿Podemos permitirnos prescindir de soluciones negociadas en los diferentes niveles de diálogo social (intersectorial y sectorial)?
- Ø El jugador de enseñanza/educación estuvo ausente de los debates: ¿cómo pueden vincularse los cursos de microformación a los programas de formación vinculados al trabajo organizados en un sistema de educación técnica y profesional mejorado?

Messaggi politici alle autorità europee nel contesto dell'attuazione del Principio 1 del Pilastro europeo dei diritti sociali e della Raccomandazione del Consiglio europeo del 2022.



1. I dibattiti del seminario conclusivo tenutosi il 9 febbraio 2024 presso il CESE a Bruxelles hanno evidenziato gli aspetti interessanti del progetto SKY.

In forma telegrafica, ecco alcune delle parole chiave:

- Un processo innovativo, persino iconoclasta...
- Imparare a imparare, recuperare l'autostima e la fiducia in sé stessi, rivelare le proprie capacità a se stessi e al mondo esterno.
- Complementarità degli approcci, evitando generalizzazioni affrettate o critiche sulla pertinenza di strumenti preesistenti.
- È importante utilizzare tutti gli strumenti in modo combinato e sfruttare al massimo il feedback, con i discenti ma anche con tutte le aziende.
- Flessibilità e qualità.
- Nessuna esclusività, possibilità di combinare gli stessi metodi basati sulla microformazione in un corso più lungo (fondi settoriali della formazione Constructiv).
- Approccio partecipativo e concertato, co-costruzione condivisa da tutti gli attori - discente - azienda - ente pubblico locale: decompartmentalizzazione!
- Nella definizione delle competenze attese è importante tenere conto anche dei livelli di autonomia e responsabilità.
- Importanza del ruolo di intermediazione, creazione di una rete, creazione di fiducia
- Responsabilità condivisa tra le varie parti, dinamiche collettive
- Approccio dinamico e in evoluzione, aggiustamenti nel corso del processo
- Un approccio radicato nelle diverse realtà dei Paesi, delle regioni e degli attori, ma concepito intorno allo stesso tema e allo stesso pubblico.

2. Le questioni politiche restano!

I partner hanno elencato una serie di domande che potrebbero essere poste alle autorità europee competenti al termine dell'esperimento del progetto SKY. Esse sono le seguenti

Ø Come faranno le autorità pubbliche nazionali a integrare le micro-certificazioni prima nella loro pratica e poi nei quadri nazionali delle qualifiche? Non sarebbero necessarie linee guida europee con indicatori di monitoraggio per accompagnare l'integrazione di cui si parla qui, nel contesto dell'applicazione dei principi contenuti nell'articolo 9 del TFUE?

Ø Come possono i corsi di micro-formazione essere riconosciuti dalle autorità nazionali responsabili per l'occupazione e la formazione, in quanto strumento di apprendimento permanente per le persone più lontane dal mercato del lavoro e non solo accessibili ai titolari di un titolo di istruzione superiore?





Ø Non sarebbe opportuno che l'UE, ispirandosi ai principi individuati al Vertice di Porto, fornisca linee guida agli Stati membri per garantire che le iniziative di formazione siano effettivamente rivolte alle persone più lontane dal mercato del lavoro? La realtà dimostra che le definizioni nazionali di “disoccupato di lunga durata” variano a seconda dei risultati politici da giustificare.

Ø La necessità di ridiscutere la strategia di formazione con le autorità pubbliche locali, i partner dell'istruzione, i fondi settoriali e il settore del volontariato, a livello locale.

Ø Come si riorganizzeranno gli enti di formazione (pianificazione, risorse umane e finanziarie) per fornire micro-formazione su richiesta?

Ø Quali saranno le conseguenze finanziarie della micro-formazione per gli stakeholder? Stiamo parlando dei criteri di sussidiarietà degli attori coinvolti nell'integrazione socio-professionale e del costo aggiuntivo per le aziende di farsi carico della formazione nei locali dell'azienda, con i dipendenti dell'azienda stessa?

Ø Contrattualizzazione della certificazione? Che sia un'idea buona o cattiva, si tratta di garantire l'impegno reciproco dei vari attori coinvolti in questo approccio proattivo, ma anche di assicurare che le competenze acquisite possano essere trasmesse e applicate, preservando la qualità di ciò che viene trasmesso.

Ø Analizzare gli ostacoli che portano a contrapporre un evidente bisogno di manodopera alla difficoltà di individuare aziende disposte a mettersi in gioco e a investire tempo e risorse umane?

Ø Gli aspetti di costo e di investimento della formula: quali finanziamenti pubblici dovrebbero essere previsti per le conseguenze finanziarie della micro-formazione per le parti coinvolte?

Ø Quali sono i collegamenti con i programmi europei e come si possono creare ponti con le autorità di programmazione nazionali?

Ø Il rapporto con le parti sociali non è stato inteso allo stesso modo da tutti i partner, riflettendo le diverse tradizioni e culture di partenariato nei Paesi coinvolti nei progetti pilota. Possiamo permetterci di fare a meno delle soluzioni negoziate ai vari livelli del dialogo sociale (intersettoriale e settoriale)?

Ø L'attore dell'insegnamento/educazione è stato assente dai dibattiti: come collegare i corsi di micro-formazione ai programmi di formazione in alternanza organizzati in un sistema di istruzione tecnica e professionale potenziato?



Przesłanie polityczne do władz europejskich w kontekście wdrażania Zasady 1 Europejskiego filaru praw socjalnych i Zalecenia Rady Europejskiej 2022.

1. Debaty, które odbyły się 9 lutego 2024 r. w EKESie , podczas seminarium zamykającego w Brukseli, podkreśliły interesujące aspekty projektu SKY.

W formie telegraficznej oto niektóre kluczowe zagadnienia:

- Innowacyjny, wręcz obrazoburczy proces...
- Ponowna nauka uczenia się, odzyskanie poczucia własnej wartości i pewności siebie, ujawnienie swoich możliwości sobie i światu zewnętrznemu.
- Komplementarność podejść, unikanie pochopnych uogólnień, krytyki znaczenia wcześniej powstałych narzędzi.
- Ważne jest, aby korzystać ze wszystkich narzędzi w połączeniu i jak najlepiej wykorzystać informacje zwrotne, przekazywane zarówno uczestnikom szkolenia, jak i wszystkim firmom.
- Elastyczność i jakość.

- Brak elitaryzmu, otwarty na kombinacje z tymi samymi metodami opartymi na mikroszkoleniu w dłuższym kursie (Fonds sectoriel de la formation Constructiv)
- Podejście partycypacyjne i skoordynowane, współtworzenie przez wszystkich uczestników - ucznia - firmę - władze lokalne: dekompartmentalizacja!
- Przy definiowaniu oczekiwanych umiejętności ważne jest również uwzględnienie poziomów autonomii i odpowiedzialności.
- Znaczenie roli pośrednictwa, tworzenia sieci, budowania zaufania
- Wspólna odpowiedzialność pomiędzy różnymi stronami, zbiorowa dynamika
- Dynamiczne, ewoluujące podejście, dostosowanie w trakcie procesu
- Podejście zakorzenione w różnych realiach krajów, regionów i podmiotów, ale zaprojektowane wokół tego samego tematu i tej samej publiczności.

2. Pozostałe kwestie polityczne!

Partnerzy wymienili szereg pytań, które można zadać odpowiednim władzom europejskim na zakończenie eksperymentu projektu Sky. Są one następujące :

Ø W jaki sposób krajowe władze publiczne zamierzają najpierw włączyć mikrocertyfikacje do swojej praktyki, a następnie do krajowych ram kwalifikacji? Czy nie potrzebne byłyby europejskie wytyczne wraz ze wskaźnikami monitorowania towarzyszące integracji, o której tu mowa, w kontekście stosowania zasad zawartych w art. 9 TFUE?

Ø W jaki sposób organy krajowe odpowiedzialne za zatrudnienie i szkolenie mogą uznać mikrokursy szkoleniowe za narzędzie uczenia się przez całe życie dla osób najbardziej



oddalonych od rynku pracy, a nie dostępne tylko dla osób posiadających kwalifikacje wynikające z wyższego wykształcenia?

Ø Czy nie byłoby właściwe, gdyby UE, opierając się na zasadach określonych na szczycie w Porto, przekazała państwom członkowskim wytyczne w celu zapewnienia, że inicjatywy szkoleniowe będą skutecznie kierowane do osób najbardziej oddalonych od rynku pracy? Rzeczywistość pokazuje, że krajowe definicje osoby długotrwale bezrobotnej różnią się w zależności od uzasadnionych wyników politycznych.

Ø Potrzeba ponownego omówienia strategii szkoleniowej z lokalnymi władzami publicznymi, partnerami edukacyjnymi, funduszami sektorowymi i sektorem wolontariatu na poziomie lokalnym.

Ø W jaki sposób organizacje szkoleniowe przeprowadzą reorganizację (planowanie, zasoby ludzkie i finansowe), aby zapewnić mikroszkolenia na żądanie?

Ø Jakie będą konsekwencje finansowe mikroszkoleń dla interesariuszy? Mówimy tu o kryteriach pomocniczości podmiotów zaangażowanych w integrację społeczno-zawodową oraz o dodatkowych kosztach dla firm związanych z przejmowaniem odpowiedzialności za szkolenia na terenie firmy, z pracownikami firmy?

Ø Kontraktacja certyfikacji? To, czy jest to dobry, czy zły pomysł, zależy od zapewnienia wzajemnego zaangażowania różnych podmiotów zaangażowanych w to proaktywne podejście, ale także od zapewnienia, że nabyte umiejętności będą mogły być przekazywane i egzekwowane, przy jednoczesnym zachowaniu jakości przekazywanych informacji

Ø Przeanalizować przeszkody prowadzące do rażącego zapotrzebowania na siłę roboczą w porównaniu z trudnością w zidentyfikowaniu firm chętnych do gry i inwestowania czasu i zasobów ludzkich?

Ø Aspekty kosztowe i inwestycyjne formuły: jakie środki publiczne należy zapewnić na pokrycie skutków finansowych mikroszkoleń dla zaangażowanych stron?

Ø Jakie są powiązania z programami europejskimi i w jaki sposób można stworzyć pomosty z krajowymi władzami odpowiedzialnymi za programowanie?

Ø Relacje z partnerami społecznymi nie były rozumiane w ten sam sposób przez wszystkich partnerów, co odzwierciedla różne tradycje i kultury partnerstwa w krajach zaangażowanych w projekty pilotażowe. Czy możemy obejść się bez rozwiązań wynegocjowanych na różnych poziomach dialogu społecznego (międzybranżowego i sektorowego)?

Ø Podmiot zajmujący się nauczaniem/edukacją był nieobecny w debatach: w jaki sposób można powiązać mikrokursy szkoleniowe z programami szkoleniowymi powiązаныmi z pracą, zorganizowanymi w zmodernizowanym systemie edukacji technicznej i zawodowej?