

**Guide des bonnes pratiques**  
Formation et insertion  
socioprofessionnelle  
pour des publics peu qualifiés



Guide de bonnes pratiques  
Bruxelles, février 2015

**Éditeur et auteur:**

Centre européen du travail – Europe  
Rue le Titien, 1000 Bruxelles  
T : 02 736 02 90  
F : 02 736 02 80  
cet.europe@gmail.com

**Éditeur responsable :** Jean Degimbe  
**Évaluatrice :** Eugenia Bardaro

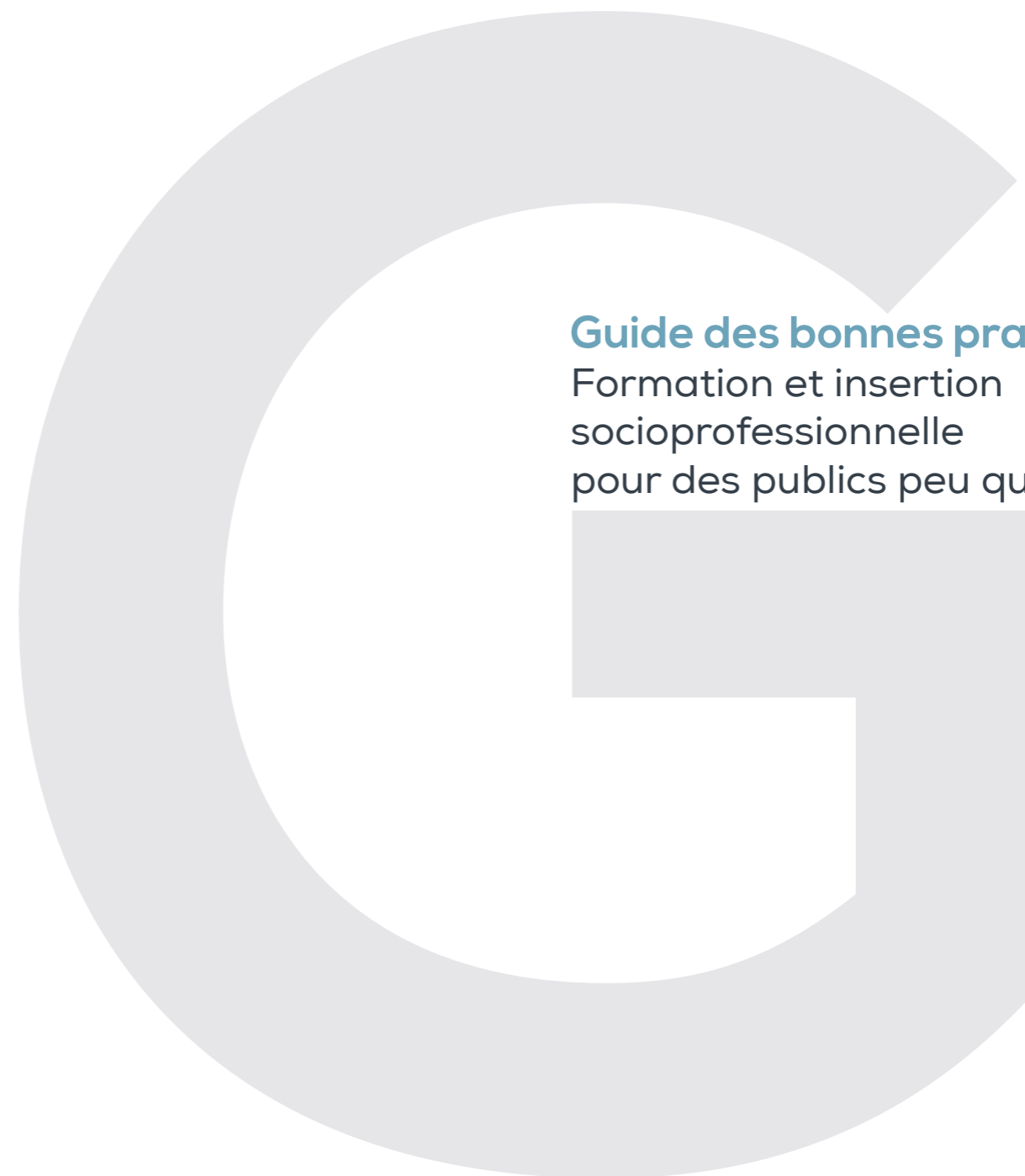
**Comment obtenir ce guide?**

En le demandant au:  
Comité Européen de Coordination  
6 bte 14 Chaussée de Boondael, 1050 Bruxelles  
T : 02 649 14 13  
cecedbe@gmail.com

Mentionnez clairement le titre «Guide de bonnes pratiques dans le domaine de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle des publics peu qualifiés» 2015.

Ce guide est aussi téléchargeable sur le site web du Comité européen de coordination : [www.cecabl.org](http://www.cecabl.org)

Le CEC encourage le partage des connaissances, mais il insiste sur le respect dû aux auteurs et contributeurs de tous les textes de cette publication. Ce texte ne peut être utilisé comme source d'information que moyennant mention de l'auteur et de la source du fragment. Aucune reproduction, exploitation commerciale, publication ou adaptation partielle ou intégrale des textes, photos, illustrations graphiques ou de tout autre élément protégé par des droits d'auteur ne pourra en être faite sans l'accord préalable et écrit du CEC.



**Guide des bonnes pratiques**  
Formation et insertion  
socioprofessionnelle  
pour des publics peu qualifiés

Ce guide est réalisé dans le cadre du projet Erasmus+  
Soutien aux réformes politiques : Coopération société civile  
dans les domaines de l'enseignement et de la formation  
(2014-0545/001-001)

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.  
Cette publication (communication) n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.  
Avec le support du Programme Erasmus+



# TABLE DES MATIÈRES

Préface	4
Introduction	6
Présentation du projet	8
<b>1</b> Méthodologie	10
<b>2</b> Présentation du réseau européen Comité Européen de Coordination (CEC)	14
<b>3</b> Les partenaires du projet	16
<b>4</b> La formation des adultes : comment combler l'écart?	30
<b>5</b> Cinq thématiques, un lien : investir dans les compétences	34
<b>5.1</b> La lutte contre le décrochage scolaire	36
<b>5.2</b> L'acquisition de compétences de base et transversales	43
<b>5.3</b> Promouvoir des nouveaux parcours de qualifications, le perfectionnement d'adultes peu qualifiés et des systèmes d'enseignement et de formation professionnels de qualité impliquant un apprentissage en situation de travail	47
<b>5.4</b> Instruments de transparence et de reconnaissance européens	57
<b>5.5</b> Partenariats constructifs	60
<b>6</b> Propositions de recommandations politiques	68
<b>7</b> Conclusion	76

# PRÉFACE

Ce guide se propose de présenter 21 bonnes pratiques développées dans 12 pays européens. Une bonne pratique, selon la définition donnée par la Commission européenne dans le cadre des Pactes Territoriaux pour l'emploi, est «une pratique qui permet de recréer l'adéquation de la demande d'emploi et de l'offre d'emploi de telle sorte qu'elle se traduise par l'embauche effective et durable de chômeurs». Dans cette définition, l'accent est mis sur les résultats.

Dans le cadre de ce projet, pour nous, une bonne pratique n'est pas seulement une pratique qui a eu des résultats positifs en termes quantitatifs ou qualitatifs mais c'est surtout une pratique qui présente un caractère innovant par son domaine d'action, son approche ou les outils qui sont développés. A partir de l'analyse de ces 21 bonnes pratiques, ce projet vise à faire apparaître des expériences réussies dans le domaine de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle des publics peu qualifiés.

La richesse de ces expériences locales et la diversité des approches nous permet de pouvoir souligner des éléments qui pourraient être mis en avant par des politiques publiques.

Créer les meilleures conditions pour que tout un chacun puisse participer activement à la société est un défi sociétal et cela passe par l'acquisition de compétences qui permettent non seulement de trouver un travail mais surtout de pouvoir s'épanouir pleinement dans la société. Il convient de

veiller à ce que tous les individus puissent y prendre part et que les publics peu qualifiés ne soient pas moins citoyens que les autres. Le rôle des politiques est de garantir un cadre permettant le développement et le bien-être de chacun.

L'investissement dans l'éducation et dans la formation constitue un enjeu essentiel pour soutenir la croissance à long-terme.

En effet, la capacité d'évolution de la structure économique des États membres dépend largement de la présence d'une population mieux formée et capable de s'adapter aux innovations.

Si l'Union européenne veut rester compétitive elle doit prioritairement investir dans l'éducation et la formation de tous ses citoyens. L'UE doit pouvoir développer un nouveau modèle économique qui renforce la capacité de croissance des acteurs économiques européens, axé sur l'innovation, l'efficacité énergétique et la relance des investissements. Cela passe par un investissement dans l'éducation et la formation de qualité.

Le transfert vers la DG Emploi et Affaires sociales du volet formation professionnelle permettra plus de cohérence et l'élaboration de politiques et initiatives facilitant une meilleure transition entre formation et emploi. Nous ne pouvons que nous en réjouir.

Je vous en souhaite une bonne lecture.

Jean Degimbe  
**Président du Comité Européen  
de Coopération (CEC)**

# INTRODUCTION

Dans le cadre d'Europe 2020, la stratégie Education et Formation 2020 établit cinq indicateurs (benchmarks) qui reflètent les préoccupations de l'Union européenne (UE) en termes d'éducation, mais qui se heurtent à la réalité de leur portée et à leur impact.

En particulier, l'effort de formation devra être d'autant plus soutenu que des carences persistent en termes d'éducation dans tous les pays de l'Union, ainsi qu'un besoin important d'élévation des niveaux de compétences de la population active. La satisfaction de ce besoin passe par l'éducation initiale mais aussi par la participation à la formation tout au long de la vie, de pair avec l'expérience professionnelle et personnelle.

En plus de transformer la vie, les compétences sont vectrices de prospérité et d'inclusion sociale. Sans compétences adaptées, les individus restent en marge de la société, le progrès technologique n'entraîne pas la croissance économique et enfin, les entreprises et les pays perdent en compétitivité. Il est indispensable de disposer d'informations pertinentes sur les compétences nécessaires et disponibles sur le marché du travail, mais aussi de mettre en oeuvre des politiques qui favorisent l'acquisition de compétences dans une optique de création de meilleurs emplois et ainsi de meilleures vies.

Alors que la demande de compétences ne cesse de gagner en sophistication, que les emplois demandent toujours plus d'analyse et de transmission des informations, et que la technologie devient omniprésente, les individus peu compétents se trouvent toujours plus menacés. Une faible maîtrise des compétences de base empêche d'accéder à de nombreux services, et à la possibilité de suivre une formation, facteur essentiel au développement

En moyenne, lorsque les compétences d'un individu augmentent, ses chances d'être actif et d'occuper un emploi augmentent. La maîtrise des compétences présente également une corrélation positive avec d'autres aspects du bien-être

et au maintien des compétences tout au long de la vie professionnelle et privée.

Selon l'Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE, un niveau plus élevé d'inégalité en termes de compétences de base<sup>1</sup> entraîne un niveau plus élevé d'inégalité dans la distribution des revenus, quel que soit le lien de cause à effet. Les individus moins compétents ont également tendance à indiquer un moins bon état de santé, un plus faible engagement citoyen et une confiance plus limitée en autrui.

Les retombées des compétences vont bien au-delà de la rémunération et de l'emploi. Dans tous les pays, les individus qui ont un faible niveau de compétence de base sont plus susceptibles d'indiquer être en mauvaise santé, de penser n'avoir que peu d'impact sur le processus politique et de ne pas participer à des activités. L'efficacité des politiques des compétences est l'affaire de tous, et les pays doivent résoudre une question délicate : à qui incombe quoi, quand et comment, notamment en ce qui concerne la formation tout au long de la vie. Les employeurs peuvent aller plus loin pour créer un climat propice à la formation et à l'investissement et les pouvoirs publics peuvent concevoir des normes plus rigoureuses, proposer des incitations financières et créer un filet de sécurité afin qu'une formation de qualité soit accessible à tous. Concevoir des politiques efficaces en faveur des compétences ne se limite pas à la coordination des différents secteurs de l'administration publique et à l'harmonisation de l'action des différents niveaux de l'exécutif. De fait, un vaste éventail d'acteurs non gouvernementaux, notamment les employeurs, les associations professionnelles, les chambres de commerce, les syndicats, les établissements d'enseignement et de formation, et bien sûr, le monde associatif, doivent être impliqués.

<sup>1</sup> L'étude de l'OCDE parle de littératie et numératie

# PRÉSENTATION DU PROJET

Compte tenu des indications reprises dans la préface et l'introduction de ce guide, le CEC, a décidé de réunir ses membres autour d'un projet d'envergure.

## Objectifs du projet

- › Renforcer les réseaux européens visant au développement des politiques d'enseignement et de formation favorisant l'insertion sociale et professionnelle des publics vulnérables en Europe;
- › Informer les parties prenantes concernées des projets européens dans les domaines de l'éducation et de la formation et renforcer leur participation;
- › Renforcer en interne le CEC par le biais de l'organisation de séminaires communs et promouvoir les activités du réseau vers l'extérieur et leur assurer une visibilité maximale.
- › Elaborer une série de recommandations politiques à partir des bonnes pratiques du réseau

Le projet a également permis de développer et renforcer des partenariats avec des réseaux européens tels que CSR Europe, EVTA, ENSIE.

## Activités du projet

Les activités du projet se sont essentiellement déroulées entre juin et décembre 2014. Elles se sont déclinées de la façon suivante:

- › Organisation de 3 groupes de travail respectivement à Barcelone, Bruxelles et Venise pour les membres du CEC afin de collecter, sélectionner et présenter au moins 21 bonnes pratiques en matière de formation et d'insertion sociale et professionnelle de publics peu qualifiés répondant en particulier aux besoins du marché du travail.
- › Sur base d'une analyse de ces bonnes pratiques établissement de lignes directrices communes aux membres du CEC et aux parties prenantes (CSR EUROPE, EVTA...) et élaboration de recommandations politiques sous forme d'un mémorandum destiné à améliorer les systèmes de l'enseignement et de la formation professionnelle en Europe, en particulier pour les publics vulnérables.
- › Organisation de 3 rencontres/séminaires européens relatifs à la mise en place de parcours d'enseignement, de formation et d'insertion sociale et professionnelle favorisant la mise à l'emploi des publics peu qualifiés au niveau européen.

# MÉTHODOLOGIE

L'objectif de ce projet est de présenter les bonnes pratiques et à partir de ces expériences de terrain voir ce qui fonctionne le mieux pour former les personnes peu qualifiées, jeunes et adultes, et les aider à entrer dans le marché du travail. Nous avons choisi de privilégier une approche **bottom-up**. A partir de l'observation de la pratique du terrain, nous avons fait émerger les idées qui ont ensuite été traduites en recommandations politiques. Ce guide consiste en 21 bonnes pratiques conçues et développées dans 12 pays européens : l'Allemagne, la Belgique, la Bulgarie, Chypre, l'Espagne, la France, la Grèce, l'Italie, la Pologne, la Roumanie, le Royaume-Uni et la Slovaquie. Ces pays représentent une variété tant du point de vue géographique, de la situation économique et politique, ainsi que des systèmes d'éducation et de formation qui y sont développés. Les organisations qui ont développé les bonnes pratiques que nous avons choisi de présenter, sont toutes membres du réseau du Comité Européen de Coordination.

Le choix des bonnes pratiques a été fait sur base des deux critères suivants:

- › Caractère innovant
- › Pertinence thématique

En ce qui concerne le caractère innovant, les bonnes pratiques se différencient, soit par le domaine de la formation, soit par l'approche développée, ou encore par les outils mis en place.

En ce qui concerne la pertinence thématique, les bonnes pratiques sélectionnées devaient viser à promouvoir un ou plusieurs des objectifs suivants:

1. L'acquisition d'aptitudes et de compétences de base transversales centrées sur l'apprenant;
2. La mise en oeuvre de réformes pour réduire le décrochage scolaire, encourager l'inclusion sociale et améliorer les profils professionnels des enseignants et des formateurs;
3. La promotion des instruments de transparence et de

reconnaissance européens ainsi que la reconversion et le perfectionnement d'adultes peu qualifiés; le développement de systèmes d'enseignement et de formation professionnelle de qualité impliquant un apprentissage en situation de travail;

4. Le développement de partenariats entre les prestataires de services éducatifs, les entreprises et les partenaires sociaux;

5. La mise en place de nouveaux parcours de qualification dans les domaines de croissance potentiels ou les domaines où les compétences font défaut.

La plupart des bonnes pratiques incluses dans ce guide répondent à plusieurs objectifs à la fois. Il s'agit d'un élément qui contribue à faire leur richesse. Toutefois, dans une nécessité de faciliter la lecture et le repérage d'informations, nous avons décidé de les classer en fonction d'un des objectifs thématiques listés ci-dessus. Il s'agit juste d'une décision visant à rendre plus aisée la lecture car le lecteur pourra facilement repérer la bonne pratique qui l'intéresse via la grille de lecture ou l'index par mots clés; il pourra ensuite lire la synthèse, se familiariser avec les autres bonnes pratiques dans la matière et, s'il le souhaite, lire dans les annexes la fiche correspondant à la bonne pratique qui contient toutes les informations utiles. Le public cible se compose de personnes adultes peu qualifiées et éloignées de l'emploi, et de jeunes en décrochage scolaire et/ou social. Elles ont en commun un parcours scolaire, professionnel et personnel souvent chaotique qui les a fragilisées et bien souvent socialement stigmatisées.

Tous les partenaires du projet, ont rempli un relevé des bonnes pratiques<sup>2</sup> qui se compose de plusieurs questions destinées à pouvoir identifier les objectifs, les modalités de réalisation, les moyens financiers et humains ainsi que les résultats de leur pratiques. Cela nous a permis de récolter toutes les informations nécessaires pour présenter les 21

<sup>2</sup> Vous trouverez les fiches de bonnes pratiques sur le site [www.cecasb.org](http://www.cecasb.org)

bonnes pratiques mais aussi de pouvoir les présenter au travers d'un même format.

Nous avons élaboré des grilles de lecture afin de faciliter l'individuation d'éléments qui pourraient intéresser les lecteurs. Ces grilles ont été construites sur base de mots clés et des éléments qui représentent «les forces» et les «opportunités» de la bonne pratique.

En ce qui concerne l'analyse des bonnes pratiques, nous n'avons pas procédé à une évaluation. Notre objectif était de montrer les forces et les opportunités des bonnes pratiques analysées. Nous avons donc choisi d'adopter une analyse SWOT (Strengths – Weaknesses – Opportunities – Threats) ou AFOM (Atouts – Faiblesses – Opportunités – Menaces) mais limitée à l'étude des éléments positifs.

#### Encadré 1 – Logique de l'analyse SWOT

	Positif	Négatif
Interne	Forces	Faiblesses
Externe	Opportunités	Menaces

#### › Etude des forces

Les forces sont les aspects positifs internes que contrôle la bonne pratique et sur lesquels on peut bâtir dans le futur.

#### › Etude des opportunités

Les opportunités sont les possibilités extérieures positives, dont on peut éventuellement tirer parti, dans le contexte des forces et des faiblesses

#### Encadré 2 : Exemples de «forces et opportunités»

Forces	Opportunités
Formation centrée sur l'apprenant; Suivi personnalisé; Moyens financiers et humains.	Volonté politique nationale, locale ou européenne; Cadre légal; Domaines qui ne sont pas couverts par des services publics.



# PRÉSENTATION DU RÉSEAU EUROPÉEN COMITÉ EUROPÉEN DE COORDINATION (CEC)

Le CEC vise à développer des partenariats et des projets européens entre des organisations qui ont pour mission, notamment au niveau régional, l'intégration sociale et professionnelle de publics faiblement qualifiés sur le marché du travail, en leur fournissant une série de compétences (techniques, comportementales...), des formations et des expériences de travail nécessaires aux besoins des entreprises et du marché du travail.

Le CEC regroupe 22 membres représentant environ 850 associations (écoles professionnelles, centres de formation, entreprises de formation par le travail, coopératives sociales, entreprises d'insertion...) dans 14 États membres de l'UE. Le CEC a plus de 18 ans d'expérience dans la gestion, la coordination et la diffusion de projets européens (Erasmus+, Progress, Daphne) et est un réseau de référence pour l'établissement de partenariats pour la réalisation d'initiatives de promotion, au niveau européen, pour la formation professionnelle et l'insertion des jeunes et des adultes peu qualifiés.

Pour plus d'information, visitez notre site internet :  
[www.ceciasbl.org](http://www.ceciasbl.org)

# LES PARTENAIRES DU PROJET

## ACFI-FIAS (Wallonie-Bruxelles, Belgique)

ACFI-FIAS (Action Coordonnée de Formation et d'Insertion - Fédération des Initiatives et Actions Sociales). L'ACFI-FIAS est une fédération d'une quarantaine d'initiatives d'insertion socioprofessionnelle et d'économie sociale en Wallonie et à Bruxelles. Les associations membres de l'ACFI-FIAS se donnent pour principale mission d'accompagner des personnes en difficulté face au marché du travail. Cet accompagnement se réalise au travers de diverses actions : formations, insertion sociale et professionnelle, suivi dans l'emploi, travail en entreprise d'économie sociale, accompagnement à la création d'entreprises. Les centres de l'ACFI-FIAS offrent ainsi l'opportunité d'apprendre et de pratiquer un métier tout en permettant à leurs stagiaires de construire leur projet de vie (professionnel, familial, social...) de manière autonome et responsable. L'objectif de l'ACFI-FIAS est d'accroître les chances d'intégration sociale et professionnelle d'adultes peu scolarisés exclus du marché du travail. Au travers de ses pratiques, l'ACFI-FIAS inscrit cet objectif dans une perspective d'émancipation et d'éducation permanente. Pour en savoir plus : [www.acfi.be](http://www.acfi.be)

## AID (Wallonie-Bruxelles, Belgique)

Les premières initiatives "Actions Intégrées de Développement" (A.I.D.) sont nées en 1985 d'une démarche associative de solidarité à l'égard des personnes les plus en difficulté de notre société. Les AID sont un des services du Mouvement Ouvrier Chrétien et sont organisées en un réseau regroupant trente-quatre associations membres en Wallonie et à Bruxelles, qui offre aujourd'hui à près de 1.500 personnes chaque année des possibilités d'avancer dans leur parcours pour l'insertion, par l'intermédiaire de la formation professionnelle. Au fil du temps, toutes sortes de liens se sont tissés, en amont et en aval, tant avec les services publics qu'avec les partenaires sociaux. Le réseau AID accompagne la démarche d'insertion

socioprofessionnelle de personnes de plus de 18 ans, peu ou pas qualifiées et qui sont en difficulté pour trouver un emploi. L'offre des AID se déroule dans des groupes permettant des suivis individuels. Les formations données permettent, soit d'accéder directement à un emploi, soit de se raccrocher à d'autres formations qui mèneront à l'obtention de diplômes ou de certificats reconnus sur le marché du travail. A cet égard, les AID peuvent se concevoir comme une étape dans un parcours. Le réseau des AID prend en compte les discriminations culturelles, religieuses, philosophiques, touchant à l'âge, et a une action spécifique sur la discrimination vis-à-vis des femmes. C'est pourquoi le réseau AID opte pour une politique volontariste via un projet "Égalité des chances en faveur des femmes".

Les AID s'appuient sur des méthodes axées sur la démarche collective plutôt qu'individuelle, le vécu, la situation de vie, les souhaits des gens; la volonté d'avancer au rythme des personnes afin d'éviter de nouvelles exclusions, la complémentarité entre l'apprentissage technique et l'apprentissage social, la création d'un conseil coopératif dans chaque centre en vue de permettre aux personnes de s'exprimer sur l'organisation de leur formation.

Pour en savoir plus : [www.aid-com.be](http://www.aid-com.be)

#### **Agentúra, RRI (Považská, Slovaquie)**

Est un organisme privé créé en mai 2005.

Son objectif est de proposer aux clients:

- des études de marché et de faisabilité,
- des conseils pour les entreprises,
- gestion, traduction et interprétariat pour les projets européens,
- formation en communication, vente, marketing, gestion du personnel,
- projets de coopération décentralisée et développement durable,
- évaluation des projets.

Agentúra a déjà pris part à différents projets européens.

Pour en savoir plus : [www.2ri.sk](http://www.2ri.sk)

#### **Barka foundation (Pologne)**

L'objectif de l'ONG Barka Foundation est de créer les conditions permettant de mettre en place, pour des personnes marginalisées, un parcours de formation professionnelle adéquat. La Fondation Barka a été créée en réponse à des problèmes sociaux.

Le but de la fondation est de donner aux groupes les plus faibles la possibilité de reconstruire leur vie, en leur donnant une qualification professionnelle, une mise à niveau pour pouvoir s'insérer dans la nouvelle réalité socio-économique. BARKA participe au développement social des groupes exclus, leur donne les moyens de reconstruire leur vie en créant un système mutuel d'aide, d'éducation et d'esprit d'entreprises. La Fondation touche environ 5000 personnes par an. Barka désirerait implanter ce système dans toute la Pologne mais aussi en Irlande, au Royaume Uni, aux Pays Bas et dans les pays en voie de développement.

Barka crée des écoles d'animation sociale basées sur les expériences et la connaissance des personnes ayant surmonté les difficultés de la vie et qui peuvent donc transmettre leur connaissance des mécanismes de développement, du combat contre l'exclusion sociale, dans les diverses régions de Pologne et d'Europe, d'une manière professionnelle;

La nouvelle loi concernant l'emploi social et le projet de loi sur les coopératives sociales permettent de donner l'aide financière légale pour le développement de ces programmes en Pologne.

Pour en savoir plus : [www.barka.org.pl](http://www.barka.org.pl)

#### **Bürgerservice (Allemagne)**

Bürgerservice (BS) créée en 1993 est une société d'emploi à but non lucratif dont l'objectif est la réintégration des personnes marginalisées dans le milieu du travail. Pour arriver à cet objectif, BS s'oriente d'une part vers les offres d'emploi du marché général et offre aux participants diverses qualifications de base dans les domaines de

l'utilisation de machines du secteur de la construction, du bûcheronnage, du conditionnement de bois de chauffage pour les particuliers, permis engin génie civil, permis de conduire, complément d'acquis scolaires, cours d'informatique, cours qualifiants dans les domaines du bois, de la peinture, du métal, de l'aménagement de jardin, de la construction, de photovoltaïque et du commerce, citadin ou rural. De plus, BS est reconnue comme entreprise d'intégration depuis août 2001. BS est donc tenue d'occuper au moins 25% de personnes handicapées. BS offre ainsi une contribution à l'emploi à long terme à un public ayant des difficultés à entrer sur le marché du travail.

BS emploie en ce moment environ 300 salariés en insertion, 34 stagiaires et 61 personnes handicapées à Trier mais aussi dans d'autres sites de l'arrondissement de Trier-Saarburg. L'association prend en charge 500 personnes en difficulté d'insertion sociale et professionnelle.

Pour en savoir plus : [www.bues-trier.de](http://www.bues-trier.de)

#### **Direction générale de l'aide sociale et de la protection de l'enfance (DGASPC) (Roumanie)**

La DGASPC est une institution publique dépendante du Conseil Local 1er District de Bucarest formée par l'union de l'aide sociale publique et des services publics spécialisés dans la protection de l'enfance du 1er District.

La DGASPC travaille dans différents domaines:

- Direction de la protection de l'enfant
- Protection des personnes et des familles : personnes isolées, personnes handicapées, personnes âgées, sans-abri et toutes autres personnes dans le besoin.
- Direction économique et Administration du patrimoine.

Pour en savoir plus : [www.dgaspc-sectorul.ro](http://www.dgaspc-sectorul.ro)

#### **FISSAAJ (Wallonie- Bruxelles, Belgique)**

La Fédération des Institutions et Services Spécialisés d'Aide aux Adultes et Aux Jeunes est une Fédération qui se divise en deux secteurs : l'aide à la jeunesse et l'aide à la personne

handicapée. La Fissaaj compte 338 affiliés employant plus de 6.000 personnes.

La Fissaaj a pour objet de promouvoir, soutenir et défendre les services mis en place auprès des personnes physiquement, psychiquement ou mentalement handicapées ou socialement en difficulté dont les objets sont:

- La promotion des projets des services associés dont les objectifs et la psychopédagogie visent à assurer aux bénéficiaires l'épanouissement et l'insertion sociale et/ou familiale excluant toute pratique professionnelle s'inscrivant dans un contexte prioritairement sécuritaire ou répressif.
- La défense et la promotion des intérêts légitimes de ces services associés afin de leur permettre d'accomplir leurs tâches dans les meilleures conditions, tant au point de vue des bénéficiaires que du personnel engagé.
- L'orientation de sa politique et de son dynamisme dans le respect des Droits de l'Homme

Pour en savoir plus : [www.fissaaj.be](http://www.fissaaj.be)

#### **Fondazione Luigi Clerici (Lombardie, Italie)**

Créée en 1972, la Fondation Luigi Clerici est un organisme travaillant dans le champ de la formation professionnelle, culturelle et sociale, de l'aide à la mise au travail, de la formation continue des travailleurs, du combat contre l'analphabétisme, de la formation pour publics en difficulté. Ces activités sont réalisées au travers d'une quinzaine de centres opérant en Région Lombarde. Pour développer ses activités la Fondation compte sur la collaboration des organismes locaux, entreprises, associations et entreprises artisanales opérant sur le territoire lombard.

La Fondation propose notamment des activités de formation aidant au processus de reconversion industrielle.

L'offre de formation de la Fondation est plus qu'une simple offre de formation. La Fondation veille à la réalisation personnelle et sociale de l'intéressé. Le travail est considéré comme une des dimensions centrales dans la vie de l'homme et comme un facteur de croissance personnelle.

Les formateurs des différents centres proposent de fournir les moyens d'une évolution personnelle.

Les activités sont divisées en trois secteurs : aide à la mise au travail pour les jeunes (jeunes diplômés), formation continue pour les travailleurs, formation pour publics en difficulté (handicapés, immigrés...). Les activités réalisées dans les centres le sont principalement dans les domaines suivants : nouvelles technologies (langage web, web designer...), industrie/production (industrie mécanique, électrique et métallurgique), administration (secrétariat général, de direction, production et comptabilité). Et aussi : approfondissement des langues étrangères, cours d'esthétique, coiffure, assistance sanitaire, restauration collective, pâtisserie, photographie, sécurité au travail...

Pour en savoir plus : [www.clerici.lombardia.it](http://www.clerici.lombardia.it)

#### Hope in the community (Kent, U.K.)

Hope In The Community est une association à but non lucratif créée afin d'apporter un soutien aux volontaires souhaitant s'engager dans des projets d'insertion socioprofessionnelle. Leur aide s'étend de la consultation à l'encadrement de projets, du structurel à l'aide administrative et de l'information sur les fonds européens à la mise en oeuvre de projets. Le but de HITC est de permettre à ses partenaires de développer des projets durables en utilisant les bonnes pratiques de chacun.

Pour en savoir plus : [www.hitc.org.uk](http://www.hitc.org.uk)

#### Institut pour le développement et la formation - IDF (Corse, France)

Cette association, créée en 1985 est un regroupement de centres de formation ayant pour objet général d'assurer la promotion professionnelle, sociale et culturelle via ses 100 salariés et 50 intervenants spécifiques sur l'ensemble de la Corse.

IDF est constitué de plusieurs départements : Pôle de lutte contre l'illettrisme, pôle tourisme, pôle tertiaire, pôle santé/

social, pôle orientation/évaluation/insertion et pôle handicap. L'association se propose en particulier:

- de mettre en oeuvre des formations pour les entreprises, les syndicats, ainsi que pour les salariés, les chefs d'entreprises, les demandeurs d'emplois et les élus locaux porteurs d'initiatives,
- de diffuser et promouvoir par des actions de formation, les technologies nouvelles,
- d'organiser des stages pour les créateurs d'entreprises,
- de mettre en place des actions spécifiques pour promouvoir l'emploi féminin et favoriser l'insertion professionnelle et sociale des jeunes,
- d'assurer la formation d'animateurs et de formateurs.

Pour en savoir plus : [www.idf-corse.eu](http://www.idf-corse.eu)

#### Integrity consulting (Bulgarie)

Fondée en 2003 Integrity est l'un des plus importants et les plus reconnus dans le champ de consultation des entreprises en Bulgarie.

Par l'intermédiaire de ses sociétés filiales et connexes Integrity Consulting s'occupe de la consultance des marchés locaux en Macédoine, Serbie, Bosnie-Herzégovine et Monténégro.

Les principaux services de consultation fournis sont:

- L'élaboration, l'exécution et soutien à la gestion de projets dans le cadre de programmes financés par les fonds structurels de l'Union européenne;
- Élaboration, adoption et ré-ingénierie des systèmes de gestion dans le respect des normes internationales ISO, OHSAS, BS, GMP, IFS, etc.;
- Organisation de formations spécialisées, de séminaires et autres activités de formation et d'information;
- Recherches spécialisées, analyses, stratégies, enquêtes et évaluations sur des sujets donnés.

L'expérience de projet d'Integrity Consulting est large.

Au cours des 10 dernières années, Integrity a pris part à l'élaboration, la réalisation et la gestion de centaines de projets dans pratiquement tous les fonds structurels de l'UE

(PHARE, IPA, INTERREG, LEONARDO DA VINCI...)  
Integrity coopère également avec les municipalités et les entreprises bulgares, l'administration publique et des ONG pour le développement et la gestion de ses projets.  
Plus d'informations : [www.integritybg.com](http://www.integritybg.com)

#### Médialys (France)

Médialys est une association loi 1901, créée en mai 2006 à l'initiative de l'Etat, du SYTRAL, de Keolis Lyon et du Grand Lyon. Elle a pour objet de faire concourir de concert les acteurs publics et privés participant à la vie du réseau TCL / TER, les organismes et personnalités se consacrant sur le territoire de l'agglomération lyonnaise aux actions d'insertion et de retour vers l'emploi, les acteurs économiques et sociaux de ce territoire, et notamment les entreprises, au renforcement du lien social et à l'insertion professionnelle des publics défavorisés, par des actions conduites autour du réseau TCL / TER. Elle vise un double objectif : Concourir à la professionnalisation et à l'accès à l'emploi des jeunes sans qualification, des demandeurs d'emploi de longue durée et des bénéficiaires des minima sociaux.

Humaniser et améliorer le fonctionnement du réseau des T.C.L., permettre une meilleure insertion dans le tissu social, diminuer le non-respect des règles, lutter contre la fraude et ce à travers la mise en oeuvre de la Montée Porte Avant et la Vérification Préventive de Titres.

L'association Médialys, s'engage à recruter et à embaucher en contrat unique d'insertion des personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle, éligibles à la mesure et résidant sur l'ensemble de l'agglomération lyonnaise.

L'association:

- recrute les agents et gère les contrats,
- propose un accompagnement socioprofessionnel
- initie des formations individuelles et collectives s'inscrivant dans le parcours d'insertion professionnelle,
- encadre et manage au quotidien au poste de travail agents salariés et assure le lien opérationnel avec les partenaires

(Keolis Lyon, KPMR, Véolia Transport),  
- rend compte du fonctionnement du dispositif et notamment des résultats en terme d'accès à un emploi durable.  
L'activité concerne 200 agents en moyenne par mois résidant pour moitié en Zone Urbaine Sensible et majoritairement bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active.  
Les objectifs de Médialys sont mis en oeuvre grâce à notre activité consistant à mettre à disposition, auprès de Keolis Lyon, des agents AMIS (Accueil, Médiation, Information, Service) afin d'assurer un service d'information/prévention sur le réseau TCL en direction de la clientèle. Cette activité est également déployée sur une ligne du réseau Véolia Transdev.  
Depuis le 1er juillet 2011, assure également l'accompagnement des Personnes à Mobilité Réduite sur le réseau TCL.  
Pour en savoir plus : [www.medialys.asso.fr](http://www.medialys.asso.fr)

#### Mesogeiaiko (Grèce)

Créée en 2000 MESOGIAKO MEK SA est une entreprise offrant des conseils et des services de formation professionnelle aux chômeurs, personnes menacées d'exclusion sociale, salariés mais à la recherche de meilleures perspectives d'avenir par le biais de formation et de perfectionnement professionnel.

MESOGIAKO offre un large éventail de programmes de formation, souvent en coopération avec l'éducation et les autorités du travail en Grèce, par exemple le ministère de l'éducation et le ministère du travail et leurs agences, OAED - Manpower emploi organisation (l'Office National grec pour l'emploi) et les autorités de l'Administration locale dans les treize régions administratives du pays. Ils sont présents à Athènes, Thessalonique, Serres, Héraklion-Crète, Ioannina, Samos, Lesbos et Limnos.

En 2002 MESOGIAKO MEK SA a été accrédité comme organisme de formation professionnelle au niveau national par le Centre National d'accréditation pour la formation professionnelle continue dans neuf secteurs : Business & Management, éducation, environnement, technologies de



l'Information, Services de tourisme, Agriculture, Technologies de transport, santé et bien-être, Culture et Sports. MESOGEIAKO développe des programmes d'éducation et de formation, actualise en permanence sa méthodologie, le matériel d'apprentissage et les outils pédagogiques de manière à répondre au mieux aux besoins des apprenants et a formé des partenariats avec des centres de formation professionnelle à Chypre, Bulgarie et Roumanie. MESOGEIAKO est très actif dans l'éducation et la formation pour les entrepreneurs et les entrepreneurs sociaux. Pour en savoir plus : [www.mesogeiaiko.gr](http://www.mesogeiaiko.gr)

#### Provocatie (Roumanie)

Organisation non gouvernementale créée en 2002, qui a fondé le premier centre d'évaluation des compétences pour les métiers dans le domaine social en Roumanie. Mission : Faciliter l'accès à la certification des compétences du personnel actif obtenues de manière informelle dans le domaine social, afin de diversifier les opportunités de carrière professionnelle. Objectif : Après l'évaluation des candidats, C.R.F.P.S. PROVOCATIE délivre les certificats qualification qui certifient les compétences selon les normes professionnelles. Pour en savoir plus : [www.provocatie.ro](http://www.provocatie.ro)

#### Scuola Centrale formazione, SCF (Italie)

SCF est un organisme national de formation, sans but lucratif, reconnu depuis 40 ans par le Ministère du Travail Italien. SCF rassemble 45 partenaires répartis dans 10 régions et regroupe environ 100 centres de formation professionnelle et 1.600 travailleurs dispensant plus de 13,5 millions d'heures de formation par an. Son but est la création d'un contexte favorable à l'échange de bonnes pratiques entre des membres toujours plus nombreux; cet échange permet notamment de proposer des réponses efficaces aux problématiques socioprofessionnelles. Afin de poursuivre cet objectif, elle organise et appuie des

actions d'orientation, de formation et d'accompagnement au travail. SCF propose également des services pour rendre l'offre de formation de ses partenaires toujours plus compétitive et en adéquation avec les besoins des bénéficiaires.

Ces formations sont des formations initiales, continues et/ou tout au long de la vie qui ciblent plus particulièrement:

- La formation des jeunes;
- La formation et l'insertion sur le marché du travail d'adultes licenciés de leur poste, ainsi que des personnes en difficulté et des personnes handicapées.

Pour en savoir plus : [www.scformazione.org](http://www.scformazione.org)

#### Fundació Privada Trinijove (Barcelone, Espagne)

L'action de Trinijove est basée sur les principes clés suivants:

- Assurer la gratuité de tous les services et les ressources offerts
  - Adopter une approche globale combinant information, éducation, intégration professionnelle et loisirs.
  - Donner la priorité à la perspective territoriale, ce qui implique de répondre aux besoins spécifiques de chaque territoire en termes d'insertion sociale et professionnelle des groupes socialement marginalisés
  - Gérer des projets communs par le biais de nos réseaux en Catalogne, en Espagne et Europe. Le travail de la Fondation Trinijove repose sur les deux éléments suivants:
1. Le travail en collaboration avec les personnes, les institutions et les entreprises sensibles aux problèmes sociaux, en ce y compris:
    - Le Gouvernement de la Catalogne (départements Entreprise et Emploi, Protection sociale et Familiale, Développement durable, Justice et le Secrétaire général de la jeunesse),
    - La Ville de Barcelone ("Barcelona Activa" et le Conseil Municipal de l'arrondissement de Saint-André),
    - L'oeuvre sociale «la Caixa».

2. La conviction que l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, des femmes et des chômeurs de longue durée ne sera efficace que si elle passe par l'insertion économique. Trinijove s'efforce de rendre les personnes plus autonomes et non pas dans l'idée de leur donner périodiquement aide, formation ou emploi.

Trinijove étend actuellement son objet social, en développant l'économie solidaire en tant qu'entreprise d'insertion en Catalogne, offrant un ensemble de services dans le seul but de fournir des emplois aux populations plus défavorisées de la société. Afin de mettre à l'emploi les gens plus socialement défavorisés, y compris les personnes souffrant de handicaps mentaux, physiques et/ou sensorielles, Trinijove a créé un "Centre pour le travail" en 2004.

En conformité avec les exigences de fonctionnement organisationnel et de gestion des projets, Trinijove est certifiée EMAS (Eco-Management and Audit Scheme). Depuis septembre 2009, Trinijove a lancé conjointement avec le Ministère du travail, le «plan de travail pour l'égalité des chances entre hommes et femmes» qui promeut l'égalité des chances en matière d'emploi.

Pour en savoir plus : [www.trinijove.org](http://www.trinijove.org)

#### Uni-Est (Lyon, France)

UNI-EST est une structure associative de 42 collaborateurs, créée en 1992, à l'initiative des communes de l'Est lyonnais. Elle conduit de nombreuses actions, en s'appuyant sur un réseau partenarial, afin de permettre l'accès à l'emploi des publics jeunes et d'adultes de l'agglomération lyonnaise. Elle accompagne ainsi chaque année près de 5 100 personnes inscrites dans le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) et les aide à construire leur parcours professionnel en leur proposant des formations ciblées, des mises en situation de travail, des actions favorisant la mobilité et facilitant la garde d'enfants.

Dans ce but, elle veille à ce que son action s'articule avec celle des acteurs du monde économique. UNI-EST propose dans ce cadre une offre de services importante aux entreprises allant du recrutement au conseil stratégique en ressources humaines en passant par des formations managériales. Pour en savoir plus : [www.plie-uni-est.org](http://www.plie-uni-est.org)

#### Association pour la médiation Sociale EQUA

siège à Cadix, Andalousie fondée en 1997 est un organisme à but non lucratif qui travaille à l'insertion sur le marché du travail des personnes présentant une déficience intellectuelle. EQUA prône l'égalité des chances et vise donc à intégrer son public dans des environnements de travail standards. EQUA aide les personnes déficientes à planifier et à développer leur propre vie de manière indépendante avec des opportunités égales au reste de la population et à améliorer leurs conditions de vie. EQUA utilise une stratégie d'intégration sociale demandant la participation active et indépendante des personnes de ce groupe. Pour atteindre ces objectifs, EQUA utilise des méthodes telles que la médiation sociale et communautaire, des actions centrées sur la personne, le soutien à l'emploi.

Equa tente de couvrir tous les besoins des personnes déficientes, tant dans le domaine du travail, d'un support global du projet de vie, des loisirs...

#### Le Centre d'éducation et de formation professionnelle de Larnaca à Chypre, T.T. Technical Training Centre Larnaca Ltd

a pour but principal l'organisation, la coordination, l'exécution, la gestion de tout genre de formation professionnelle ou de formation pédagogique. Ce centre est en mesure de contribuer substantiellement au développement socio-économique, de promouvoir l'emploi, l'activation des ressources humaines, d'améliorer la qualité de vie dans l'ensemble de l'île de Chypre et enfin de contribuer à la sensibilisation des citoyens à l'environnement.



# LA FORMATION DES ADULTES : COMMENT COMBLER L'ÉCART?

Un quart de la population en âge de travailler en Europe est peu qualifiée ou ne possède que des compétences de base pour lesquelles la demande décline. Les taux de chômage de longue durée les plus élevés sont identifiés parmi les catégories de la population ayant les plus faibles niveaux d'éducation, dans chaque Etat membre.

Les études menées par l'OCDE et par l'Union européenne montrent un manque de compétences de base des adultes dans plusieurs pays européens. Les diagnostics convergent avec l'enquête PISA (Programme international d'évaluation des élèves de 15 ans). C'est le cas des enquêtes suivantes:

## 1. PIAAC de l'OCDE :

Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes.

Il évalue le niveau et la répartition des compétences des adultes dans différents pays. Il porte sur les facultés cognitives et les compétences professionnelles essentielles qui sont requises pour participer avec succès à l'économie et à la société du XXI<sup>ème</sup> siècle. Les conclusions du 1er rapport de 2013 sont les suivantes:

- **Littératie** (capacité de comprendre, d'évaluer, d'utiliser et de s'engager dans des textes écrits pour participer à la société, pour accomplir ses objectifs et pour développer ses connaissances et son potentiel). Les trois premiers du classement sont le Japon, la Finlande et les Pays-Bas. La France est classée 22<sup>ème</sup> sur 24, suivie par l'Espagne et par l'Italie.

- **Numératie** (capacité de localiser, d'utiliser, d'interpréter et de communiquer de l'information et des concepts mathématiques afin de s'engager et de gérer les demandes mathématiques de tout un éventail de situations de la vie adulte). Les trois premiers du classement sont le Japon, la Finlande et les Pays-Bas. La France est classée 20<sup>ème</sup> sur 23. L'Espagne et l'Italie sont respectivement 23<sup>ème</sup> et 22<sup>ème</sup><sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Source : ocde.org

En Finlande et en Suède, environ un adulte sur cinq présente un score élevé en lecture (niveau 4 ou 5 de l'Évaluation des compétences des adultes) tandis que dans d'autres pays, une vaste proportion d'adultes ne maîtrise pas les compétences de base.

D'autres pays encore présentent non seulement une vaste proportion de jeunes adultes qui quittent le système scolaire en ayant peu de compétences de base, mais de nombreux adultes sont également dépourvus de compétences en traitement de l'information, pourtant toujours plus importantes dans nos sociétés d'information actuelles. En Espagne et en Italie, par exemple, seul 1 adulte sur 20 se situe au niveau maximal de compétence en littératie (niveau 4 ou 5). Dans ces pays, près de 3 adultes sur 10 se situent à un niveau inférieur ou égal au niveau de compétence le plus faible (niveau 1) en littératie et en numératie.

## 2. RAPPORT DE SUIVI SUR L'ÉDUCATION ET LA FORMATION DANS L'UNION EUROPÉENNE

La Commission examine l'évolution des systèmes d'éducation et de formation en Europe, à partir d'un certain nombre de critères de références. Les conclusions du dernier rapport du 31.10.2013 sont les suivantes:

Pourcentage d'adultes de 25 à 64 ans ayant participé à une formation continue en 2013<sup>4</sup>:

- Danemark : 31,4%
- Finlande : 24,9%
- Royaume Uni : 16,1%
- Moyenne européenne : 10,4%
- France : 17,7%
- Belgique : 6,7%
- Italie : 6,2%
- Pologne : 4,3%
- Roumanie : 2%
- Bulgarie : 1,7%

<sup>4</sup> Source : [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/progress\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/progress_en.htm)

Faire face au chômage nécessite d'améliorer la relation entre la formation, la qualification et l'emploi. Améliorer l'emploi des jeunes repose d'abord sur une meilleure articulation entre le système éducatif et le monde économique. Pour faire face à ces inadéquations, il importe d'identifier les compétences et les connaissances attendues à différents niveaux de qualification dans les filières, compte tenu des évolutions technologiques, économiques et sociales; d'examiner les questions de l'orientation et d'insertion des jeunes mais aussi des adultes; de favoriser l'alternance et de renforcer les coopérations écoles entreprises. La satisfaction des besoins de qualification passe aussi par la formation continue. Pourtant, on constate des écarts énormes en termes de formation continue entre les pays européens. Il est donc urgent d'agir pour combler ce retard. L'Union européenne pourrait soutenir encore plus les Etats-membres en consacrant à la formation continue plus de financements européens, soit par la voie du Fonds social européen, soit par un financement spécifique.

# CINQ THÉMATIQUES, UN LIEN : INVESTIR DANS LES COMPÉTENCES

Soutenir l'investissement public dans l'éducation et la formation professionnelle est une tâche difficile dans le contexte économique actuel. Les dépenses publiques d'éducation sont essentielles pour la croissance et l'emploi parce qu'une main-d'œuvre plus qualifiée et instruite soutiendra de nouveaux gains de productivité, de l'innovation et de la richesse. Comme dit plus haut, les travailleurs peu qualifiés, à l'inverse, courent un risque accru de devenir chômeurs face à des marchés du travail qui sont de plus en plus exigeants en termes de compétences et de qualifications.

Dans cette section nous aborderons cinq thématiques consacrées à la formation et l'acquisition de compétences et donnerons un aperçu des éléments principaux des bonnes pratiques pour chaque thématique. Nous analyserons d'abord le décrochage scolaire en tant que priorité européenne. Ensuite, dans la section 5.2, nous aborderons l'acquisition de compétences de base. La section 5.3 montre comment la transparence et la reconnaissance des compétences et des qualifications acquises par différentes voies d'apprentissage peuvent être favorisées par la mise en œuvre et la coordination des instruments de la politique européenne tels que les cadres de qualification, les cadres d'assurance de la qualité, les systèmes de crédit et des outils pour la validation de l'apprentissage non-formel et informel, ouvrant la voie à un espace européen de l'avenir des compétences et qualifications. Nous aborderons ensuite la mise en place de partenariats constructifs pour faciliter la formation et l'insertion socioprofessionnelle des publics peu qualifiés. Dans la dernière partie, nous nous intéresserons aux nouveaux parcours de qualifications et à la mise en place de systèmes de formation professionnelle de qualité impliquant notamment un apprentissage en situation de travail.

## 5.1 La lutte contre le décrochage scolaire

La question du décrochage scolaire est devenue un objet de débat public, ainsi qu'une priorité dans les politiques destinées à lutter contre les inégalités. C'est pourquoi un taux de décrochage passant sous la barre des 10% est l'un des grands objectifs de la stratégie Europe 2020. Le décrochage scolaire est généralement caractérisé par la prise de distance progressive de l'élève vis-à-vis de l'institution scolaire. Il renvoie également aux représentations concernant les jeunes en situation d'échec, voire en état de marginalisation sur le plan social.

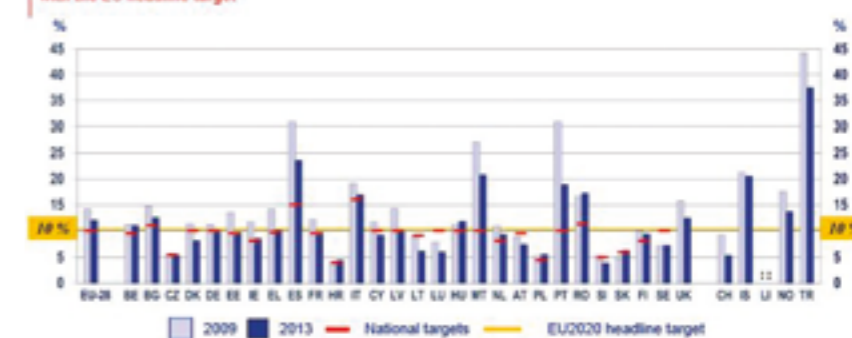
Il est amplement prouvé que les jeunes quittant prématurément l'éducation et la formation sont plus exposés au chômage et à l'exclusion sociale, entraînant des coûts financiers et non-financiers pour eux-mêmes et, à plus long terme, pour la société<sup>5</sup>. La question du décrochage scolaire est en réalité un sujet qui ne peut plus être appréhendé du seul point de vue national. Elle concerne en effet aujourd'hui l'ensemble des Etats membres de l'Union européenne. Il paraît donc essentiel de développer une approche réellement transnationale de la question du décrochage scolaire. Il n'existe pourtant à l'heure actuelle aucun outil commun à l'Union européenne en matière de lutte contre le décrochage scolaire et les approches demeurent différentes, en particulier en ce qui concerne l'âge obligatoire de la scolarité (16 ou 18 ans selon les Etats membres). L'Union européenne, par l'intermédiaire de la Commission européenne, ne peut donc, en l'état, que jouer un rôle de soutien aux politiques qui sont menées en matière de lutte contre le décrochage scolaire. De nouvelles données portant sur l'année 2012 indiquent que la majorité des Etats membres de l'Union européenne a réalisé des progrès sur la voie de ces objectifs. En 2012, près de 5,5 millions de jeunes entre 18 et 24 ans à travers l'UE n'avaient pas terminé l'enseignement secondaire supérieur et n'étaient plus dans l'éducation, la formation formelle ou non formelle. La moyenne UE de jeunes quittant prématurément la formation était de 12,7% pour 2012;

<sup>5</sup> Reducing Early School Leaving in the EU, GHK, 2011

Le taux de chômage chez les jeunes en décrochage scolaire est presque le double du taux de chômage global des jeunes

Graphique 1. Décrochage scolaire

Figure 1.1: Percentage of early leavers from education and training, 2009-2013, and national targets as compared with the EU headline target



%	EU-28	BE	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV	LT	LU
2009	14.2	11.1	14.7	5.4	11.3	11.1	13.5	11.7	14.2	30.9	12.2	3.9	19.2	11.7	14.3	8.7	7.7
2013	12.0	11.0	12.5	5.4	8.0	9.9	9.7	8.4	10.1	23.6	9.7	4.5	17	9.1	9.8	6.3	6.1
Targets	<10.0	5.5	11	5.5	10	10	9.5	8	9.7	15	9.5	4	16	10	10	9	10
	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK	CH	IS	LI	NO	TR
2009	11.2	27.1	10.9	8.7	5.3	30.9	16.6	5.3	4.9	9.9	7	15.7	9.1	21.3	:	17.6	44.3
2013	11.8	20.8	9.2	7.3	5.6	18.9	17.3	3.9	6.4	9.3	7.1	12.4	5.4	20.5	:	13.7	37.5
Targets	10	10	<8	9.5	4.5	10	11.3	5	6	8	<10	:	:	:	:	:	:

Source: Eurostat, EU-LFS [edaat\_ffe\_14], (data extracted October 2014).

La formation professionnelle : un outil pour faire face au décrochage scolaire

baisse de 0,7 point de pourcentage par rapport à 2011. Toutefois, il subsiste encore de grandes disparités entre les Etats membres, ce qui entraîne bien évidemment de grandes différences d'approches en termes de programmes de travail. Certaines bonnes pratiques adoptées à travers l'Europe peuvent aider à lutter contre le décrochage scolaire. Elles comprennent notamment des mesures visant à apporter une aide sociale, éducative et pédagogique ainsi qu'un accompagnement dans le milieu familial (Belgique, Services d'Accrochage Scolaire); des services d'accompagnement personnalisés qui incluent un entretien et un bilan des compétences qui ont comme objectif de faire rentrer les jeunes dans le système d'éducation et de formation et de les faire sortir de la situation de décrochage dans laquelle ils se trouvent (Italie, Ritorno in formazione, Fondazione Luigi Clerici) et des mesures pour améliorer l'éducation et de formation professionnelle (EFP). Ces mesures comprennent entre autres

L'apprentissage non formel : une deuxième chance?

l'amélioration des systèmes d'accompagnement (Belgique, Jobcoaching, Acfi-Fias) et facilitent la transition vers le marché du travail (Espagne, Social Insertion through insertion enterprises, Trinijove).

Les jeunes en décrochage scolaire ne sont plus, par définition, dans l'éducation formelle ou dans l'éducation non-formelle. L'apprentissage non formel, cependant, peut fonctionner comme une deuxième chance pour les personnes qui quittent l'enseignement formel très tôt. Il y a ici un potentiel inexploité qui pourrait aider les personnes peu scolarisées à améliorer leurs chances sur le marché du travail.

#### Exemples de bonnes pratiques pour lutter contre le décrochage scolaire :

##### Communities against early education leaving (ToMS), SCF, Italie

La province de Bologne et le CEFAL Emilia Romagna (organisation pour la formation professionnelle) se sont associés à la FISSAAJ et à 15 autres organisations de trois pays en Europe (Belgique, France, Italie) pour mettre en place un partenariat. L'objectif du projet LLP «Communities against early education» est de développer pendant deux ans l'échange d'expériences et de bonnes pratiques, sur le thème du décrochage scolaire.

L'idée initiale du projet vient du réseau territorial de Bologne, impliqué depuis des années dans la lutte contre le décrochage scolaire et en faveur d'une meilleure éducation des jeunes. Les partenaires impliqués ont réalisé des visites transnationales impliquant des acteurs publics et privés de chaque communauté locale et ont choisi de partager différentes approches et de comparer des bonnes pratiques.

› L'apprentissage mutuel au travers des visites des écoles, les échanges et les différentes réunions est le point fort de cette bonne pratique.



##### Le projet ATOMS, Fissaaj, Belgique

Ce projet vise à proposer un transfert d'innovation d'une méthode de lutte contre le décrochage afin de tenter de réduire le taux de jeunes 'décrocheurs' dans les pays partenaires.

Les pays partenaires, constituant le Consortium, présentent tous un taux de décrochage supérieur à cette moyenne européenne. Lors du 1er partenariat Leonardo (réunissant la Belgique, l'Italie et la France), les partenaires ont pu identifier les dispositifs existants, en termes de lutte contre l'abandon scolaire, mais ont reconnu nécessaire d'approfondir une méthodologie novatrice, telle la 'méthode SAS' (Services d'Accrochage Scolaire), en tant que réponse possible à la problématique du décrochage.

Les objectifs visés par ce projet sont:

- Création d'un Référentiel/Recueil de données des causes/ facteurs du décrochage, des dispositifs déjà existants dans les pays partenaires et des caractéristiques des groupes à risques. Ce recensement permettra d'identifier les besoins des pays en termes de réponses et solutions au phénomène du décrochage mais aussi d'agir préventivement sur les 1ers 'symptômes' des jeunes en situation de rupture.
- Transfert de la méthode SAS auprès de publics cible : jeunes et jeunes adultes en difficultés sociales, personnelles, comportementales, familiales et présentant des épisodes profonds de rupture dans leur parcours scolaire et de formation.
- Formation des formateurs partenaires : les experts SAS présenteront aux formateurs européens un module d'apprentissage théorique et pratique de leurs outils et méthodes de prise en charge des jeunes afin de permettre, dans les meilleures conditions, une réintégration au sein d'un établissement scolaire.

- Testing de la méthode SAS auprès des publics cibles des pays partenaires : ce testing permettra de procéder à une analyse comparative des résultats des suites de l'implémentation du nouveau dispositif dans leur contexte régional.

› **La force de cette bonne pratique repose sur la démarche. Il s'agit de tester une méthodologie qui a déjà prouvé son efficacité en Belgique tout en l'adaptant à des nouveaux contextes nationaux. Toutefois, le projet étant encore en cours, nous ne pouvons pas en déduire d'éléments de conclusions.**

**Retour en formation : projets d'orientation et formation contre le décrochage**, Fondazione Luigi Clerici, Italie

Ce projet vise à permettre la réintégration des jeunes en décrochage dans un parcours d'éducation ou de formation. Les jeunes de moins de 18 ans qui ne vont plus à l'école ou ne se sont jamais inscrits dans une école supérieure en sont le public cible. Il s'agit pour la plupart de jeunes dont le contexte familial est problématique d'un point de vue social ou économique.

› **La force de ce projet est l'éventail de services qu'y sont proposés:**

- Entretien
- Bilan des compétences
- Définition d'un projet professionnel
- Insertion dans un parcours d'éducation, formation professionnelle, stage...

**Actions contre le décrochage scolaire et la requalification des adultes**, Fondazione Luigi Clerici, Italie

Ce projet comporte deux volets : la lutte contre le décrochage scolaire et l'encouragement à entrer dans le marché du travail.

Le premier volet, lutte contre le décrochage scolaire se base sur les éléments suivants:

- L'évaluation des résultats
- Le partenariat entre tous les acteurs : famille, écoles,...
- Le partage et la coordination entre les différents acteurs
- L'approche basée sur les compétences de base

Ce volet vise aussi à permettre aux jeunes en décrochage scolaire de reprendre goût à l'apprentissage, de les aider à développer la confiance en soi, et de faciliter la promotion sociale au travers de l'inclusion des jeunes dans des activités culturelles, sportives et récréatives.

Le deuxième volet, instrument DOTE, comporte les actions suivantes:

- L'évaluation des compétences
- L'aide à la recherche d'emploi (préparation aux entretiens, aide à la rédaction du CV...)
- Formation
- Tutorat pour l'orientation professionnelle

› **L'ensemble des outils mis en place dans le cadre de cette bonne pratique représentent sa force. Il s'agit d'offrir au travers des deux volets d'un cadre permettant la (re) intégration socioprofessionnelle de jeunes en décrochage scolaire et d'adultes peu qualifiés.**

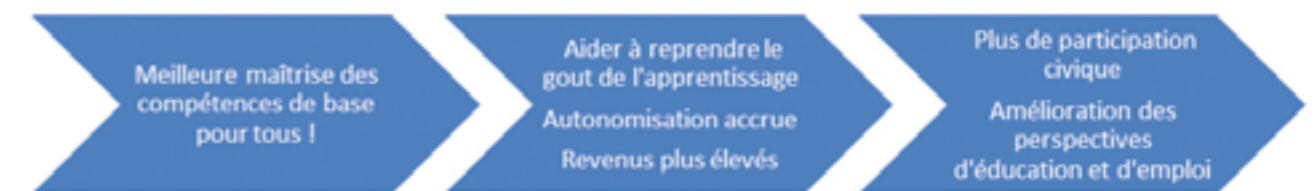


L'analyse de bonnes pratiques récoltées dans le cadre de ce projet, nous permet d'avancer quelques éléments :

- › Améliorer le repérage des décrocheurs de la formation initiale;
  - impliquer les familles dans les activités;
  - promouvoir l'importance d'un environnement scolaire encourageant, positif et solidaire afin de réduire le risque de décrochage.
- › Construire une meilleure coordination locale pour accompagner les jeunes sortant de formation initiale sans diplôme, sur base d'un diagnostic territorial.
- › Soutenir les expérimentations locales de prévention et de traitement des sorties précoces de formation initiale. Dans le cadre de leur politique éducative, les collectivités territoriales développent des projets européens qui peuvent mobiliser des acteurs de différents secteurs concernés par le décrochage scolaire.

## 5.2 L'acquisition de compétences de base et transversales

La pleine maîtrise des compétences de base est essentielle pour améliorer la vie des personnes et stimuler une croissance économique forte et durable en Europe. Elle permet à l'individu de développer ses capacités de réflexion et de critique. Elle se trouve au coeur du bien-être personnel. La lecture, le calcul, les sciences et les technologies forment la base de l'apprentissage et sont un facteur déterminant pour trouver un emploi et s'intégrer dans la société.



En effet, les défis démographiques et socio-économiques européens ne pourront être relevés sans un renforcement des différentes compétences et de la productivité de la population en âge de travailler. Une maîtrise insuffisante des compétences de base n'est pas irrémédiable; en effet, certains pays qui ont déjà adopté diverses approches pour élever ce niveau ont observé des résultats positifs et rentables. Il reste toutefois encore beaucoup à faire. Un nombre surprenant d'Européens ne maîtrisent pas suffisamment les compétences de base. Des enquêtes nationales et internationales démontrent que près d'un adulte sur cinq et un jeune de 15 ans sur cinq ne possèdent pas les compétences de lecture nécessaires pour être pleinement autonomes dans une société moderne.

*'Literacy is a bridge from misery to hope.'*

**KOFI ANNAN,**  
FORMER UN SECRETARY-GENERAL

En 2010, les ministres des pays de l'UE ont établi un programme de coopération au niveau européen concernant les compétences de bases. Dans ce contexte, un groupe de travail chargé des mathématiques, des sciences et des technologies a été créé pour aider les responsables politiques à mettre en oeuvre des mesures visant à relever les niveaux de compétences et à faire évoluer les attitudes, en particulier chez les élèves en difficulté.

Le rapport de ce groupe de haut niveau souligne l'importance de la maîtrise de la lecture au 21<sup>e</sup> siècle, ainsi que la nécessité d'un engagement et d'une coopération au niveau politique pour parvenir à une véritable amélioration et assurer la poursuite de la croissance économique. D'ici 2020, le pourcentage de jeunes de 15 ans ayant une maîtrise insuffisante des compétences de base, selon les tests PISA, devrait passer sous la barre des 15%. L'étude PISA publiée en 2012 révèle que 22,1% des élèves européens ont une maîtrise insuffisante des mathématiques. Pour la lecture, le pourcentage est de 17,8 %, et pour les sciences, de 16,6%.

En février 2014, la Commission européenne a mis en place un réseau européen des organismes nationaux oeuvrant contre l'illettrisme. Ce réseau mène des actions de sensibilisation, échange les bonnes pratiques, adopte des mesures et entreprend des campagnes et des initiatives de promotion de la lecture.

Malgré ces multiples initiatives, le problème de la non maîtrise des compétences de base reste toujours d'actualité. Comment y faire face? Il existe partout en Europe des initiatives mises en place par le secteur associatif et qui mériteraient d'être mieux connues. On y retrouve des éléments intéressants pour répondre à cette question-clé.

### Exemples de bonnes pratiques sur l'acquisition de compétences de base et transversales :

#### Basic Skills Provision for those with Barriers to Learning, HITC, Royaume-Uni

Ce projet a un double objectif : d'un côté il vise à encourager l'acquisition des compétences de base de manière informelle et de l'autre, à accroître la confiance en soi. Le public cible est essentiellement composé d'adultes sans ou avec des faibles compétences, personnes économiquement ou socialement marginalisées et demandeurs d'emplois.

Les autorités publiques ne sont pas incluses dans le projet. Il n'existe pas une base légale, ce projet repose sur le soutien caritatif local.

La formation dure entre 6 et 12 mois par participant et commence par une évaluation individuelle. La taille des groupes est petite, 10 personnes maximum. Chaque groupe est hétérogène quant aux capacités des participants. Cela représente un élément important dans le développement personnel des apprenants. La taille réduite des groupes permet cette mixité et encourage l'esprit de camaraderie.

› **La force de cette bonne pratique repose sur le fait que ces formations sont conçues pour répondre aux besoins de l'apprenant. Elles tiennent compte des difficultés d'apprentissage que certains peuvent rencontrer et y répondent au travers d'une méthodologie adaptée et en proposant un parcours pour renforcer leur estime de soi.**

Now I can say to my daughter : «You can do it because your Mum can»  
Janet – participant

#### Définitions

L'apprentissage formel : apprentissage dispensé dans un contexte organisé et structuré (par exemple dans un établissement d'enseignement ou de formation, ou sur le lieu de travail), et explicitement désigné comme apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). Il débouche généralement sur la validation et la certification.

L'apprentissage non-formel : apprentissage intégré dans des activités planifiées qui ne sont pas explicitement désignées comme activités d'apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). Il peut consister en des programmes d'acquisition d'aptitudes professionnelles, d'alphabétisation des adultes et des formations de base, des formations en entreprises par lesquelles les employeurs mettent à jour et améliorent les compétences des leurs travailleurs et des cours proposés par des organisations de la société civile.

L'apprentissage informel : apprentissage découlant des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est ni organisé, ni structuré en termes d'objectifs, de temps ou de ressources.

Source : Adapté du glossaire Cedefop.

Le sens et l'utilisation de ces expressions peuvent varier selon les contextes locaux et nationaux.



### Acquérir des compétences de base pour travailler dans les secteurs en tension, UNI-EST, France

Ce projet a comme objectif de mettre en oeuvre des modules de formation adaptés en direction d'un public demandeur d'emploi sans qualifications. Il propose des modules de formation courts de 12h à 60 heures, très opérationnels et adaptés aux besoins des secteurs professionnels en tension (restauration, emplois familiaux, espaces verts, nettoyage...) et adaptés aux besoins et attentes des apprenants.

Ces formations visent à permettre:

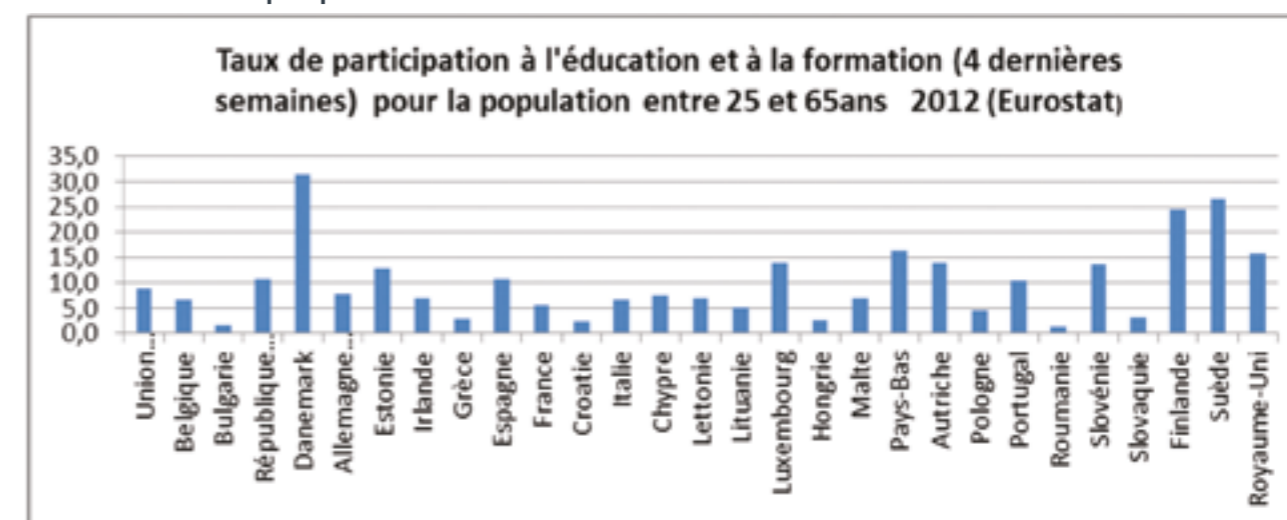
- L'acquisition de compétences professionnelles de base (savoir-être et savoir-faire technique)
- Le développement de l'appétence à la formation à partir d'une pédagogie de la réussite.

› Un des éléments de force de cette bonne pratique est l'intégration des exigences liées au marché de l'emploi. Le contenu des formations proposées a été élaboré et validé avec les entreprises et est réactualisé très régulièrement selon l'évolution des filières et des compétences.

### 5.3 Promouvoir des nouveaux parcours de qualifications, le perfectionnement d'adultes peu qualifiés et des systèmes d'enseignement et de formation professionnels de qualité impliquant un apprentissage en situation de travail

La formation professionnelle favorise l'employabilité des travailleurs, elle constitue un élément important de notre capacité d'adaptation. Dans le cadre du processus de Copenhague, l'objectif annuel de 12,5% de travailleurs suivant une formation a été fixé, la moyenne européenne se situant à 9%, soit en moyenne pour chaque travailleur une période de formation tous les 10 ans. La formation professionnelle constitue également un facteur pour le maintien dans l'emploi des travailleurs âgés comme la situation en Suède peut en témoigner (taux de formation professionnelle de plus de 30%). La participation des adultes à la formation tout au long de la vie et aux activités de formation dans l'UE se situe à un niveau assez faible dans nombre de pays<sup>6</sup>. La moyenne européenne (UE 27) se situait à 9% en 2012 et, pour une majorité de pays, cet indicateur reste inférieur à 15% (benchmark fixé par Education et Formation 2020). De plus, d'autres sources statistiques européennes confirment le déficit d'intensité de formation au sein des entreprises, en particulier dans les PME<sup>7</sup>.

Graphique 2.



Source : Eurostat

<sup>6</sup> Eurostat, Enquête Forces de travail. Près de 40% des 55-64 ans ne disposent pas de diplôme de niveau secondaire supérieur (EU27). Dans 9 des 27 pays de l'Union, ce chiffre dépasse même les 50% (Commission européenne 2010).

<sup>7</sup> Par exemple en raison de problèmes de financement, ou du risque qu'un salarié bénéficiaire d'une formation quitte l'entreprise et utilise ses nouvelles compétences dans une autre.

Dans un contexte de montée du chômage, le déficit persistant de formation est d'autant plus problématique qu'il y a un besoin et une demande croissants d'une plus grande sécurisation des parcours et des transitions professionnels, en particulier pour les moins qualifiés. Dans la communication Rethinking Education Communication<sup>8</sup>, la Commission appelle les Etats-membres à redoubler les efforts pour améliorer la qualité de l'enseignement et de la formation professionnelle, et dans la promotion de l'apprentissage en situation de travail y compris la qualité des stages, de l'apprentissage et du système en alternance<sup>9</sup>. L'apprentissage en situation de travail facilite la transition vers l'emploi et joue un rôle dans la lutte contre la pénurie de compétences en particulier dans des secteurs à fort potentiel de croissance. Dans le cadre du Semestre européen 2013, les recommandations spécifiques par pays pour 16 Etats-membres se sont focalisées sur l'apprentissage et l'apprentissage en milieu de travail, l'amélioration de l'employabilité des jeunes à travers la Garantie jeunesse, et les efforts pour accroître l'attractivité de EFP<sup>10</sup>.

#### L'apprentissage se déroule en majeure partie hors du cadre de la formation scolaire.

Après la formation scolaire, l'apprentissage se déroule dans de nombreux autres contextes, notamment dans le cadre familial ou professionnel. Pour que les compétences restent utiles, elles doivent faire l'objet d'un développement permanent tout au long de la vie. Les opportunités de formation tout au long de la vie concernent tous les travailleurs, qu'ils exercent une profession hautement qualifiée ou peu qualifiée.

L'apprentissage par le travail renforce l'emploi et devrait devenir un pilier central des systèmes d'éducation et de formation professionnelle à travers l'Europe

<sup>8</sup> Rethinking Education : Investing in skills for better socio-economic outcomes (COM(2012) 669 final).

<sup>9</sup> Combination of apprenticeships in a company and vocational education in an educational institution. 2011 CEDEFOP rapport sur les bénéfices de la formation et l'éducation professionnelle : [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5510\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5510_en.pdf).

#### Exemples de bonnes pratiques :

##### Vers un réseau national et européen de sites patrimoniaux pour la formation de «valorisateurs» du patrimoine, IDF, France

L'idée de base de ce projet est la valorisation du patrimoine en tant que vecteur du développement des territoires et source d'emplois locaux. Les objectifs spécifiques de ce projet sont:

- L'accroche des jeunes et des publics en insertion pour construire et changer leur rapport à leur territoire et en faire de véritables acteurs de celui-ci;
- La création d'outils et méthodes de valorisation de compétences formelles et informelles.

Dans le cadre de ce projet, une nouvelle formation intitulée «Agent d'entretien et de valorisation du patrimoine de niveau V» a été développée. Cette formation de 860 heures est organisée sous la forme de 5 modules comprenant:

1. Valoriser un patrimoine par la réalisation de travaux mobilisant des savoir-faire traditionnels
2. Gérer et organiser un chantier/logistique
3. Valoriser un patrimoine grâce à la connaissance du territoire et la mise en réseau
4. Valoriser un patrimoine par des actions d'animation et de communication
5. Stage en entreprise

› La force de cette bonne pratique repose sur la formation certifiante, adaptée à un public non qualifié. Mais aussi de motiver les publics éloignés de l'emploi pour aller vers le nouveau métier de «Agent d'entretien et de valorisation du patrimoine». L'un des objectifs étant de les inscrire dans une démarche de progression individuelle et dans une dynamique d'action.

<sup>10</sup> Les recommandations spécifiques par pays de 2013 approuvées par le Conseil, se trouvent ici : [http://ec.europa.eu/europe2020/makingit-happen/country-specific-recommendations/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/makingit-happen/country-specific-recommendations/index_en.htm).

### Participation des demandeurs d'emploi à la rénovation et conservation du patrimoine bâti, Agentura, Slovaquie

Ce projet vise à permettre l'acquisition de compétences de base dans les métiers de la rénovation et conservation du patrimoine bâti y compris l'histoire et la mémoire d'un territoire, ce qui selon les expériences développe et améliore une responsabilité citoyenne.

Ce projet est un bon moyen de permettre la rénovation et la conservation des anciennes constructions tout en favorisant le développement territorial et l'amélioration du taux d'emploi. Par le biais de la pédagogie de chantier, cette bonne pratique permet l'acquisition de compétences de base et professionnelles pour les métiers de conservation et rénovation du patrimoine pour des publics éloignés du marché du travail.

Ce projet est le résultat d'une coopération entre les autorités publiques et le secteur associatif.

› **La force de cette pratique est l'utilisation de la méthodologie de chantier. L'idée de base du projet repose sur le territoire comme vecteur d'intégration. Cela permet à des jeunes en décrochage social non seulement d'acquérir des compétences et ainsi trouver un emploi mais surtout d'appréhender leur histoire, d'être plus engagés vis-à-vis de leur environnement, et cela permet *in fine* de les encourager vers un chemin positif de croissance individuelle et sociétale.**

### Local Actions for the Social Integration of Sensitive Social Groups, Mesogeia-ko-MEK, Grèce

Il s'agit de programmes intégrés pour l'accompagnement et le soutien de demandeurs d'emplois depuis la rédaction de leur projet professionnel jusqu'à l'embauche. Ce programme vise donc à mettre en relation la demande et l'offre d'emploi du marché de travail local en soutenant notamment les personnes les plus vulnérables dans leur recherche d'emploi.

Les objectifs spécifiques des «Actions Locales» sont les suivants:

- acquérir des compétences qui répondent aux besoins identifiés des entreprises locales
- pourvoir les postes vacants dans les entreprises existantes
- créer de nouvelles entreprises qui favorisent les spécificités locales (culture, environnement, ...)
- acquérir l'expérience nécessaire pour être admissible à des subventions spéciales à travers des programmes d'investissements nationaux et locaux

Les «Actions Locales» fournissent également une assistance technique aux entreprises participantes notamment dans le processus d'embauche et de l'emploi. Leur but final est de renforcer la création d'emplois et d'aider les groupes sociaux les plus vulnérables à trouver et garder un emploi.

› **Un des éléments de force de cette bonne pratique est la mise en place des partenariats de développement auxquels participent des autorités publiques et des acteurs privés. Ces partenariats mettent l'accent sur la mise en réseau d'une part des chômeurs qui appartiennent à des groupes socialement sensibles et d'autre part, sur les entreprises locales. Les partenariats de développement mènent des actions de soutien aux demandeurs d'emploi tels que les programmes de formation courte dans des matières spécifiques, la croissance personnelle et individualisée et l'orientation professionnelle, la rédaction de plans d'affaires pour ceux qui veulent démarrer une entreprise et des activités de réseautage avec les entreprises locales.**

**Jobcoaching, ACFI-FIAS, Belgique**

Le jobcoaching est l'accompagnement vers et dans l'emploi du demandeur d'emploi en recherche de (re)insertion professionnelle. L'objectif principal de cette pratique est d'augmenter les chances d'insertion socioprofessionnelle et de renforcer ainsi l'intégration sociale.

Le demandeur d'emploi est coaché avant la période d'embauche (définition du projet professionnel, recherche d'emploi), pendant l'embauche (soutien lors de la sélection, aide à la négociation du contrat...) et après l'embauche (prévention du décrochage et médiation de conflits) durant au moins 6 mois après le début de la mise au travail (prévention du décrochage et médiation de conflits). Le jobcoach fait le lien entre la personne formée, le centre de formation et l'entreprise afin de veiller au maintien de la personne dans l'emploi.

› **La force de cette bonne pratique est la méthodologie d'accompagnement qui a été développée afin de renforcer l'autonomie du demandeur d'emploi et de le maintenir durablement dans l'emploi. Il s'agit d'une méthodologie d'accompagnement individualisé et sur mesure.**

**Itinéraires d'insertion professionnelle dans le secteur du nettoyage, Asociacion Para la Mediacion social Equa, Espagne**

Ce projet prévoit un véritable itinéraire social et du travail pour les personnes en risque d'exclusion dans le secteur du nettoyage. Depuis l'acquisition des compétences préalables à l'emploi jusqu'à l'intégration dans une entreprise ordinaire ou une entreprise sociale.

L'itinéraire se compose de différentes activités de formation:

1. Ateliers pour l'acquisition de compétences de base «Un pont entre l'éducation et le monde du travail».

Cette formation, qui dure cinq mois, est une formation aux compétences de base et aux valeurs nécessaires pour prendre sa place dans un environnement de travail et être en mesure d'accéder aux autres étapes de cet itinéraire.

2. Formation professionnelle : cette formation s'articule autour des compétences professionnelles pour le profil professionnel du nettoyeur et se fait sur deux niveaux :  
- Programme de formation professionnelle initiale : destiné aux jeunes n'ayant pas le certificat de l'enseignement secondaire. Les participants y sont formés dans les compétences professionnelles au niveau 1, selon le catalogue national des qualifications professionnelles, pour être en mesure de s'intégrer dans le marché du travail dans les meilleures conditions.  
- Cours de nettoyage des surfaces et des meubles dans les bâtiments et dans les propriétés immobilières.

3. Formations transversales:

- Atelier de recherche active d'emploi : atelier de travail sur le développement de compétences pour la recherche d'emploi. L'atelier est intermittent tout au long de l'année, avec des groupes de 6-8 personnes et sa durée varie en fonction de leurs besoins spécifiques.

- Atelier de formation aux nouvelles technologies : atelier de 30 à 60 heures visant à l'apprentissage d'outils informatique tel que Word ou un autre traitement de texte, l'utilisation d'Internet, email, et façon de chercher un emploi en ligne.

› **La force de cette pratique est le fait de l'avoir conçue en tant que parcours intégré. On y retrouve les formations essentielles pour décrocher un emploi dans le secteur visé. Ce parcours favorise également la croissance personnelle et le renforcement de l'estime en soi. Son caractère intégré, les nombreuses activités et la présence d'un médiateur social et du travail représentent la valeur ajoutée de cette bonne pratique.**

### Horizont 2009, General Directorate of Social Work and Child Protection, District 1, Roumanie

L'objectif de ce projet était double : introduire en Roumanie le profil professionnel de conseiller d'orientation professionnelle et créer une entreprise sociale pour des personnes souffrant de handicaps.

L'idée du projet est née de l'analyse du contexte social.

Les personnes handicapées rencontrent énormément de problèmes dans leur recherche d'un emploi. Elles sont souvent rejetées du fait de leur manque de capacités et des nombreux préjugés existants.

Cette pratique a permis, grâce à la mise en place d'un partenariat entre 3 autorités publiques, des organisations non gouvernementales, une entreprise et un partenaire transnational de créer une entreprise sociale avec 7 ateliers destinés à des personnes souffrant de handicaps. Elle a également permis d'engager 60 personnes handicapées pour s'occuper des ateliers.

Le deuxième volet du projet a permis l'introduction du point de vue légal de la figure de conseiller d'orientation professionnelle et la mise en place de formations spécifiques pour l'orientation professionnelle.

› **La force de cette bonne pratique est d'avoir associé la mise en place d'une entreprise sociale et de modules de formation pour des conseillers en orientation professionnelle.**

### Séminaires pour pêcheurs, T.T Technical Training Center Larnaca LTD, Chypre

Ce projet visait à permettre à des pêcheurs d'améliorer leurs compétences professionnelles. Les 30 participants, divisés en deux groupes, ont suivi pendant un an 180 heures de formation. Les modules de formation comprenaient 8 thématiques différentes incluant la législation, la santé et la sécurité sur le lieu de travail, les techniques de vente du poisson, l'usage d'internet, l'histoire et l'évolution de la pêche, la protection de l'environnement et les premiers secours.

› **L'élément de force de cette bonne pratique consiste dans sa spécificité : des séminaires pour pêcheurs. Il est plutôt rare de trouver ce type d'offre de formation dispensée par les organismes publics. En outre, ces séminaires visaient à renforcer des compétences permettant de revaloriser leur travail et non pas à proposer de nouvelles compétences pour aller vers d'autres types d'emploi. Il s'agit d'une bonne pratique qui a été pensée au regard du contexte socio-économique et géographique et la façon dont les séminaires ont été conçus et mis en place en font une pratique innovante.**

### Soutien-Formation pour les personnes dans les zones rurales dans les professions non-agricoles, CRFPS PRO VOCATIE, Roumanie

Cette pratique vise d'un côté, à identifier les besoins en termes d'emploi dans les zones rurales et de l'autre côté, à donner des informations, des conseils et proposer des formations aux personnes qui sont en recherche d'emploi. La région concernée par ce projet – le Nord-Ouest de la Roumanie – et notamment le département de Salaj connaît l'un des taux de chômage le plus élevé du pays.

› **La force de cette pratique est le développement d'un programme intégré de formation et emploi adapté pour des populations rurales. En proposant le renforcement des compétences professionnelles du public cible, y compris dans le domaine de la protection de l'environnement et de l'utilisation des TIC, cette pratique se propose de donner une alternative à des personnes qui se trouvent en situation de chômage.**



L'analyse de bonnes pratiques récoltées dans le cadre de ce projet, nous permet d'avancer quelques éléments de réflexion :

› **L'orientation est la première étape d'une insertion réussie** (en particulier pour les jeunes demandeurs d'emploi), les suivantes étant l'évaluation professionnelle et les plans d'action personnalisés. L'orientation est essentielle pour aider notamment les jeunes demandeurs d'emploi à évaluer leurs options professionnelles et leurs opportunités d'emploi, à comprendre la réalité du métier envisagé et à choisir une formation adaptée. Plusieurs organisations impliquées dans ce projet proposent la fourniture de services d'orientation, de conseils en matière d'emploi ou de parcours professionnel (Jobcoaching,...).

› **Des formations ciblées sur les besoins de l'apprenant et adaptées aux besoins du marché de l'emploi.**

Plusieurs des bonnes pratiques sélectionnées nous montrent clairement qu'afin d'encourager la réinsertion socioprofessionnelle des adultes ayant des faibles qualifications, le recours à des formations spécifiques et adaptées se révèle essentiel (Uni-Est, ...)

› **Le recours à une méthodologie appropriée.**

La plupart des bonnes pratiques ont mis en place une méthodologie propre. Elle est le reflet d'une analyse des besoins de l'apprenant, du contexte socio-économique et/ou du cadre légal. Il ne s'agit en aucun cas de reproduire une méthodologie mais d'analyser au cas par cas celle qui pourrait mieux convenir au contexte spécifique. On observe la préférence pour la méthodologie de chantier dans le cas d'Agentura en Slovaquie et d'IDF en France ou la mise en place d'une méthodologie ex novo pour le Jobcoaching en Belgique. Le point commun est l'extrême importance donnée à l'individuation de la méthodologie, cela se révèle un élément clé important pour la réussite d'un projet.

## 5.4 Instruments de transparence et de reconnaissance européens

### Définitions

La validation de l'apprentissage formel, non-formel ou informel est la confirmation par une institution qualifiée que les compétences acquises ont été évaluées et sont conformes aux standards établis au sein des systèmes d'éducation et de formation. La validation mène à la certification (attribution d'une qualification) à travers un processus en 4 étapes selon les standards européens :

1. Identification des compétences à valider à travers une observation du parcours du candidat,
2. collecte des pièces justificatives prouvant l'expérience passée,
3. présentation devant jury pour évaluation,
4. attribution d'une certification ou gain de crédits pour utilisation lors d'une formation additionnelle.

Très souvent au niveau national ou régional, seuls certains des éléments de ce processus existent. A fortiori, les termes nationaux utilisés pour décrire ces éléments ne sont pas toujours directement comparables aux termes européens, ce qui témoigne des limites de l'europanisation du marché du travail.

Soulignés par plusieurs initiatives européennes<sup>11</sup>, le développement des compétences et l'investissement dans la formation sont d'autant plus nécessaires que le renouvellement de l'offre de compétences devra répondre au développement des mobilités professionnelles qui interviendront d'ici 2020 suite aux évolutions du système productif (notamment liées à la crise) et aux départs en retraite.

Un point particulier et prometteur est celui de la reconnaissance des compétences individuelles à travers la validation de l'apprentissage non-formel et informel (NFIL). La validation de la NFIL s'inscrit dans un courant plus général d'attention accrue à l'individualisation des parcours professionnels, mais son extension peut exercer des effets favorables sur le fonctionnement du marché du travail. Dans la dernière décennie, plusieurs politiques et instruments européens ont été développés et mis en oeuvre dans le contexte du cadre stratégique ET 2020 et le processus de Bologne qui visent à soutenir la mobilité des apprenants et des travailleurs grâce à une meilleure transparence et à faciliter la reconnaissance de ce qu'ils savent et peuvent faire. Donner aux individus la possibilité de développer leurs compétences d'une manière flexible et avoir ces compétences clairement comprises et reconnues à travers les frontières (tant sectorielles et géographiques) permettront de réduire l'inadéquation des compétences et d'accroître l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation.

<sup>11</sup> En particulier : les stratégies Europe 2020 et Education et Formation 2020 et les initiatives visant à développer l'éducation et la formation tout au long de la vie, les outils institués par l'Union (comme le Cadre européen des certifications ou le programme ESCO [European Skills/Competences, qualifications and Occupations]) mais aussi via le droit communautaire (directives ou recommandations) ou le travail des partenaires sociaux européens (comme la résolution de la Confédération européenne des syndicats : More investment in lifelong learning for quality jobs).

Le cadre de qualifications européennes fondé sur une approche des résultats d'apprentissage constitue le référent pour la comparaison des qualifications individuelles et les systèmes de qualification dans les pays de référence. Le cadre Europass, y compris le CV Europass et le Passeport européen des compétences, fournissent des outils importants pour les citoyens afin de décrire leurs acquis, leurs connaissances, leurs aptitudes, et leurs qualifications d'une manière plus transparente et structurée.

Cependant, certains défis sont toujours là. Il est nécessaire de mettre en place un cadre cohérent et d'assurer une meilleure coordination entre les différents outils et services, comme demandé dans la communication «Repenser l'éducation», lancée en 2012; qui a annoncé la création d'un «Espace européen de compétences et de qualifications».

En ce qui concerne la reconnaissance et la certification des compétences, au niveau européen, il existe une grande richesse dans les expériences de validation en même temps qu'une importante disparité selon les pays en termes d'existence et de degré de mise en oeuvre. Pourtant, même quand les «droits» à la validation existent, ils ne sont pas nécessairement activés ou utilisés, souvent par déficit d'information ou d'accompagnement. Il est important que tous les acteurs se saisissent de la question de la validation des compétences : entreprises, syndicats, salariés, professionnels de la formation, pouvoirs publics afin de créer les conditions de bonne mise en oeuvre de dispositifs de validation ouverts et efficaces, et pour générer un mouvement de reconnaissance et d'élévation des compétences.

Afin de comprendre l'importance d'une telle reconnaissance, nous avons choisi de vous présenter un exemple de bonne pratique mise en place en Belgique.

### Formation d'aide-soignante, AID, Belgique

En Belgique, la formation d'aide-soignante est régie par une loi qui impose un un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur afin de pouvoir exercer le métier. La pratique a consisté à permettre aux stagiaires d'acquérir des compétences validées par l'enseignement sans passer par les bancs de l'école et ainsi d'obtenir un diplôme qui leur permet d'accéder à cet emploi. Pour cela, il a fallu reconnaître les formations au niveau de leur qualité. La force de cette pratique repose sur la méthodologie. Il y a eu, en effet, un travail sur l'identification des compétences acquises au travers de chaque cours et non pas simplement une comparaison des cours qui aurait abouti à un échec. Il a donc fallu, avant tout, avoir à un langage commun.

**> Cette bonne pratique s'appuie sur la volonté des opérateurs de travailler ensemble et sur l'identification d'intérêts communs. Un autre élément qui fait la force de cette pratique est le fait d'avoir réussi à dépasser la méfiance entre opérateurs et que ceux-ci arrivent à se sentir réellement partenaires. D'où l'importance du travail en partenariat qui permet, en tissant des liens, de mieux se connaître et de parvenir à aboutir à des résultats durables grâce à l'implication de tous les acteurs concernés.**

## 5.5 Partenariats constructifs

Pilier essentiel d'une politique favorisant l'insertion socioprofessionnelle des publics peu qualifiés, le partenariat représente souvent une clé importante pour améliorer leurs qualifications et les aider à s'intégrer dans le marché du travail.

Le partenariat vise à :

- rassembler en un même lieu des expertises diverses et complémentaires;
- mettre en place des synergies avec des opérateurs et acteurs oeuvrant dans le champ de l'insertion socioprofessionnelle, de l'emploi et de la formation;
- permettre une meilleure connaissance des opérateurs et de leur offre de services.

Les partenariats constituent une formule très importante garantissant que les autorités nationales ou régionales, lorsqu'elles élaborent leurs programmes, suivent une approche globale en s'associant aux différents acteurs régionaux ou locaux : partenaires sociaux et acteurs de la société civile. Il s'agit d'encourager une stratégie cohérente – tous les acteurs doivent être interpellés car leur vision représente bien souvent une valeur ajoutée non négligeable – mais aussi d'inciter le plus possible une approche locale, les acteurs qui se trouvent sur le terrain ont une meilleure connaissance des besoins locaux et pourront aider à mieux cibler les outils pour une (re)insertion socioprofessionnelle réussie et durable.

Afin de montrer les avantages du partenariat, nous avons choisi de vous présenter quelques exemples qui montrent l'efficacité d'une telle pratique.

### Exemples de bonnes pratiques :

#### Acquérir les compétences clés en travaillant, Médialys, France

L'objectif de cette bonne pratique est d'augmenter le niveau de maîtrise des compétences langagières et logiques, d'améliorer la qualité des compétences professionnelles transférables, de développer l'autonomie sociale et de favoriser l'accès à l'emploi de personnes rencontrant des difficultés dans la maîtrise de la langue française et des savoirs de base.

L'activité de Médialys se déploie sur le réseau des transports en commun de l'agglomération lyonnaise et est soutenue par un partenariat public/privé Lyon réunissant le SYTRAL (syndicat des transports de l'agglomération lyonnaise), l'entreprise Keolis Lyon, le Conseil Général du Rhône et la Métropole Grand Lyon.

Ce partenariat atypique pour soutenir une activité d'insertion socio-professionnelle étroitement liée à une mission de service public implique une grande exigence de qualité, régulièrement évaluée à travers des enquêtes.

Mais c'est un support d'insertion exceptionnel qui offre l'opportunité de se former et de se qualifier en alliant une situation de travail, des actions de formation et une activité d'utilité publique. Cela permet malgré ces exigences d'accueillir un public éloigné du marché du travail classique en proposant des actions spécifiques, possibles grâce à ce type de partenariat.

› La pratique présentée repose sur une méthode d'apprentissage construite autour des missions de travail. L'individualisation et la personnalisation sont les points forts de cet accompagnement formatif mis en oeuvre par le tuteur sur le terrain à partir des tâches professionnelles et du repérage des besoins repérés conjointement par l'entreprise Keolis Lyon et par les encadrants de Médialys.



Dans un cadre classique de formation ou d'emploi le stagiaire ou le salarié doit s'adapter au cadre. Dans le cas de ces accompagnements c'est le tuteur qui s'adapte à la personne. Avoir confiance dans le potentiel des salariés, leur montrer concrètement leurs capacités et compétences à partir du poste de travail est un outil formidable de reconstruction de l'estime de soi, souvent abîmée pour ce type de public très en difficulté et confronté à des échecs, notamment dans le cadre des apprentissages.

Avoir un tuteur et un superviseur dédiés à cette activité permet une présence quotidienne. Cela permet également de tisser un lien de confiance, essentiel dans le cadre d'apprentissage difficile.

Travailler sur la transversalité des compétences des salariés est un plus donnant du sens à leur parcours. Les participants prennent conscience que les compétences acquises pourront être mobilisées sur un autre poste de travail, dans un autre contexte...

#### **Systèmes intégrés de soutien à l'éducation et l'économie sociale, Barka Foundation of Mutual Help, Pologne**

Avec l'effondrement du système communiste à la fin des années 1980, de nombreuses personnes n'ont pas pu faire face à une forme plus indépendante de vie. Ceci a conduit à l'augmentation de l'alcoolisme, de la pauvreté et de la violence sociale. Ce qui a ensuite mené à une augmentation rapide de l'itinérance. Pour beaucoup de gens cela signifiait ne pas avoir d'autre choix que de vivre dans la rue. Dans le même temps, l'effondrement du système d'exploitation agricole collectif a laissé, dans les zones rurales de Pologne, plusieurs milliers d'hectares de terres, ainsi que des bâtiments de ferme, abandonnés et négligés. Tout cela a eu lieu dans un contexte de bouleversement politique massif et d'incertitude.

C'est dans ce contexte que Barka a réussi à faire évoluer la législation et donné une chance à des personnes qui se trouvaient en situation d'exclusion.

Barka a créé les Centres d'intégration sociale. Ces centres sont des institutions de formation professionnelle qui aident les chômeurs de longue durée à reconstruire leur éthique de travail et à retourner sur le marché du travail. Les centres offrent aux participants des incitations financières plus élevées que les prestations sociales. Ils offrent un an (jusqu'à un an et demi) de formation professionnelle dispensée quotidiennement à raison de 6 à 8 heures par jour.

Les Centres sont créés dans ce qu'on appelle les «Partenariats locaux pour l'économie sociale et l'intégration sociale». Ces partenariats impliquent des partenaires sociaux, publics et privés. L'activité de Barka vise aussi la création de coopératives sociales et entreprises sociales.

**> Le point de force de cette activité est l'approche partenariale locale. Tous les acteurs sont mobilisés pour permettre la réinsertion socioprofessionnelle. L'activité de Barka a le mérite de souligner l'importance de l'engagement pour la ville ou le quartier dans lequel vivent les personnes, de l'entraide. Ils ont réussi à faire comprendre que chacun d'entre nous a non seulement une responsabilité vis-à-vis de sa communauté mais aussi le pouvoir de changer la société dans laquelle il vit en aidant les autres. La participation de tous les acteurs locaux et le fait d'avoir réussi à les mobiliser autour d'une problématique sociale comme celle des personnes en situation d'exclusion représente la valeur ajoutée de cette bonne pratique.**

### L'insertion sociale et la formation au travers de l'entreprise d'insertion, Fundacio privada Trinijove, Espagne

L'entreprise d'insertion sociale combine la formation et la qualification des personnes peu qualifiées en risque d'exclusion. Le but est d'aider ces groupes vulnérables à acquérir les compétences nécessaires et de les accompagner dans leur recherche d'emploi. Ce projet se base sur les synergies créées à partir de la mise en réseau de différents acteurs : le secteur public et les entreprises privées (hôtels, ..). Trinijove a signé une convention avec le Service de l'Emploi de la Catalogne et l'Institut Catalan de System Professional Qualification qui lui permet de donner une qualification aux participants sur base de l'expérience de travail ou de formation. Trinijove forme les demandeurs d'emplois en fonction des besoins des entreprises. Elle représente donc un pont entre la demande et l'offre d'emploi.

Les activités sont développées au niveau local dans différents quartiers de Barcelone. Cette approche locale représente une des valeurs ajoutées de l'action de Trinijove. Elle permet de mettre en relations tous les acteurs, en créant des liens qui renforcent la confiance mutuelle. Dès lors, les entreprises peuvent dépasser la méfiance souvent existante envers des personnes ayant un profil professionnel et personnel souvent chaotique.

La confiance et la création de liens sont à la base d'un partenariat constructif.

› **La force de Trinijove est son modèle de partenariat public/privé et le fait que les formations soient adaptées aux besoins des entreprises est un levier pour l'emploi. Pour la seule année 2014, l'entreprise sociale a permis à 79 personnes d'être engagées.**

### Cross Lohucca projet de formation, Integrity, Bulgarie

Ce projet a permis la mise en place d'un partenariat transfrontalier entre la Grèce et la Bulgarie. Ce partenariat a rassemblé les municipalités, les entreprises locales, les associations régionales et les fournisseurs d'enseignement et de formations professionnelles.

Les activités principales sont:

1. L'analyse du chômage dans la région
2. La fourniture de formation pour acquérir les compétences clés
3. La création d'une base de données des opportunités de travail
4. La création d'un outil dynamique pour la communication entre employeurs et demandeurs d'emplois
5. La création d'un outil pour l'accès facile à la recherche d'emploi

› **La force de ce projet est d'encourager la création des conditions qui peuvent favoriser la croissance et l'emploi dans la région. L'utilisation des nouvelles technologies est un atout important de cette bonne pratique. Il permet aussi un renforcement de la coopération transfrontalière.**

**Coopérative Nazareno, SCF, Italie**

L'objectif de la coopérative est de promouvoir une nouvelle culture qui aide à briser les barrières séparant le «monde des handicapés» du «monde des valides». La coopérative travaille avec personnes handicapées et désavantagées en général, à travers des services d'accueil et de réhabilitation, d'insertion dans le monde du travail, de production et vente des produits réalisés par ces personnes.

Les personnes handicapées, avec problèmes mentaux, et les personnes désavantagées en général forment le public cible. La coopérative veut améliorer l'offre de santé et de bien-être grâce à la construction et à la structuration de réseaux de relations en faveur du sujet; innover pour augmenter et diversifier la gamme des services offerts; renforcer l'intégration par le développement de réseaux existants et la création de nouveaux réseaux de soutien; rationaliser le système de réadaptation pour une utilisation optimale des ressources et les centrer sur les besoins prioritaires de la personne.

› **Les points forts de cette expérience sont la flexibilité de la réponse aux besoins de l'individu et la motivation que les opérateurs démontrent dans leur travail tous les jours. En particulier, il faut également mettre l'accent sur l'importance d'avoir un vaste réseau et des contacts avec personnes, institutions, associations, fondations, etc., locaux, nationaux et étrangers.**

L'analyse de bonnes pratiques récoltées dans le cadre de ce projet, nous permet d'avancer quelques éléments de réflexion:

- › **Le partenariat : un élément clé d'une insertion réussie :** Bien souvent le partenariat représente un élément clé de la réinsertion socioprofessionnelle de publics peu qualifiés. Le partenariat permet en effet de réunir les différents acteurs, de dépasser la méfiance et de créer des relations constructives qui souvent peuvent amener à des projets créateurs de croissance et emploi durable.
- › **Le niveau local :** Il s'agit de l'échelon souvent le plus approprié pour promouvoir des partenariats. Il permet à des acteurs qui connaissent bien les besoins de ces publics et du marché du travail local de pouvoir non seulement faire rencontrer l'offre avec la demande mais surtout d'organiser des formations, des parcours de réinsertion ou de soutien bien adaptés aux besoins et à la réalité locale.

# PROPOSITIONS DE RECOMMANDATIONS POLITIQUES

Un des objectifs de ce projet était d'aboutir à une série de recommandations politiques. La volonté des promoteurs du projet était de faire remonter des idées innovantes à partir de l'analyse des bonnes pratiques présentées dans ce guide. Cet exercice a été fait tout au long du projet et a abouti à la présentation lors du séminaire de clôture, le 18 décembre 2014, de 9 propositions de recommandations. Ces 9 propositions feront l'objet d'un travail plus approfondi tout au long de l'année 2015 et visent à sensibiliser tant des acteurs politiques (membres du Parlement européen, de la Commission européenne) que de la société civile (organisations, think thank...). Le but est de faire connaître les recommandations, leur valeur ajoutée et aussi de promouvoir notre vision de l'éducation et de la formation professionnelle. A l'heure actuelle où des acquis sociaux sont supprimés ou menacés dans nombre de pays européens, le gel persistant des efforts d'éducation et de formation marquerait un coup supplémentaire porté au développement social et économique dans l'espace européen. Il est primordial que les efforts européens dans le domaine de la formation et de l'éducation s'installent de manière tangible sur le terrain en assurant la possibilité : d'une meilleure formation professionnelle, de la promotion de compétences de base et d'une lutte efficace contre le décrochage scolaire, de partenariats constructifs pour mettre en place des solutions globales et durables, de la reconnaissance des compétences pour tous afin de assurer une meilleure anticipation et la gestion des mobilités professionnelles.

**Les recommandations du CEC et de ses membres sont les suivantes:**

1. Soutenir les parcours de formation intégrés : l'alternance emploi/formation en faveur des publics adultes de faible niveau de qualification en réponse aux besoins des entreprises dans une démarche favorisant l'inclusion socio professionnelle.

**Exemples de bonnes pratiques :**

**UNI-EST (FR), EQUA (ES), Agentura R2I (SK), Mesogeia (EL)**

UNI-EST porteuse du Plan Local pour l'insertion et l'emploi de l'Est lyonnais a mis en place des modules de formations courts de 12 à 60 h.

Ces formations sont des modules très opérationnels adaptés aux besoins des secteurs professionnels en tension (restauration, nettoyage, aide à la personne, entretien d'espace vert...) et adaptés aux besoins et attentes des apprenants majoritairement peu qualifiés à la base. Ces formations leur permettent d'acquérir les compétences de bases nécessaires pour travailler dans ces secteurs en pénurie de main d'oeuvre. La plus-value de la BP est qu'UNI EST est le seul organisme sur le territoire de l'agglomération lyonnaise à répondre aux critères suivants : formation en module courts, formations sur des secteurs en tension ne nécessitant pas un niveau de formation élevé, une pédagogie adaptée au public peu qualifié, des entrées et sorties de formation permanentes.

2. Prendre en compte lors de l'octroi de subventions pour des projets européens favorisant la formation et l'inclusion sociale et professionnelle de publics peu qualifiés de l'existence d'un partenariat entre les différents acteurs tels que : société civile, pouvoirs publics, monde de l'éducation et de la formation, partenaires sociaux et entreprises.

L'ensemble des membres du CEC tentent de développer dans la mesure du possible des partenariats territoriaux regroupant selon les cas les écoles, centres de formation,

secteur associatifs, entreprises et autorités publiques proposant des parcours de formation et d'insertion socioprofessionnel pour les publics peu qualifiés. Les membres du CEC souhaitent que ce travail de mise en place de partenariats soit considéré comme une plus-value pour l'obtention de financement européen sans pour autant que la Commission impose des partenariats difficiles à mettre en oeuvre et qui deviendraient une règle d'éligibilité de financement des projets. Partenariat oui mais prévoir une certaine souplesse d'action.

3. Lutter contre le décrochage scolaire par le soutien à des dispositifs d'apprentissage innovants permettant de retrouver de l'appétence pour la formation : utilisation d'outils pédagogiques interactifs, approche didactique plus pratique et mise en situation.

**Exemples de bonnes pratiques :**

**Fissaj (BE), Fondazione Luigi Clerici (IT) SCF (IT)**

La Fissaj (B) Fédération travaillant en Belgique francophone dans les secteurs de l'aide à la jeunesse et de l'aide à la personne handicapée a présenté une bonne pratique de l'un de ses membres les «Services D'accrochage Scolaire», services agréés et subventionnés par la Fédération Wallonie Bruxelles. Ils ont pour mission d'apporter aux jeunes de 12 à 18 en décrochage scolaire une aide sociale, éducative et pédagogique par l'accueil en journée et le cas échéant une aide et un accompagnement au domicile avec la famille du jeune. L'objectif du SAS est de permettre, dans les meilleures conditions, la réintégration du jeune au sein d'un établissement scolaire. La Fondazione Luigi Clerici regroupe une vingtaine de centres de formation en Région Lombardie. Ces centres proposent, en plus des outils et méthodes pour raccrocher au milieu scolaire, des orientations et formations professionnelles dans lesquelles les jeunes à partir de 14 ans ne voulant pas réintégrer le milieu scolaire classique peuvent s'engager dans des dispositifs d'enseignement et

de formation en alternance leur permettant d'acquérir des compétences et aptitudes répondant aux besoins du marché du travail.

4. Promouvoir l'apprentissage informel de compétences de base ciblée sur les besoins de l'apprenant.

**Exemple de bonnes pratiques :**

**Hope in the Community (UK)**

HITC association caritative située dans le KENT en Grande-Bretagne développe en collaboration avec l'entreprise sociale Medway English Training Council Interest Company des activités de remise à niveau en langue anglaise et en mathématique pour un public peu ou pas qualifié et en difficulté d'apprentissage ne souhaitant plus intégrer des organismes d'enseignement et de formation formels dans lesquels ils ont vécu des situations d'échecs à répétition. Dans les zones concernées par cette BP seulement 38% des jeunes de 16 ans ont quitté l'école avec une éducation de base. Et les autres. Ces formations de 6 à 12 mois sont organisées dans des communautés locales en petit groupe de max 10 personnes ayant des compétences différentes pour favoriser l'apprentissage entre pairs avec entrées et sorties de formation permanentes. Ces formations se donnent dans une atmosphère informelle rendant l'apprentissage plus facile et plus attractif.

L'objectif de ces formations principalement basées sur les besoins de l'apprenant est de développer, pour ces personnes ayant perdu tout repère dans la société, leurs aptitudes personnelles, une confiance et une estime de soi et d'envisager une évolution positive de leur parcours personnel et professionnel.

Proposer une meilleure reconnaissance par l'UE, voire un label européen, pour ce type de structure dispensant des formations et l'acquisition de compétences de base de manière informelle. Ceci pourrait se faire via des projets Européens Erasmus+, FSE.

5. Faciliter l'accès à la validation des Acquis de l'Expérience. Permettre la fluidité des parcours de formation des publics peu qualifiés. Les ECVET sont des outils qui doivent respecter les processus pédagogiques des différents opérateurs de formation. Ils doivent permettre à travers la création d'outils d'évaluation la reconnaissance automatique des acquis entre les opérateurs nationaux et européens.

**Exemple de bonne pratique :**

**AID (BE)**

AID (Be) est une fédération présente en Wallonie et à Bruxelles regroupant des associations travaillant à la formation et l'insertion socioprofessionnelle de public peu qualifié qui a mis en place une formation d'aide-soignante pour des publics peu qualifiés n'ayant pas de diplôme. La formation d'aide-soignante est régie par une loi imposant l'obtention d'un diplôme pour pouvoir exercer le métier. En Belgique seul l'enseignement peut délivrer un diplôme. La BP a consisté à permettre aux stagiaires en formation d'obtenir ce diplôme sans devoir retourner sur les bancs de l'école. Cela a pu se faire en créant des passerelles, filières et en mettant en relation et en cohérence des acteurs de l'enseignement de promotion sociale et de la formation professionnelle.

6. Développer les dispositifs partenariaux publics/privés proposant des actions d'insertion articulant emploi, formation (compétences techniques et transversales) et suivi socioprofessionnel par exemple inciter par des mesures attractives (fiscales, sociales...) l'octroi de fonds privés à des initiatives favorisant la formation et l'inclusion professionnelles.

**Exemples de bonnes pratiques :**

**MEDIALYS (FR) Trinijove (ES), SCF (IT), ACFI (BE)**

Médialys est une association loi 1901 créée à l'initiative de l'Etat, du Systral de Keolis Lyon et du Grand Lyon. Elle a pour objet



de travailler en partenariat avec les acteurs publics et privés participant à la vie du réseau des transports publics à Lyon, les organismes et personnalités se consacrant sur le territoire de l'agglomération lyonnaise aux actions d'insertion et de retour vers l'emploi, les acteurs économiques et sociaux de ce territoire et les entreprises, au renforcement du lien social et à l'insertion professionnelle des publics défavorisés, par des actions conduites autour du réseau TCL/TER (Société des transports publics).

› Cette bonne pratique propose un partenariat atypique offrant l'opportunité à des publics peu qualifiés de se former et de se qualifier en alliant une situation de travail, des actions de formation et une activité d'utilité publique.

7. Encourager la création d'entreprises sociales intégrant dans leur projet la mise en oeuvre et la prise en charge de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle des personnes peu qualifiées.

**Exemples de bonnes pratiques :**  
**Trinijove (ES), Barka (PL)**

Suite à la chute du régime communiste en Pologne et à la disparition des exploitations agricole à grande échelle, des centaines de milliers de Polonais se sont retrouvés sans emploi ni revenu. Ces personnes étaient pour la plupart peu qualifiées et se sont retrouvées dans une situation d'extrême précarité. Pour répondre en partie à cette situation notre partenaire polonais Barka Foundation a participé au début des années 2000, en collaboration avec le Ministère du travail et de la Politique Sociale, à la rédaction d'une législation permettant la création et le financement de centres d'intégration sociale en Pologne. Ces centres de formations prennent en charge la resocialisation, la formation et l'insertion socioprofessionnelle des chômeurs de longue durée. Avec l'aide du gouvernement et du FSE, ils offrent aux chômeurs des incitants financiers plus

élevés que les allocations sociales permettant aux personnes de ne plus être assistées, de passer à des mesures actives d'emploi et de s'insérer ou se réinsérer sur le marché du travail.

8. Meilleure valorisation de l'apprentissage dans le cadre d'une action politique au niveau européen en développant de réelles collaborations entre les écoles et les entreprises.

**Recommandation du CEC**

Il est reconnu que l'apprentissage facilite la transition entre l'école et le travail. La nouvelle Commission devrait, dans le cadre d'une action politique au niveau européen, encore mieux valoriser l'apprentissage qu'elle ne le fait actuellement via des fonds comme le FSE ou un financement spécifique. Plusieurs Etats membres devraient améliorer l'image générale de la formation professionnelle et notamment de l'apprentissage qui peut être une réelle opportunité professionnelle et un réel instrument pour combattre le chômage des jeunes

9. Promouvoir de nouveaux parcours de formation dans les domaines de croissances potentiels ou des domaines où les compétences font défaut.

**Exemples de bonnes pratiques :**  
**IDF (FR), UNI-Est (FR),**

BP De l'Institut pour le développement et la formation en Corse (IDF) qui est un regroupement de centres de formation en Corse proposant une formation d'agent d'entretien et de valorisation du patrimoine permettant à des jeunes et adultes demandeurs d'emplois d'acquérir des compétences clés en situation professionnelle via des chantiers de professionnalisation et l'établissement d'un certificat de qualification professionnelle de la fédération de la formation.

# CONCLUSION

Les bonnes pratiques analysées ont toutes des objectifs variés ayant comme fil conducteur l'accompagnement, la formation et l'insertion sociale et/ou professionnelle de publics peu qualifiés. Pour qu'elles soient vraiment efficaces, et répondent aux besoins des personnes tout en tenant compte des réalités du marché du travail, il est primordial qu'elles ne perdent pas de vue les 3 objectifs suivants:

## 1. Une méthodologie adaptée:

- Une orientation et un soutien continu des personnes tout au long de leur parcours de formation et le cas échéant dans les premiers mois de leur parcours professionnel;
- Un accompagnement individuel ou en petit groupe partant des besoins de l'apprenant, par une formation formelle ou informelle plus pratique que théorique centrée sur les besoins du marché du travail.

## 2. Une approche spécifique

- L'importance de l'approche bottom-up : nécessité de tenir compte du contexte, des spécificités nationales et/ou régionales, du contexte socio-économique, du cadre légal...
- La région, le quartier ou micro-quartier est souvent l'échelle la plus pertinente pour atteindre le public en décrochage scolaire ou peu qualifié en mettant en place des parcours de formation formelle ou informelle ciblés le plus possible sur les besoins des apprenants.

## 3. Une logique partenariale

- Importance de travailler en partenariat (acteurs de l'enseignement, de la formation, du monde de l'entreprise, secteur associatif et pouvoirs publics) et de valoriser les acteurs de proximité;

- Un investissement accru des entreprises dans la formation de ce public en encourageant l'apprentissage et en proposant plus de stages en entreprises.

Par ailleurs l'Union Européenne devrait faciliter l'échange de bonnes pratiques entre États membres, veiller à ce que les politiques et les programmes de financement destinés à l'Éducation et la Formation Professionnelle prennent en compte les besoins spécifiques de ces publics.

Ce projet ne s'arrêtera bien entendu pas avec la fin du financement européen en décembre 2014.

Les CEC et ses membres continueront à défendre dans leur travail quotidien les points repris ci-dessus en sensibilisant, rencontrant et interpellant leurs partenaires publics et privés locaux, régionaux, nationaux et européens pour mettre en oeuvre des politiques, initiatives, projets permettant la mise en place des parcours de formation et d'insertion socioprofessionnelle prenant mieux en compte les besoins de l'ensemble des acteurs.

Les documents repris dans ce guide (fiches de bonnes pratiques, grilles de lectures) sont téléchargeables à l'adresse suivante : [www.cecabl.org](http://www.cecabl.org)







