

# Recomendaciones de política- Habilidades para desempleados de larga duración- 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.

## **CONTENIDO**

*Erasmus +: Asociación de cooperación en el ámbito de la educación y formación - ONG europeas - Habilidades o Desempleados de Largo Plazo – SKY*

- |   |   |
|---|---|
| <p><i>I. Entre los principios políticos Europeos...</i></p> <p style="padding-left: 20px;"><i>1. Enfoque en algunos textos europeos sobre educación y formación.</i></p> <p style="padding-left: 20px;"><i>2. ¿Estos textos cubren todos los casos de no empleo?</i></p> <p><i>II. Antecedentes del proyecto SKY.</i></p> <p style="padding-left: 20px;"><i>Un grupo objetivo fuera del ámbito del discurso sobre habilidades.</i></p> <p><i>III. Trabajo en progreso: ¡SKY, una metodología en desarrollo!</i></p> <p style="padding-left: 20px;"><i>1. Habilidad versus competencias.</i></p> <p style="padding-left: 20px;"><i>2. Establecimiento del proyecto y división de las etapas.</i></p> <p style="padding-left: 20px;"><i>3. Identificación de participantes desempleados de larga duración en el proyecto.</i></p> <p style="padding-left: 40px;"><i>3.1. Admisión inicial: lo que la persona puede hacer, quiere hacer, o no quiere hacer más.</i></p> <p style="padding-left: 40px;"><i>3.2. ¡La búsqueda del Delta!</i></p> <p style="padding-left: 40px;"><i>3.3. ¡El tiempo fue corto pero no se desperdició!</i></p> <p><i>IV. Micro-formación y gestos profesionales en el lugar de trabajo.</i></p> <p style="padding-left: 20px;"><i>1. Definición seleccionada del gesto profesional.</i></p> <p style="padding-left: 40px;"><i>1.1 ¿Por qué "seleccionada"?</i></p> <p style="padding-left: 40px;"><i>1.2 Definición.</i></p> <p style="padding-left: 40px;"><i>1.3. Condiciones para el éxito:</i></p> <p style="padding-left: 60px;"><i>2. La necesidad de un diálogo efectivo entre los actores clave.</i></p> <p style="padding-left: 60px;"><i>3. Este enfoque es innovador en cuanto difiere de las prácticas de las instituciones de formación. ¿Por qué? En dos puntos...</i></p> <p><i>V. La cuestión del reconocimiento de lo que se ha adquirido y se puede capitalizar en el mercado laboral.</i></p> <p><i>VI. Fortalezas y debilidades del proyecto SKY, basadas en los comentarios de los socios.</i></p> <p><i>VII. 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.</i></p> <p style="padding-left: 20px;"><i>1. Los debates en el seminario de clausura celebrado el 9 de febrero de 2024 en el CESE en Bruselas destacaron los aspectos interesantes del proyecto SKY.</i></p> <p style="padding-left: 20px;"><i>2. ¡Quedan preguntas políticas!</i></p> | <p>4</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6-9</p> <p>9-12</p> <p>12</p> <p>13</p> <p>15</p> |
|---|---|



## Erasmus +: Asociación de cooperación en el ámbito de la educación y formación- ONG europeas- Habilidades o Desempleados de Largo Plazo - SKY

### I. Entre los principios políticos Europeos...

#### 1. Enfoque en algunos textos europeos sobre educación y formación.

1.1 El Principio 1 del Pilar Europeo de Derechos Sociales establece que: “Toda persona tiene derecho a una educación de calidad e inclusiva, formación y aprendizaje permanente para mantener y adquirir habilidades que les permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral.”

En la Cumbre Social de Oporto de 2021, los líderes de la UE acogieron con satisfacción el objetivo de que el 60% de todos los adultos en la UE participen en actividades de aprendizaje cada año para 2030.

La Comisión Europea señala que “demasiadas personas participan en actividades de aprendizaje regular después de su educación y formación inicial”.

La razón dada por la Comisión Europea es que estas personas a menudo carecen de recursos financieros o tiempo para mejorar sus habilidades o adquirir nuevas, o desconocen la formación disponible y los beneficios que podrían obtener de ella.

Por lo tanto, la Comisión Europea tiene la intención de garantizar que todos, en cualquier momento de sus vidas, tengan acceso a formación adaptada a sus necesidades, incluso si están desempleados.

Su objetivo es eliminar los principales obstáculos para la participación de adultos en la formación, a saber, la falta de motivación, tiempo y dinero.

1.2. Una Recomendación del Consejo adoptada en junio de 2022 (denominada en lo sucesivo Recomendación) sobre un enfoque europeo de microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad enfatiza que “los sistemas de educación y formación deben responder a las diversas necesidades, habilidades y capacidades de los aprendices individuales. También deben proporcionar oportunidades de aprendizaje para todos, incluidos en contextos no formales e informales”.

El foco está en un grupo objetivo que representa la mayor diversidad de aprendices.

El aspecto interesante de las propuestas del Consejo es que colocan directamente al individuo en el centro del desarrollo de habilidades.

Las microcredenciales se definen de la siguiente manera: “Las microcredenciales validan los logros de una pequeña cantidad de aprendizaje (como un curso breve o entrenamiento). Es una





forma flexible y centrada de ayudar a las personas a desarrollar los conocimientos, habilidades y competencias que necesitan para su realización personal y profesional”.

## 2. ¿Estos textos cubren todos los casos de no empleo?

La Recomendación incluye indicaciones sobre el lugar de las microcredenciales en las políticas de educación, formación y mercado laboral, para permitir que todos complementen sus habilidades o adquieran nuevas de manera personalizada e inclusiva.

Así entendemos que la micro-certificación es una herramienta para validar cursos de formación que se espera que sean menos exigentes y extensos de lo habitual para el aprendiz, que no presenten una carga abrumadora, sean más flexibles que los programas de formación tradicionales, accesibles para una amplia variedad de participantes, orientados al mercado laboral y capaces de ser capitalizados.

2.1. La pregunta recurrente en torno a la Recomendación es si las personas alejadas del mercado laboral durante mucho tiempo (a veces varios años) y que ya no están trabajando ni en formación podrían acceder a cursos de microformación que conduzcan a micro-certificaciones. De hecho, destaquemos la siguiente frase de la Recomendación: "Demasiadas personas participan en actividades de aprendizaje regular después de su educación y formación inicial." ¿Esta frase cubre efectivamente a un grupo objetivo que no ha completado un curso de educación, no tiene formación inicial completa y nunca ha participado en un programa de aprendizaje permanente?

2.2. La otra pregunta se refiere al financiamiento, que la Recomendación sugiere debería ser modulado por los Estados Miembros según las necesidades de formación de diferentes individuos. La redacción del proyecto no es clara y existe el riesgo de que los fondos se utilicen principalmente para financiar proyectos vinculados a la educación superior (es decir, universidades, colegios y academias).

Otra debilidad es conocer cómo los Estados Miembros de la UE van a manejar el financiamiento. El retorno de la inversión en cursos de formación muy cortos no puede planificarse a largo plazo, ya que el objetivo móvil y poco identificado de los programas es un amplio público de desempleados y personas alejadas de las actividades del mercado laboral.

2.3. Una tercera pregunta gira en torno a la primacía del argumento de "habilidades" en todos los asuntos relacionados con la educación y la formación, que durante más de una década ha estado hablando de "competencias" en términos de habilidades básicas o transversales, creando una enorme "Torre de Babel" de competencias.

The competence-based approach to training programmes has become:

- Un ejercicio burocrático de reunir competencias ya formateadas en estándares de competencia,



- Una racionalización del trabajo carente de contexto y cultura local,
- Una estandarización de la formación profesional, que se ha convertido en una mercancía competitiva.

Esto conduce a:

- Una falta de confianza entre empresas y organizaciones de formación a nivel local,
- Una hegemonía del conocimiento en detrimento de las habilidades prácticas,
- El hecho de que los desempleados primero deben "ajustarse" al marco de competencias en lugar del saber hacer.

## II. Antecedentes del proyecto SKY.

Un grupo objetivo fuera del ámbito del discurso sobre habilidades.

El trasfondo del pensamiento que llevó al proyecto SKY fue el experimento francés "Territoires Zéro Chômeurs de Longue Durée (TZCLD)", que tuvo el mérito de plantear la cuestión de las perspectivas futuras de un grupo de personas que llevan demasiado tiempo sin trabajo.

Sin embargo, el proyecto SKY no ha seguido el enfoque del TZCLD por razones que incluyen dos preguntas que el experimento francés dejó sin respuesta, a saber:

- cómo organizar la integración de este grupo de personas que desean reintegrarse al mundo laboral y para quienes el coaching individual es esencial;
- cómo asegurar el éxito de la formación, es decir:
  - abrir la oportunidad de volver al trabajo o la formación,
  - satisfacer las necesidades de habilidades de las empresas en sectores económicos o sociales,
  - crear significado personal y social.

El grupo objetivo del proyecto SKY se caracteriza por personas que llevan mucho tiempo sin trabajo y no están acostumbradas a la formación por diversas razones, que van desde haber dejado de estudiar hasta estar inactivas durante demasiado tiempo, además de problemas relacionados con la autoestima y dificultades de atención o concentración debido a la falta de exposición a los ritmos de aprendizaje. En todos los países de la UE, las causas de la pérdida de conocimientos incluyen a personas que han abandonado la escuela, NEETs (jóvenes que ni estudian ni trabajan), mujeres que "reingresan" al mercado laboral, trabajadores víctimas de reestructuraciones, personas afectadas por el burn-out, personas con adicciones a sustancias o alcohol, enfermedades, y frecuentemente individuos afectados por comentarios negativos dirigidos a los desempleados de larga duración a quienes se les dice "eres perezoso".

La formación profesional ofrecida a este grupo objetivo está demasiado estructurada y es demasiado larga. Estos cursos dictados desde arriba que combinan conocimientos teóricos con habilidades prácticas (gestos, habilidades inventivas, etc.) son difíciles de adquirir para el grupo



objetivo. Muchas personas tienen habilidades adquiridas previamente a través de aprendizajes anteriores, se han comprometido en actividades sociales o de ocio, y son capaces de dominar la posición espacial útil para ocupaciones manuales. Los cursos de formación profesional a menudo dependen de tecnologías de la información no accesibles fácilmente para adultos desempleados debido a la brecha digital.

El proyecto SKY también está diseñado para ser parte de un proceso de satisfacción compartida entre los desempleados de larga duración y los actores del empleo y la formación profesional. El objetivo no era solo reconstruir vínculos sociales, sino también ganar autoestima y revalorización personal más allá de la adquisición de habilidades profesionales.

### III. Trabajo en progreso: ¡SKY, una metodología en desarrollo!

#### 1. Habilidad versus competencias.

Como hemos visto, los métodos de enseñanza en la formación técnica y profesional actualmente se centran en la adquisición de competencias. Sin embargo, la palabra "competencias" se utiliza de muchas maneras y es fácil confundir conocimiento con saber hacer, saber hacer con práctica, comportamiento con habilidades transversales, entre otros aspectos. No es común evaluar la experiencia informal, innata o adquirida en tareas voluntarias de los desempleados de larga duración, ya que no coinciden con los estándares de competencias.

Por lo tanto, los socios de SKY se enfrentaron a la pregunta de cómo gestionar y optimizar estas "experiencias vividas". Entre los dos enfoques de aprendizaje (deductivo versus inductivo) para la adquisición de "habilidades", se optó por el enfoque inductivo, donde el aprendiz es guiado en su propio pensamiento a partir de una situación práctica que lo lleva a descubrir reglas.

Desde las primeras reuniones de trabajo con los socios del proyecto SKY, se optó por definir un marco de trabajo con el concepto de "microformación". ¡Las discusiones fueron intensas! Al final, se definieron los objetivos comunes de la siguiente manera:

- Revelar el valor y la utilidad de los gestos profesionales,
- Capitalizar los gestos a través de un sistema adaptado a las realidades de un reconocimiento progresivo, que permita a las personas ingresar al mundo laboral o continuar con formaciones que abran nuevas perspectivas,
- Mantener siempre en mente la utilidad colectiva del método: los cursos de microformación están diseñados para satisfacer las necesidades de habilidades de sectores que enfrentan dificultades de reclutamiento o capacidad para ingresar a la vida activa,
- Considerar los aspectos cualitativos de la reintegración exitosa y la necesidad de impulsar la confianza y autoestima de los desempleados,

- Ampliar la gama de provisiones de formación para apoyar a las personas más alejadas del empleo.

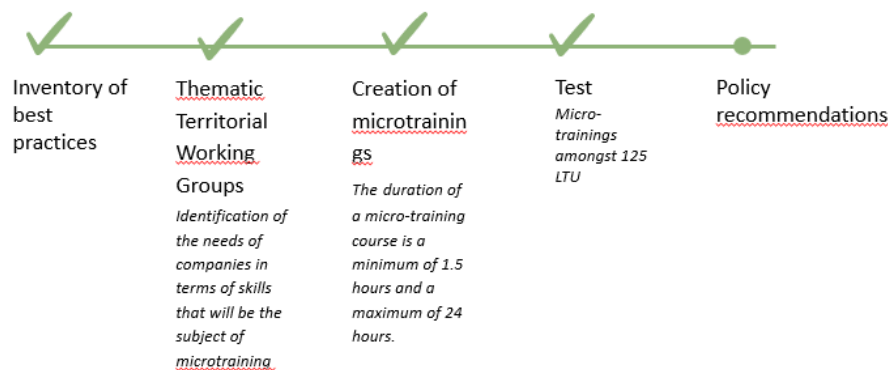
## 2. Establecimiento del proyecto y división de las etapas.

Se persiguieron dos ejes:

1. Análisis de campo de los gestos profesionales con empleados en el trabajo para definir las especificidades del saber hacer a través de la observación colaborativa.
2. Impartición de cursos de formación a corto plazo basados en gestos profesionales con el objetivo de proporcionar habilidades transferibles a los desempleados de larga duración.

Para lograr estos objetivos, los 5 socios del proyecto (AGFE - FR, MIREC - BE, SCF - IT, BARKA - PL, TRINIJOVE - SP) bajo la coordinación de CEC seguirán las siguientes etapas entre marzo de 2022 y febrero de 2024, siendo la última la redacción de este informe:

March 2022 - February 2024



Cada socio del proyecto ha definido una lista de sectores según los objetivos del proyecto SKY y ha seleccionado específicamente trabajos con potencial de aplicación del método de gestos profesionales.

Por ejemplo:

- AGFE seleccionó el sector de Asistencia Personal y Cuidado para el uso de un elevador de pacientes según lo solicitado por los profesionales. Se desarrollaron tres gestos profesionales: 1. Preparación del paciente



2. Realización de todas las etapas de la transferencia 3. Conocimiento de los protocolos de seguridad e higiene. El grupo de trabajo produjo 30 microformaciones, de las cuales se utilizaron 6.

• Fundacio Trinijove eligió el sector de reciclaje de ordenadores (vinculado a la economía circular y gestión de residuos) y seleccionó tres gestos profesionales:

1. Identificación de etiquetas de ordenadores para determinar cuáles deben desmantelarse y cuáles se restaurarán.
2. Identificación de las herramientas adecuadas y su uso correcto para desmontar eficientemente las piezas en el orden adecuado.
3. Reconocimiento de productos valiosos y conocimiento de los precios de mercado de los componentes.

Trinijove ha tomado medidas proactivas al involucrar a 29 desempleados de larga duración en sesiones de microformación.

3. Identificación de participantes desempleados de larga duración en el proyecto.

3.1. Admisión inicial: lo que la persona puede hacer, quiere hacer, o no quiere hacer más.

Esta fase es de crucial importancia, ya que la forma en que se considera a la persona determinará si se compromete con el proyecto de formación profesional.

Como se recuerda a lo largo del proyecto, todos tienen talentos, habilidades y cualificaciones que pueden despertarse. Todos tienen un proyecto profesional por construir y algo que contribuir a una sociedad más inclusiva, siempre que reciban suficiente orientación y apoyo. Todos tienen una carga que descargar, como testimonió públicamente un participante en el trabajo de la Fundación Barka durante la conferencia final.

Acoger a un candidato en este contexto es casi una "operación de parto". El objetivo del proyecto es revelar que todos poseen conocimientos útiles, talentos y habilidades, y a través de la microformación pueden recuperar la autoconfianza.

Es necesario ir más allá del discurso más urgente: "Quiero trabajar", buscando la capacidad y habilidad oculta o olvidada del solicitante y convirtiéndola en un activo para el retorno a la vida laboral. Al final de esta fase, el sentimiento del candidato se convierte en un comportamiento más racional y estructurado. Las entrevistas deben llevarse a cabo con cuidado y atención, ya que a menudo cubren áreas altamente emocionales.





### 3.2. ¡La búsqueda del Delta!

Al final de la fase de orientación hay lo que llamamos el DELTA (según el signo matemático "diferencia"), es decir, cerrar la brecha entre los deseos y aptitudes revelados y las habilidades que deben aprenderse para coincidir con las actividades de un oficio.

Nuestros socios han desarrollado una herramienta llamada "ficha de posicionamiento", que define el Delta y permite hacer un seguimiento del progreso del candidato a lo largo del tiempo en relación con sus expectativas y registrar lo que ha aprendido.

### 3.3. ¡El tiempo fue corto pero no se desperdició!

Por razones de limitaciones de tiempo vinculadas al propio proyecto, los socios del proyecto SKY trabajaron con personas que ya estaban en la base de datos y que ya habían sido evaluadas. El principal enfoque fue refinar y desarrollar el concepto de micro-formación a través del gesto profesional y la micro-certificación.

Los miembros de la asociación confirmaron, no obstante, el contenido de la fase de recepción:

#### Recepción significa:

- Identificar y potenciar las aptitudes, habilidades y conocimientos ya adquiridos por los desempleados.
- Realizar entrevistas basadas en el marco específico del trabajo para situar al buscador de empleo en una situación realista donde se enfrenta con los requisitos del trabajo.
- Utilizar videos que presentan el entorno laboral y los gestos profesionales del trabajador en la estación de trabajo para dar una idea precisa de los gestos que se deben adquirir.

## IV. Micro-formación y gestos profesionales en el lugar de trabajo.

El objetivo de la micro-formación es adquirir los gestos profesionales básicos necesarios para llevar a cabo tareas identificadas por la empresa, lo que conduce a una adaptabilidad gradual a un puesto de trabajo.

En este enfoque, se busca centrarse en el aprendizaje previo y las habilidades que posee una persona, y no ceñirse a competencias predefinidas por la ingeniería educativa y multiplicadas en bases de datos que han resultado inadecuadas para los desempleados de larga duración a largo plazo.

Podríamos decir que aquí estamos tratando con "un arte del oficio de la micro-formación".

## 1. Definición seleccionada del gesto profesional.

### 1.1. ¿Por qué "seleccionada"?

En el contexto de un experimento colectivo que involucra a todos los socios, donde todo debía ser inventado, cuestionado y, si fuera necesario, puesto en duda, fue necesario "elegir" una definición lo suficientemente consensuada para permitir la implementación de una metodología compartida y aceptada.

### 1.2 Definición.

El gesto profesional es la unidad más pequeña que contribuye a definir y adquirir una competencia contextualizada y humana.

La acción profesional es, por lo tanto:

- Una realidad concreta de la práctica profesional (cómo hago las cosas).
- Un componente auténtico de la actividad laboral (lo que hago).
- Prueba del saber hacer (lo que muestro).
- La expresión de la sensibilidad de una persona (lo que soy).
- Reproducible en microformación (lo que transmito).

### 1.3. Condiciones para el éxito:

- El gesto profesional debe ser:
  - Analizado en profundidad con el operador, basado en prescripciones formales.
  - Abordado según la experiencia de los trabajadores.
  - Descrito por el propio trabajador de la empresa (expresado en palabras simples y de uso común).
  - Limitado a una secuencia de tareas (p. ej., usar un lector de códigos de barras).
- Microformación en habilidades profesionales para el acceso a un oficio:
  - Apuntar a la rápida empleabilidad de los aprendices en asociación con los empleadores.
  - Cubrir los aspectos esenciales del aprendizaje de un gesto profesional.
  - Ser desarrollada por organizaciones de formación en conjunto con empresas.
  - Incluir conocimientos asociados: teoría aplicada y contexto operativo.
  - Tener lugar en el lugar de trabajo o en centros de formación.
  - Realizarse en un máximo de tres días.

Los cursos de microformación se basan, por lo tanto, en un lenguaje accesible: terminología relevante pero comprensible, lenguaje fotográfico, videos, visitas a empresas, etc.



En este proyecto, las herramientas centradas en actividades laborales son, de hecho, videos de actividades laborales que:

- Presentan tanto el entorno de trabajo como las verdaderas actividades de los trabajadores en sus puestos de trabajo.
  - Sirven como un medio para guiar a los buscadores de empleo hacia un oficio en particular.
1. Son utilizados como materiales de enseñanza en los programas de microformación.
  2. Ayudan en la elaboración de competencias contextualizadas.

El compromiso de los socios del consorcio se demostró concretamente mediante la construcción de programas de microformación bien estructurados, limitados efectivamente a menos de 24 horas. Se utilizaron videos, con trabajadores de las empresas asociadas invitados a realizar y mostrar los gestos profesionales. El estímulo dado a los desempleados les permitió inscribirse en estos cursos de microformación.

2. La necesidad de un diálogo efectivo entre los actores clave.

El método requiere la aceptación de un proceso de co-construcción de cursos de formación profesional que involucra a las empresas, sus trabajadores y los representantes de estos trabajadores en un enfoque basado en el diálogo.

Esta consulta a nivel de empresas y organizaciones sectoriales es uno de los elementos que pueden proporcionar respuestas a preguntas extremadamente concretas: aquellas expresadas cada vez más por los empleadores, pero también cuestiones macro relacionadas con la concepción de la consulta política en el sentido amplio, a llevarse a cabo en torno a temas de educación y formación.

El trabajador en un puesto de trabajo determinado describe abiertamente los gestos profesionales que realiza regularmente para cumplir con las tareas requeridas. El empleador prescribe la función y las tareas y establece objetivos de producción basados en el equipo, herramientas y materiales disponibles.

La estructura de integración y el centro de formación combinan las descripciones de las tareas con el gesto profesional efectivo para construir un programa de microformación realista que lleve valores humanos.

El proceso de análisis del trabajo, por lo tanto, implica el cruce de puntos de vista para alcanzar un consenso sobre las habilidades profesionales que se deben enseñar y transmitir.



3. Este enfoque es innovador en cuanto difiere de las prácticas de las instituciones de formación.

¿Por qué? En dos puntos...

Punto 1: Las discusiones con los socios del proyecto, los actores que han abordado y aquellos con los que realmente han trabajado, han destacado el hecho de que este método de trabajo mutuo aporta:

- mejoras en los métodos de trabajo y en la organización de la empresa en términos de gestión prospectiva de recursos humanos;
- eficiencia en la búsqueda de la mano de obra más adecuada para enfrentar los desafíos de la grave escasez de personal en algunos sectores;

Del trabajo y las discusiones surgió que las empresas asociadas han desarrollado una visión más matizada del proceso de contratación. El experimento SKY ha llevado a las empresas asociadas a pensar de manera diferente sobre cómo definen sus necesidades y a experimentar con una práctica de apertura en su cultura corporativa. La visión del reconocimiento formal vinculado a un diploma puede así evolucionar hacia una lógica de aprendizaje accesible a personas vulnerables, permitiéndoles ingresar en esquemas de aprendizaje permanente.

Punto 2: Una alianza sobre el tema de la microformación entre los socios sociales a nivel sectorial y a nivel de política regional o nacional debe llevar a ofrecer oportunidades de empleo a personas vulnerables.

El objetivo no es solo validar y respaldar el método de microformación utilizando gestos profesionales, sino también abordar, de manera positiva y sin hacerles sentir culpables, el deseo de los buscadores de empleo de ingresar al mercado laboral o de postularse a una capacitación para la readaptación profesional, utilizando un lenguaje empático para superar la fragilidad emocional, psicológica y los miedos profesionales.

V. La cuestión del reconocimiento de lo que se ha adquirido y se puede capitalizar en el mercado laboral.

La microformación en gestos profesionales es el primer paso de un portafolio de habilidades, con el objetivo de retornar al mercado laboral o asistir a un programa de formación. La formación profesional es un mercado altamente competitivo, y es común leer que los actores en este mercado están anticipando un crecimiento significativo en los años posteriores a la pandemia de covid, porque este mercado ofrece "oportunidades de crecimiento tanto para las organizaciones que tendrán que invertir en el desarrollo de habilidades internas y la formación de sus equipos, como para cubrir la escasez de mano de obra en sectores bajo presión". Lógicamente, lo mismo se aplica a la certificación, que ha sido intensamente debatida dentro del partenariado. Cabe señalar desde el principio que el proyecto SKY se ha alejado





deliberadamente del sistema de acreditación de lotes abiertos para utilizar una forma de acuerdo entre las partes interesadas basada en los resultados del aprendizaje. Las habilidades adquiridas a través de la microformación son reconocidas a través de lo que se ha llamado un "acuerdo de caballeros" entre la empresa, la organización de formación y el beneficiario. The learning outcomes are potentially certifiable thanks to the explicit agreement of the involved parties.

Además, los cursos de microformación están sujetos a una evaluación formativa continua, con una revisión cruzada de los resultados del aprendizaje por parte del tutor de la empresa, el proveedor de formación y la autoevaluación del aprendiz.

El método, por lo tanto, requiere la aceptación del proceso de co-construcción de los programas de microformación en gestos profesionales que involucra a los trabajadores, los empleadores y los proveedores de formación. Este enfoque co-construido es la piedra angular del procedimiento de certificación del "acuerdo de caballeros". Si bien este acuerdo no está incluido en un marco vinculante y puede parecer jurídicamente débil para un abogado, no obstante, tiene un valor de arreglo ya que encarna un fuerte compromiso recíproco. Demuestra con precisión los tres niveles de implicación voluntaria de los socios. Describe los pasos que aseguran la calidad del proyecto adaptado al individuo que asiste a la microformación y garantiza que el beneficiario comprenda plenamente los resultados de la microformación, sus reglas y las expectativas de compromiso voluntario.

Delinea cómo se lleva a cabo la microformación, cómo se realiza la metodología y cómo se adquiere el conocimiento. Allana el camino para el futuro de los desempleados de larga duración que se inscriben en ella. Al diseñar este acuerdo, destacamos la necesidad de respetar el hecho de que:

- las tareas profesionales son asignaciones solicitadas por el empleador;
- los gestos profesionales son actividades realizadas por los trabajadores;
- el respeto mutuo es esencial.

No escondamos el hecho de que el acuerdo de caballeros no está exento de críticas, debido al lenguaje excesivamente complejo en uso, la longitud y la cuestión de si puede abrirse para su firma desde la fase de recepción del aprendiz de la microformación.

Tiene el mérito de existir y apoyar formalmente el proceso, cuyo objetivo es la reintegración voluntaria. Es una alternativa a los métodos de acreditación comercial que no están adaptados a un público que no genera ni estabilidad en la gestión de beneficios ni perspectivas de crecimiento.

## VI. Fortalezas y debilidades del proyecto SKY, basadas en los comentarios de los socios.

1. Evaluación regular: Una evaluación regular realizada con los socios del proyecto SKY, todos ellos activos en la integración socio-profesional, muestra un apoyo general a la adquisición de habilidades profesionales a través de cursos de microformación. Las evidencias provienen de la construcción de programas de microformación bien estructurados, limitados a menos de 24

horas, del uso de videos con trabajadores en acción realizando los gestos requeridos y del estímulo a las personas del grupo objetivo para inscribirse en estos microcursos.

2. Comprensión y relevancia: Los socios de SKY comprendieron claramente los problemas en juego, y sus discusiones llevaron al desarrollo de un programa apoyado por todos los socios del proyecto, confirmando así la relevancia del modelo.

3. Importancia de las asociaciones locales: Subrayaron la importancia de una asociación local para el éxito, involucrando a empresas, actores públicos y privados y organismos de formación. Debemos estar abiertos a la creación de asociaciones de geometría variable, construyendo asociaciones en torno a actores públicos y privados en el territorio. De hecho, es esencial pensar en todas las etapas del trabajo organizando asociaciones regulares con empresas para que puedan identificar las habilidades profesionales que necesitan.

4. Oportunidades para los desempleados de larga duración: Los cursos de microformación ofrecen a los desempleados de larga duración (DLT) la oportunidad de probar gestos relacionados con el trabajo en varios sectores, lo que les permite posicionarse rápidamente en una actividad laboral que tenga sentido, y luego considerar asistir a un curso de formación que conduzca a una cualificación. Los cursos cortos ayudan a movilizar e involucrar a personas que están lejos del mercado laboral, mejorando su autoestima y confianza al permitirles realizar tareas relacionadas con el trabajo que satisfacen las necesidades de habilidades de las empresas. Los cursos de microformación deben verse como herramientas complementarias al sistema de formación tradicional para fomentar la integración socio-profesional de los DLT y darles el deseo de aprender a aprender, con la salvedad de que deben usarse como un punto de partida para una formación adicional y no como una herramienta de formación continua si se quiere incluir a los DLT en el proceso de reincorporación al empleo o la formación.

5. La necesidad de establecer relaciones con el mundo empresarial no fue entendida de la misma manera por todos los socios, ni tampoco la necesidad de discutir la estrategia de formación con las autoridades locales.

Existe una gran interrogante sobre la implicación de las empresas y, dentro de las empresas, la concienciación de la gerencia intermedia y la participación de los trabajadores de campo que se incorporan para trabajar directamente con los aprendices.

Paradójicamente, aunque muchas empresas se quejan de la falta de candidatos, pocas se aventurarían a decir que están dispuestas a invertir en la formación de candidatos para trabajos que no son inmediatamente productivos y, además, utilizando una metodología que requiere inversiones inusuales y sin duda disruptivas en términos de tiempo, equipamiento y disponibilidad de los trabajadores regulares de la empresa. Esto es especialmente cierto para las pymes y microempresas.

También hay que señalar que un gran porcentaje de empresas encuentra difícil definir las "competencias" que necesitan, y dependen de la colaboración con instituciones públicas de formación y colocación para hacerlo.



## VII. 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 EESC en Bruselas destacaron los aspectos interesantes del proyecto SKY.

En forma telegráfica, aquí están 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.
- Enfoques complementarios, evitando generalizaciones apresuradas de críticas sobre la relevancia de herramientas preexistentes.
- Es importante utilizar todas las herramientas en combinación y aprovechar al máximo los comentarios, tanto con los alumnos como con todas las empresas.
- Flexibilidad y calidad.
- Sin exclusividad, abierto a la combinación con los mismos métodos basados en micro-entrenamiento en cursos más largos (Fonds sectoriel de la formation Constructiv).
- Enfoque participativo y concertado, co-construcción compartida por todas las partes interesadas - alumno - empresa - autoridad local: ¡descompartimentalización!
- También es importante tener en cuenta los niveles de autonomía y responsabilidad al definir los gestos profesionales esperados.
- Importancia del papel de intermediación, creación de una red, establecimiento de confianza.
- Responsabilidad compartida entre las diversas partes, dinámicas colectivas.
- Enfoque dinámico y evolutivo, ajuste durante el proceso.
- Un enfoque arraigado en las diferentes realidades de países, regiones y partes interesadas, pero diseñado en torno al mismo tema y público objetivo.

### 2. ¡Quedan preguntas políticas!

Los socios han enumerado una serie de preguntas que representan un desafío político para las autoridades europeas pertinentes, al final del trabajo experimental del proyecto SKY. Son las siguientes:

- ¿Cómo van a integrar las autoridades públicas nacionales las micro-certificaciones primero en su práctica y luego en los marcos nacionales de cualificaciones?  
¿Necesitaríamos directrices europeas acompañadas de indicadores de seguimiento para apoyar la integración de las micro-certificaciones como parte de la aplicación de los principios contenidos en el Artículo 9 del TFEU?



- ¿Cómo pueden los cursos de micro-entrenamiento ser reconocidos 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 graduados con cualificación de educación superior?
- ¿Sería apropiado para la UE, basándose en los principios identificados en la Cumbre de Oporto, proporcionar directrices a los Estados miembros para asegurar 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 ante las instancias de la UE...
- 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.
- ¿Cómo se reorganizarán los proveedores de formación (planificación, recursos humanos y financieros) para ofrecer micro-entrenamiento a pedido?
- ¿Cuáles serán las consecuencias financieras del micro-entrenamiento para las partes interesadas? Aquí, estamos apuntando a los criterios para subsidiar a los actores 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 trabajadores de la empresa.
- ¿Acuerdo sobre la certificación? Si es una buena o mala idea, se trata de asegurar que las diversas partes involucradas en este enfoque proactivo estén mutuamente comprometidas, pero también de garantizar que las habilidades adquiridas sean reconocidas y portátiles manteniendo la misma calidad.
- ¿Cómo analizar los obstáculos que llevan a una clara necesidad de mano de obra frente a la dificultad de identificar empresas dispuestas a participar e invertir tiempo y recursos humanos? • ¿Cuáles son los aspectos de coste e inversión de la fórmula: qué financiación pública se debe proporcionar para los resultados financieros del micro-entrenamiento para las partes involucradas?
- La relación con los socios sociales no ha sido comprendida 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 diversos niveles de diálogo social (intersectorial y sectorial)?
- Las "escuelas" y los profesores estuvieron ausentes de los debates: ¿cómo pueden vincularse los cursos de micro-entrenamiento con programas formales de mejora de habilidades vocacionales como los programas de estudio y trabajo...