

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
The original text of the report is the French version.

Erasmus + : Partenariato di cooperazione nel campo dell'istruzione e della formazione- ONG europee- Skills o Long Term UnemploYed- SKY

I. Tra principi politici europei ...

1. Focus su alcuni testi europei in materia di istruzione e formazione.

1.1. Il principio 1 del Pilastro europeo dei diritti sociali afferma che: "Ogni individuo ha diritto a un'istruzione, a una formazione e a un apprendimento permanente di qualità e inclusivi, al fine di mantenere e acquisire competenze che gli consentano di partecipare pienamente alla società e di gestire con successo le transizioni nel mercato del lavoro".

Al vertice sociale di Porto del 2021, i leader dell'UE hanno accolto con favore l'obiettivo del 60% di tutti gli adulti dell'UE che partecipano ad attività di apprendimento ogni anno entro il 2030.

La Commissione europea rileva che "troppo poche persone partecipano ad attività di apprendimento regolari dopo l'istruzione e la formazione iniziale".

Il motivo addotto dalla Commissione europea è che spesso queste persone non hanno le risorse finanziarie o il tempo per migliorare le proprie competenze o acquisirne di nuove, oppure non sono consapevoli della formazione disponibile e dei benefici che potrebbero trarne.

La Commissione europea intende quindi garantire che tutti, in qualsiasi momento della loro vita, abbiano accesso a una formazione adeguata alle loro esigenze, anche se sono disoccupati. Il suo obiettivo è quello di rimuovere i principali ostacoli alla partecipazione degli adulti alla formazione, ovvero la mancanza di motivazione, tempo e denaro.

1.2 Una raccomandazione del Consiglio adottata nel giugno 2022 (di seguito "raccomandazione") su un approccio europeo alle micro-credenziali per l'apprendimento permanente e l'occupabilità sottolinea che "i sistemi di istruzione e formazione dovrebbero rispondere alle diverse esigenze, competenze e capacità dei singoli discenti. Dovrebbero inoltre fornire opportunità di apprendimento per tutti, anche in contesti non formali e informali".

L'attenzione si concentra su un gruppo target che rappresenta la massima diversità di studenti. L'aspetto interessante delle proposte del Consiglio è che pongono l'individuo direttamente al centro dello sviluppo delle competenze.

La micro-certificazione è definita come segue: "Le micro-credenziali convalidano i risultati di una piccola quantità di apprendimento (come un breve corso o una formazione). È un modo



flessibile e mirato di aiutare le persone a sviluppare le conoscenze, le abilità e le competenze necessarie per la realizzazione personale e professionale.

2. Questi testi coprono tutti i casi di non occupazione?

La Raccomandazione contiene indicazioni sul ruolo delle micro-credenziali nelle politiche di istruzione e formazione e del mercato del lavoro, per consentire a tutti di integrare le proprie competenze o acquisirne di nuove in modo personalizzato e inclusivo.

In questo modo comprendiamo che la microcertificazione è uno strumento per convalidare corsi di formazione che dovrebbero essere meno onerosi e meno estesi del solito per il discente, che non presentano un lavoro eccessivo, più flessibili dei programmi di formazione tradizionali, accessibili a un'ampia varietà di partecipanti, "orientati al mercato del lavoro" e in grado di essere capitalizzati.

2.1. La domanda ricorrente che circonda la Raccomandazione è se le persone lontane dal mercato del lavoro per molto tempo (a volte diversi anni) e non più occupate, né in formazione, possano avere accesso a corsi di microformazione che portino a microcertificazioni.

In effetti, sottolineiamo la seguente frase della Raccomandazione: "Troppo poche persone partecipano ad attività di apprendimento regolari dopo la loro istruzione e formazione iniziale". Questa frase copre effettivamente un gruppo target che non ha completato un corso di istruzione, non ha una formazione iniziale completa e non è mai stato coinvolto in un programma di apprendimento permanente?

2.2. L'altra domanda riguarda il finanziamento, che secondo la Raccomandazione dovrebbe essere modulato dagli Stati membri in base alle esigenze di formazione dei diversi individui. La formulazione della bozza non è chiara e c'è il rischio che i fondi vengano utilizzati principalmente per finanziare progetti legati all'istruzione superiore (cioè università, college e accademie).

L'altro punto debole è sapere come gli Stati membri dell'UE gestiranno i finanziamenti. Il ritorno sull'investimento di corsi di formazione molto brevi non può essere pianificato a lungo termine, dal momento che il target mobile e scarsamente identificato dei programmi è costituito da un vasto pubblico di disoccupati e di persone lontane dalle attività del mercato del lavoro.

2.3. Una terza questione riguarda il primato della logica delle "competenze" in tutte le questioni che riguardano l'istruzione e la formazione, che per oltre un decennio ha parlato di "competenze" in termini di competenze di base o trasversali, creando un'enorme "Torre di Babele" di competenze.

L'approccio ai programmi di formazione basato sulle competenze è diventato:

- Un esercizio burocratico di assemblaggio di competenze già formattate in standard di competenza,
- Una razionalizzazione del lavoro priva di contesto e cultura locale,



- Una standardizzazione della formazione professionale, che è diventata un bene competitivo.

Questo porta a:

- Mancanza di fiducia tra le aziende e le organizzazioni di formazione a livello locale,
- Un' egemonia della conoscenza a scapito delle competenze pratiche.

Il fatto che i disoccupati debbano prima "attaccarsi" al quadro delle competenze invece che al know-how.

II. Il contesto del progetto SKY.

Un gruppo target al di fuori del discorso sulle competenze.

Lo sfondo della riflessione che ha portato al progetto SKY è stato l'esperimento francese dei "Territoires Zéro Chômeurs de Longue Durée (TZCLD)", che ha avuto il merito di sollevare la questione delle prospettive future di un gruppo di persone senza lavoro da troppo tempo.

Tuttavia, il progetto Sky non ha seguito l'approccio TZCLD per ragioni che includono due domande lasciate senza risposta dall'esperimento francese, ossia:

- come organizzare l'accoglienza di questo gruppo di persone che desiderano rientrare nel mondo del lavoro e per le quali il coaching individuale è essenziale:
- come garantire il successo della formazione, ovvero
- apprendo l'opportunità di un ritorno al lavoro o alla formazione,
- soddisfare le esigenze di competenze delle aziende nei settori economici o sociali,
- Creare un significato personale e sociale.

Il target del progetto SKY è caratterizzato da persone che sono rimaste a lungo senza lavoro e che sono disabitate alla formazione per una serie di motivi, che vanno dall'aver smesso di studiare, all'essere inattivi per troppo tempo, senza contare la perdita di autostima e i problemi legati alla mancanza di attenzione/concentrazione per la mancata esposizione ai ritmi di apprendimento. In tutti i Paesi dell'UE, le cause della popolazione con perdita di conoscenze includono persone che hanno abbandonato la scuola, NEETS, donne che "rientrano" nel mercato del lavoro, lavoratori vittime di ristrutturazioni, persone che soffrono di burn-out, persone dipendenti da sostanze o alcol, malattie, e spesso individui scossi da commenti negativi rivolti ai disoccupati di lunga durata che si sentono dire "sei pigro".

La formazione professionale offerta a questo gruppo target è troppo formattata e troppo lunga. Questi corsi top-down che utilizzano conoscenze teoriche associate a conoscenze pratiche (gesti, capacità inventive, ecc.) sono difficili da acquisire per il gruppo target. Molte persone hanno un know-how derivante da apprendimenti precedenti, si sono impegnate in impegni sociali o in attività di svago, sono in grado di padroneggiare la posizione spaziale utile per le occupazioni manuali. I corsi di formazione professionale spesso si basano su tecnologie informatiche non facilmente accessibili agli adulti disoccupati a causa del digital divide.





Il progetto SKY è stato concepito anche come parte di un processo di soddisfazione condivisa tra i disoccupati di lunga durata e gli attori del lavoro e della formazione professionale. L'obiettivo non era solo quello di ricostruire i legami sociali, ma anche di acquisire autostima e rivalutazione personale al di là dell'acquisizione di competenze professionali.

III. Lavori in corso: SKY: una metodologia in divenire!

1. Capacità contro competenze.

Come abbiamo visto, i metodi di insegnamento nella formazione tecnica e professionale si concentrano attualmente sull'acquisizione di competenze.

Ma la parola "competenze" viene usata in tutti i modi, ed è facile confondere la conoscenza con il know-how, il know-how con la pratica, il comportamento con le abilità interdisciplinari, e così via.

Non è comune valutare l'esperienza informale e innata, o l'esperienza acquisita in compiti volontari dai disoccupati di lungo periodo, poiché non corrispondono agli standard di competenza.

I partner di Sky si sono quindi trovati di fronte alla domanda su come gestire e ottimizzare queste "esperienze vissute".

Tra i due approcci di apprendimento (deduttivo e induttivo) per l'acquisizione di "competenze", si è optato per il metodo induttivo, in cui l'allievo è supportato nel proprio pensiero a partire da una situazione pratica che lo porta a trovare regole.

Fin dai primi incontri di lavoro con i partner del progetto Sky, si è deciso di definire un quadro di riferimento per lavorare con il concetto di "microformazione".

Le discussioni sono state dure!

Alla fine, gli obiettivi comuni sono stati definiti come segue:

- Rivelare il valore e l'utilità dei gesti professionali,
- Capitalizzare i gesti attraverso un sistema adattato alla realtà di un riconoscimento progressivo, che permetta alle persone di entrare nel mondo del lavoro o di seguire ulteriori formazioni che possano aprire nuove prospettive,
- Tenere sempre presente l'utilità collettiva del metodo: i corsi di microformazione sono pensati per rispondere alle esigenze di competenze di settori che hanno difficoltà di reclutamento o di capacità di inserimento nella vita attiva,
- Tenere presente gli aspetti qualitativi del successo del reinserimento e la necessità di rafforzare la fiducia e l'autostima dei disoccupati,
- Aumentare l'offerta formativa a sostegno delle persone più lontane dal mondo del lavoro.

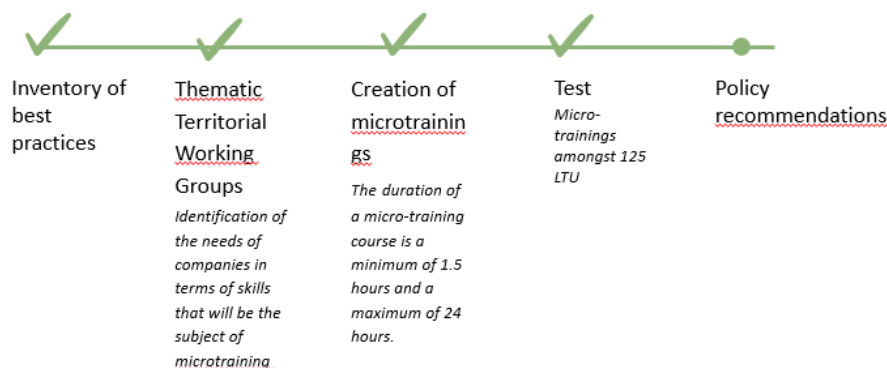
2. Impostazione del progetto e suddivisione delle fasi.

Sono stati perseguiti due assi:

1. analisi sul campo dei gesti professionali con i dipendenti al lavoro per definire le specificità del know-how attraverso l'osservazione collaborativa.
2. erogazione di corsi di formazione a breve termine basati sul gesto professionale e finalizzati a fornire competenze trasferibili ai disoccupati di lunga durata.

Per raggiungere questi obiettivi, i 5 partner del progetto (AGFE - FR, MIREC- BE, SCF- IT, BARKA - PL, TRINIJOVE -SP) sotto il coordinamento del CEC attraverseranno le seguenti fasi tra marzo 2022 e febbraio 2024, l'ultima delle quali sarà la stesura del presente rapporto:

March 2022 - February 2024



Ogni partner del progetto ha definito una lista di settori in base agli obiettivi del progetto SKY e ha selezionato in modo specifico i posti di lavoro che si aprono potenzialmente all'applicazione del metodo dei gesti professionali.

Ad esempio:

- **AGFE ha** selezionato il settore Assistenza e cura della persona per l'utilizzo di un sollevatore per pazienti, come richiesto dai professionisti.
Sono stati sviluppati tre gesti professionali: 1. Preparare il paziente 2. Esecuzione di tutte le fasi del trasferimento 3. Conoscenza dei protocolli di sicurezza e di igiene. Conoscenza dei protocolli di sicurezza e igiene.
Il gruppo di lavoro ha prodotto 30 microformazioni, di cui 6 sono state utilizzate.
- **La Fundacio Trinijove ha** scelto il settore del riciclaggio dei computer (legato all'economia circolare e alla gestione dei rifiuti) e ha scelto tre gesti professionali: 1. identificazione delle etichette dei computer per determinare quali computer devono essere



smontati e quali saranno ripristinati - 2. identificazione degli strumenti appropriati e del loro corretto utilizzo per smontare efficacemente le parti in ordine corretto - 3. riconoscimento dei prodotti di valore e conoscenza dei prezzi di mercato dei componenti. Trinjove ha adottato misure proattive coinvolgendo 29 disoccupati di lunga durata in sessioni di microformazione.

3. Identificazione dei partecipanti al progetto disoccupati di lunga durata.

3.1. La presa in carico iniziale: cosa la persona può fare, vuole fare o non vuole fare o non vuole più fare.

Questa fase è di fondamentale importanza, perché il modo in cui la persona viene considerata determinerà il suo impegno nel progetto di formazione professionale.

Come ricordato nel corso del progetto, tutti hanno talenti, competenze e qualifiche da valorizzare. Ognuno ha un progetto professionale da costruire e qualcosa da contribuire a una società più inclusiva, a condizione di ricevere una guida e un sostegno sufficienti. Ognuno ha un fardello da scaricare, come ha testimoniato pubblicamente un partecipante al lavoro della Fondazione Barka durante la conferenza finale.

Accogliere un candidato in questo contesto è quasi un'operazione di "parto". L'obiettivo del progetto è rivelare che ognuno possiede conoscenze, talenti e abilità utili e che attraverso la microformazione si può riacquistare fiducia in se stessi.

È necessario andare oltre il discorso più urgente: "Voglio lavorare", cercando le capacità e le abilità nascoste o dimenticate del candidato e trasformandole in una risorsa per il ritorno alla vita lavorativa. Al termine di questa fase, il sentimento del candidato si trasforma in un comportamento più razionale e strutturato. I colloqui devono essere condotti con cura e attenzione, poiché un discorso spesso riguarda aree altamente emotive.

3.2 La ricerca del Delta!

Alla fine della fase di orientamento c'è quello che abbiamo chiamato il DELTA (in base al segno matematico "differenza"), cioè colmare il divario tra i desideri e le attitudini rivelate e le competenze da apprendere per corrispondere alle attività di un mestiere.

I nostri partner hanno sviluppato uno strumento chiamato "foglio di posizionamento", che definisce il Delta e consente di monitorare i progressi del candidato nel tempo in relazione alle sue aspettative e di tenere traccia di ciò che ha imparato.

3.3. Il tempo è stato breve ma non è stato sprecato!

Per motivi di tempo legati al progetto stesso, i partner del progetto SKY si sono occupati di persone che erano già presenti nella base dati e che erano già state sottoposte a screening. L'input principale è stato quello di affinare e sviluppare il concetto di microformazione attraverso il gesto professionale e la microcertificazione.



I membri del partenariato hanno comunque confermato il contenuto della fase di accoglienza:

La ricezione significa:

- Identificare e valorizzare le attitudini, le capacità e le conoscenze già acquisite dai disoccupati,
- Conduzione del colloquio a partire dal contesto lavorativo specifico per mettere la persona in cerca di lavoro in una situazione realistica in cui si confronta con i requisiti del lavoro,
- Utilizzo di video che presentano l'ambiente di lavoro e i gesti professionali del lavoratore nella postazione di lavoro per dare un'idea precisa dei gesti da

IV. Microformazione e gesti professionali sul posto di lavoro.

L'obiettivo della microformazione è quello di acquisire i gesti professionali di base necessari per svolgere le mansioni individuate dall'azienda, portando a una graduale adattabilità al lavoro. In questo approccio, l'obiettivo è quello di concentrarsi sull'apprendimento precedente e sulle abilità possedute da un individuo e non di attenersi a competenze preconfezionate determinate dall'ingegneria educativa e moltiplicate in banche dati che si sono rivelate inadeguate per i disoccupati a lungo termine.

Potremmo dire che si tratta di "un'arte della microformazione".

1. Definizione selezionata del gesto professionale.

1.1. Perché "selezionato"?

Nel contesto di un esperimento collettivo che coinvolge tutti i partner, dove tutto deve essere inventato, messo in discussione e, se necessario, rimesso in discussione, era necessario "scegliere" una definizione sufficientemente consensuale per consentire l'attuazione di una metodologia condivisa e accettata.

1.2 Definizione.

Il gesto professionale è la più piccola maglia che contribuisce a definire e ad acquisire una competenza contestualizzata e umana.

L'azione professionale è quindi:

- Una realtà concreta della pratica professionale (come faccio le cose)
- Una componente autentica dell'attività lavorativa (ciò che faccio)
- Prova di know-how (ciò che mostro)
- L'espressione della sensibilità di una persona (ciò che sono)



- Riproducibile in microformazione (ciò che trasmetto)

1.3. Condizioni per il successo:

- Il gesto professionale deve essere:
 - Analizzato in profondità con l'operatore, sulla base di prescrizioni formali
 - Affrontato in base all'esperienza dei lavoratori
 - Descritto dallo stesso lavoratore dell'azienda (espresso in parole semplici e in uso)
 - Limitato a una sequenza di compiti (ad esempio, l'uso di un lettore di codici a barre)
- Microformazione professionale per l'accesso a un mestiere:
 - Puntare a una rapida occupabilità degli studenti in collaborazione con i datori di lavoro;
 - Coprire gli aspetti essenziali dell'apprendimento di un gesto professionale;
 - Sono sviluppati da organizzazioni di formazione in collaborazione con le aziende;
 - Includere le conoscenze associate: teoria applicata e contesto operativo;
 - Si svolgono sul posto di lavoro o nei centri di formazione;
 - Si svolgono nell'arco di un massimo di tre giorni.

I corsi di microformazione si basano quindi su un linguaggio accessibile: terminologia pertinente ma accessibile, linguaggio fotografico, video, visite aziendali, ecc.

In questo progetto, gli strumenti incentrati sulle attività legate al lavoro sono in realtà video di attività legate al lavoro:

- Presentare sia l'ambiente di lavoro che le reali attività dei lavoratori alle loro postazioni;
- Servono a orientare le persone in cerca di lavoro verso un determinato mestiere;
- Sono utilizzati come materiale didattico nei programmi di microformazione;
- Aiuto nell'elaborazione di competenze contestualizzate.

L'impegno dei partner del consorzio è stato dimostrato concretamente dalla costruzione di programmi di microformazione ben strutturati, effettivamente limitati a meno di 24 ore. Sono stati utilizzati video, con lavoratori in loco delle aziende partner invitati a eseguire e mostrare i gesti professionali. L'incoraggiamento dato ai disoccupati ha permesso loro di iscriversi a questi corsi di microformazione.

2. La necessità di un dialogo efficace tra gli attori principali.

Il metodo richiede l'accettazione di un processo di co-costruzione dei corsi di formazione professionale che coinvolga le aziende, i loro lavoratori e i rappresentanti di questi ultimi in un approccio basato sul dialogo.

Questa consultazione a livello di aziende e organizzazioni settoriali è uno degli elementi in grado di fornire risposte a domande estremamente concrete: quelle sempre più spesso espresse



dai datori di lavoro, **ma anche** macro questioni relative alla concezione della consultazione politica in senso lato da realizzare sui temi dell'istruzione e della formazione.

Il lavoratore, in una determinata postazione di lavoro, descrive apertamente i gesti professionali che compie regolarmente per svolgere i compiti richiesti. Il datore di lavoro prescrive la funzione e i compiti e fissa gli obiettivi di produzione in base alle attrezzature, agli strumenti e ai materiali disponibili.

La struttura di integrazione e il centro di formazione mescolano le descrizioni dei compiti con l'effettivo gesto professionale per costruire un programma di microformazione realistico che porti avanti i valori umani.

Il processo di analisi delle mansioni implica quindi l'incrocio dei punti di vista per raggiungere un consenso sulle competenze professionali da insegnare e trasmettere.

3. Questo approccio è innovativo in quanto si differenzia dalle pratiche degli istituti di formazione.

Perché? In due punti...

Punto 1: Le discussioni con i partner del progetto, gli attori che hanno contattato e quelli con cui hanno effettivamente lavorato, hanno evidenziato il fatto che questo metodo di lavoro reciproco porta:

- miglioramenti nei metodi di lavoro e nell'organizzazione aziendale in termini di gestione lungimirante delle risorse umane;
- efficienza nella ricerca della forza lavoro più adatta a rispondere alle sfide della grave carenza di manodopera in alcuni settori;

Dal lavoro e dalle discussioni è emerso che le aziende partner hanno sviluppato una visione più sfumata del processo di assunzione.

L'esperimento SKY ha portato le aziende partner a pensare in modo diverso a come definire i propri bisogni e a sperimentare una pratica di apertura nella propria cultura aziendale.

La visione di un riconoscimento formale legato a un diploma può quindi evolvere verso una logica di apprendimento accessibile alle persone vulnerabili che consenta loro di entrare in un sistema di apprendimento permanente.

Punto 2: Un'alleanza sul tema della microformazione tra le parti sociali a livello settoriale e a livello di politica regionale o nazionale deve portare a offrire opportunità di lavoro alle persone vulnerabili.

L'obiettivo non è solo quello di convalidare e avallare il metodo della microformazione con gesti professionali, ma anche di affrontare, in modo positivo e senza farli sentire in colpa, il





desiderio delle persone in cerca di lavoro di entrare nel mercato del lavoro o di fare domanda di riqualificazione, utilizzando un linguaggio empatico per superare fragilità emotive, psicologiche e paure professionali.

V. La questione del riconoscimento di ciò che è stato acquisito e può essere capitalizzato sul mercato del lavoro.

La microformazione sui gesti professionali è il primo passo di un portfolio di competenze, finalizzato al rientro nel mercato del lavoro o alla frequenza di un programma di formazione.

La formazione professionale è un mercato altamente competitivo, ed è comune leggere che gli attori di questo mercato prevedono una crescita significativa negli anni post-covid, perché questo mercato offre "opportunità di crescita sia per le organizzazioni che dovranno investire nello sviluppo delle competenze interne e nella formazione dei loro team, sia per colmare le carenze di manodopera nei settori sotto pressione".

Logicamente, lo stesso vale per la certificazione, che è stata oggetto di un acceso dibattito all'interno della partnership.

Va notato fin dall'inizio che il progetto SKY ha deliberatamente abbandonato il sistema di accreditamento a lotti aperti per utilizzare una forma di accordo tra le parti interessate basata sui risultati dell'apprendimento.

Le competenze acquisite attraverso la microformazione sono riconosciute attraverso quello che è stato definito un "gentlemen's agreement" tra l'azienda, l'ente di formazione e il beneficiario. I risultati dell'apprendimento sono potenzialmente certificabili grazie all'accordo esplicito delle parti coinvolte.

Inoltre, i corsi di microformazione sono soggetti a una valutazione formativa continua, con una revisione incrociata dei risultati di apprendimento da parte del tutor aziendale, dell'ente di formazione e dell'autovalutazione del discente.

Il metodo richiede quindi l'accettazione del processo di co-costruzione dei programmi di microformazione sui gesti professionali che coinvolge i lavoratori, i datori di lavoro e gli enti di formazione. Questo approccio co-costruttivo è la pietra angolare della procedura di certificazione "gentlemen's agreement".

Se questo accordo non è incluso in un quadro vincolante e può sembrare giuridicamente debole per un giurista, ha comunque un valore di accordo poiché incarna un forte impegno reciproco. Dimostra con precisione i tre livelli di implicazione volontaria dei partner.

Descrive le fasi che garantiscono la qualità del progetto che si adatta all'individuo che partecipa alla microformazione e assicura che il beneficiario comprenda pienamente i risultati della microformazione, le sue regole e le aspettative di impegno volontario.

Delinea come si svolge la microformazione, come si svolge la metodologia e come si acquisiscono le conoscenze. Spiana la strada per il futuro delle LTU che lo sottoscrivono.

Nel progettare questo accordo, abbiamo sottolineato la necessità di rispettare il fatto che:



- I compiti professionali sono incarichi richiesti dal datore di lavoro;
- I gesti professionali sono attività svolte dai lavoratori;
- Il rispetto reciproco è essenziale.

Non nascondiamo che il gentlemen's agreement non è esente da critiche, a causa del linguaggio eccessivamente complesso in uso, della lunghezza e della questione della possibilità di aprirlo alla firma fin dalla fase di accoglienza del discente in microformazione.

Ha il merito di esistere e di sostenere formalmente il processo, il cui obiettivo è il reinserimento volontario. È un'alternativa ai metodi di accreditamento commerciale che non si adattano a un pubblico che non genera né stabilità nella gestione dei profitti né prospettive di crescita.

VI. Punti di forza e di debolezza del progetto SKY, sulla base del feedback dei partner.

1. Una valutazione periodica effettuata con i partner del progetto SKY, tutti attivi nell'integrazione socio-professionale, mostra che c'è un generale sostegno all'approccio di acquisizione di competenze professionali attraverso corsi di microformazione.

Le prove provengono dalla costruzione di programmi di microformazione ben strutturati e limitati a meno di 24 ore, dall'uso di video con lavoratori in azione che eseguono i gesti richiesti e dall'incoraggiamento delle persone del gruppo target a iscriversi a questi microcorsi.

2. I partner di SKY hanno compreso chiaramente le questioni in gioco e le loro discussioni hanno portato allo sviluppo di un programma sostenuto da tutti i partner del progetto, confermando così la rilevanza del modello.

3. Hanno sottolineato l'importanza di un partenariato locale per il successo del progetto, coinvolgendo aziende, attori pubblici e privati ed enti di formazione.

Dobbiamo essere aperti alla creazione di partenariati a geometria variabile, costruendo partnership intorno agli attori pubblici e privati del territorio.

È infatti fondamentale pensare a tutte le fasi del lavoro, organizzando collaborazioni regolari con le aziende per individuare le professionalità di cui hanno bisogno.

4. I corsi di microformazione offrono alle UTL l'opportunità di provare i gesti legati al lavoro in diversi settori, consentendo loro di posizionarsi rapidamente verso un'attività lavorativa che abbia senso, per poi valutare la possibilità di frequentare un corso di formazione che porti a una qualifica.

I corsi brevi aiutano a mobilitare e a coinvolgere le persone lontane dal mercato del lavoro, aumentando la loro autostima e la fiducia in se stessi e consentendo loro di svolgere mansioni lavorative che soddisfano le esigenze di competenze delle aziende.



I corsi di microformazione dovrebbero essere visti come strumenti complementari al sistema di formazione tradizionale, al fine di favorire l'integrazione socio-professionale delle UTM e di far nascere in loro il desiderio di imparare ad imparare, a condizione che vengano utilizzati come punto di partenza per un'ulteriore formazione e non come strumento di formazione permanente, se si vogliono includere le UTM nel processo di reinserimento lavorativo o di formazione.

5. La necessità di un rapporto con il mondo delle imprese non è stata compresa allo stesso modo da tutti i partner, così come la necessità di discutere la strategia formativa con le autorità locali. Un grande punto interrogativo riguarda il coinvolgimento delle aziende e, all'interno delle aziende, la consapevolezza del middle management e il coinvolgimento degli operatori sul campo che sono stati inseriti per lavorare direttamente con i tirocinanti.

Paradossalmente, mentre molte aziende lamentano la mancanza di candidati, poche oserebbero dire che sono disposte a investire nella formazione di candidati per un lavoro non immediatamente produttivo e, per di più, con una metodologia che richiede investimenti insoliti e indubbiamente dirompenti in termini di tempo, attrezzature e disponibilità dei lavoratori abituali dell'azienda. Questo vale in particolare per le PMI e per le imprese di formazione professionale.

Va anche detto che una grande percentuale di aziende ha difficoltà a definire le "competenze" di cui ha bisogno, e per farlo si affida alla collaborazione degli enti pubblici di formazione e collocamento.

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

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, ritrovare l'autostima e la fiducia in se stessi, rivelare le proprie capacità a se stessi e al mondo esterno.
- Approcci di complementarità, evitando generalizzazioni affrettate di critiche alla pertinenza di strumenti preesistenti.
- È importante utilizzare tutti gli strumenti in modo combinato e sfruttare al massimo il feedback, con gli apprendisti ma anche con tutte le aziende.
- Flessibilità e qualità.





- Nessuna esclusività, aperta alla combinazione con gli stessi metodi basati sulla microformazione in un corso più lungo (Fonds sectoriel de la formation Constructiv)
- Approccio partecipativo e concertato, co-costruzione condivisa da tutti gli stakeholder - discendente - azienda - ente locale: decompartmentalizzazione!
- È inoltre importante tenere conto dei livelli di autonomia e responsabilità nel definire i gesti professionali attesi.
- Importanza del ruolo dell'intermediazione, creazione di una rete, instaurazione della fiducia
- Responsabilità condivisa tra le varie parti, dinamiche collettive
- Approccio dinamico, in evoluzione, con aggiustamenti in corso d'opera.
- Un approccio radicato nelle diverse realtà dei Paesi, delle regioni e degli stakeholder, ma concepito intorno allo stesso tema e allo stesso pubblico.

2. Restano le questioni politiche!

I partner hanno elencato una serie di domande per lanciare una sfida politica alle autorità europee interessate, al termine del lavoro di sperimentazione del progetto Sky.

Essi sono i seguenti:

- Come faranno le autorità pubbliche nazionali a **integrare le microcertificazioni** prima nella loro pratica e poi nei quadri nazionali delle qualifiche? Avremmo bisogno di linee guida europee accompagnate da indicatori di monitoraggio per sostenere l'integrazione della microcertificazione come parte dell'applicazione dei principi contenuti nell'articolo 9 del TFUE?
- In che modo i corsi di microformazione possono essere riconosciuti dalle autorità nazionali responsabili dell'occupazione e della formazione, come uno strumento di apprendimento permanente per le persone più lontane dal mercato del lavoro e non solo accessibile ai diplomati di un'istruzione superiore?
- Sarebbe opportuno che l'UE, ispirandosi ai principi individuati al Vertice di Porto, desse delle 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 della performance politica da giustificare alle istanze dell'UE...
- 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.
- Come si riorganizzeranno gli enti di formazione (pianificazione, risorse umane e finanziarie) per erogare microformazione su richiesta?
- Quali saranno le conseguenze finanziarie della microformazione per gli stakeholder? Ci rivolgiamo qui ai criteri di sovvenzione degli attori coinvolti nell'integrazione socio-professionale e al costo aggiuntivo per le aziende di farsi carico della formazione nei locali dell'azienda, con i lavoratori dell'azienda?

- Accordo sulla certificazione? Che si tratti di un'idea buona o cattiva, si tratta di garantire che le varie parti coinvolte in questo approccio proattivo si impegnino reciprocamente, ma anche di assicurare che le competenze acquisite siano riconosciute e trasferite mantenendo la stessa qualità.
- Analizzare gli ostacoli che portano a contrapporre un palese bisogno di manodopera alla difficoltà di individuare aziende disposte a giocare la partita e a investire tempo e risorse umane?
- Gli aspetti di costo e di investimento della formula: quali finanziamenti pubblici dovrebbero essere previsti per i risultati finanziari della microformazione per le parti coinvolte?
- 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)?
- Le "scuole" e gli insegnanti sono stati assenti dai dibattiti: come si possono collegare i corsi di microformazione ai programmi formali di formazione professionale, come i programmi di studio-lavoro...