



Éléments pour une synthèse des carrefours de l'Université Européenne des Régions et des Territoires 2015 – Constance

« Education, Formation, Entreprise : citoyennes pour l'Europe »

Au moment de choisir la thématique de l'université Européenne des régions et des territoires 2015, le groupe de travail initié juin 2014 avec l'Agence Erasmus+ France et la région Rhône-Alpes avait déjà orienté nos réflexions vers le lien entre Education, Formation et entreprise. Ce lien nous semblait manquer de consistance et le « chaînon manquant » s'est finalement matérialisé sous la notion de « Citoyenneté ». Les participants qui ont échangé à Constance ont d'abord difficilement cerné cette association entre d'une part le lien Education-Formation-Entreprise et d'autre part la citoyenneté car pouvant soit apparaître comme si évidente qu'elle ne méritait pas de débat ou à l'inverse semblant totalement artificielle.

Pourtant, alors que la crise des migrants alimentait déjà les titres de l'ensemble de la presse européenne et que la menace d'un repli nationaliste s'intensifie dans différentes parties de notre continent, les récents événements tragiques de Paris montrent à quel point se pencher sur cette question était loin d'être un choix dénué de sens.

Les mutations auxquelles nos sociétés sont confrontées aujourd'hui imposent des changements profonds de notre conception du développement économique, social et de la formation. La société avance vite et requiert des compétences nouvelles qui dépassent le simple cadre de l'exercice d'un métier, qui remettent en cause l'idée même de formation et supposent un apprentissage continu. Une Europe de l'éducation doit répondre à ces enjeux nouveaux de la société à travers l'élévation continue des compétences, la valorisation de l'expérience, répondre à la fois aux attentes des entreprises et favoriser les parcours de vie et les évolutions professionnelles des individus.

La thématique « Education, Formation, Entreprise : citoyennes pour l'Europe » ainsi définie, la ville de Constance fut ensuite plus qu'un simple lieu d'échange et amena, par sa singularité, à réintroduire la notion de territoire au sein de nos discussions. Bernd Finger, représentant le Land du Bade-Wurtemberg, a rappelé que la moitié des frontières de ce Land était internationales et que la région du lac de Constance marque le point de rencontre de quatre Etats. A la question déjà difficile des liens entre éducation, formation et entreprise venait alors s'ajouter celle de la coopération transfrontalière et européenne, les réponses ne pouvant être uniquement nationales ou régionales mais devant se construire avec ses voisins et l'ensemble des partenaires européens.

Ce qui pourrait apparaître comme une difficulté supplémentaire ne rend pas le problème insoluble pour autant : les initiatives sur les territoires sont nombreuses et montrent que des pistes de solutions existent. Les carrefours en ont été la preuve. De même, si les institutions européennes peuvent parfois sembler éloignées des préoccupations des citoyens les interventions de Ernest Maragall, puis de Sylvie Guillaume ont démontré que les Parlementaires Européens étaient à même de se saisir d'une question et de la porter à l'Agenda politique de l'Union. Ainsi, la question de la mobilité internationale des apprentis, en retard par rapport à celle des étudiants de l'enseignement supérieur, fait l'objet de deux initiatives au sein du Parlement, qui pourraient, à terme, aboutir à la création d'un statut européen des apprentis qui fait actuellement défaut et au renforcement des compétences régionales en la matière.

Conservant la dimension de « citoyenneté » en filigrane des échanges, les trois carrefours sont venus apporter des réponses à trois thématiques plus précises, représentant trois perceptions a priori différentes du lien éducation-formation-entreprise, et faisant chacun l'objet d'un compte-rendu synthétique dans la suite de ce document.

Il fut question du lien école-entreprise dans le Carrefour 1, et plus précisément des représentations mutuelles qui sont appelées à évoluer pour faciliter les coopérations.

La question du développement de l'esprit d'entreprendre fut discutée dans le carrefour 2, l'esprit d'entreprendre devant être compris non pas comme la création ou la reprise d'entreprise mais dans un sens plus large, contribuant à développer un état d'esprit créatif et ouvert.

Enfin, le carrefour 3 s'est interrogé sur les moyens et outils permettant à un individu de « révéler » ses compétences, capacités et talents, et les valoriser tout au long de la vie.



Carrefour 1 : Un projet pédagogique européen pour renforcer le lien Education-Formation-Entreprises

Éléments de contexte

L'enjeu de ce carrefour était de réfléchir aux moyens de mieux sensibiliser les acteurs de la formation aux réalités du monde économique et de Co-construire avec les professionnels de l'entreprise les outils qui permettront de développer une réelle culture de l'entreprise auprès des jeunes en formation.

L'évolution des pratiques et la multiplication des expérimentations montrent que le temps de se former et le temps de produire ne peuvent plus se différencier, comme cela a été longtemps le cas. Ces interactions nouvelles supposent un travail de fond sur les représentations mutuelles et les manières de coopérer, la nécessité de rompre avec des stéréotypes qui renvoient dos à dos le monde de la formation et celui de l'entreprise. L'Apprendre est partout et il invite l'ensemble des acteurs à coopérer tout au long de la vie

Animation : Claude Costechareyre (Freref), Vittorio Silacci (Conseil scientifique de la Freref)

Grand témoin : Francesc Colome, Catalogne

Contributions :

- Guy Bravais présentation de l'expérience d'immersion élèves/ enseignants, mis en place par l'entreprise Volvo – Renault-Trucks en Rhône-Alpes
- Barbara Duc, Suisse : des arrêts d'apprentissage qui peuvent être liés à la mauvaise connaissance par des apprentis, du monde de l'entreprise ; place, rôle et responsabilité des formateurs dans cette « mal connaissance » ? travail sur les représentations des différents acteurs et en particulier concernant les formateurs, même si le projet se focalise sur les apprentis
- Laetitia Flye Sainte Marie : accompagner l'insertion professionnelle de tous grâce au MOOC
- Claudio Dondi, expert Européen : présentation d'un de réseau européen d'acteurs, dans le but de procéder à une analyse comparée de la relation entre la formation professionnelle et les acteurs économiques
- Simone Encrenaz, coordonnatrice Régionale Action Ecole Entreprise, MEDEF Rhône-Alpes et Carine Gauthier, Chargée de Mission Ecole Entreprise, Académie de Grenoble
- François Antille - Yves Chardonnens-Cook, Espace Entreprise (Suisse)
- Francis Colome Pour la catalogne, la vision qu'a une collectivité territoriale des exigences de formation d'enseignants à une meilleure connaissance du monde de l'entreprise.
- Carine Gauthier, Chargée de Mission Ecole Entreprise, Académie de Grenoble : Présentation du travail réalisé par l'ESPE de Grenoble sur un à deux modules mis en place à Grenoble autour du thème ; « connaissance du monde de l'entreprise »
- Christelle Coët-Amette, agence Erasmus+ France

Perspectives et propositions à l'issue de la séquence 1 :

Travail sur les représentations mutuelles : monde de l'éducation – monde de l'entreprise

1 - Repenser la relation Education, Formation et Entreprise suppose d'inscrire cette réflexion autour de la nécessité d'accompagner les publics dans la transition entre le monde de l'éducation, de la formation avec le monde de l'entreprise ; toutes les actions visant à co-construire et coproduire, ont de fait un impact sur les représentations réciproques et permettent de donner aux enseignants et formateurs des clefs de lecture de la réalité des entreprises que ces derniers seront à même de transmettre aux apprenants pour les préparer aux modes de fonctionnements de l'entreprise ;

2 - Ce travail de coproduction doit permettre de donner du sens, du contenu et du relief aux matières qui sont enseignées et dont on ne peut nier l'utilité ;

3 - La rencontre entre le monde de l'éducation, de la formation et celui de l'entreprise, doit permettre d'explorer la réalité du monde du travail, comme les questions économiques, sociales, les aspects législatifs, les enjeux des compétences sociales, la valorisation des talents. Il s'agit en un premier temps de créer des espaces de découvertes et de discussion, pour dépasser les *a priori* des uns et des autres ; comme des séquences de formations mutuelles : les enseignants proposent des actions de formation aux professionnels de l'entreprise ; les professionnels en font de même.



4 - La question de l'évaluation reste un point clef et il s'agit plus de parler d'évaluation appréciative du chemin parcouru, d'auto évaluation, que de sanctionner un résultat ;

5 – Afin de construire ce travail de coopération, on peut imaginer un travail préalable de diagnostic qui permettent aux enseignants de dire ce sur quoi ils ont besoin de se former, mais aussi de ce sur quoi ils peuvent aider les professionnels de l'entreprise à évoluer sur leurs représentations ;

A l'issue de cette séquence, il a été souligné l'importance de faire ensemble pour se former mutuellement, et de développer la capacité à s'enrichir mutuellement à travers un projet commun, une situation concrète.

Perspectives et propositions à l'issue de la séquence 2 :

Quelles seraient les bases d'un module, ou d'un espace de travail qui permettrait à la fois aux acteurs de la formation et aux acteurs économiques de se rencontrer et de travailler ensemble ?

1 – le groupe précise l'idée de la construction de modules de formation (sensibilisation – approfondissement – spécialisation) en l'intégrant dans des dispositifs tels les Campus Métiers. Les enseignants et formateurs pourraient coproduire des projets sur la sensibilisation des élèves / formés au monde économique. Derrière cette proposition, il y a l'idée d'intégrer le territoire comme espace ressources, ses réseaux qui peuvent être représentés sur « un tiers lieu », mettant à disposition tout ce qui se fait sur le territoire, au service de toute forme de projet mobilisant les acteurs les plus divers, qui contribuent à donner une image la plus large et la plus précise du monde économique (ne pas oublier le secteur de l'ESS et de l'éducation populaire) ;

2 – Le processus de rapprochement des acteurs doit s'appuyer sur les expériences mutuelles et se fonder sur les attentes spécifiques des uns et des autres,

3 - Sur la forme, le modèle des pôles de compétitivité, des liens avec d'autres secteurs d'activités d'un domaine de compétences, une approche matricielle des liens entre des types d'entreprises complémentaires peut-être une grille de lecture proche de la réalité ; l'idée aussi d'organiser cet espace ressources autour des logiques de parcours professionnelles en mettant en lumière les logiques de passerelles, l'enjeu des compétences transversales pour gérer les transitions et les ruptures permet d'être au plus près de la réalité des situations vécues ;

4 – l'expérience présentée par « l'Espace Entreprise » a permis de rappeler que les lieux de formation (même l'école) sont des formes d'entreprises sur lesquelles on pourrait s'appuyer pour illustrer et vivre des réalités d'entreprise. En effet, il est aussi important de comprendre que les enseignants et formateurs reproduisent leurs représentations de l'entreprise, comme d'ailleurs les professionnels reproduisent leurs représentations de la formation (souvent, telle qu'ils l'ont vécue et/ou subie) ; la coproduction est un bon moyen de les faire évoluer ;

5 – Sur les contenus la notion d'employabilité peut être une sorte d'agrégateur; de quoi a besoin un individu pour « être employable » et progresser dans son parcours professionnel (de l'école à la retraite). C'est un moyen de mettre en valeur les expériences, l'importance des compétences transversales et de la culture générale ;

6 – Pour autant, faut-il que l'enseignant/formateur devienne un spécialiste de l'entreprise ? Il doit en connaître les rouages, le fonctionnement, les facteurs d'ambiance, pour mieux les intégrer dans ces enseignements, mais garder aussi sa plus value pédagogique ;

7 – L'enjeu est de mieux connaître les valeurs de l'entreprise, d'en comprendre la mécanique et la psychologie, tout en développant un regard critique avec le souci de préparer la personne à trouver sa place et à agir dans un collectif qui a ses règles et ses modes de fonctionnement, pour ne pas les subir ; l'un des enjeux enfin est qu'enseignants/formateurs et acteurs économiques passent du contrat de méfiance à un contrat de confiance raisonnable ; l'approche qualité, non pas forcément dans une logique de certification, mais plus d'amélioration constante, peut aider à construire des indicateurs, des repères pour mieux approcher l'univers de chacun (l'école – l'entreprise) ; il importe aussi de se projeter dans ce que sera l'entreprise demain, les modes d'entreprendre dans un univers numérique (travail sur l'usine du futur

En synthèse, dans la perspective d'un projet européen à déposer en 2016, qui porterait sur la co-construction d'un projet pédagogique, il importe que le projet se centre sur :



- Comment confronter au mieux les représentations des uns et des autres en y intégrant un maximum d'acteurs et en prenant l'approche territoire comme cadre de travail ;
- Comment partager des cultures du travail différentes et s'y appuyer pour Co produire en faisant ensemble ;
- Comment mettre en place des approches qui facilite la formation conjointe
- La manière dont l'approche qualité peut structurer la démarche.

Carrefour 2 : Développer l'esprit d'entreprendre : créer, coopérer, réaliser

Éléments de contexte

La promotion de l'esprit d'entreprendre et l'accompagnement de l'entrepreneuriat ont été identifiés par les institutions traditionnelles de l'éducation et de la formation comme éléments majeurs du développement personnel et professionnel des individus. Pour autant, cette prise en compte tarde à être complètement intégrée aux dispositifs existants et reste souvent à la marge des parcours actuels.

L'esprit d'entreprendre ne se limite pas à la création ou la reprise d'entreprise mais contribue à développer un état d'esprit créatif et ouvert, élément-clé pour construire son propre parcours professionnel. Ainsi, cela ne concerne pas uniquement les profils à haut niveau de qualification ou des sociétés de hautes technologies.

Dans ce cadre, la mobilité est susceptible de revêtir une importance cruciale et l'enjeu de ce carrefour sera d'évaluer les dispositifs d'accompagnements des jeunes entrepreneurs à tout niveau de diplômes tels qu'ils existent sur les territoires.

Sur la base de trois contributions issues de Catalogne, de Lorraine et de Malopolska, les participants ont développé les idées suivantes.

Animateurs : Xavier Farriols et Axel Joder – Freref

Grand témoin : Josep Francí, Chambre de Commerce, Barcelone

Contributions

- Kite Projects : Mobilité et entrepreneuriat en Catalogne, Pep Lozano
- Région Lorraine : Bourse Défi Lor pour le soutien des projets entrepreneuriaux des jeunes, Claude Cuoco
- Malopolskie Centre of Entrepreneurship (Poland) : Projet Doctus, Rafał Solecki

Perspectives à l'issus du carrefour : valeur, accompagnement et Mobilité

Valeur

L'esprit d'entreprendre représente avant tout un engagement. Cet engagement, est porteur de valeurs, pas simplement marchandes mais aussi morales et éthiques si on l'associe à l'autonomie et la citoyenneté. L'esprit d'entreprendre peut permettre de trouver sa place dans la société et participer soi-même à la construction d'un projet commun par son activité.

Cette émergence de valeur provient également de la capacité d'initiative individuelle que l'on peut retrouver au sein de toutes les catégories des jeunes mais qui intervient aussi dans une logique collective. Le fonctionnement au sein d'un collectif permet, sous les effets de la confrontation des idées mais aussi de la mise en synergie des potentiels, de faire émerger des projets plus cohérents et plus robustes.

La création de ces valeurs doit être encouragée dès les premiers niveaux d'éducation, mais cela requiert un accompagnement qui doit être le fait de l'ensemble des acteurs.

Accompagnement

Faisant le constat de la méconnaissance et des préjugés des acteurs de l'éducation et de l'entreprise sur leur environnement réciproque – tissant ainsi un lien direct avec les réflexions du carrefour 1 – il est établi que la protection et le développement de l'environnement éducatif en faveur de la promotion de l'esprit d'entreprendre

pourrait initier une dynamique. Attention toutefois à bien cadrer ce que signifie esprit d'entreprendre : ce n'est pas uniquement créer son entreprise. C'est aussi accompagner les personnes, et ce dès le plus jeune âge, à développer sa confiance en soi, à repérer les talents, les capacités, à développer son potentiel créatif, à donner les clés pour entreprendre. L'accompagnement à l'échec est alors très important. Il s'agit alors de donner les moyens pour éveiller cet esprit et favoriser la confiance en soi, sans pour autant empêcher l'échec. L'échec est formateur, il ne faut pas en avoir peur mais rester vigilant quant à la fragilité qu'il entraîne.

Pour faire preuve d'efficacité, l'accompagnement doit être le fruit de la mise en réseau des acteurs : milieu éducatif et économique ont chacun leur part de responsabilité dans ce processus et doivent travailler ensemble. Par ailleurs, les structures d'accompagnement à la création d'activité ou à la recherche d'emploi déjà existantes ont pour la plupart une expérience de travail en réseau qui peut être valorisable pour rendre plus lisible les dispositifs existants. Dans ce contexte, la réflexion doit se mener à l'échelle du territoire pour fédérer ces différents acteurs par un ancrage et une coopération au niveau local et territorial. Il faut donner du sens sur ce territoire car ce sera lui le premier bénéficiaire de la création de valeur évoquée préalablement.

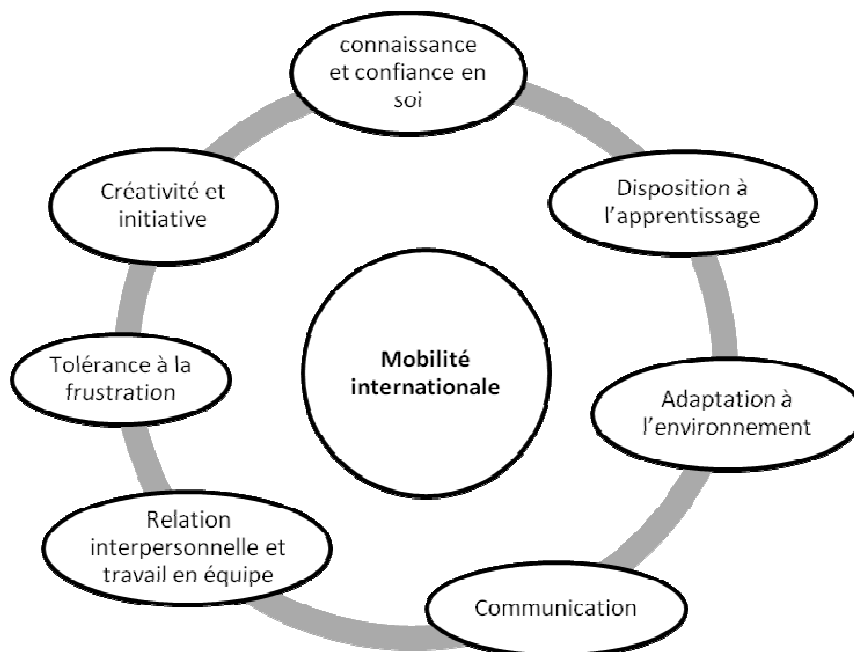
Cet accompagnement implique également de mieux informer sur les compétences nécessaires à l'entrepreneuriat : gestion, compétences techniques, développement commercial, savoir-être, réactivité...qui peuvent être travaillées dès le plus jeune âge, mais également en faisant émerger les compétences transversales telles que la gestion de l'incertitude, la confiance en soi.

Mobilité

Pour y parvenir, la mobilité est un outil important car nombre de compétences développées dans le cadre d'une mobilité sont également identifiées comme étant partie intégrante de « l'esprit d'entreprendre », comme le montre le schéma ci-dessous.

Compétences mobilisées dans le cadre de la mobilité internationale comme atout pour développer l'esprit d'entreprendre

schéma issu de la contribution de Pep Lozano





Carrefour 3 : Comment se construire de l'expérience et la valoriser tout au long de la vie ?

Éléments de contexte

L'évolution technologique et numérique et ses conséquences en termes d'automatisation conduit à une transformation de nombre de métiers, requérant des compétences nouvelles ; de même, l'ingérence du monde numérique dans le quotidien des vies professionnelles et personnelles suppose l'acquisition de compétences nouvelles et d'un autre rapport à la connaissance et au savoir. Ainsi les modes de vie et les pratiques transforment en profondeur l'idée même de compétence, rendant caducs des référentiels qui restent essentiellement structurés autour de compétences techniques.

Ce carrefour s'est interrogé sur les moyens et outils permettant à un individu de « révéler » ses compétences, capacités et talents, et les valoriser tout au long de la vie.

Comment se met en œuvre une approche collaborative de l'entreprise avec le monde éducatif ?

Comment se vit dans des contextes différents l'alternance ?

Comment accompagner le salarié dans la mise en valeur et la formalisation de ses compétences ?

Animateur : Joël Bonamy – Freref

Grand témoin : Michel Weill, CESER, Rhône-Alpes, président de la commission « orientation, Education, Formation, Parcours professionnels » : « L'alternance en région Rhône-Alpes »

Contributions

- Pascal Moulette (Chef de département GEA - IUT-Lumière, Université Lyon 2), Francine Surmont (Chargée de mission Parcours et Formation - DRH Groupe EDF), Frédéric Feoux-Milan (Adjoint au chef de département – Responsable Obligation d'Achat Photovoltaïque – Direction des Services Partagés Groupe EDF), Marine Danjou (actuellement étudiante-salariée en alternance Groupe EDF) : « L'alternance pour des publics adultes en formation : le cas des Cap Initiative du Groupe EDF (accord DEFI FORMATION) »
- Sylvain.SCHERPEREEL, Agence Erasmus+ France : « Work Based Learning (WBL), un projet de l'alliance pour l'apprentissage, piloté par le BIBB »
- Grégoire Evequoz, Office pour l'orientation la formation professionnelle et continue du canton de Genève : « Quelles mesures pour inciter les entreprises à former d'avantage en alternance ? »
- Violetta MATJUK, WUP (Agence régionale de l'Emploi de Cracovie), Malopolska et Barbara ORLOWSKA, MCDN, Malopolska : « Système des chèques formation en Malopolska – une aide pour les ^{PME} »
- Nicole HERITIER, Référente Diversité, Mobilité, Eco-responsabilité, Déléguée départementale FormaSup Ain – Rhône – Loire et Paul Rousset, Président de Trouver/Créer : « De la formation des maîtres d'apprentissage à leur accompagnement expérientiel et au développement d'une recherche collaborative »
- Xavier DARAN/Michel DUHAMEL/Pascale MARCHIS MOUREN, Association des Directeurs d'IUT (ADIUT) : « Apprentissage Inter-régions européennes »

Séquence 1 : Entreprise – Formation : quelle approche collaborative

Sur la base du partenariat d'une entreprise, l'EDF, et d'un centre de formation, l'IUT-Lumière-Lyon2, la discussion a mis en avant dans le déroulement de l'alternance :

- L'importance d'accompagner les transitions, les articulations dans l'entreprise (les mobilités), entre l'entreprise et l'organisme de formation, et entre le stagiaire et l'équipe pédagogique.
- La fréquence des liens entre l'entreprise et l'organisme de formation (ex : 5 rencontres physiques par an pour un apprenti)

Et les conditions préalables à la mise en place de l'alternance :



- Faire converger les valeurs de l'institution de formation avec les projets de formation innovants des entreprises
- Raisonner en compétences et non plus en volume horaire et ou en maquettes horaires
- Valider l'expérience et la prendre en compte dans le référentiel de formation

Séquence 2 : L'entreprise et le système institutionnel de l'alternance

La deuxième séquence a repris la réflexion sur l'alternance en la centrant autour de la notion de l'apprendre dans et par le travail – « *Work Based Learning* » et les différentes formes d'apprentissage et de formation en situation de travail.

Alternance et cadre stratégique régional

Plusieurs interventions ont montré l'importance des autorités régionales de définir un cadre stratégique du développement de l'alternance et de la coopération entreprise-formation.

En suisse et particulièrement dans le Canton de Genève, les entreprises jouent un rôle central dans le système de formation professionnelle. De plus en plus les entreprises se plaignent de la complexité de la formation professionnelle, des charges administratives qu'elles doivent assurer, du temps qu'elles doivent consacrer à la formation de leurs apprentis. Le développement de la formation duale implique des mesures incitatives, sans quoi c'est à terme un risque que les entreprises ne forment plus. Les pouvoirs publics peuvent déléguer des tâches de formation aux entreprises mais parallèlement doivent développer des conditions cadres.

Dans la région de Malopolska (Pologne), l'Agence régionale pour l'emploi (le WUP) est en charge d'une politique d'aide aux PME pour la création d'emplois et leur modernisation. En coopération avec le FOREM de Wallonie, un projet a permis de mettre au point et de développer un système de chèques de formation pour les PME. C'est un mécanisme simple pour encourager la formation des employés. Une convention est établie avec l'entreprise : elle éveille la responsabilité de l'entreprise pour son développement. La décision est rapide, les inscriptions se font par électronique. Le rapide développement du système montre qu'il a permis de changer le rapport entre l'administration, des centres de formation et des clients. Il permet aussi d'exiger la qualité des formations.

Dans la région **Rhône-Alpes**, une réflexion est en cours pour renforcer les liens travail-formation à tous les niveaux et toutes les filières. La réussite de l'alternance comme modèle pédagogique suppose notamment de faire évoluer l'image de l'alternance, en particulier dans le cadre de l'orientation de formation, de renforcer l'alternance dans la filière scolaire, d'améliorer la continuité des parcours en alternance, de favoriser une « ingénierie de l'alternance » partagée par l'ensemble des parties prenantes, et de renforcer les modalités d'une « alternance proactive », permettant de limiter les ruptures de parcours.

Accompagner les maîtres d'apprentissage

Alors que l'on souhaite développer l'apprentissage sous contrat de travail, la formation des maîtres d'apprentissage reste le parent pauvre et négligé des dispositifs de formation par alternance qui de plus en plus pénètrent des secteurs d'activités où n'existe aucune tradition d'intégration des apprentis à la production par et pour leur formation. Le constat porté est qu'hormis quelques domaines professionnels (santé, expertise comptable;...), il n'existe pas de tradition de formation par et pour la production. Des diplômés préexistants sont le plus souvent pensés et délivrés sans les contraintes de l'apprentissage et sans vraiment penser que les situations de travail peuvent être formatrices. Il n'existe pas ou peu de formation des maîtres d'apprentissage et tuteurs académiques, et l'approche des compétences à mobiliser reste simpliste.

Un accompagnement formatif et expérientiel, valorisant et s'appuyant sur l'expérience des intéressés comme moyen de les rendre eux-mêmes plus conscients et meilleurs porteurs de l'ensemble des facettes de leur propre rôle d'accompagnateurs permet d'élargir la situation d'apprentissage dans un contexte d'échange entre régions européennes.



Séquence 3 : Accompagner le salarié dans la révélation et l'amélioration de ses compétences

La troisième séquence a soulevé la question de la place des personnes moins qualifiées dans les dispositifs de formation en situation de travail et de reconnaissance de leurs compétences transversales, en particulier dans les pratiques de recrutement

Quelle formation sur le lieu de travail des salariés ayant un niveau faible de compétences de base ?

En Suisse, un modèle de formation a été développé pour permettre à des adultes exerçant un emploi mais dont le niveau de compétences de base est insuffisant et qui ne suivent pas en général de formation continue de rentrer à nouveau dans une démarche d'apprentissage en lien avec leurs situations de travail.

Le modèle mis au point permet à la fois de valoriser l'entreprise et développer l'autonomie des salariés dans leur travail.

Quelle prise en compte des « *capabilités* » des jeunes peu qualifiés ?

Dans les pratiques de recrutement des entreprises, les réseaux sociaux professionnels jouent un rôle croissant pour les personnes qualifiées, expérimentées ou débutantes. Mais beaucoup moins pour des jeunes peu qualifiés et peu expérimentés et des entreprises susceptibles de les employer.

Un projet européen a permis de simuler un contexte utilisant les RSP pour des jeunes moins qualifiés. Au cours du déroulement d'actions pilotes de terrain, l'évolution des démarches d'accompagnement des personnes dans l'accès à l'emploi, et plus largement dans leur parcours professionnel a été analysée. Des éléments d'une dynamique positive potentielle ont été mis en évidence avec la prise en compte l'importance des expériences de vie comme élément majeur de valorisation de la personne, de ses *capabilités*, de ses désirs :

- les jeunes à qui on a répété qu'ils "n'avaient rien" et ne savaient "rien faire", découvrent que ...si ! Ils savent faire des choses, ils s'intéressent à des choses, ils ont déjà fait plein de choses. Il faut juste les aider d'abord à en prendre conscience, ensuite à les formuler de manière "intéressante".
- lorsqu'on fait cela, les jeunes – et les accompagnants – entrent dans une dynamique bien plus gratifiante pour les acteurs et leurs relations ;
- les acteurs du recrutement découvrent des possibilités intéressantes pour eux qui leur permettent de choisir plus proactivement les jeunes pour un entretien éventuel (pas "par défaut").

Conclusion de la séquence

Dans les situations d'apprentissage :

1. Mettre l'accent sur ce qui est positif pour l'entreprise par l'apprentissage. Trop souvent il n'est perçu par l'entreprise que comme un coût. Or l'entreprise y trouve aussi des gains, ce n'est pas seulement une dépense.
2. Accompagner l'entreprise dans tout ce qui n'est pas le cœur de leur métier.
3. Penser les situations de travail pour qu'elles soient formatrices. Les ruptures en cours d'apprentissage sont nombreuses. Il faut mieux penser l'apprentissage en situation au sein du collectif de travail, en particulier en agissant sur le triptyque Apprenant-Maître d'apprentissage-tuteur.
4. Transférer sur la place de travail. Il ne suffit pas de former, il faut intégrer les savoirs dans la place de travail ; il faut préparer l'intégration au collectif de travail.

Dans la conduite des parcours de vie :

5. Elargir la réflexion et prendre en compte les ruptures dans les parcours de vie. Apprendre à les gérer, mobiliser les énergies, adapter l'accompagnement dans les ruptures.
6. Rendre le travail formateur : Toute mobilité et toute activité ne produisent pas de l'expérience ; il faut s'interroger sur ce qui rend un travail formateur, car un travail formateur pourra avoir un effet non seulement sur la formation d'une personne mais sur la façon de gérer le travail dans l'entreprise et sur le collectif de travail.
7. L'importance des actions de l'Europe pour favoriser la mobilité des apprenants, de leurs formateurs et des maîtres d'apprentissage, et pour rapprocher les systèmes éducatifs (ECTS et ECVET).
8. Importance des stratégies régionales pour mettre au point le cadre nécessaire.