



Recommandations politiques du projet « 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

29/02/2024

skyltu.eu

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



Cofinancé par
l'Union européenne



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.

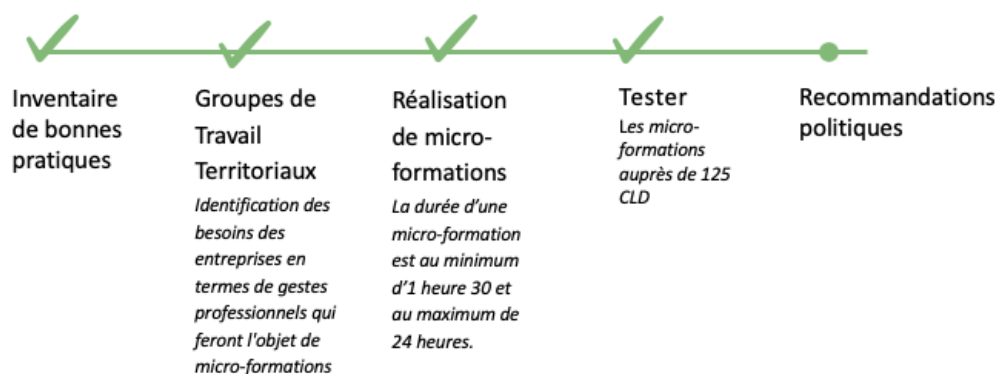
2. Mise en place du projet et découpage des étapes.

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.

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



Trois gestes ont été listés .

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 un Organisme 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>

skyltu.eu

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



Cofinancé par
l'Union européenne



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 au 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 ?