



CEDEFOP

Centre européen pour le développement
de la formation professionnelle



Programme d'éducation
et de formation
tout au long de la vie

FR

Donner aux adultes vulnérables les moyens de relever les défis du marché du travail

Résultats des visites d'étude
2010/2011 et 2011/2012





Donner aux adultes vulnérables les moyens de relever les défis du marché du travail

Résultats des visites d'étude
2010/2011 et 2011/2012



De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur Internet via le serveur Europa (<http://europa.eu>).

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg:

Office des publications de l'Union européenne, 2013

ISBN 978-92-896-1160-2

doi:10.2801/14323

© Centre européen pour le développement
de la formation professionnelle (Cedefop), 2013
Tous droits réservés.

Designed by adam@artdirector.gr

Printed in the European Union



Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) est le centre de référence de l'Union européenne pour la formation et l'enseignement professionnels. Nous livrons des informations et des analyses sur les systèmes et les politiques de formation et d'enseignement professionnels, ainsi que sur la recherche et la pratique dans ce domaine. Le Cedefop a été créé en 1975 par le règlement (CEE) n° 337/75 du Conseil.

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRÈCE
Adresse postale: PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRÈCE
Tél. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
E-mail: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu

Christian F. Lettmayr, *Directeur faisant fonction*
Laurence Martin, *Président du Conseil de direction*

Avant-propos

La crise économique actuelle a fait grimper les taux de chômage, tant des jeunes que de la population en général. Le chômage de longue durée (12 mois ou plus) ⁽¹⁾ augmente dans l'ensemble de l'Union européenne (UE), ce qui entraîne pour plusieurs groupes un risque d'exclusion durable du marché du travail et de la société.

L'objectif que s'est fixé l'UE de parvenir à un taux d'emploi de 75 % parmi les 20-64 ans d'ici à 2020 (Commission européenne, 2010a) est un défi de taille et exige des actions spécifiques pour les groupes défavorisés particulièrement touchés par les récents changements.

Pour changer la donne au niveau de la base, les décideurs politiques et praticiens à l'échelon régional et local doivent revoir les politiques et les pratiques, partager idées et expériences et mener une réflexion sur l'efficacité des approches.

Les initiatives décrites dans la présente publication ont été sélectionnées par les participants au programme de visites d'étude pour spécialistes et décideurs de l'éducation et de la formation professionnelle ⁽²⁾, coordonné par le Cedefop. Ce programme favorise l'échange d'informations, en l'occurrence grâce à la présentation d'initiatives prises par différents pays pour faciliter l'intégration des adultes vulnérables sur le marché du travail.

Bien que cette publication s'adresse aux praticiens, elle contient également des messages importants à l'intention des décideurs politiques de l'UE. Les exemples portent sur l'aide apportée aux adultes vulnérables (migrants et minorités ethniques, individus faiblement qualifiés et travailleurs seniors) pour leur permettre de s'intégrer efficacement sur le marché du travail: information et orientation, programmes de formation professionnelle, possibilités d'apprentissage et d'allongement de la vie professionnelle, ainsi que possibilités de perfectionnement, d'évaluation et de reconnaissance des aptitudes et compétences.

La présente publication a pour objet de mieux sensibiliser aux politiques et pratiques permettant d'aider les adultes vulnérables à relever les défis du marché du travail. Les exemples décrits pourraient s'avérer utiles pour aider les participants et organisateurs des visites d'étude, les experts et les praticiens à trouver des partenaires en vue de projets de coopération européenne et à développer des idées innovantes dans le cadre du programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (2007-2013).



Christian Lettmayr
Directeur faisant fonction, Cedefop

⁽¹⁾ En 2008, le chômage de longue durée (12 mois ou plus) concernait 2,6 % de la population active et 37,0 % de l'ensemble des chômeurs. En 2011, il concernait 4,1 % de la population active et 42,9 % de l'ensemble des chômeurs (Eurostat, 2012).

⁽²⁾ Le programme de visites d'étude est l'une des actions clés du programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie 2007-2013 (Parlement européen; Conseil de l'UE, 2006, p. 45-68).

Remerciements

La présente publication s'appuie sur les contributions de ceux qui ont pris part à la préparation et au déroulement des visites d'étude, qui doivent tous être remerciés: les participants aux visites d'étude 2010/2011 et 2011/2012; les rapporteurs de groupe, qui ont noté les initiatives et projets dans leur rapport de groupe; les organisateurs des visites d'étude et les représentants des institutions d'accueil, qui ont préparé le contenu des visites, et les agences nationales, qui ont coordonné les visites d'étude dans leur pays et facilité les contacts avec les institutions d'accueil ainsi que la collecte de l'information.

Il convient également de remercier les participants et les rapporteurs des ateliers, qui ont discuté et validé les résultats présentés dans cette publication lors du séminaire de synthèse organisé par le Cedefop intitulé *Empowering vulnerable adults to tackle labour market challenges* [«Donner aux adultes vulnérables les moyens de relever les défis du marché du travail»] (Thessalonique, 6 et 7 juin 2012).

Nous remercions également Angela Musca, du Cedefop, qui a rédigé le projet de texte et supervisé la préparation de cette publication, ainsi que Stephanie Wehrheim, du Cedefop, qui a rassemblé et mis en forme le matériau de base.

Merci aussi à Michaela Feuerstein, coordinatrice du programme de visites d'étude, pour ses précieux commentaires.

Nous remercions tout particulièrement George Kostakis, du Cedefop, qui a assuré la relecture du texte et formulé de précieux conseils d'amélioration.

Enfin, nous tenons à remercier Silke Gadji, du Cedefop, pour l'appui technique apporté à la préparation de la présente publication.

Table des matières

| | |
|--|-----------|
| Avant-propos | 1 |
| Remerciements | 2 |
| Introduction | 5 |
| 1. Aide aux migrants et minorités ethniques | 7 |
| 1.1. Campagnes d'information et de promotion | 10 |
| 1.1.1. Recrutement actif de travailleurs étrangers qualifiés, République tchèque | 10 |
| 1.1.2. Méthodes de promotion pour l'action auprès des communautés de migrants, Allemagne | 12 |
| 1.2. Services d'orientation tout au long de la vie | 14 |
| 1.2.1. Orientation pédagogique et professionnelle personnalisée, Finlande | 14 |
| 1.2.2. Intégration universitaire pour l'insertion professionnelle des immigrés qualifiés, Suède | 16 |
| 1.2.3. Établir des passerelles: orientation professionnelle, requalification et aide à l'emploi pour les professionnels de santé réfugiés, Royaume-Uni | 18 |
| 1.3. Programmes de formation professionnelle | 22 |
| 1.3.1. Auxiliaires de santé: formation en maison de retraite, Norvège | 22 |
| 1.3.2. Programme professionnel pour les individus menacés d'exclusion sociale, Espagne | 24 |
| 1.3.3. Intégration par la qualification, Allemagne | 26 |
| 1.3.4. Réseau <i>FLUCHTort Hamburg</i> : insertion professionnelle des réfugiés et des demandeurs d'asile, Allemagne | 28 |
| 1.3.5. Entreprise municipale, Slovaquie | 30 |
| 1.3.6. Formation professionnelle des Roms à l'école supérieure d'éducation populaire, Suède | 32 |
| 1.3.7. «Votre conte», Hongrie | 34 |
| 2. Aide aux individus faiblement qualifiés et autres adultes vulnérables | 36 |
| 2.1. Services d'information et d'orientation tout au long de la vie | 38 |
| 2.1.1. Mieux sensibiliser les femmes au marché du travail, Pologne | 38 |
| 2.1.2. Centre pour l'emploi de Ballymun, Irlande | 40 |
| 2.1.3. <i>Prometeo 3</i> : un réseau de guichets d'information au service des travailleurs atypiques, Italie | 42 |
| 2.2. Programmes de formation professionnelle | 44 |
| 2.2.1. Priorité à l'emploi dans les centres de compétences du VDAB, Belgique | 44 |
| 2.2.2. <i>Reha-Komln</i> : insertion professionnelle durable des handicapés, Allemagne | 46 |
| 2.2.3. Certificat de compétences essentielles, Irlande | 48 |
| 2.3. Évaluation et reconnaissance des compétences | 50 |
| 2.3.1. Programme de qualification professionnelle, Pays-Bas | 50 |

| | |
|---|-----------|
| 2.3.2. Reconnaissance et validation des acquis de l'expérience dans la distribution, Islande | 52 |
| 2.3.3. Reconnaissance des acquis de l'expérience, Danemark | 54 |
| 3. Aide aux travailleurs seniors (55 ans et plus) | 56 |
| 3.1. Apprentissage pour un vieillissement actif | 58 |
| 3.1.1. Apprentissage pour soutenir les demandeurs d'emploi seniors, Grèce | 58 |
| 3.1.2. Réseau de tuteurs intergénérationnel, France | 60 |
| 3.1.3. Cours de formation professionnelle pour les plus de 45 ans, Italie | 62 |
| 3.1.4. Rencontres littéraires intergénérationnelles pour l'intégration des seniors, Espagne | 64 |
| 3.2. Allongement de la vie professionnelle | 66 |
| 3.2.1. Franc-jeu pour les travailleurs seniors: aider les organisations à modifier leurs pratiques en matière d'âge, Pays-Bas | 66 |
| 3.2.2. <i>Perspective 50plus</i> : partenariats régionaux pour les seniors au chômage, Allemagne | 68 |
| 3.2.3. Dispositifs d'aide aux travailleurs seniors dans les entreprises, France | 70 |
| 3.2.4. <i>WerkWijzer</i> : un outil pour modifier le regard porté sur les travailleurs seniors, Pays-Bas | 72 |
| 4. Séminaire de synthèse du Cedefop | 74 |
| Principaux sigles et abréviations utilisés | 76 |
| Références | 77 |
| Annexe: Visites d'étude 2010/2011 et 2011/2012: données clés | 79 |

Liste des encadrés, figures et tableaux

Encadrés

| | |
|------------------------------------|----|
| 1. Le programme de visites d'étude | 6 |
| 2. Étude de cas | 21 |

Figures

| | |
|--|----|
| 1. Participants aux visites d'étude 2010/2011, par catégorie, en pourcentage (nombre total de participants: 2 723) | 81 |
| 2. Participants aux visites d'étude 2011/2012, par catégorie, en pourcentage (nombre total de participants: 2 465) | 82 |

Tableaux

| | |
|---|----|
| 1. Visites d'étude 2010/2011 et 2011/2012, par type | 79 |
| 2. Thèmes des visites d'étude | 79 |

Introduction

La présente publication s'appuie sur les exemples de bonnes pratiques, les approches communes et les défis décrits dans les rapports de groupe de 25 visites d'étude qui se sont déroulées en 2010/2011 et 2011/2012; ces visites se sont intéressées aux moyens à donner aux adultes vulnérables (migrants et minorités ethniques, individus faiblement qualifiés et actifs de 55 et plus) pour leur permettre de relever les défis du marché du travail. Les initiatives dont rend compte cette publication ont été sélectionnées par les participants aux visites d'étude – spécialistes et décideurs de l'éducation et de la formation professionnelle (pour plus d'informations, voir encadré 1) – et présentées par leurs «maîtres d'ouvrage» lors du séminaire de synthèse organisé par le Cedefop les 6 et 7 juin 2012 à Thessalonique, en Grèce (pour plus d'informations, voir chapitre 4).

Les 29 initiatives sélectionnées sont regroupées sous trois rubriques thématiques:

- (a) aide aux migrants et aux minorités ethniques, grâce à des campagnes d'information et de promotion, à des services d'orientation tout au long de la vie et à des programmes de formation professionnelle;
- (b) aide aux travailleurs faiblement qualifiés et autres groupes vulnérables, grâce à des services d'information et d'orientation tout au long de la vie, à des programmes de formation professionnelle, ainsi qu'à des dispositifs d'évaluation et de reconnaissance des compétences;
- (c) aide aux travailleurs seniors, grâce à des dispositifs d'apprentissage pour un vieillissement actif et à des mesures d'allongement de la vie professionnelle.

La description de chaque initiative présente le contexte dans lequel celle-ci est mise en œuvre, ses objectifs, les résultats attendus et les groupes cibles, les principaux acteurs, les activités entreprises, la durée, les résultats obtenus et l'impact, ainsi que leur transposition éventuelle à d'autres contextes. De plus, chaque description s'accompagne d'informations sur l'institution d'accueil, ainsi que des coordonnées de la personne à contacter pour de plus amples informations.

Ces initiatives doivent être appréhendées à la lumière du contexte national, régional ou local qui leur est propre. Nous espérons qu'elles permettront de mieux comprendre les réponses apportées dans les différents pays européens à des questions spécifiques en matière d'éducation, de formation et d'emploi et qu'elles susciteront une réflexion sur ce qui peut être opérant dans d'autres contextes.

Encadré 1. Le programme de visites d'étude



Résultats des visites d'étude 2010/2011 et 2011/2012

Le programme de visites d'étude fait partie du programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie 2007-2013. Depuis 2008, le Cedefop assure sa coordination pour le compte de, et en coopération avec, la Commission européenne. Ce programme s'est avéré efficace pour stimuler le débat, la réflexion ainsi que l'échange d'idées et d'expériences parmi les spécialistes et décideurs de l'éducation et de la formation professionnelle chargés de développer et de mettre en œuvre l'éducation et la formation en Europe.

Les visites d'étude abordent un large éventail de thèmes d'intérêt commun qui sont en étroite cohérence avec les priorités européennes pour l'éducation et la formation (voir annexe).

Durant l'année scolaire 2010/2011, les visites d'étude ont attiré au total 2 465 spécialistes et décideurs de l'éducation et de la formation professionnelle de 30 pays (3) et, en 2011/2012, 2 723 participants de 33 pays; le groupe le plus largement représenté – 27 % et 25 % respectivement, pour ces deux années – a été celui des professeurs principaux et formateurs d'enseignants (voir figures 1 et 2 en annexe) (4).

Les participants visitent des établissements d'enseignement et de formation dans le pays d'accueil et rencontrent des décideurs politiques, des partenaires sociaux, des enseignants, des apprenants et des praticiens. Ils découvrent des politiques et pratiques réussies, partagent des idées et connaissances sur un thème spécifique, nouent des contacts aux fins de coopération future et retournent dans leur pays avec de nouvelles idées. À leur retour, nombreux sont ceux qui mettent en pratique leurs nouvelles connaissances et proposent des changements dans leur établissement et dans les politiques d'éducation et de formation au niveau local, régional ou national. Une enquête effectuée par le Cedefop auprès des participants aux visites d'étude 2010/2011 a révélé que 56,6 % des répondants ont, suite à leur visite, proposé des changements pour améliorer le travail au sein de leur institution.

Les visites d'étude constituent un moyen efficace d'apprendre et encouragent l'échange d'idées et la réflexion. Quelque 97 % des participants aux visites d'étude 2010/2011 se sont déclarés satisfaits de cette expérience d'apprentissage.

(3) Le programme de visites d'étude est ouvert aux ressortissants et résidents permanents des 27 États membres de l'UE, des pays de l'AELE (Islande, Liechtenstein, Norvège et Suisse) et des pays candidats (Croatie, ARYM et Turquie).

(4) Les autres groupes cibles sont les suivants: directeurs d'établissements d'enseignement général ou de formation professionnelle, de centres d'orientation, de validation ou d'accréditation; représentants des pouvoirs locaux, régionaux et nationaux; chefs de service; conseillers d'orientation; partenaires sociaux; inspecteurs de l'enseignement général ou de la formation professionnelle; représentants de réseaux ou associations de services éducatifs; représentants d'agences pour l'emploi ou de centres d'orientation; chercheurs.

Aide aux migrants et minorités ethniques

Contexte

Dans l'ensemble de l'Europe, les migrants ⁽⁵⁾ et les minorités ethniques ⁽⁶⁾ affichent des taux d'emploi généralement inférieurs à ceux des ressortissants des pays d'accueil. En 2011, alors que le taux d'emploi des 20-64 ans dans l'UE était de 68,6 %, le taux d'emploi des ressortissants de pays tiers dans ce même groupe d'âge n'était que de 58,0 % (Eurostat, 2012). Les ressortissants de pays tiers sont plus exposés au risque de chômage pour cause d'inactivité et d'inadéquation de leurs compétences, auxquelles s'ajoutent parfois la discrimination et des perceptions négatives vis-à-vis de la migration (Cedefop, 2011b). De surcroît, on observe une mauvaise utilisation des compétences et qualifications des migrants hautement qualifiés qui occupent des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés. Du fait de cette polarisation, la probabilité pour un ressortissant extracommunautaire d'occuper un emploi d'un niveau inférieur à ses compétences est cinq fois plus élevée que pour un citoyen de l'UE (Cedefop, 2011a).

Pour optimiser les bénéfices économiques et sociaux de l'immigration, tant pour les individus que pour les sociétés, il est essentiel de construire une société inclusive, qui intègre les migrants. Ceux-ci peuvent contribuer à combler les déficits sur le marché du travail et à relever les défis démographiques auxquels l'UE est confrontée. Les prévisions les plus récentes du Cedefop sur l'offre et la demande de compétences dans l'UE pour la période 2010-2020 montrent que les flux migratoires influent sur la taille de la population active et sur la composition des compétences dans les États membres et qu'ils ont des implications importantes en termes d'offre et de demande de compétences (Cedefop, 2012b).

Il faut donner aux migrants la possibilité d'apprendre la langue du pays d'accueil, d'avoir accès aux systèmes d'emploi, de santé et de soins, ainsi que la capacité économique de subvenir à leurs besoins (Commission européenne, 2011). Il faut aussi mieux les équiper des compétences exigées sur le marché du travail et mieux les aider à surmonter des obstacles tels que la discrimination, la non-reconnaissance de leurs compétences et qualifications, l'inadéquation de l'information, des conseils et de l'orientation et le manque de confiance en soi ou de compétences de base. Certains migrants ont besoin d'une aide spécifique dans leur accès à l'emploi, par exemple de formation et d'assistance pour se créer des réseaux et, éventuellement, d'un emploi temporaire pour acquérir une expérience.

⁽⁵⁾ Le terme «migrant» désigne «toute personne qui vit de façon temporaire ou permanente dans un pays dans lequel elle n'est pas née et qui a acquis d'importants liens sociaux avec ce pays» (Unesco, non daté).

⁽⁶⁾ «Groupe national ou racial qui vit dans un pays ou une région au sein d'une population majoritaire d'une nationalité ou d'une race différente» (*Cambridge dictionaries online*, non daté [la traduction est la nôtre]).

L'une des minorités ethniques les plus vulnérables est celle des Roms. Ce groupe est généralement défavorisé à plusieurs égards pour accéder à l'éducation, à l'emploi, au logement et aux soins de santé (Commission européenne, 2009). L'offre d'orientation tout au long de la vie et de formation professionnelle pour les Roms demeure insuffisante dans de nombreux pays d'Europe, bien que plusieurs initiatives et projets réussis aient été mis en place pour répondre à leurs besoins en matière d'éducation et d'emploi.

Exemples de pratiques

Les rapports des visites d'étude mettent en lumière un certain nombre d'initiatives prises pour venir en aide aux migrants et aux minorités ethniques. On peut regrouper ces initiatives en trois catégories.

(a) **Campagnes d'information et de promotion**

Ces initiatives visent à accroître la participation des migrants à la formation et à l'emploi. Par exemple, en République tchèque, des campagnes d'information sont organisées pour fournir aux migrants qualifiés et à leur famille des informations sur le marché du travail et les conditions de vie dans le pays d'accueil (section 1.1.1.). En Allemagne, des campagnes adaptées aux besoins spécifiques des communautés de migrants sont organisées pour offrir à ces populations des actions de formation et d'intégration sur le marché du travail (section 1.1.2.).

(b) **Services d'orientation tout au long de la vie**

En Finlande (section 1.2.1.) et en Suède (section 1.2.2.), des services de ce type sont mis en place pour aider les migrants à s'intégrer sur le marché du travail. Au Royaume-Uni (section 1.2.3.), une unité d'évaluation et d'orientation pour les réfugiés dispense des services d'orientation et de formation pour les migrants réfugiés.

(c) **Programmes de formation professionnelle**

Les résultats des visites d'étude soulignent la nécessité de doter les migrants et les membres de minorités ethniques de compétences adaptées au marché du travail, grâce à des programmes de formation professionnelle permettant à ces individus d'acquies une qualification et de monter d'un cran dans leur niveau de compétences.

En Norvège, les adultes vulnérables immigrés bénéficient d'une deuxième chance et d'une formation professionnelle dans le secteur socio-sanitaire (section 1.3.1.). En Espagne, les entreprises peuvent recruter des travailleurs qualifiés parmi les immigrés ayant reçu une formation professionnelle organisée par le *Xabec* (section 1.3.2.).

«L'intégration par la qualification» est un réseau national allemand qui dispense des services d'information et d'orientation ainsi que des cours de formation pour les organisations qui interviennent auprès des migrants (section 1.3.3.). À Hambourg, le réseau *FLUCHTort* apporte une aide aux migrants réfugiés (section 1.3.4.); il réunit divers acteurs: organisations de réfugiés, prestataires d'éducation, entreprises commerciales, agences pour l'emploi et pouvoirs publics. Ce réseau adopte une approche intégrée, dans le sens où il prend en compte l'ensemble de la situation des réfugiés et les accompagne vers la formation et la qualification.

Certaines mesures s'adressent spécifiquement aux Roms et visent à améliorer leur accès à l'éducation et à la formation professionnelle et à favoriser leur insertion sociale et professionnelle. En Slovaquie, par exemple, une entreprise municipale aide les membres des minorités ethniques (y compris de la communauté rom) à améliorer leur employabilité en leur dispensant une formation à un emploi spécifique. Elle les aide aussi à développer leur réseau social, à améliorer leur situation et à renforcer leur confiance en soi en facilitant leur accès à l'éducation et à l'emploi (section 1.3.5.). En Suède, une école supérieure d'éducation populaire prépare les Roms à travailler dans le secteur socio-sanitaire (section 1.3.6.); ces cours sont une réussite: entre 60 % et 80 % des formés trouvent un emploi. En Hongrie, le projet «Votre conte» permet aux femmes roms d'améliorer leurs compétences en lecture et écriture et leurs compétences transversales (section 1.3.7.).

Malgré les nombreuses initiatives réussies identifiées lors des visites d'étude, beaucoup reste à faire. Il n'existe pas de solution unique dans l'Europe des Vingt-sept pour accroître de manière harmonisée les taux d'emploi parmi les migrants et les minorités ethniques, dès lors que les réalités du marché du travail et les défis qui s'y rattachent sont spécifiques à chaque pays. Il faut redoubler d'efforts, à l'échelle européenne mais aussi au niveau local, régional et national, pour parvenir à des résultats mieux ciblés. Toutes les principales parties prenantes – partenaires sociaux, pouvoirs publics, prestataires d'éducation et de formation, acteurs du marché du travail, organisations de la société civile – doivent être conscientes des responsabilités respectives qui leur incombent pour aider les migrants et les minorités ethniques à participer à l'éducation et à la formation et à accéder au marché du travail.

1.1. Campagnes d'information et de promotion

1.1.1. Recrutement actif de travailleurs étrangers qualifiés, République tchèque

COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
Labour Office of the Czech Republic –
Local office in Opava
 Bochenkova 4
 74601 Opava, République tchèque
 Tél. +420 950142300
 Fax +420 950112302
 Jarmila.Materankova@op.mpsv.cz
 www.portal.mpsv.cz

PERSONNE DE CONTACT
Jarmila Materankova
 Directrice
 Jarmila.Materankova@op.mpsv.cz

Initiative mise en œuvre au niveau national

tchèque sans devoir renoncer à leur culture, à leurs traditions et/ou à leur langue maternelle.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Ce projet d'adressait aux travailleurs étrangers qualifiés originaires de 50 pays cibles, tels que la Biélorussie, la Bulgarie, l'ancienne République yougoslave de Macédoine (ARYM), l'Inde, le Kazakhstan, la Moldavie, la Russie et la Serbie. Les diplômés étrangers des universités et écoles secondaires tchèques, indépendamment de leur pays d'origine, pouvaient également faire acte de candidature.

ACTEURS/INTERVENANTS

Ministère du travail et des affaires sociales (organe de décision et de coordination), agences pour l'emploi, ministère de l'intérieur (délivrance des permis de séjour permanent), service des étrangers et de la police des frontières, ministère des affaires étrangères (contrôle de l'authenticité des documents présentés), missions diplomatiques tchèques, Organisation internationale pour les migrations (OIM) de Prague (chargée de la campagne d'information, tant en République tchèque qu'à l'étranger, premier contact avec les candidats), partenaires sociaux, organisations non gouvernementales (ONG).

OBJECTIFS DE L'ACTION ET RÉSULTATS ATTENDUS

Ce projet avait pour objectifs d'attirer des travailleurs étrangers qualifiés en République tchèque et d'aider les employeurs tchèques à trouver des employés qualifiés pour pourvoir les postes vacants depuis longtemps faute de profils adéquats parmi les Tchèques ou autres citoyens de l'UE. Il s'agissait de permettre à ces étrangers et à leur famille d'obtenir un permis de séjour permanent en République tchèque dans un délai considérablement plus court que le délai habituel et de créer les conditions adéquates pour qu'ils s'intègrent efficacement et rapidement en République

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Deux campagnes d'information ont été menées, afin de motiver les travailleurs étrangers qualifiés dans les pays cibles et d'informer les citoyens tchèques des objectifs du projet.

- Pour aider les travailleurs étrangers à trouver un emploi en République tchèque, des offres d'emplois qualifiés restées vacantes depuis longtemps ont été publiés sur des sites web.
- Les participants ayant perdu leur emploi ont bénéficié d'une aide: 60 jours pour trouver un emploi, avec le soutien des services publics de l'emploi et sans perte de visa.

PÉRIODE CONCERNÉE

Cette initiative a été mise en œuvre au cours de la période 2003-2010.

ÉLÉMENTS DE BONNE PRATIQUE ET TRANSFÉRABILITÉ À D'AUTRES CONTEXTES

L'objectif de ce projet était d'utiliser des outils simples, peu onéreux et facilement maîtrisables pour passer des réponses passives à une gestion active de la migration économique.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Les candidats devaient être détenteurs d'un permis de travail en République tchèque pour pouvoir prétendre à un poste à un niveau de qualification prédéfini. Cette condition essentielle a fortement limité le nombre de candidats.

RÉSULTATS OBTENUS/IMPACT

Ont participé à ce projet quelque 2 000 travailleurs étrangers, plus environ 2 000 membres de leurs familles, essentiellement originaires de Biélorussie, de Bulgarie, d'ARYM, d'Inde, du Kazakhstan, de Moldavie, de Russie et de Serbie. Environ un millier d'étrangers ont obtenu un permis de séjour en République tchèque. Malheureusement, ces chiffres sont très en deçà des résultats escomptés.

1.1.2. Méthodes de promotion pour l'action auprès des communautés de migrants, Allemagne



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
ELBCAMPUS
Kompetenzzentrum Handwerkskammer
Hamburg
Zum Handwerkszentrum 1
21079 Hamburg, Allemagne
Tél. +49 40 35905710
Fax +49 40 3590544710
weiterbildung@elbcampus.de
www.elbcampus.de

PERSONNE DE CONTACT
Heinrich A. Rabeling
Directeur général
harabeling@elbcampus.de

Initiative mise en œuvre au niveau régional et local

Compte tenu des difficultés pour entrer en contact avec les migrants selon les méthodes de promotion traditionnelles, il s'agissait de mettre au point des méthodes spécifiquement adaptées aux communautés de migrants, sous la forme d'actions de formation et de dispositifs d'intégration sur le marché du travail.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Le principal groupe cible est constitué par les migrants adultes sans emploi et les migrants récemment arrivés à Hambourg. Ils doivent posséder des connaissances de base en allemand.

Les migrants qui ne sont pas encore pleinement intégrés sont habituellement organisés en communautés, en fonction de leur pays d'origine, de leur orientation religieuse ou de leur milieu social.

ACTEURS/INTERVENANTS

Elbcampus est un centre de formation préparant essentiellement aux métiers manuels. À la fin de l'année 2009, il a lancé un projet de qualification des migrants, financé par le gouvernement national, avec pour principaux acteurs les autorités nationales et locales du marché du travail et les employeurs potentiels de migrants. La formation, d'une durée de trois à six mois, comprend des entretiens, un profilage, des cours de langue et une formation technique. Le contenu est défini d'un commun accord entre les futurs employeurs, les autorités du marché du travail et *Elbcampus*.

Le défi consistait (et consiste toujours) à trouver des migrants intéressés par la perspective de s'engager dans l'un des métiers manuels proposés. Une équipe de projet a été mise en place, composée de ressortissants de divers pays, en particulier de Russie et de Turquie, sélectionnés sur la base de leur

OBJECTIFS DE L'ACTION ET RÉSULTATS ATTENDUS

Depuis 2010, l'Allemagne est en proie à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Malgré une forte croissance économique, moins de jeunes arrivent sur le marché du travail en raison des tendances démographiques. Les migrants, qui sont considérés comme tels lorsqu'au moins un de leurs parents est né hors d'Allemagne, représentent une proportion importante de la population allemande, en particulier dans les grandes villes. Ils sont fortement touchés par le chômage. Cette initiative a été mise en œuvre dans le Land de Hambourg, où les migrants dans leur ensemble représentent quelque 30 % de la population.

connaissance approfondie des caractéristiques des communautés cibles les plus importantes.

La campagne de promotion est menée auprès des organisations de migrants, des communautés religieuses, des associations sportives et des consulats des pays d'origine, ainsi que des centres de formation de base en langue et de divers points focaux des communautés ethniques (magasins, salons de coiffure, ateliers de confection...).

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Ce projet fait appel à toute une palette de méthodes de promotion, des contacts directs avec les chefs de file aux contacts indirects avec les individus. Il s'articule en deux phases.

- La première phase consiste à nouer des contacts avec les chefs de file communautaires, par le biais de visites personnelles aux présidents des associations de migrants, aux chefs religieux locaux et aux consulats. Il s'agit aussi de nouer des contacts personnels avec la presse écrite, la radio et la télévision, notamment en leur fournissant des informations hebdomadaires sur le projet et des exemples de réussite.
- La seconde phase consiste à relayer l'information auprès des individus: recours à des agences de promotion auprès des communautés ethniques et élaboration de matériel documentaire spécifique, imprimé ou en ligne; organisation, à intervalles réguliers, de conférences de presse pour présenter des exemples de réussite et des témoignages; participation, avec distribution de matériel documen-

taire, à des événements communautaires (prière musulmane du vendredi, office dominical orthodoxe ou africain, sortie des matches de football, etc.); organisation d'événements spéciaux dans les centres commerciaux ou sur les marchés, d'un salon annuel de l'emploi pour les migrants, de semaines d'orientation directe lors des ateliers d'*Elbcampus* et d'entretiens express avec les employeurs. Toutes ses méthodes sont extrêmement efficaces et les migrants commencent à parler d'*Elbcampus* en termes de perspectives d'emploi.

PÉRIODE CONCERNÉE

Cette initiative a débuté en 2006, puis a été étendue à deux reprises en 2009 et 2012.

RÉSULTATS OBTENUS/IMPACT

- Les communautés de migrants, la presse, les responsables politiques du Land et les autorités du marché du travail soutiennent activement cette initiative.
- Le gouvernement du Land de Hambourg apprécie la contribution ainsi apportée au marché du travail, qui est en proie à une pénurie de travailleurs qualifiés. Le succès initial de cette initiative lui vaut un soutien politique qui a permis de lancer deux nouveaux projets en mai 2012.
- Les employeurs coopèrent à cette initiative, dans laquelle ils voient une solution possible à leurs problèmes de recrutement.
- *Elbcampus* a pris en charge quelque 2 500 migrants, d'environ 500 profils professionnels différents, et a dispensé une formation, à divers niveaux, à plus de 200 participants.

ÉLÉMENTS DE BONNE PRATIQUE ET TRANSFÉRABILITÉ À D'AUTRES CONTEXTES

Cette initiative démontre qu'il est possible d'accroître la participation des migrants à la formation et à l'emploi en recourant à des méthodes de promotion ciblées. Il est essentiel d'entrer en contact avec les groupes cibles, de les comprendre et de mettre au point des méthodes de communication adaptées.

1.2. Services d'orientation tout au long de la vie

1.2.1. Orientation pédagogique et professionnelle personnalisée, Finlande

COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
Amiedu
 Valimotie 8
 00380 Helsinki, Finlande
 Tél. +358 405227090
 jussi.jarrett@amiedu.fi
 www.amiedu.fi

PERSONNE DE CONTACT
Jussi Jarrett
 Directeur de la prospection de clientèle
 jussi.jarrett@amiedu.fi

Initiative mise en œuvre au niveau régional

service d'orientation professionnelle dont le mode opératoire est défini d'un commun accord. Les conseillers d'orientation disposent d'informations sur chacun des services proposés par ces centres, ce qui permet d'offrir des prestations de qualité aux immigrés possédant des bagages éducatifs et niveaux de compétences différents. Ce réseau est coordonné par *Amiedu*.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Amiedu et les autres centres d'enseignement professionnel pour adultes offrent aux immigrés des services de formation en langue et d'accompagnement à l'intégration. Les 13 centres dispensent des services d'orientation et de conseil ainsi que d'enseignement et de formation professionnels (EFP) pour adultes. Le ministère de l'emploi et de l'économie finance les services de formation en langue et d'intégration et le ministère de l'éducation et de la culture finance la formation professionnelle. Les entreprises et autres organisations qui ont besoin de travailleurs qualifiés proposent des stages pratiques durant la phase de formation professionnelle.

PÉRIODE CONCERNÉE

Cette initiative d'orientation et de conseil a été lancée en 2007 sous la forme d'un centre de services commun dans le cadre d'un projet financé par le Fonds social européen (FSE). Le réseau actuel de centres d'orientation et de conseil a été mis en place en 2011 et est financé par les contributions de chacun des centres qui en sont membres.

OBJECTIFS DE L'ACTION ET RÉSULTATS ATTENDUS

Cette initiative vise à faciliter l'insertion sociale et professionnelle des immigrés en Finlande ainsi que leur accès aux cours de langue, à la formation professionnelle et à l'emploi.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Immigrés adultes, hommes ou femmes, de divers pays.

ACTEURS/INTERVENANTS

Treize centres d'enseignement professionnel pour adultes de la zone métropolitaine d'Helsinki se sont regroupés en un réseau de services d'orientation et de conseil. Chaque partenaire du réseau possède un

RÉSULTATS OBTENUS/IMPACT

L'élaboration du modèle de service d'orientation et de conseil a été menée à bien et le réseau est pleinement opérationnel. Les activités d'accompagnement vers l'intégration, de formation professionnelle et d'aide à l'emploi des immigrés se poursuivent en 2012.

ÉLÉMENTS DE BONNE PRATIQUE ET TRANSFÉRABILITÉ À D'AUTRES CONTEXTES

Le principe de parcours individuels d'apprentissage étayés par des services d'orientation et de conseil individuels permet des processus d'apprentissage ciblés, qui prennent en compte les acquis antérieurs et qui motivent les apprenants. La transition entre accompagnement des immigrés vers l'intégration et formation professionnelle est mise en œuvre avec succès.

1.2.2. Intégration universitaire pour l'insertion professionnelle des immigrés qualifiés, Suède

COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
Malmö University
 Centre for widening participation
 Citadellsvägen 7
 20506 Malmö, Suède
 Tél. +46 406657353
www.mah.se/aspirant

PERSONNE DE CONTACT
Lasse Lindhagen
 Enseignant/coordonateur des stages
Lasse.lindhagen@mah.se

Initiative mise en œuvre au niveau régional et local

OBJECTIFS DE L'ACTION ET RÉSULTATS ATTENDUS

Aspirantutbildningen est un programme d'études complémentaires dispensé aux diplômés immigrés par l'université de Malmö. Ce programme a été conçu pour améliorer l'employabilité des intéressés et leurs perspectives de carrière sur le marché du travail suédois. Il s'articule en trois volets: planification de carrière, cours universitaires et stage pratique.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Ce programme s'adresse aux titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur délivré dans un pays étranger qui satisfont aux conditions d'admission dans une université suédoise. Les intéressés se portent candidats à ce programme lors de leur demande d'admission dans l'enseigne-

ment supérieur suédois. Il s'agit d'adultes âgés de 35 à 45 ans, avec à leur actif une expérience professionnelle réussie dans leur pays d'origine.

ACTEURS/INTERVENANTS

Ce programme est mis en œuvre au même titre que tout autre programme de l'université de Malmö. Les enseignants qui assurent le cours de planification de carrière coordonnent le plan d'études individuel ainsi que le stage pratique de chaque étudiant. Ce programme est soutenu par les employeurs locaux.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

La spécificité du programme *Aspirantutbildning* est la flexibilité dans l'élaboration des contenus, qui sont en rapport étroit avec le marché du travail. Le plan d'études est très personnalisé; il valorise l'expérience préalable de chaque étudiant et tient compte de ses projets de carrière, afin de permettre une mobilité professionnelle pérenne sur le marché du travail suédois. Certains contenus sont élaborés et dispensés en collaboration avec les employeurs locaux.

Tout au long de leur cursus, les étudiants bénéficient de prestations d'orientation élaborées en collaboration avec le marché du travail dans le cadre d'un modèle pédagogique applicable à l'ensemble du programme. En outre, ils sont en contact avec des spécialistes du corps enseignant à même d'évaluer l'impact de leur reconversion et de la participation à de nouveaux cours sur leur potentiel de compétitivité sur leur nouveau marché du travail.

Durant la dernière phase du programme, les étudiants sont tenus d'effectuer un

stage pratique d'une durée de 10 à 20 semaines. Les modalités de ce stage sont définies par les tuteurs du programme en fonction des besoins et intérêts de chaque étudiant, mais aussi en tenant compte des profils spécifiques recherchés par les employeurs. Ce processus exige souvent flexibilité et mobilité de la part de l'étudiant, dès lors qu'il n'est pas toujours possible de trouver un stage correspondant à son premier choix. C'est aux étudiants qu'il incombe d'établir leur propre plan d'études. Ce programme les prépare à participer à l'éducation et à la formation tout au long de la vie et à effectuer en toute connaissance de cause leurs choix en matière d'études et de carrière pour l'avenir.

PÉRIODE CONCERNÉE

Ce programme est mis en œuvre depuis novembre 2002.

RÉSULTATS OBTENUS/IMPACT

Depuis novembre 2002, 259 étudiants ont été admis dans ce programme. Il faut toutefois noter qu'environ la moitié d'entre eux ont décidé d'abandonner pour diverses raisons. Certains ont opté pour un autre parcours éducatif et d'autres ont décidé que ce mode d'études était difficile et peut-être difficilement conciliable avec leur vie de famille. Certains, après avoir parlé avec les employeurs et s'être informés des conditions requises pour être compétitifs, se sont rendu compte qu'ils ne pouvaient plus, ou ne voulaient plus, exercer la même activité en Suède et se sont engagés dans une voie professionnelle différente, hors de l'*Aspirantutbildning*. Il n'est pas facile pour un adulte de retourner à l'université dans un autre pays, dans un contexte universitaire différent, d'où le nombre aussi élevé d'abandons.

Parmi les étudiants qui ont persévéré, 119 ont trouvé un emploi qualifié, après ou avant même l'achèvement du programme.

ÉLÉMENTS DE BONNE PRATIQUE ET TRANSFÉRABILITÉ À D'AUTRES CONTEXTES

La combinaison de conseil professionnel et de cours universitaires et de stage adaptés aux besoins personnels, au sein d'un établissement d'enseignement supérieur, constitue un exemple de bonne pratique.

L'aspect innovant du programme tient à la coopération entre établissement d'enseignement supérieur et employeurs, qui aide les étudiants à élaborer leur plan d'études. En Suède, l'ensemble de l'offre d'enseignement supérieur est gratuite et ce programme constitue une alternative intéressante pour les étudiants immigrants.

1.2.3. Établir des passerelles: orientation professionnelle, requalification et aide à l'emploi pour les professionnels de santé réfugiés, Royaume-Uni



 **COORDONNÉES DE L'INSTITUTION**
London Metropolitan University,
refugee assessment and guidance
unit (RAGU)
236-250 Holloway Road
London N7 6PP, Royaume-Uni
Tél. +44 07133 2487
Fax +44 07133 2419
a.sheibani@londonmt.ac.uk
www.londonmet.ac.uk/ragu

 **PERSONNE DE CONTACT**
Azar Sheibani
Directrice de la RAGU
a.sheibani@londonmet.ac.uk

Initiative mise en œuvre au niveau régional

OBJECTIFS DE L'ACTION ET RÉSULTATS ATTENDUS

Cette initiative vise à adopter une approche coordonnée et intégrée de la prestation de services d'aide de retour à l'emploi pour les professionnels de santé réfugiés (*refugee health professionals* – RHP). Il s'agit de dispenser à ces professionnels des prestations spécialisées d'orientation et d'aide à l'emploi, afin de faciliter leur accès au secteur de la santé à un niveau correspondant à leurs qualifications, à leurs compétences et à leur expérience.

Le programme de la RAGU destiné aux RHP intègre plusieurs dispositifs interconnectés: prestations d'information, de conseil et d'orientation, stage pratique et aide du fonds *Building bridges* («Passerelles»). Sont admissibles à ce programme les professionnels qualifiés et expérimentés dans un large éventail de professions de santé réglementées. Les résultats attendus sont les suivants:

- offre de conseil, d'orientation et de formation à 300 RHP;
- placement en stage pratique de 45 RHP;
- insertion professionnelle de 60 RHP.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Cette initiative s'adresse aux médecins, pharmaciens, dentistes, infirmiers, sages-femmes, techniciens de laboratoire et autres professionnels de santé apparentés réfugiés au Royaume-Uni. Les intéressés doivent passer par un processus rigoureux de requalification pour réexercer leur pratique clinique au Royaume-Uni. Il s'agit de professionnels dont l'expertise, les compétences et l'expérience sont recherchées au Royaume-Uni. L'emploi de RHP offre aux organismes relevant du Service national de santé (*National Health Service* – NHS) de nombreux avantages, notamment en termes d'offre de main-d'œuvre, de respect des critères d'égalité et de diversité et de responsabilité sociale des organisations. Le NHS de Londres, conscient de ce réservoir de compétences, soutient financièrement cette initiative.

ACTEURS/INTERVENANTS

L'un des partenaires de cette initiative est la *London Metropolitan University*. Parmi les autres parties prenantes, on peut citer le NHS de Londres, qui en est le commanditaire, et le Conseil pour les réfugiés (*Refugee Council*), la principale organisation nationale d'aide aux réfugiés au Royaume-Uni, qui agit en qualité d'agence principale ainsi que d'entité prestataire.

En outre, cette initiative est conduite en collaboration directe et active avec un large éventail d'employeurs de professionnels de santé, de prestataires de formation professionnelle et d'organismes professionnels: le conseil général de l'ordre des médecins, le conseil général de l'ordre des dentistes, le conseil des personnels infirmiers et sages-femmes, le conseil général de l'ordre des pharmaciens et le conseil des professionnels de santé.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Services d'orientation et de conseil, formation spécialisée, formation aux soins de santé, séminaires d'autonomisation.
- Inscription à l'ordre professionnel auprès de l'organisme dont relève l'intéressé.
- Aide financière du NHS pour la formation spécialisée et les examens préalables à l'inscription à l'ordre professionnel.
- Développement et mise en œuvre d'un programme structuré de stage pratique.
- Aide à l'emploi pour permettre aux RHP d'accéder à un emploi salarié ou bénévole en lien avec la santé (pré-inscription à l'ordre).
- Développement des compétences interculturelles et des compétences de réseautage.
- Transférabilité des compétences et réadaptation des compétences pour l'emploi.

PÉRIODE CONCERNÉE

Cette initiative est mise en œuvre depuis 2009.

RÉSULTATS OBTENUS/IMPACT

Les résultats obtenus au cours de la période 2009-2012 sont les suivants:

- 255 professionnels de santé – médecins, dentistes, infirmiers, sages-femmes, pharmaciens, etc. – ont été préparés à exercer leur spécialité;
- 85 participants au programme ont trouvé un emploi salarié;
- 56 participants ont entamé une formation professionnelle.

ÉLÉMENTS DE BONNE PRATIQUE ET TRANSFÉRABILITÉ À D'AUTRES CONTEXTES

Cette initiative est le fruit de 15 années de défense des intérêts et des droits des RHP auprès des employeurs et des organismes professionnels de la santé. Elle permet de répondre aux besoins du NHS, de la patientèle diversifiée du Royaume-Uni mais aussi des réfugiés eux-mêmes :

- des RHP, qui ont besoin d'une requalification et d'une pratique dans leur domaine de spécialisation mais aussi de s'intégrer avec succès sur le marché du travail;
- du NHS, qui dispose ainsi d'un scénario d'activité pour l'intégration des professionnels de santé hautement qualifiés;
- des patients dont l'origine culturelle et la barrière de la langue posent au NHS des problèmes qui peuvent ainsi être résolus grâce à la présence de professionnels de santé appartenant à ces communautés.

Cette initiative, commanditée par le NHS de Londres, a déjà été transposée avec succès dans d'autres secteurs et vers d'autres groupes cibles au Royaume-Uni, dont les enseignants, les ingénieurs et les professionnels de la finance.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Encadré 2. Étude de cas



Résultats des visites d'étude 2010/2011 et 2011/2012

Le Dr BB, de XXXX, s'est présenté deux fois au test international de connaissance de l'anglais (IELTS) sans pouvoir obtenir la note 7 à chaque épreuve. Il perdait peu à peu espoir et se sentait de plus en plus déprimé.

En juin 2011, le Dr BB a rencontré un conseiller pédagogique de la RAGU afin de faire le point sur ses besoins professionnels. Suite à cet entretien d'orientation, il a été aiguillé vers un cours d'IELTS, auquel il s'est inscrit. Il a également été orienté vers le programme NHS Futures de la RAGU, qui comprend quatre ateliers interconnectés destinés à autonomiser et à motiver les participants et à les aider à améliorer leurs compétences et leur confiance en soi. Les intéressés déclarent que ce programme est très utile. À l'issue de ce programme, le Dr BB a décidé de se porter candidat à un stage pratique organisé par la RAGU. Il a aussi bénéficié de plusieurs séances avec un conseiller de la RAGU et participé à des ateliers d'employabilité de la RAGU pour apprendre à rédiger un CV, développer diverses compétences, dont des techniques de réseautage et d'entretien. Grâce à toutes ces compétences, le Dr BB a obtenu son admission à un stage pratique de la RAGU en décembre 2011.

Le Dr BB a débuté son stage pratique dans un cabinet de médecine générale en qualité d'assistant. Il s'est vu confier de nombreuses responsabilités: examens de santé des nouveaux patients, phlébotomies, rédaction de notes de synthèse, assistance auprès des généralistes et participation à leurs réunions. Ce travail lui plaisait et il a gagné en assurance. Il s'est familiarisé avec les processus du NHS ainsi qu'avec le travail en équipe pratiqué au Royaume-Uni et a fait des progrès notables en anglais. Après trois mois de stage, il s'est de nouveau présenté à l'examen de l'IELTS, qu'il a finalement réussi en mars 2012. La même semaine, son stage a pris fin. La direction du cabinet médical était si impressionnée par le travail en équipe du Dr BB, ses connaissances cliniques et son aptitude à communiquer avec les patients, qu'elle lui a proposé un poste salarié à temps partiel.

Le Dr BB travaille désormais à temps partiel en tant qu'assistant médical et prépare l'examen de la commission d'évaluation professionnelle et linguistique (Professional and Linguistic Assessment Board – PLAB). Les généralistes du cabinet se sont déclarés prêts à examiner avec lui des scénarios cliniques pour l'aider à préparer les épreuves du PLAB.

1.3. Programmes de formation professionnelle

1.3.1. Auxiliaires de santé: formation en maison de retraite, Norvège



The information card is styled to look like a digital interface. At the top, there is a navigation bar with icons for back, forward, refresh, close, home, and search. Below this, a blue folder icon is followed by the heading 'COORDONNÉES DE L'INSTITUTION'. The contact details listed are: Oslo VO Sinsen, P.b. 484 Økern, Lørenveien 11, 0512 Oslo, Norvège, Tél. +47 23466700, Fax +47 23466700, sinsen@oslovo.no, and www.sinsen.oslovo.no. A horizontal line separates this from the 'PERSONNE DE CONTACT' section, which features a blue eye icon and lists Bjorg Haugland as the Principal, with email bjorg.haugland.ove@ude.oslo.kommune.no. At the bottom, a blue brushstroke graphic is followed by the text 'Initiative mise en œuvre au niveau régional et local'.

OBJECTIFS DE L'ACTION ET RÉSULTATS ATTENDUS

Le centre d'éducation pour adultes d'Oslo (*Oslo VO Sinsen*) prépare les adultes marginalisés possédant un faible bagage scolaire et en proie à des difficultés de compréhension du norvégien à travailler dans le secteur socio-sanitaire, en tant qu'aides-soignants/auxiliaires de santé. Différents modèles éducatifs ont été expérimentés, dès lors que ces apprenants ont besoin d'un enseignement à la fois théorique et pratique.

Il s'agit d'aider les intéressés à terminer le programme et à réussir leurs examens dans les délais les plus courts possible, afin qu'ils puissent gagner leur vie et être économiquement indépendants.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Sont admissibles à ce programme, sous réserve de leurs aptitudes, les adultes de plus de 25 ans qui n'ont pas achevé le secondaire supérieur. Ce programme leur offre ainsi une deuxième, voire une troisième chance.

ACTEURS/INTERVENANTS

Les enseignants du centre d'éducation pour adultes d'Oslo, l'inspecteur pédagogique et les professionnels attachés à la maison de retraite d'Oslo.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Les enseignants du centre d'éducation pour adultes d'Oslo dispensent des cours deux jours par semaine dans les matières théoriques: anglais, norvégien, mathématiques, études sociales et sciences naturelles.
- L'inspecteur pédagogique contrôle la bonne exécution de la convention signée entre le centre d'éducation pour adultes et la maison de retraite, dans laquelle se déroule la formation pratique trois jours par semaine.
- La formation pratique en situation réelle à la maison de retraite, dans laquelle les matières du programme sont étroitement intégrées, est supervisée par deux enseignants en soins infirmiers. Théorie et pratique vont donc de pair dans ce modèle et les apprenants peuvent en permanence enrichir leurs savoirs théoriques.
- Les professionnels attachés à la maison de retraite assurent le suivi et dispensent des conseils aux apprenants.

- Les apprenants participent à toutes les activités auprès des personnes âgées de la maison de retraite et sont soumis aux mêmes horaires que le personnel. Ils ont parfois besoin de temps de repos; ils sont alors regroupés pour partager leurs expériences et pour approfondir leurs connaissances théoriques des maladies, des symptômes, etc.

PÉRIODE CONCERNÉE

Depuis 2010.

RÉSULTATS OBTENUS/IMPACT

La progression des apprenants adultes est supervisée par deux enseignants et d'autres personnels qui conjuguent leurs efforts

pour les aider à réussir leur formation. Les apprenants sont conscients de l'importance du travail pratique en commun et de l'apprentissage théorique, qui leur permettent de mieux s'intégrer dans l'équipe. Ce processus d'apprentissage combinant matières théoriques et travail pratique a donné de bons résultats. Les plus performants ont obtenu leurs notes et diplôme officiels dans des délais plus courts. Certains diplômés ont été embauchés à temps plein ou partiel à la maison de retraite et ont obtenu de bonnes références pour leurs candidatures à des emplois.

ÉLÉMENTS DE BONNE PRATIQUE ET TRANSFÉRABILITÉ À D'AUTRES CONTEXTES

En coopération avec des partenaires du marché du travail, un groupe similaire du secteur du bâtiment et des travaux publics a été formé sur un lieu de travail d'Oslo. Pour autant, il est difficile de trouver des partenaires qui puissent intégrer et superviser un groupe de 15 à 20 apprenants et qui disposent de locaux appropriés pour le travail de groupe.

1.3.2. Programme professionnel pour les individus menacés d'exclusion sociale, Espagne

COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
XABEC – Centro de formación profesional
 Esteban Dolz de Castelar 3
 46019 Valencia, Espagne
 Tél. +34 963 389 882
 Fax +34 963 389 881
 info@xabec.es
 www.xabec.es (version française disponible)

PERSONNE DE CONTACT
Antonio Mir Montes
 Directeur
 antonio.mir@xabec.es

Initiative mise en œuvre au niveau régional

OBJECTIFS DE L'ACTION ET RÉSULTATS ATTENDUS

Ce programme a pour objet de préparer les immigrés et autres individus menacés d'exclusion sociale à être compétitifs et à trouver un emploi dans la région de Valence.

Les résultats escomptés sont de parvenir à un taux de placement professionnel des immigrés identique à celui des citoyens espagnols et à un taux d'emploi maximal tant des citoyens espagnols que des ressortissants étrangers au niveau régional.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Le groupe cible comprend les immigrés d'Amérique du Sud (Bolivie, Colombie et Équateur), d'Afrique du Nord (Algérie et

Maroc), d'Afrique subsaharienne (Ghana, Mali, Nigéria, Sénégal et Togo) et d'Europe de l'Est (Bulgarie, Lituanie et Roumanie).

ACTEURS/INTERVENANTS

Les principaux acteurs sont le préposé aux placements professionnels de l'établissement, le responsable des ressources humaines, les travailleurs sociaux, le responsable pédagogique de l'établissement et les représentants du gouvernement régional.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Des informations sont fournies aux chômeurs sur les entreprises disposées à accueillir des stagiaires envoyés par le centre de formation. Les cours de formation, d'une durée de 60 à 800 heures, portent sur la spécialisation dans le domaine de la maintenance.

Les principaux acteurs sont chargés des tâches suivantes:

- le préposé aux placements professionnels de l'établissement est en contact avec les entreprises, connaît leurs besoins, fait passer des entretiens aux apprenants et s'efforce de faire coïncider offre et besoins. Il est également en contact avec les institutions sociales qui aiguillent les apprenants vers le centre de formation professionnelle;
- le responsable des ressources humaines informe le préposé aux placements professionnels des besoins des entreprises;
- les travailleurs sociaux intervenant auprès des individus défavorisés (immigrés, sans-abri, détenus, jeunes toxicomanes) sélectionnent les apprenants et les aiguillent vers le centre de formation professionnelle;
- le responsable pédagogique de l'établissement élabore le programme de déve-

loppement des compétences; il connaît les besoins des entreprises ainsi que la disponibilité des enseignants pouvant assurer les cours;

- le gouvernement régional de Valence a fourni pendant trois ans une aide financière mais, en raison de la crise économique, ce parrainage a pris fin. À l'heure actuelle, c'est un établissement bancaire (son service social) qui apporte une aide financière.

PÉRIODE CONCERNÉE

Ce programme a été lancé en 2006 et est toujours mis en œuvre, bien que la crise économique soit venue en ralentir les activités.

ÉLÉMENTS DE BONNE PRATIQUE ET TRANSFÉRABILITÉ À D'AUTRES CONTEXTES

Ce programme a modifié le regard porté sur les immigrés en tant qu'individus défavorisés et a incité les entreprises à recruter des travailleurs qualifiés dans ce groupe de population.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Pour assurer la réussite de ce type de programme, les centres de formation devraient pouvoir adapter les programmes d'enseignement aux besoins spécifiques des entreprises. Il importe que les enseignants soient efficacement préparés à répondre à cette demande. Dès lors, il est nécessaire d'investir du temps et des ressources dans le développement des compétences des enseignants, si besoin est en les encourageant à devenir apprentis en entreprise.

RÉSULTATS OBTENUS/IMPACT

La réussite de ce programme tient au prestige du centre de formation professionnelle. De nombreuses entreprises à la recherche d'un employé s'adressent au centre plutôt qu'aux agences officielles; elles savent qu'elles peuvent y trouver des individus compétents, correspondant aux profils des postes à pourvoir. Récemment, *Xabec* a été agréé en tant qu'agence de placement professionnel.

Entre le début du programme en 2006 et 2009, le taux de placement professionnel était très élevé (près de 70 %). Actuellement, ce taux est de l'ordre de 15-20 %, l'un des plus élevés de la région.

1.3.2. Intégration par la qualification, Allemagne

COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH
Schießgrabenstr. 14
86150 Augsburg, Allemagne
Tél. +49 8219079919
Fax +49 8219079911
anne.gueller-frey@tuerantuer.de
www.migranet.org
www.tuerantuer.de
www.netzwerk-iq.de

PERSONNE DE CONTACT
Anne Güller-Frey
Coordinatrice transnationale
anne.gueller-frey@tuerantuer.de

Initiative mise en œuvre au niveau local, régional et national

OBJECTIFS DE L'ACTION ET RÉSULTATS ATTENDUS

Pour améliorer la situation des migrants adultes sur le marché du travail, le ministère fédéral du travail et des affaires sociales a entrepris en 2005 de promouvoir le réseau national IQ («Intégration par la qualification»). Récemment, ce réseau a mis au point et testé divers instruments et a recommandé des procédures et des concepts en matière de conseil et de qualification professionnelle. Dans le cadre du programme IQ, 16 réseaux régionaux travaillent en coopération avec d'autres acteurs locaux à la diffusion des instru-

ments, procédures et concepts destinés à l'intégration des migrants sur le marché du travail.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Le programme IQ s'adresse aux migrants, aux chambres consulaires et aux associations, aux prestataires de formation, aux services fédéraux de l'emploi et aux organismes de conseil.

ACTEURS/INTERVENANTS

Le programme IQ est étroitement articulé avec les objectifs et les mesures du plan national d'action allemand pour l'intégration. Un réseau pluridisciplinaire regroupant prestataires de services, agences pour l'emploi, partenaires sociaux et ONG a été mis en place afin de répondre aux besoins de compétences en Allemagne. Les résultats des activités de ce réseau sont communiqués aux ministères et aux services fédéraux de l'emploi et rendus publics. Une équipe d'évaluation externe travaille actuellement à la conception d'un système de suivi permettant de recenser les résultats et fournit un soutien à tous les niveaux du réseau.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Le réseau IQ diffuse les instruments et stratégies dans les domaines suivants: reconnaissance des qualifications étrangères, allemand professionnel, création d'entreprise, qualification et formation.

PÉRIODE CONCERNÉE

Cette initiative est mise en œuvre depuis 2005. Le ministère fédéral du travail et des affaires sociales et le ministère fédéral de l'éducation et de la recherche ont lancé une nouvelle phase de promotion pour sa

reconduction au cours de la période 2011-2014.

RÉSULTATS OBTENUS/IMPACT

Le réseau IQ a élaboré, testé et diffusé divers instruments et stratégies:

- nouveaux cours et nouvelles formules d'orientation et de conseil, comme le salon *Job-kontakt*, durant lequel sont proposés des services d'orientation professionnelle et de placement professionnel;
- instruments d'évaluation des compétences et aptitudes;
- coopération avec les centres pour l'emploi, par exemple dans le cadre de la journée d'information sur les migrations;
- fourniture de conseil conceptuel pour le développement et la diffusion de programmes, tel le programme du FSE et du BAMF (Office fédéral pour les migrations et les réfugiés) pour l'apprentissage de l'allemand professionnel et la création d'entreprise.

ÉLÉMENTS DE BONNE PRATIQUE ET TRANSFÉRABILITÉ À D'AUTRES CONTEXTES

Le réseau IQ constitue un exemple de bonne pratique dans le sens où il associe de nombreux acteurs qui s'efforcent de faciliter l'accès des migrants au marché du travail: chambres d'artisanat, chambre de commerce et d'industrie, associations, ONG et organisations de migrants.

1.3.4. Réseau **FLUCHTort Hamburg**: insertion professionnelle des réfugiés et des demandeurs d'asile, Allemagne

COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
Passage Ltd
Nagelsweg 14
20097 Hamburg, Allemagne
Tél. +49 4024192785
Fax +49 4024192787
maren.gag@passage-hamburg.de
www.fluchtort-hamburg.de
www.vernetzung-hamburg.de

PERSONNE DE CONTACT
Maren Gag
Coordinatrice pour les migrations et la coopération internationale
maren.gag@passage-hamburg.de

Initiative mise en œuvre au niveau national et local

OBJECTIFS DE L'ACTION ET RÉSULTATS ATTENDUS

Le réseau **FLUCHTort Hamburg** a pour but de venir en aide aux réfugiés et aux étrangers ayant le statut de «personne tolérée» (*Duldung*) en leur offrant des services de conseil, d'accompagnement, de formation et de relations publiques pour faciliter leur intégration sur le marché du travail.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Demandeurs d'asile et réfugiés ayant le statut de «personne tolérée». Ce statut ne donne pas droit à un permis de séjour; il s'agit uniquement de suspendre temporairement l'expulsion d'une personne qui ne peut pas quitter le pays de son plein gré.

ACTEURS/INTERVENANTS

Plusieurs partenaires du Land de Hambourg apportent un soutien à ce projet: ministères, entreprises, chambres consulaires et agence pour l'emploi.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Les services ciblés de conseil, d'accompagnement, d'enseignement de la langue, ainsi que la participation à des stages en entreprise sont d'importants moyens de rétablir l'employabilité. Les participants bénéficient d'un soutien durant leur formation et après avoir trouvé un emploi. L'équipe de projet assure le dialogue avec les employeurs.

La réussite des programmes de formation dépend de la mesure dans laquelle les établissements d'EFP prennent efficacement en compte tous les paramètres de la situation des réfugiés. La probabilité pour les réfugiés de se porter candidats à une formation et d'acquérir des compétences est en effet étroitement liée à leurs conditions de vie. Ils ont besoin d'aide pour améliorer leur statut légal mais aussi leur situation financière: des programmes d'aide sociale intensive devraient aussi être en place pour améliorer leurs conditions de logement et leur état de santé, de sorte qu'ils puissent achever avec succès leur formation.

PÉRIODE CONCERNÉE

Un important processus de développement a été lancé dans le cadre de l'initiative communautaire EQUAL (?) afin d'apporter un soutien éducatif et professionnel aux réfugiés, demandeurs d'asile et «personnes tolérées». Cela a permis d'élaborer, au cours de la période 2002-2007, des modèles pilotes de mesures politiques pour l'emploi en faveur de ces groupes défavo-

risés à Hambourg. En 2008, le ministère fédéral du travail et des affaires sociales a lancé le programme fédéral d'aide à l'insertion professionnelle du FSE en faveur de ces groupes, afin de consolider les dispositifs de coopération déjà en place. *FLUCHTort Hamburg* est l'un des 28 réseaux participant au réseau thématique national, qui est doté d'une enveloppe financière jusqu'en 2014.

RÉSULTATS OBTENUS/IMPACT

Au terme de la période de programmation EQUAL (2000-2006), environ 2 000 participants avaient pris part aux programmes de conseil et environ 1 250 avaient bénéficié

d'actions de qualification et de formation; 350 personnes avaient achevé une formation pratique et 250 entreprises partenaires avaient bénéficié d'une aide à cet effet. À l'issue de la période de deux ans couverte par le programme (2007-2009), plus d'un millier de réfugiés – adolescents et adultes – avaient bénéficié de services de conseil; plus d'une centaine de jeunes réfugiés avaient été placés en formation, essentiellement dans le système dual; plus d'une centaine avaient été placés en emploi dans des entreprises de Hambourg et plus d'une centaine avaient été admis dans un programme de formation au sein du réseau.

ÉLÉMENTS DE BONNE PRATIQUE ET TRANSFÉRABILITÉ À D'AUTRES CONTEXTES

Cette initiative s'appuie sur un réseau regroupant divers acteurs: organisations de réfugiés, établissements scolaires et autres prestataires d'enseignement, entreprises, services de l'emploi et pouvoirs publics. Son succès tient à son approche intégrée, qui prend en compte tous les paramètres de la situation des réfugiés. Le travail en réseau et la coopération permettent d'établir des passerelles, de faciliter l'accès du groupe cible aux prestations et d'accompagner les intéressés dans leur parcours de formation et de qualification.

(7) L'initiative communautaire EQUAL a été financée par le FSE et cofinancée par les États membres de l'UE au cours de la période de programmation 2000-2006. Cette initiative avait pour objet de soutenir des projets transnationaux innovants de lutte contre les discriminations et les inégalités sur le marché du travail. Pour de plus amples informations, voir: http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/ [consulté le 12.11.2012].

1.3.5. Entreprise municipale, Slovaquie

COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
Sociálny podnik Spišský Hrhov
 SNP 10
 05302 Spišský Hrhov, Slovaquie
 Tél. +421/0534699057
 Fax +421/0534592238
 bednarova@spisskyhrhov.sk
 www.spisskyhrhov.sk/

PERSONNE DE CONTACT
Gabriela Doválová
 Chercheur
 Institut de recherche économique,
 Académie des sciences de Slovaquie
 gdovalova@gmail.com

Initiative mise en œuvre au niveau local

OBJECTIFS DE L'ACTION ET RÉSULTATS ATTENDUS

L'entreprise municipale de Spišský Hrhov a pour but d'améliorer l'employabilité des Roms marginalisés et de les aider à acquérir les habitudes de travail nécessaires ainsi que des compétences pour l'emploi.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Le groupe cible est la communauté rom de la commune de Spišský Hrhov, où le taux de chômage est très élevé. Les participants acquièrent, avec l'aide d'un tuteur, des habitudes de travail fondamentales, puis sont placés sur le marché du travail.

ACTEURS/INTERVENANTS

La décision des élus locaux de créer cette entreprise municipale a été spécifiquement motivée par le souci de lutter contre le chômage, très élevé dans la commune. Le financement est pris en charge à 100 % par la municipalité. Le financement initial provenait d'un emprunt, aujourd'hui remboursé, inscrit au budget municipal; l'entreprise est désormais autofinancée. Le maire se porte garant de la qualité des activités sous-traitées auprès d'opérateurs privés.

La municipalité propose des formations et aide les Roms à trouver un emploi dans une entreprise locale. Les Roms ainsi pris en charge suivent une formation financée au titre de projets du FSE, ainsi qu'une formation en milieu de travail. Leurs enfants bénéficient d'un suivi scolaire.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Les employeurs sont quelque peu réticents à embaucher des individus appartenant à des groupes marginalisés: inquiétudes concernant leur faible degré d'efficacité au travail et leurs habitudes de travail, coût élevé de maintien du poste, faible degré de mobilité, nécessité d'achever une qualification, préjugés, etc. L'initiative d'entreprise municipale apporte des solutions à ces problèmes, essentiellement en créant des postes pérennes pour cette minorité ethnique, en coopérant avec des sous-traitants du secteur privé et en dispensant des formations aux Roms. Tous ces efforts se traduisent par des économies de fonds municipaux et contribuent à lutter contre les discriminations dans la commune. Celle-ci a été désignée «Village de l'année» en

2007. Elle a également obtenu une nomination lors du concours lancé par la Commission européenne, dans la catégorie «Entrepreneuriat responsable», et comptait parmi les cinq meilleurs finalistes en 2007.

PÉRIODE CONCERNÉE

L'entreprise municipale a été créée en 2000. Au moins 12 autres entreprises municipales ont été créées avec succès sur ce même modèle en Slovaquie.

RÉSULTATS OBTENUS/IMPACT

- L'entreprise municipale procure des avantages aux habitants de la com-

mune et réduit les préjugés vis-à-vis de la minorité rom.

- L'employabilité des Roms s'est accrue; des liens positifs se sont tissés entre la population locale et les Roms.
- L'entreprise municipale procure divers avantages aux Roms: ressources financières pour vivre décemment, établissement et développement de liens sociaux, impact positif sur leur statut social, renforcement de la confiance en soi, amélioration du niveau d'éducation et des compétences.

ÉLÉMENTS DE BONNE PRATIQUE ET TRANSFÉRABILITÉ À D'AUTRES CONTEXTES

Il s'agit d'un bon exemple d'approche ascendante de lutte contre le chômage des groupes marginalisés.

1.3.6. Formation professionnelle des Roms à l'école supérieure d'éducation populaire, Suède



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
Arbetsmiljöforum
Support unit for project development for the European Social Fund of Sweden
Box 17550, Långholmsgatan 34
1891 Stockholm, Suède
Tél. +4684424600
Fax +4684424608
info@processtodstockholm.se
www.processtodstockholm.se

PERSONNE DE CONTACT
Anne-Marie Flood
Chef d'unité
Annemarie.flood@arbetsmiljoforum.se

Initiative mise en œuvre au niveau régional et local

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Adultes roms.

ACTEURS/INTERVENANTS

Cette initiative est dirigée par l'école d'éducation populaire de Sundbyberg, qui a à son actif plusieurs années d'expérience de prise en charge de la population rom. Il s'agit d'offrir aux Roms une formation et une aide à l'emploi.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Cours sur mesure pour le groupe ethnique et les individus considérés.

Compte tenu de la diversité des niveaux de compétence des apprenants, cette initiative fait une large place à l'aide individuelle.

- Dimension culturelle
Les cours sont organisés de manière à encourager la participation active de tous les apprenants. Par exemple, hommes et femmes sont séparés durant certains cours et certaines discussions sont menées par groupe d'âge, afin que chacun puisse participer et s'exprimer.
- Médiateurs roms
L'école emploie de jeunes adultes roms qui font office de médiateurs entre apprenants, établissement/enseignants, employeurs potentiels et familles. Ces médiateurs jouent un rôle déterminant pour instaurer la confiance entre Roms et non-Roms.
- Cours de brève durée, centrés sur la pratique

Les cours sont de brève durée (le plus souvent un an) et très axés sur la pratique, afin de déboucher rapidement sur une qualification professionnelle pour adultes. Cette durée limitée vise à réduire le taux d'abandon, dès lors que celui-ci

OBJECTIFS DE L'ACTION ET RÉSULTATS ATTENDUS

Les écoles supérieures d'éducation populaire (*folkhögskolor*) sont de petits établissements éducatifs pour adultes, ouverts à tous, souvent dotés d'un internat, qui proposent aussi des programmes de formation de niveau secondaire supérieur dans divers domaines: soins de santé, agriculture, sylviculture, etc. Certains dispensent également des programmes postsecondaires et des programmes de formation continue.

L'objectif de cette initiative est de préparer les Roms à exercer la profession d'animateur de jeunesse, d'aide-soignant, d'enseignant auxiliaire ou autre profession de la petite enfance ou du secteur socio-sanitaire.

est proportionnel à la durée des cours.

- Travail en réseau avec les familles
Les enseignants et les médiateurs jouent un rôle crucial de contact avec les familles des apprenants, pour instaurer la confiance et garantir l'assiduité. Cela est essentiel pour les jeunes apprenants, mais aussi pour le conjoint, qui a souvent besoin de comprendre la vie scolaire pour pouvoir soutenir l'autre membre du couple dans la poursuite de ses études.
- Référent du groupe ethnique
L'école s'efforce de trouver un référent parmi les porte-parole influents du groupe

ethnique. L'aval donné par ce porte-parole à l'apprenant facilite grandement la vie de ce dernier du point de vue de ses rapports avec les autres membres de sa communauté.

PÉRIODE CONCERNÉE

Ces cours sur mesure pour les Roms sont mis en œuvre depuis 21 ans.

RÉSULTATS OBTENUS/IMPACT

Le taux d'emploi des individus ayant suivi ces cours est de l'ordre de 60-80 % (80 % pour les formations socio-sanitaires).

ÉLÉMENTS DE BONNE PRATIQUE ET TRANSFÉRABILITÉ À D'AUTRES CONTEXTES

Le modèle de formation sur mesure, avec l'appui de médiateurs, peut être adapté à tout type de groupe défavorisé.

1.3.7. «Votre conte», Hongrie

COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
Roma Education Fund
 Terez Krt. 46
 1065 Budapest, Hongrie
 Tél. +36 0612358030
 Fax +36 0612358031
info@romaeducationfund.org
www.romaeducationfund.org

PERSONNE DE CONTACT
Nagy Anasztázia
anagy@romaeducationfund.org

Initiative mise en œuvre au niveau régional et local

OBJECTIFS DE L'ACTION ET RÉSULTATS ATTENDUS

Le projet «Votre conte» a pour objet, par le biais de la lecture de contes, d'améliorer les compétences en lecture et écriture ainsi que les compétences parentales et les possibilités d'apprentissage et d'emploi des mères de famille roms défavorisées. Il s'agit d'un programme d'éducation non formelle pour adultes destiné à encourager ces mères à achever leur éducation formelle et à renforcer leurs compétences parentales. De plus, ce projet contribue au développement des jeunes enfants roms et autres enfants défavorisés, ainsi qu'à une meilleure préparation à la scolarité. Il s'adresse également aux étudiants universitaires qui se destinent à la profession enseignante, qui ont ainsi l'occasion d'acquérir des connaissances

ces pratiques dans un environnement multiculturel avant leur entrée en fonction.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Ce programme cible en priorité les mères de famille roms défavorisées, pour la plupart déscolarisées précoces, ayant suivi entre zéro et huit années d'éducation formelle. Les groupes cibles secondaires sont leurs enfants et les futurs enseignants avant leur entrée en fonction.

ACTEURS/INTERVENANTS

Le Fonds pour l'éducation des Roms (*Roma Education Fund* – REF) assure la coordination du projet; il apporte son expertise éducative et son expérience internationale. Le REF a été créé en 2005 dans le cadre de l'initiative «Décennie pour l'intégration des Roms». Il a pour mission et pour finalité de réduire l'écart entre les niveaux d'éducation des Roms et des non-Roms. Il soutient les politiques et programmes destinés à garantir aux Roms une éducation de qualité, y compris en termes de déségrégation des systèmes éducatifs.

La supervision professionnelle du projet a été assurée par un psychologue, qui est le responsable de la principale ONG locale; la participation des futurs enseignants a apporté une forte valeur ajoutée. La réussite du programme tient également à la contribution des médiateurs roms formés à cet effet.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Ce projet aide les mères à devenir des agents de changement pour améliorer la qualité de vie de leur famille, en consolidant leurs compétences en lecture et écriture ainsi que leurs compétences transversales grâce à des séances hebdomadaires ani-

mées par les médiateurs dûment formés au cours desquelles elles lisent et commentent des contes. Les participantes pratiquent ensuite la lecture au domicile en relisant ces contes à leurs enfants, qui sont ainsi mieux préparés à la scolarité. Quant aux futurs enseignants, ce projet leur permet de remplir leur obligation de stage pratique préalable à leur entrée en fonction. Cette activité, en proposant des modèles de prise en charge personnelle et des parcours éducatifs différents, s'est avérée bénéfique pour les futurs enseignants comme pour les mères de famille.

PÉRIODE CONCERNÉE

Ce projet a été lancé en juin 2010 et est toujours mis en œuvre.

RÉSULTATS OBTENUS/IMPACT

Les principaux résultats de ce projet sont les suivants: parmi les 172 mères participantes, 58 ont trouvé un emploi et 46 se sont inscrites dans des cours d'éducation pour adultes afin d'achever l'enseignement primaire et secondaire. Ce projet a également permis de tisser au sein de la communauté locale des liens solides et positifs, qui ont renforcé le rôle des mères et des Roms. L'assiduité dans les établissements préscolaires et scolaires des enfants dont les mères ont participé à ce projet s'est accrue. En outre, les rapports de stage des futurs enseignants révèlent que cette expérience a eu un impact positif sur leur attitude vis-à-vis des Roms et qu'ils ont gagné en tolérance. Ce projet a pleinement rempli les objectifs initiaux.

ÉLÉMENTS DE BONNE PRATIQUE ET TRANSFÉRABILITÉ À D'AUTRES CONTEXTES OU GROUPES CIBLES

Le projet pilote s'est avéré efficace pour améliorer les niveaux d'éducation des participantes et pour faciliter leur intégration sur le marché du travail, même s'il ne s'agissait pas de l'objectif primordial. Ce modèle alternatif d'éducation pour adultes pourrait être transposé dans d'autres pays.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Ce projet a encouragé les jeunes mères de famille à achever leur éducation formelle, a permis d'accroître leur confiance en soi et a amélioré leurs pratiques parentales. Il a été bénéfique non seulement pour les participantes mais aussi pour leur entourage et, ultérieurement, il s'est avéré un tremplin vers l'autonomie financière durable, dès lors que certaines de ces mères de famille ont trouvé un emploi.

CHAPITRE 2

Aide aux individus faiblement qualifiés et autres adultes vulnérables

Contexte

En 2011, on estimait à quelque 72,5 millions le nombre d'Européens de 25 à 64 ans peu ou pas du tout qualifiés ⁽⁸⁾. La transition vers les hautes technologies et l'impact de la crise économique ont entraîné une hausse du taux de chômage moyen parmi les adultes faiblement qualifiés, qui est passé de 9,8 % en 2008 à 14,7 % en 2011. Les résultats périodiques pour le premier semestre 2012 indiquent une détérioration supplémentaire, avec un taux supérieur à 16 % ⁽⁹⁾.

Les travailleurs faiblement qualifiés sont exposés au risque d'obsolescence de leurs compétences. Par exemple, le manque de développement des compétences en cours d'emploi concerne environ 33 % des travailleurs de cette catégorie, contre environ 19 % des travailleurs hautement qualifiés (Cedefop, 2012c).

Les dernières prévisions en date du Cedefop sur l'offre et la demande de compétences dans l'UE pour la période 2010-2020 indiquent que la proportion d'individus dans les niveaux supérieurs de qualification est appelée à augmenter pour dépasser le tiers des actifs; les individus moyennement qualifiés continueront de représenter environ la moitié de la population active (Cedefop, 2012b). Même dans les professions qui exigeaient par le passé essentiellement des compétences de niveau peu élevé, les travailleurs sont de plus en plus tenus de posséder des qualifications de niveau intermédiaire, voire élevé. En d'autres termes, il deviendra de plus en plus difficile pour les individus possédant peu (ou pas) de qualifications formelles de trouver un emploi.

Dès lors que les emplois requièrent de plus en plus de savoirs et de compétences, l'investissement permanent dans l'éducation et la formation est indispensable, et doit aller de pair avec une meilleure valorisation des ressources humaines et avec une reconnaissance des compétences acquises sur le lieu de travail.

Pour relever ces défis, les États membres élaborent et mettent en œuvre des mesures visant à encourager la collaboration entre établissements d'enseignement et de formation et employeurs, tout particulièrement pour former les adultes faiblement qualifiés. De plus, ils mettent au point des procédures de reconnaissance et de validation de l'apprentissage non formel et informel, dûment sous-tendues par les cadres nationaux de certifications (CNC) (Commission européenne, 2010b). De nombreux pays prêtent une très grande attention au rôle des CNC dans le soutien à la validation de l'apprentissage non formel et informel (Cedefop, 2012a). Le renforce-

⁽⁸⁾ Eurostat, enquête sur les forces de travail, données EU-27 2011; date d'extraction: 9 octobre 2012.

⁽⁹⁾ Idem.

ment des liens entre CNC et systèmes de validation permet aux individus de faire évaluer et reconnaître les apprentissages déjà effectués (qu'ils soient formels, non formels ou informels) au regard des certifications du CNC. La Commission européenne a élaboré une proposition de recommandation du Conseil relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel (Commission européenne, 2012a), qui invite les États membres à mettre en place des dispositifs de validation nationaux cohérents.

Exemples de pratiques

Les résultats des visites d'étude mettent en lumière la diversité des moyens mis en œuvre dans les différents pays d'Europe pour offrir aux travailleurs faiblement qualifiés et autres demandeurs d'emploi des services d'information et d'orientation, des programmes de formation professionnelle et des dispositifs d'évaluation et de reconnaissance des compétences.

(a) Services d'information et d'orientation tout au long de la vie

En Pologne, des services d'orientation et de formation professionnelles sont proposés aux chômeuses faiblement qualifiées pour les aider à retrouver un emploi (section 2.1.1.). En Irlande, le centre pour l'emploi de Ballymun propose des prestations d'orientation professionnelle et de tutorat aux adultes vulnérables (individus faiblement qualifiés, chômeurs de longue durée, etc.) (section 2.1.2.). En Italie, un réseau de points d'information, *Prometeo 3*, a été mis en place pour aider les travailleurs sous contrat à durée déterminée grâce à des services de formation, d'information, d'orientation et de conseil (section 2.1.3.).

(b) Programmes de formation professionnelle

En Belgique, les centres de compétences du VDAB proposent aux adultes faiblement qualifiés des actions de formation et des dispositifs d'évaluation et de validation de leurs acquis (section 2.2.1.). En Allemagne, les adultes défavorisés se voient proposer des possibilités de formation et de reconversion dans les centres de réadaptation professionnelle (section 2.2.2.). En Irlande, le certificat de compétences essentielles est un instrument d'éducation et de formation destiné à faciliter l'accès des adultes vulnérables à l'éducation et à la formation et/ou leur progression sur le marché du travail (section 2.2.3.).

(c) Évaluation et reconnaissance des compétences

Aux Pays-Bas, le programme de qualification professionnelle permet à de nombreux travailleurs de la production expérimentés mais peu qualifiés d'obtenir un diplôme reconnu au niveau sectoriel (section 2.3.1.). En Islande, un dispositif a été mis en place pour aider de nombreux salariés du secteur de la distribution à faire reconnaître leurs savoirs et compétences professionnels et pour les encourager à continuer d'apprendre (section 2.3.2.). Le Danemark a mis en place des dispositifs harmonisés de reconnaissance/validation des acquis de l'expérience (section 2.3.3.). Ces dispositifs visent à encourager la participation à la formation continue de tous les citoyens, tout particulièrement des travailleurs faiblement qualifiés, et à améliorer leurs perspectives sur le marché du travail. Les visites d'étude mettent en évidence la nécessité de développer la coopération et les actions ciblées des institutions de l'UE et des États membres au cours des prochaines années, afin de permettre aux travailleurs faiblement qualifiés de mieux relever les défis du marché du travail.

2.1. Services d'information et d'orientation tout au long de la vie

2.1.1. Mieux sensibiliser les femmes au marché du travail, Pologne

COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
District Office in Ruda Śląska
Ballestremów 16
41700 Ruda Śląska, Pologne
Tél. +48 327715900
Fax +48 327715988
karu@praca.gov.pl
www.puprudaslaska.pl

PERSONNE DE CONTACT
Beata Kubina-Glenz
Spécialiste de programme
karu@praca.gov.pl

Initiative mise en œuvre au niveau local

travail. Elles ont été admises dans ce projet à l'issue d'entretiens individuels avec un conseiller professionnel. Deux groupes ont été constitués :

- un groupe de 10 femmes âgées de plus de 45 ans;
- un groupe de 10 femmes ayant des enfants de moins de cinq ans.

ACTEURS/INTERVENANTS

Ce projet a été mis en œuvre et financé par l'agence locale pour l'emploi du district de Ruda Śląska (*Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej*), en coopération avec les entreprises chargées de la formation et les employeurs pourvoyeurs de places de stage pratique. Les entreprises ont été sélectionnées par l'agence locale pour l'emploi, qui leur a versé une aide financière à cet effet; les participantes ont également bénéficié d'une allocation pour leur stage pratique. Les agences locales pour l'emploi jouent un rôle important dans l'aide apportée aux individus qui rencontrent des difficultés pour trouver un emploi correspondant à leurs qualifications.

OBJECTIFS DE L'ACTION ET RÉSULTATS ATTENDUS

Aider un groupe spécifique de chômeuses à intégrer le marché du travail. Il s'agissait de renforcer la confiance en soi de ces chômeuses et de mieux les sensibiliser aux réalités du marché du travail, grâce à des interventions adéquates combinant orientation, formation et stage pratique.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Ce projet s'adressait à 20 chômeuses habitant à Ruda Śląska, l'une des plus grandes villes minières du sud de la Pologne (voïévodie de Silésie). Ces femmes souhaitaient donner une nouvelle orientation à leur vie en intégrant ou réintégrant le marché du

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

L'aide à l'insertion professionnelle apportée aux participantes a pris plusieurs formes :

- formation visant à développer les compétences interpersonnelles (60 heures) dans divers domaines:
 - (i) gestion du temps et du stress, communication avec les salariés et employeurs, valorisation de son propre potentiel;
 - (ii) formes d'emploi flexibles;

- atelier pour apprendre à se présenter et à améliorer l'image de soi;
- séances d'orientation et de conseil professionnels (deux à trois heures), afin d'aider ces femmes à choisir une formation professionnelle et des études complémentaires appropriées;
- formation professionnelle individuelle (60 à 200 heures, en fonction du type de cours) et stage pratique (cinq mois), qui leur ont permis d'améliorer les compétences nécessaires sur le marché du travail;
- le cas échéant, aide financière à la création d'entreprise.

La formation aux compétences interpersonnelles et les prestations d'orientation et de conseil professionnels s'adressaient à toutes les participantes.

PÉRIODE CONCERNÉE

Ce projet a été mené d'avril à décembre 2010, mais l'agence locale pour l'emploi poursuit ce type d'action, notamment en mettant en œuvre de nombreux projets comportant des interventions similaires.

RÉSULTATS OBTENUS/IMPACT

Les femmes qui ont participé à ce projet ont obtenu de nouvelles qualifications et amélioré non seulement leur connaissance de soi mais aussi leur connaissance des réalités du marché du travail. Certaines ont effectué un stage pratique, l'une d'elles a entrepris des études universitaires de deuxième cycle, d'autres ont créé leur propre entreprise et certaines ont trouvé un emploi.

ÉLÉMENTS DE BONNE PRATIQUE ET TRANSFÉRABILITÉ À D'AUTRES CONTEXTES

L'approche d'intégration à petits pas est extrêmement importante, tout particulièrement pour les chômeuses de longue durée ayant de jeunes enfants. Elles peuvent ainsi se familiariser progressivement avec la nouvelle situation et entrer sur le marché du travail. Cela permet également une prise en charge individuelle adaptée aux besoins de chacune et offre diverses possibilités de renforcer la position de ces femmes.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Les participantes appartenaient à deux groupes de femmes très différents. L'établissement de liens entre les deux groupes a été une expérience très importante et a permis de renforcer la solidarité intergénérationnelle. La prise en charge de leurs enfants était également assurée.

COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
Ballymun job centre
 Unit 36A Ballymun town centre,
 Ballymun
 11 Dublin, Irlande
 Tél. +353 18667000
 Fax +353 18420134
 whelann@bmunjob.ie
 www.bmunjob.ie

PERSONNE DE CONTACT
Nuala Whelan
 Directrice adjointe
 whelann@bmunjob.ie

Initiative mise en œuvre au niveau local

2.1.2. Centre pour l'emploi de Ballymun, Irlande

OBJECTIFS DE L'ACTION ET RÉSULTATS ATTENDUS

Le centre pour l'emploi de Ballymun (*Ballymun job centre* – BJC) a pour but de développer les compétences des individus et de les aider à concrétiser leurs aspirations professionnelles, en leur offrant des possibilités d'améliorer leurs compétences pour l'emploi et leurs revenus et de réduire leur risque de pauvreté. Il s'agit d'aider les individus non seulement à trouver un emploi, mais aussi à évoluer dans leur carrière, afin de leur assurer des perspectives plus pérennes sur le marché du travail.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Le BJC propose des services de soutien aux demandeurs d'emploi âgés de 16 à 65 ans. La plupart ont entre 18 et 35 ans, sont issus de milieux défavorisés et rencontrent souvent de multiples obstacles à l'emploi. Le groupe cible comprend les chômeurs de longue durée, les individus déscolarisés précoces, les anciens toxicomanes ou alcooliques, les individus ayant des antécédents judiciaires, les travailleurs faiblement qualifiés, ainsi que les individus ayant des difficultés spécifiques pour accéder à l'emploi, à l'éducation ou à la formation.

ACTEURS/INTERVENANTS

Le BJC est une ONG à but non lucratif qui offre des services gratuits. Il est financé par les services locaux de l'emploi et le ministère de la protection sociale et perçoit également une aide de la task-force sur les drogues de Ballymun ainsi que des fonds privés. Le BJC a par ailleurs établi des liens et coopère activement avec le milieu associatif et avec un large éventail d'organisations publiques et privées, au niveau local, national et européen.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Le BJC propose toute une palette de services: orientation et conseil professionnels individuels ou en groupe, formation aux compétences de base ou formations spécialisées et coordination des dispositifs inter-agences mis en place pour répondre aux besoins des demandeurs d'emploi vulnérables et pour ouvrir des voies d'accès vers la formation continue, l'éducation ou l'emploi. Les demandeurs d'emploi peuvent soit s'inscrire spontanément, soit être préalablement tenus de se présenter à un rendez-vous dans le cadre du plan national d'action pour l'emploi.

Le plus souvent, la prise en charge d'un individu par le BJC débute par une procédure d'inscription, qui comporte une séance individuelle d'information au cours de laquelle sont identifiés ses besoins. L'intéressé est ensuite aiguillé vers un conseiller d'orientation attaché à un service spécialisé, par exemple dans le soutien aux individus déscolarisés précoces ou aux chômeurs de longue durée, les problèmes de toxicomanie ou d'antécédents judiciaires, les questions d'EFP/d'enseignement supérieur, de recherche d'emploi ou d'accompagnement post-placement. Toutes ces interventions s'inscrivent dans un cadre d'orientation professionnelle de qualité. Le conseiller d'orientation aide l'intéressé à identifier ses intérêts professionnels, son style de travail, ses compétences et ses potentialités. Les interventions de tutorat et d'orientation permettent à l'individu ainsi pris en charge d'améliorer sa conscience de soi et son efficacité et de mieux définir ses objectifs professionnels. Afin de faciliter ce processus, tant pour l'utilisateur des services que pour le conseiller, le BJC a mis au point (grâce à des fonds nationaux et de l'UE) divers outils et méthodologies d'orientation, parmi lesquels:

- un guide électronique, un cadre de qualité et divers outils audiovisuels en ligne (explorateur d'intérêts, profil comportemental, explorateur cognitif) spécifiquement conçus pour l'orientation professionnelle des demandeurs d'emploi défavorisés;
- un outil audiovisuel en ligne (*inform*) permettant d'identifier les compétences acqui-

ses dans la vie quotidienne; cet outil est essentiellement utilisé avec les usagers vulnérables qui, du fait de leurs faibles compétences de base, de leur manque de confiance en soi et de leur parcours professionnel médiocre, estiment n'avoir aucun potentiel en milieu de travail;

- un outil audiovisuel en ligne (*know how*) permettant d'appréhender la compétence clé «apprendre à apprendre», y compris les styles et compétences d'apprentissage et les obstacles à l'apprentissage; il est utilisé avec les individus qui s'engagent dans l'éducation et la formation pour la première fois ou qui y retournent après une longue interruption et qui sont susceptibles de douter de leurs capacités d'apprentissage;
- une méthodologie de gestion de carrière (*manage your career*) utilisée par les conseillers d'orientation lors des séances individuelles, notamment pour déterminer si un individu a développé ses compétences en gestion de carrière. Elle fournit au conseiller une liste de contrôle permettant d'évaluer le perfectionnement de 10 compétences dans ce domaine.

PÉRIODE CONCERNÉE

Le BJC a été créé en 1986.

RÉSULTATS OBTENUS/IMPACT

En 2011, 2 274 individus au total ont bénéficié des services d'orientation et d'aide à l'emploi du BJC; 253 d'entre eux ont trouvé un emploi et 832 ont entrepris des activités d'éducation et/ou de formation.

ÉLÉMENTS DE BONNE PRATIQUE ET TRANSFÉRABILITÉ À D'AUTRES CONTEXTES

Au fil des années, le BJC s'est attaché à garantir que les résultats des projets européens et de la recherche soient valorisés dans la pratique pour améliorer les services et actions. Le BJC se préoccupe tout particulièrement d'améliorer les compétences des personnels d'orientation, garantes de la qualité des services. Ce modèle est transposable à d'autres contextes et groupes cibles.

2.1.3. *Prometeo 3*: un réseau de guichets d'information au service des travailleurs atypiques, Italie



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
IAL Innovazione Apprendimento Lavoro Toscana srl. impresa sociale
Via di Ponte di mezzo 56
50129 Firenze, Italie
Tél. +39 0553215240
Fax +39 0557349063
ialtoscana@ialtoscana.it
www.ialtoscana.it

PERSONNE DE CONTACT
Gabriella Pusztai
Responsable des projets internationaux
pusztai.ialtoscana@cisl.it

Initiative mise en œuvre au niveau régional

priques grâce à des services de formation, d'information, d'orientation et de conseil;

- assurer l'interaction du réseau avec les agences pour l'emploi;
- développer un portail internet sur le monde du travail atypique en Toscane, afin d'offrir aux individus un large accès à l'information, à la formation et aux divers services, dans le cadre d'un système synergique associant tous les acteurs régionaux.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Cette initiative s'adresse au nombre croissant de travailleurs ayant un emploi précaire:

- aux travailleurs atypiques, à savoir à tous les travailleurs dont le contrat n'est pas à durée indéterminée;
- aux salariés au chômage technique, qui rencontrent des difficultés temporaires et qui attendent de l'État italien qu'il les maintienne en emploi avec un temps de travail temporairement réduit mais sans réduction de salaire.

Ce public cible compte beaucoup de travailleurs faiblement qualifiés et de travailleurs seniors. Certaines industries toscanes traditionnelles (telle l'industrie textile) traversent une grave crise et la situation actuelle sur le marché du travail se caractérise par une précarité des emplois: 13 % des contrats de travail en cours et 86 % des nouveaux contrats sont atypiques.

ACTEURS/INTERVENANTS

Les activités sont mises en œuvre par les trois confédérations syndicales régionales (CGIL, CISL, UIL) ⁽¹⁰⁾ et leurs agences de formation respectives (*Smile Toscana*; *IAL Toscana* et *Enfap Toscana*). Les agences

OBJECTIFS DE L'ACTION ET RÉSULTATS ATTENDUS

Venir en aide aux travailleurs vulnérables et trouver des solutions pour lutter contre la précarité croissante des emplois. Il faut pour cela inscrire dans une approche systémique le développement des compétences et de l'adaptabilité des travailleurs atypiques ainsi que l'information sur leurs droits et leurs possibilités.

Ce projet vise à assurer un suivi plus large du phénomène du travail atypique au niveau régional. Les résultats escomptés sont les suivants:

- mettre en place un réseau de guichets d'information dans l'ensemble de la Toscane pour aider les travailleurs aty-

⁽¹⁰⁾ CGIL: *Confederazione Generale Italiana del Lavoro*; CISL: *Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori Toscana*; UIL: *Unione Italiana del Lavoro*.

locales pour l'emploi sont chargées d'identifier les travailleurs atypiques/au chômage technique et ceux qui ont besoin de formation et d'orientation.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Un réseau de 56 guichets d'information a été mis en place afin d'assurer les activités suivantes:

- contacter les intéressés et leur fournir des informations et des conseils sur les conditions de travail atypique: types de contrats, information générale sur le marché du travail, informations spécifiques en matière de droits, de sécurité sociale, de retraites, ainsi que sur les questions liées à l'emploi des femmes, comme le droit au congé maternité;
- dispenser des prestations d'orientation professionnelle, en fonction des besoins des intéressés;
- organiser la formation en petits groupes, en fonction des besoins spécifiques des intéressés; sont proposés des formations dans des domaines en rapport avec les secteurs porteurs d'emploi en Toscane, tels que le tourisme, la comptabilité, la rédaction de projets et le tutorat de formation, ainsi que divers modules transversaux: informatique, «L'Italie est mon pays» (pour les migrants), information sur le marché du travail et orientation, entrepreneuriat, méthodes actives de recherche d'emploi.

ÉLÉMENTS DE BONNE PRATIQUE ET TRANSFÉRABILITÉ À D'AUTRES CONTEXTES

La crise économique entraîne une moindre stabilité du travail, qui s'accompagne parfois d'un recul des droits et de la protection ainsi que d'une discontinuité des trajectoires professionnelles, tant sur le plan contractuel que sur le plan financier. Cette initiative est efficace dans le sens où elle permet d'améliorer diverses compétences des travailleurs, notamment en termes d'autogestion, de comportement proactif et de connaissance du marché du travail, et de les informer sur les possibilités d'emploi salarié ou indépendant.

Le réseau travaille en interaction avec les acteurs locaux et organise les activités de formation et d'orientation en étroite collaboration avec les agences pour l'emploi.

Un site web destiné aux travailleurs fournit des informations pertinentes et actualisées sur les contrats de travail atypique ainsi que les droits et les possibilités qui s'y rattachent.

Au niveau macro, ce projet recueille des données factuelles sur le travail atypique et le chômage technique, sur lesquelles pourront s'appuyer les acteurs régionaux pour une planification systémique des interventions et services.

PÉRIODE CONCERNÉE

Cette initiative a été lancée il y a cinq ans (en 2008) et se poursuivra jusqu'en 2013.

RÉSULTATS OBTENUS/IMPACT

Les résultats intermédiaires portant sur la période du 15 juin 2009 au 31 décembre 2011 (30 mois) montrent que:

- 10 700 travailleurs atypiques ont été contactés;
- 11 315 travailleurs au chômage technique ont été pris en charge;
- 1 123 heures de formation ont été dispensées à des travailleurs atypiques;
- 2 949 heures de formation ont été dispensées à des travailleurs au chômage technique.

2.2. Programmes de formation professionnelle

2.2.1. **Priorité à l'emploi dans les centres de compétences du VDAB, Belgique**

COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
VDAB
Keizerslaan 11
1000 Bruxelles, Belgique
Tél. +32 25061511
Fax +32 25061590
info@vdab.be
www.vdab.be

PERSONNE DE CONTACT
Carlo De Smedt
Expert en méthodologies de formation
carlo.desmedt@vdab.be

Initiative mise en œuvre au niveau régional

65 %. Cela exigeait des méthodologies de formation et d'orientation plus spécifiques.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Cette initiative s'adresse à tous les formés des centres de compétences, et plus particulièrement aux membres de minorités ethniques, aux seniors (50 ans et plus), aux individus faiblement qualifiés et aux personnes handicapées.

ACTEURS/INTERVENANTS

En qualité de prestataire de services public, le VDAB a pour mission de veiller à la transparence et au dynamisme du marché du travail flamand, au profit des demandeurs d'emploi, des salariés et des employeurs, en coopérant avec tous les acteurs du marché du travail: organisations sectorielles, établissements scolaires, prestataires d'EFPP, VOKA⁽¹²⁾ (chambre de commerce et d'industrie) et UNIZO⁽¹³⁾ (association des travailleurs indépendants et des PME).

OBJECTIFS DE L'ACTION ET RÉSULTATS ATTENDUS

L'initiative *Job focus* [«Priorité à l'emploi»] a été lancée en 2008 par le VDAB⁽¹¹⁾. Le principe de base est que toute activité d'orientation ou de formation devrait constituer une étape vers l'emploi. À l'époque, quelque 55 % des individus ayant suivi une formation dans les centres de compétences du VDAB trouvaient immédiatement un emploi; l'objectif était de relever ce pourcentage à

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Le développement de compétences transversales pertinentes pour le marché du travail est essentiel dès lors que, outre les compétences purement techniques, ce sont aussi les compétences génériques qui sont souvent recherchées lors du recrutement. Les actions en ce sens portent sur un ensemble de 12 compétences transversales pertinentes pour

(11) Le VDAB (*Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding*) est une agence autonome externe chargée de l'emploi et de la formation professionnelle en Flandre.

(12) VOKA: *Vlaams netwerk van ondernemingen*.

(13) UNIZO: *Unie van Zelfstandige Ondernemers*.

trouver et conserver un emploi (persévérance, respect des règles, gestion du stress, sécurité sur le lieu de travail, compétences de base en TIC, par exemple).

- Tutorat sur le lieu de travail: un tuteur externe accompagne le nouvel employé, son employeur ainsi que les collègues.
- Soutien linguistique durant la formation et sur le lieu de travail : aide et accompagnement linguistiques, pour les formés comme pour les instructeurs, mais aussi pour les nouveaux employés (tuteurs linguistiques du VDAB).

PÉRIODE CONCERNÉE

La stratégie *Job focus* a été lancée en 2008 et est toujours mise en œuvre.

RÉSULTATS OBTENUS/IMPACT

En 2011, la plupart des centres de compétences ont atteint l'objectif de 65 % d'insertion professionnelle de leurs formés. Pour les prochaines années, la barre a été relevée à 70 %.

ÉLÉMENTS DE BONNE PRATIQUE ET TRANSFÉRABILITÉ À D'AUTRES CONTEXTES

La méthodologie de formation et d'orientation, qui visait initialement un objectif général, à savoir un taux d'emploi de 65 %, est adaptée aux besoins spécifiques des différents groupes cibles.

2.2.2. *Reha-KomIn*: insertion professionnelle durable des handicapés, Allemagne



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
Berufsförderungswerk Frankfurt am Main
Huizener 60
61118 Bad Vilbel, Allemagne
Tél. +49 6101 400-0
Fax +49 6101 400-170
info@bfw-frankfurt.de
www.bfw-frankfurt.de

PERSONNE DE CONTACT
Hartmut Fuchs
Directeur général
hartmut.fuchs@bfw-frankfurt.de

Initiative mise en œuvre au niveau local, régional et national

OBJECTIFS DE L'ACTION ET RÉSULTATS ATTENDUS

Faciliter l'insertion professionnelle et sociale des personnes handicapées ou menacées de handicap. Les individus n'étant plus aptes à exercer leur profession ou risquant de perdre leur emploi en raison d'une incapacité imminente bénéficient d'une formation professionnelle et, si nécessaire, d'une aide médicale ou psychologique.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Les principaux groupes cibles sont les individus souffrant de divers handicaps physiques ou psychologiques. Des services spécifiques sont proposés aux jeunes adul-

tes et adolescents handicapés, aux femmes en situation particulière (comme les mères célibataires) et aux personnes âgées handicapées. En 2012, environ 800 individus de 20 à 55 ans, majoritairement des hommes, ont été pris en charge dans le cadre de ce projet.

ACTEURS/INTERVENANTS

La *Berufsförderungswerk* est une association qui réunit 28 centres de formation professionnelle disposant d'environ 15 000 places au total dans l'ensemble du pays. Ces centres sont également des centres de conseil et d'orientation, qui proposent un large éventail de services spécialisés: information, diagnostic, formation, aide à la recherche d'emploi, etc. Dans chacun d'eux, des équipes de spécialistes de divers domaines dispensent des formations professionnelles ainsi qu'une aide pédagogique, médicale, psychologique ou sociale.

Les services de la *Berufsförderungswerke* sont financés par différents organismes, tels que l'agence pour l'emploi et la caisse de retraite allemande.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

L'initiative *Reha-KomIn* repose sur trois piliers principaux: formation individualisée dans des entreprises de formation internes et externes; système d'aide sur mesure, personnalisée, en fonction des besoins identifiés grâce à un outil de profilage, et gestion de l'insertion, qui permet de contrôler l'ensemble du processus.

Différents types de formations sont proposées: formations de 24 mois préparant à 18 professions, sanctionnées par un diplôme de la chambre de commerce et d'industrie; formations plus courtes préparant à une dizaine de professions; formation pro-

fessionnelle initiale pour les jeunes adultes; gestion de la santé, prise en charge personnalisée et évaluation des aptitudes professionnelles en entreprise.

Le processus d'insertion débute habituellement par une évaluation des aptitudes professionnelles assortie d'une suggestion de nouvelle profession, suivie des modules de formation nécessaires. L'ensemble du processus est supervisé et contrôlé en permanence par le responsable de l'insertion et, le cas échéant, ajusté de manière à faire coïncider le profil du formé avec les demandes du marché du travail.

PÉRIODE CONCERNÉE

Ce système de réadaptation et d'insertion professionnelles est mis en œuvre – avec succès – depuis le début des années 70.

Dans le cadre d'une initiative du gouvernement allemand, un nouveau modèle de réadaptation et d'insertion professionnelles des personnes handicapées a été élaboré en 2006-2007. Un groupe de travail a développé *Reha-KomIn* pour ajuster le système de réadaptation professionnelle aux changements intervenant dans la société et l'économie et aux évolutions permanentes du marché du travail.

RÉSULTATS OBTENUS/IMPACT

Dans le cadre des services de suivi, des enquêtes sont effectuées auprès des anciens formés 6, 12 et 24 mois après leur formation. Ces enquêtes montrent qu'au fil des années, environ 70 % d'entre eux ont réussi leur réinsertion professionnelle.

ÉLÉMENTS DE BONNE PRATIQUE ET TRANSFÉRABILITÉ À D'AUTRES CONTEXTES

En offrant des services de formation professionnelle et de soutien aux personnes handicapées ou menacées de handicap, les centres de formation professionnelle remplissent une mission sociale importante au niveau national, en l'occurrence promouvoir le droit de tout individu à l'autodétermination, à l'épanouissement personnel et à la participation à la société sur un pied d'égalité, tel que défini dans la charte de la sécurité sociale allemande.

2.2.3. Certificat de compétences essentielles, Irlande

COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
EQUAL Ireland
Building 8 6d, Liosban Business Park,
Tuam Road
Galway City, Irlande
Tél. +353 872237231 ou
+353 91778600
eierrs@gmail.com
www.equalireland.ie
Étudier! Apprendre! Réussir!

PERSONNE DE CONTACT
Eddie Higgins
Directeur exécutif
eierrs@gmail.com ou
eddiehiggins@ireland.com

*Initiative mise en œuvre au niveau local,
régional et national*

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Adultes qui n'ont pas tiré parti des possibilités antérieures d'éducation et de formation et qui rencontrent maintenant des obstacles pour accéder au marché du travail ou évoluer dans leur trajectoire professionnelle.

ACTEURS/INTERVENANTS

Les parties prenantes à cette initiative sont les suivantes:

- les partenaires sociaux, qui contribuent aux contenus d'enseignement (systèmes d'aide aux apprenants, niveaux de formation, tutorat du personnel, méthodologies de mise en œuvre);
- les prestataires d'enseignement et de formation, qui gèrent le développement et la mise en œuvre du programme et garantissent la rigueur et la qualité pédagogiques;
- les apprenants adultes, qui garantissent la pertinence des contenus pour la vie quotidienne ainsi que des méthodologies de mise en œuvre et des systèmes de soutien;
- les représentants de la communauté locale, qui participent à l'élaboration des contenus pédagogiques;
- les comités d'enseignement professionnel (VEC), associés depuis peu à l'initiative.

Le partenariat initial – associant partenaires sociaux, universitaires, représentants de la communauté locale et apprenants adultes – a fonctionné avec succès avec des fonds de l'initiative de l'UE EQUAL et sera reconduit dans le cadre des nouvelles «alliances sectorielles pour les compétences» (*Sectoral Skills Alliances*).

OBJECTIFS DE L'ACTION ET RÉSULTATS ATTENDUS

Le «certificat essentiel de compétences (pour le travail, la vie en société et l'éducation)» – *essential skills certificate (workplace, community and education)* – est un outil d'éducation et de formation conçu par *EQUAL Ireland* pour aider les adultes à accéder à l'éducation et à la formation et/ou progresser sur le marché du travail.

EQUAL Ireland Education Research and Related Services Co. Ltd est une organisation caritative à but non lucratif qui opère sous l'enseigne *EQUAL Ireland*, fondée en 2001.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Deux procédures conduisent à la délivrance du certificat de compétences essentielles:

- lorsqu'une entreprise connaît des difficultés et que les salariés commencent à perdre leur emploi, *EQUAL Ireland* est invitée soit par l'employeur, soit par le syndicat, soit par les deux, à prendre en charge les travailleurs. Il s'agit de motiver ces derniers à se former pour assurer leur autodéveloppement, gérer la perte d'emploi et se réinsérer professionnellement;
- *EQUAL Ireland* organise des séances d'information et des programmes éducatifs au niveau de la communauté locale.

Le programme de préparation au certificat de compétences essentielles comporte les modules suivants:

- apprendre à apprendre: réinitiation aux études et à l'apprentissage pour les individus sortis du système d'éducation et de formation formelles depuis plusieurs années;
- communication: développement des capacités, de la confiance en soi et des compétences en communication écrite et orale;
- calcul pour la vie quotidienne: exercices de mathématiques ancrés dans des situations courantes de la vie quotidienne des adultes;

ÉLÉMENTS DE BONNE PRATIQUE ET TRANSFÉRABILITÉ À D'AUTRES CONTEXTES

Le succès du certificat en compétences essentielles tient à l'esprit de partenariat ouvert dans lequel il a été développé, à l'approche résolument axée sur l'éducation des adultes, à la souplesse du système de mise en œuvre et aux méthodologies de soutien aux apprenants. En outre, cette initiative est en cohérence avec les compétences clés de l'UE pour l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Au regard de ce succès en Irlande, un projet transnational du nom de *ESCAPE* a été lancé pour assurer la diffusion de cet outil. Les programmes ont été traduits et dispensés à 25 apprenants de chacun des pays partenaires du projet et l'agrément est à l'étude. *EQUAL Ireland* dirige toujours le consortium de développement de ce vecteur de compétences essentielles pour le travail et la vie en société, qui est transférable dans l'ensemble de l'UE.

- TIC: familiarisation avec Word, Power Point, Excel, la gestion de fichiers, la recherche de base sur l'internet, les réseaux sociaux et le courrier électronique;
- introduction à l'entrepreneuriat et au développement local.

PÉRIODE CONCERNÉE

Ce programme de préparation a été élaboré en 2002, sous le nom de programme *Access to 3rd level (A3L)*. En 2006, il a été renommé «certificat de compétences essentielles (pour le travail, la vie en société et l'éducation)».

RÉSULTATS OBTENUS/IMPACT

Le bilan du programme récemment effectué par l'agence nationale chargée de l'enseignement supérieur est positif. Environ un millier d'apprenants adultes y ont participé. La plupart d'entre eux ont achevé tous les modules, environ 60 % ont progressé vers le niveau supérieur pour préparer le *higher certificate in Workplace and community studies* et plus de 25 % de ceux qui ont réussi le *higher certificate* ont ensuite entrepris de préparer une licence en gestion commerciale et développement local (*bachelor of arts (BA) in Business enterprise and community development*).

2.3. Évaluation et reconnaissance des compétences

2.3.1. Programme de qualification professionnelle, Pays-Bas



The screenshot shows a website interface with a navigation bar at the top containing icons for home, back, forward, refresh, and search. Below the navigation bar, there are two main sections. The first section is titled 'COORDONNÉES DE L'INSTITUTION' and contains the following text: 'Philips Electronics Netherlands', 'Building VB-11', 'Boschdijk 525', '5621 JG Eindhoven, Pays-Bas', 'Tél. +31 402783166', 'hrn.wpg@philips.com', and 'www.hrn.philips.com/cv/cv/english.jsp'. The second section is titled 'PERSONNE DE CONTACT' and contains the following text: 'Frank Visser', 'Directeur du programme de qualification professionnelle/action en faveur de l'emploi de Philips', and 'Frank.visser@philips.com'. At the bottom of the second section, there is a note: 'Initiative mise en œuvre au niveau national'.

- accompagner les salariés vers une qualification de base ou, pour ceux qui ne peuvent atteindre ce niveau, proposer des solutions de remplacement;
- prendre en compte les acquis non formels des salariés découlant de leur expérience professionnelle.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Le programme de qualification professionnelle s'adresse aux salariés compétents dans leur activité professionnelle mais qui ne peuvent apporter de preuves formelles de leur compétence faute d'avoir suivi ou achevé un programme de formation professionnelle. Cela peut s'expliquer par plusieurs raisons, parmi lesquelles des circonstances personnelles, un manque de motivation ou la non-satisfaction aux conditions d'admission à certains cours de formation.

ACTEURS/INTERVENANTS

Le programme de qualification professionnelle est une initiative conjointe de *Philips Electronics* et des quatre plus grandes organisations patronales des Pays-Bas. Ce projet de formation a été pour la première fois intégré à la convention collective en 2004. Le succès de ce type de projet de formation exige une étroite coopération entre les cadres hiérarchiques et la direction de l'entreprise. L'engagement des parties prenantes garantit une meilleure pertinence des résultats du processus de validation et de formation sur un marché du travail en évolution permanente, ainsi qu'une confiance et un respect accrus de la part des autres employeurs; il s'agit là de la finalité de l'initiative. Ce projet est également soutenu par les pouvoirs publics locaux, la

OBJECTIFS DE L'ACTION ET RÉSULTATS ATTENDUS

Former les salariés de *Philips Electronics Netherlands* et leur permettre de développer les compétences et savoirs exigés par l'entreprise et le marché du travail. Il s'agit également d'aider de nombreux ouvriers de la production expérimentés mais sans qualification formelle à obtenir un diplôme reconnu au niveau du secteur. Les objectifs de ce projet sont les suivants:

- améliorer le potentiel des salariés en leur permettant d'obtenir une qualification et/ou d'améliorer leurs perspectives de carrière;

caisse de sécurité sociale néerlandaise UWV ⁽¹⁴⁾ et le ministère des affaires sociales et de l'emploi.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

En 2004, des versions locales du programme de qualification professionnelle ont été mises en place dans chaque unité de production, sous l'égide du programme mené à l'échelon national. Cet encadrement national permet d'adapter le programme à la situation, aux besoins de formation et à l'infrastructure locaux. Des cours de formation duale ont été introduits dans le plan de formation, dont au minimum 60 % du temps est consacré à des tâches pratiques de transformation, travail du métal et logistique. Préalablement à la formation, les candidats justifiant d'au moins deux ou trois années d'expérience professionnelle participent à une procédure d'évaluation de leurs acquis, dont les résultats permettent de mettre au point un programme de formation personnalisé.

En 2010, 75 % des salariés de *Philips Electronics Netherlands* (3 000) avaient participé ou participaient à cette formation. Après 2010, l'entreprise a accordé la priorité aux salariés faiblement qualifiés de 40 ans et plus qui n'avaient pas bénéficié d'une formation.

PÉRIODE CONCERNÉE

De février 2004 à décembre 2011.

RÉSULTATS OBTENUS/IMPACT

Entre février 2004 et fin juin 2010, le programme de qualification professionnelle a permis à 1 900 salariés d'obtenir un diplôme reconnu au niveau national.

Les principaux enseignements à retirer de ce programme sont les suivants:

- il importe de mettre en place des actions de formation en période de stabilité économique, afin d'assurer l'employabilité des salariés au sein de l'organisation; il est utile de créer des «espaces» de réflexion et d'apprentissage dans l'environnement de travail;
- il est ainsi possible d'adapter les projets de développement des ressources humaines à l'évolution de la situation et des besoins;
- les actions de formation devraient être en phase avec les réalités du marché du travail;
- c'est l'organisation dans son ensemble qui doit s'adapter; par exemple, les formations relevant du programme de qualification professionnelle ont été en partie dispensées durant les heures de travail; les salariés ont ainsi pu y participer et ont en outre bénéficié de prestations d'orientation;
- un accompagnement efficace tout au long du processus est déterminant pour assurer la réussite sur le plan individuel;
- dans le long terme, la réelle croyance placée par l'organisation dans ses travailleurs et les efforts qu'elle déploie pour améliorer leurs qualifications et leurs perspectives de carrière portent leurs fruits.

ÉLÉMENTS DE BONNE PRATIQUE ET TRANSFÉRABILITÉ À D'AUTRES CONTEXTES

Cette expérience montre que, même en période de difficultés, il est possible d'engager efficacement les salariés dans une formation en apprentissage. Le programme de qualification professionnelle a démontré qu'il est possible de former les individus peu, voire pas du tout, qualifiés de manière à ce qu'ils obtiennent un diplôme reconnu au niveau national.

⁽¹⁴⁾ UWV: *Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen*.

2.3.2. Reconnaissance et validation des acquis de l'expérience dans la distribution, Islande



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
**Education and training service centre/
Fræðslumiðstöð atvinnulífsins**
Ofanleiti 2
103 Reykjavík, Islande
Tél. +354 5991400
Fax +354 5991401
frae@frae.is
www.frae.is

PERSONNE DE CONTACT
Björn Garðarsson
Chef de projet
bjorn@frae.is

Initiative mise en œuvre au niveau national

OBJECTIFS DE L'ACTION ET RÉSULTATS ATTENDUS

De nombreux employés de la distribution n'ont pas suivi d'éducation ou de formation formelles dans ce domaine. Ce projet a pour but de reconnaître les savoirs et compétences professionnels de ces travailleurs, de les documenter et de les évaluer par rapport aux référentiels de formation aux métiers de la distribution. Cela assure la visibilité des savoirs tant pour les individus, qui n'ont pas toujours conscience de leurs compétences – et qui ne savent pas les faire valoir auprès d'un employeur potentiel – que pour les systèmes d'éducation formelle et non formelle.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Le groupe cible est celui des vendeurs ordinaires possédant peu ou pas d'éducation formelle. La démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) s'adresse aux individus âgés de 23 ans ou plus justifiant de trois années d'expérience professionnelle dans le domaine de la distribution. La plupart des participants sont âgés de 35 à 50 ans mais beaucoup ont dépassé les 50 ans.

ACTEURS/INTERVENANTS

- Les référentiels de compétences utilisés ont été élaborés par le Conseil pédagogique du commerce et des services, sur la base des contenus de formation aux métiers de la distribution, en coopération avec divers acteurs, dont le centre de services d'éducation et de formation (FRAE) et le centre pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (Mimir).
- La méthodologie de reconnaissance des compétences a été mise au point par le FRAE. Sa légitimité a été validée par la loi sur l'enseignement secondaire supérieur (2008) et la loi sur l'éducation et la formation des adultes (2010).
- Le processus de VAE est promu et géré par les centres pour l'éducation et la formation tout au long de la vie implantés dans les diverses régions d'Islande.
- Les conseillers d'orientation professionnelle aident et accompagnent les candidats durant et après le processus.
- Les évaluateurs chargés de la démarche de VAE reçoivent une formation préalable portant sur la méthodologie et les techniques d'évaluation et ont une connaissance adéquate du secteur de la distribution, ainsi que des programmes et référentiels de formation.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- La première étape consiste à sélectionner les candidats et à les aiguiller vers un conseiller d'orientation professionnelle qui les accompagnera tout au long du processus.
- La deuxième étape concerne l'établissement de la carte de compétences: le candidat fait le point sur ses apprentissages formels, non formels et informels et rassemble des justificatifs à l'appui de la VAE.
- La troisième étape est celle de l'autoévaluation par rapport aux référentiels.
- La quatrième étape consiste en un entretien avec les évaluateurs.
- Au terme du processus, le candidat se voit remettre une attestation de VAE. S'il n'obtient pas de validation dans une ou plusieurs matières, il peut entreprendre une nouvelle démarche ultérieurement ou suivre des cours pour se mettre à niveau.

PÉRIODE CONCERNÉE

La VAE dans le secteur de la distribution est mise en œuvre depuis 2010 dans trois centres pour l'éducation et la formation tout au long de la vie en Islande; entre un et quatre groupes de 10 à 15 candidats chacun en bénéficient chaque année. La démarche de VAE dure entre quatre et six semaines, voire plus si l'intéressé se voit conseiller un enseignement ou une formation complémentaire.

ÉLÉMENTS DE BONNE PRATIQUE ET TRANSFÉRABILITÉ À D'AUTRES CONTEXTES

La VAE dans le secteur de la distribution a permis aux participants de renforcer leur confiance en soi et de mieux prendre conscience de leurs savoirs et expériences précieux, qu'ils peuvent utiliser pour améliorer leur situation professionnelle en période d'incertitude. Cette démarche peut aussi servir de tremplin vers des études complémentaires ou vers un retour sur le marché du travail.

RÉSULTATS OBTENUS/IMPACT

Entre janvier et mai 2012, 45 employés de la distribution ont demandé une VAE, en deux groupes séparés; 27 ont été retenus à l'issue de la phase de sélection et 26 ont achevé le processus et obtenu leur attestation.

Aucune étude n'a été effectuée sur les avantages supposés de la VAE pour les candidats en termes d'accès à un meilleur emploi. Toutefois, un conseiller d'orientation intervenant dans ce processus fait état de deux candidats qui ont trouvé un emploi après une démarche de VAE.

Un participant témoigne en ces termes: «J'ai vu une annonce sur le site web de mon syndicat et j'ai décidé de faire une demande, par pure curiosité. Lorsque j'ai rencontré le conseiller et les évaluateurs, j'ai été traité très chaleureusement. Ils ont fait preuve de beaucoup de disponibilité et d'enthousiasme pour m'aider et m'accompagner dans ma démarche de VAE, qui a confirmé que je savais et pouvais faire beaucoup de choses dans la distribution. Ces résultats m'ont encouragé à entreprendre des études universitaires et j'ai été admis dans le cursus diplômant de gestion de commerce de détail de l'université de Bifrost, en Islande (X.X., gérant d'un magasin de produits détaxés, Islande).

2.3.3. Reconnaissance des acquis de l'expérience, Danemark

COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
VIA University College
Hedeager 2
8200 Aarhus N, Danemark
Tél. +45 87551898
ctj@viauc.dk
www.viauc.dk
www.viauc.dk/projekter/NVR/Sider/english.aspx

PERSONNE DE CONTACT
Kirsten Aagaard
Directrice du centre de ressources sur la VAE
kiaa@viauc.dk

Ellen Enggaard Rasmussen
Responsable des demandes de VAE dans le cadre des diplômés du VIA UC
ele@viauc.dk

Initiative mise en œuvre au niveau local, régional et national

le mode de leur acquisition, dans le cadre de l'éducation des adultes et de la formation continue. Il s'agit d'encourager la participation à l'éducation des adultes et à la formation continue et d'améliorer les perspectives des adultes sur le marché du travail.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) s'adresse à tous les individus, et plus particulièrement aux bas niveaux de qualification.

ACTEURS/INTERVENANTS

Le processus de VAE, élaboré et mis en œuvre dans le cadre de la stratégie danoise pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (2007-2012) ⁽¹⁵⁾, permet à tout citoyen de faire valider ses apprentissages non formels et informels.

Le ministère danois de l'éducation a lancé diverses initiatives en vue d'encourager les démarches de VAE, notamment un contrat de partenariat avec les partenaires sociaux et une campagne nationale d'information et d'activités en réseau sur la reconnaissance des acquis de l'expérience.

OBJECTIFS DE L'ACTION ET RÉSULTATS ATTENDUS

Faciliter l'évaluation et la reconnaissance des savoirs, aptitudes et compétences des adultes, quels que soient le contexte et

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Les principes de reconnaissance des acquis dans l'éducation au Danemark sont les suivants:

- tout citoyen peut faire valider les compé-

⁽¹⁵⁾ De plus amples informations sont disponibles en anglais sur le site:
<http://eng.uvm.dk/Fact-Sheets/General/Lifelong-learning> [consulté le 16.11.2012].

- tences qu'il a acquises, dans le respect des règles et principes applicables à chaque niveau d'éducation;
- tout citoyen est tenu de fournir les pièces justificatives faisant état des compétences qu'il a acquises;
 - une contribution financière à la démarche de VAE peut être demandée, exception faite des individus possédant un faible niveau d'éducation;
 - dans tous les cas, la validation s'appuie sur les objectifs et les critères d'admission propres au niveau d'éducation considéré;
 - les compétences du candidat sont validées indépendamment du contexte et du mode de leur acquisition, mais sans préjudice du niveau et de la qualité de l'éducation;
 - les méthodes utilisées doivent être fiables et garantir la confiance dans les résultats;
 - la validation donne lieu à la délivrance d'une attestation ⁽¹⁶⁾.

PÉRIODE CONCERNÉE

Un bilan de la reconnaissance des compétences acquises a été entrepris en 2004 pour le compte du Parlement danois et une législation spécifique a été adoptée depuis lors. En juin 2007, le Parlement danois a adopté une loi qui confère à tous les citoyens le droit à la VAE.

RÉSULTATS OBTENUS/IMPACT

Le centre national de ressources sur la VAE a été créé en 2007. Il mène des projets de recherche et de développement sur la mise en œuvre, la diffusion et l'utilisation de la VAE au Danemark et coopère avec divers acteurs nationaux et européens.

Depuis l'introduction de la validation individuelle des compétences (IKV en danois) dans les centres de formation professionnelle pour adultes, le ministère de l'éducation apporte un soutien permanent aux centres et au processus. Au cours de la période 2008-2009, la participation a augmenté de 54 %.

En 2012 ont été publiées des lignes directrices pour les activités de validation individuelle des compétences dans les centres de formation professionnelle pour adultes. Ce document relève un recours limité à la VAE: en 2010, sur 103 centres de formation professionnelle pour adultes agréés, seuls 46 menaient des activités de VAE et, au premier semestre 2011, c'était le cas de 40 centres sur 96 ⁽¹⁷⁾. Ces chiffres indiquent la persistance d'un décalage entre volonté politique et diffusion et mise en pratique de la VAE.

ÉLÉMENTS DE BONNE PRATIQUE ET TRANSFÉRABILITÉ À D'AUTRES CONTEXTES

Le modèle danois de VAE est applicable à différents groupes cibles, dans divers contextes.

⁽¹⁶⁾ Voir rapport du ministère de l'éducation présenté au Parlement danois, disponible en anglais sous le titre: *Recognition of prior learning within the education system. Danish government policy paper presented to the Parliament, November 2004.*

⁽¹⁷⁾ Ministère danois de l'éducation (janvier 2012). Lignes directrices pour les activités de validation individuelle des compétences dans les centres de formation professionnelle pour adultes. Document disponible en danois uniquement à l'adresse suivante: www.uvm.dk/Uddannelser-og-dagtilbud/Uddannelser-til-voksne/Overblik-over-voksenuddannelser/Arbejdsmarkedsuddannelser/~media/UVM/Files/Udd/Voksne/PDF12/120131%20Vejledning%20til%20institutionerne%20IKV%20i%20AMU.ashx [consulté le 16.11.2012].

CHAPITRE 3

Aide aux travailleurs seniors (55 ans et plus)

Contexte

En 2011, le taux d'emploi des travailleurs seniors (55-64 ans) dans l'UE était de 47,4 %, ce qui est très inférieur au taux de 68,6 % observé parmi les 20-64 ans ⁽¹⁸⁾. L'objectif politique primordial est de créer un environnement qui encourage les travailleurs seniors à demeurer en activité au lieu de sortir du marché du travail pour diverses raisons: faible degré de perfectionnement professionnel, faible demande de la part des employeurs, manque de soutien aux demandeurs d'emploi, etc. Il est déterminant de renforcer les compétences des travailleurs seniors et d'élargir les possibilités qui leur sont offertes en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie ⁽¹⁹⁾ et une attention particulière devrait être accordée aux travailleurs en milieu de carrière (Commission européenne, 2006).

Il est fondamental pour nos sociétés de répondre aux besoins des travailleurs seniors grâce à une amélioration qualitative et quantitative de l'offre d'éducation et de formation, de promouvoir le vieillissement actif et de créer des marchés du travail plus inclusifs en remédiant à leur segmentation et à leur ségrégation (Cedefop, 2011c). Le vieillissement actif ne peut s'opérer qu'avec la mobilisation et l'engagement réels des travailleurs seniors comme des employeurs, dans un contexte qui soit propice à l'apprentissage et qui tienne compte des besoins spécifique des seniors (Cedefop, 2010).

Des actions sont indispensables au niveau des entreprises, des pouvoirs publics nationaux et de l'UE. Ces actions doivent s'inscrire dans des politiques qui préservent et promeuvent la santé de tous les travailleurs, qui développent et actualisent leurs compétences et qui les accompagnent dans les transitions entre périodes travaillées et non travaillées tout au long de leur vie professionnelle (Eurofound, 2011).

L'Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle (Commission européenne, 2012b) ⁽²⁰⁾ vise à soutenir l'action des États membres en vue d'encourager le vieillissement actif et de permettre aux seniors de conserver leur bonne santé physique et mentale pour apporter une contribution plus dynamique au marché du travail et à leur communauté locale.

Exemples de pratiques

Les exemples sélectionnés à partir des visites d'étude sont regroupés en deux catégories:

- apprentissage pour un vieillissement actif;
- allongement de la vie professionnelle.

⁽¹⁸⁾ Eurostat, enquête sur les forces de travail, données EU-27 2011; date d'extraction: 9 octobre 2012.

⁽¹⁹⁾ Le taux de participation de ce groupe d'âge à l'éducation et à la formation tout au long de la vie est très faible; en 2010, selon l'enquête sur les forces de travail, il était de 5,3 %.

⁽²⁰⁾ <http://ec.europa.eu/social/ey2012.jsp?langId=en&catId=970> [consulté le 9.11.2012].

Apprentissage pour un vieillissement actif

Les résultats des visites d'étude montrent que de nombreux pays européens investissent des ressources dans des mesures visant à inciter les travailleurs seniors à apprendre et développer leurs compétences, afin d'améliorer leur employabilité et de faciliter leur accès au marché du travail. En Grèce, par exemple, les seniors peu qualifiés en situation de chômage de longue durée se voient proposer une formation professionnelle, une aide personnalisée à la recherche d'emploi et un accompagnement dans leurs transitions entre périodes travaillées et non travaillées (section 3.1.1.). En France, les travailleurs seniors reçoivent une formation pour rejoindre un réseau de tuteurs chargés d'aider les jeunes salariés moins qualifiés à s'intégrer dans l'entreprise. Ce dispositif procure divers bénéfices à l'entreprise: motivation accrue des travailleurs seniors, bonne préparation au départ à la retraite et intégration réussie des nouveaux salariés (section 3.1.2.). En Italie, une attention particulière est accordée aux actifs en milieu de carrière âgés de plus de 45 ans, auxquels sont proposés des services d'information et d'orientation professionnelle et des cours de formation pratique. Le succès de cette initiative est attesté par le taux élevé de satisfaction des participants quant au contenu de la formation et par leur taux élevé d'emploi (section 3.1.3.). En Espagne, des rencontres littéraires intergénérationnelles sont organisées pour aider les seniors au chômage à s'intégrer avec succès dans leur communauté locale et sur le marché du travail (section 3.1.4.).

Allongement de la vie professionnelle

Les participants aux visites d'étude ont examiné des exemples d'initiatives et de dispositifs mis en œuvre dans les États membres pour encourager les travailleurs seniors (55 ans et plus) à prolonger leur vie professionnelle. Aux Pays-Bas, par exemple, un jeu de société assorti d'une boîte à outils, du nom de *Fair play for older workers* [«Franc-jeu pour les travailleurs seniors»], a été mis au point pour sensibiliser aux politiques et pratiques liées à l'âge et nourrir le débat sur ce thème. Cet instrument, utilisé dans les secteurs de la santé et de l'éducation, vise à maintenir les seniors en emploi et à aider les organisations à élaborer des politiques soucieuses de l'âge (section 3.2.1.).

En Allemagne, des partenariats régionaux ont été établis dans le cadre des programmes *Perspective 50plus* et *Impulse 50plus* pour venir en aide aux seniors au chômage. Des stratégies et instruments innovants ont été élaborés et testés pour faciliter le placement des chômeurs de 50 ans et plus dans les entreprises locales (section 3.2.2.). En France, les travailleurs seniors peuvent faire valider et certifier leurs acquis afin d'améliorer leurs perspectives d'emploi (section 3.2.3.). Aux Pays-Bas, un outil du nom de *WerkWijzer*, dont l'élaboration est le fruit d'une visite d'étude, vise à modifier le regard porté sur les travailleurs seniors, à les encourager à utiliser les avantages de l'âge, à surmonter les préjugés, à identifier leurs points forts et leurs atouts et à renforcer leur confiance en soi (section 3.2.4.).

3.1. Apprentissage pour un vieillissement actif

3.1.1. Apprentissage pour soutenir les demandeurs d'emploi seniors, Grèce



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
V.T.C. Ekpedeftiki Paremvasi SA
 Oikonomou 5
 546 27 Thessaloniki, Grèce
 Tél. +30 2310552670
 Fax +30 2310552673
 info@kekekpa.gr
 www.kekekpa.gr

PERSONNE DE CONTACT
Evridiki Exarhopoulou
 Conseillère d'orientation professionnelle
 exarhopoulou@kekekpa.gr

Initiative mise en œuvre au niveau local

OBJECTIFS DE L'ACTION ET RÉSULTATS ATTENDUS

Les objectifs et les résultats attendus sont les suivants:

- inciter les demandeurs d'emploi seniors à renouer avec l'éducation et la formation grâce à des activités d'orientation;
- éliminer les obstacles et les stéréotypes souvent rencontrés dans les entreprises concernant les demandeurs d'emploi seniors;
- améliorer l'employabilité de ces chômeurs.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Cette action s'adressait à 20 chômeurs faiblement qualifiés âgés de plus de 45 ans au chômage depuis plus de deux ans.

ACTEURS/INTERVENANTS

Ekpedeftiki Paremvasi SA (EKPA) est un centre de formation professionnelle privé, qui a assuré la direction et la coordination de cette initiative et dispensé les cours de formation nécessaires. L'agence de développement de Thessalonique était chargée de fournir des services de conseil et d'orientation professionnelle aux participants. Les employeurs étaient des entreprises de vente locales du secteur privé.

L'Autorité de gestion des programmes du FSE a assuré le financement de cette initiative.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Les principales activités relevant de cette initiative étaient les suivantes:

- 350 heures de cours de formation de base dans des domaines tels que la gestion du temps, la vente, les compétences de base en TI et la législation du travail;
- techniques d'entretien d'embauche, dans le cadre de prestations d'orientation professionnelle spécialisées; conseil et soutien psychologique pour le développement des compétences sociales;
- orientation professionnelle spécialisée visant à identifier les aptitudes, compétences, talents et intérêts personnels;
- 150 heures de stage pratique en entreprise.

Les cours de formation de base, d'une durée de 350 heures, avaient lieu cinq fois par semaine. Ces cours étaient centrés sur les aspects professionnels qui feraient l'objet de la formation en apprentissage (tâches administratives et de vente, essentiellement). Les participants ont pu se familiariser avec l'utilisation de l'internet et

développer des compétences de bases en TI. Ils ont bénéficié de services d'orientation et de conseil afin de surmonter leurs difficultés personnelles, telles que la dépression occasionnée par le chômage, l'anxiété et la faible estime de soi. En outre, une aide personnalisée leur a été fournie pour faire le point sur leur expérience éducative et professionnelle antérieure, ainsi qu'une orientation professionnelle spécialisée et des conseils sur les techniques relatives aux entretiens d'embauche. Les participants ont été incités à réfléchir à leurs projets d'apprentissage futurs, y compris dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Ensuite, ils ont effectué leur formation pratique dans les entreprises sélectionnées et continué de recevoir un soutien de la part de spécialistes.

PÉRIODE CONCERNÉE

Ces actions ont été menées durant environ huit mois, en 2006 et 2007.

RÉSULTATS OBTENUS/IMPACT

Tous les participants ont achevé le programme avec succès et, six mois plus tard, près de la moitié d'entre eux avaient trouvé un emploi; trois avaient été embauchés par l'entreprise dans laquelle ils avaient effectué leur formation pratique. La plupart des participants se sont déclarés prêts à suivre une formation complémentaire et plus assurés dans leurs démarches de recherche d'emploi. Les entreprises ayant participé au projet ont été invitées à répondre à un questionnaire pour exprimer leurs points de vue. Elles ont fait état d'une attitude plus positive qu'auparavant à l'idée d'embaucher des chômeurs plus âgés et faiblement qualifiés.

ÉLÉMENTS DE BONNE PRATIQUE ET TRANSFÉRABILITÉ À D'AUTRES CONTEXTES

L'EKPA a travaillé en étroite coopération avec des entreprises susceptibles d'embaucher les participants au projet. Ces entreprises ont bénéficié d'une aide pour améliorer leur environnement de travail et modifier leurs attitudes vis-à-vis des travailleurs seniors. Les individus ont bénéficié tout au long de leur période de formation en apprentissage de prestations d'orientation et de conseil, qui ont été d'autant plus importantes qu'elles prenaient en compte les difficultés rencontrées par un chômeur de longue durée manquant de possibilités d'acquérir de nouvelles compétences. Quant aux entreprises participant à cette initiative, elles ont modifié leurs pratiques en matière de ressources humaines et leur style de direction.

3.1.2. Réseau de tuteurs intergénérationnel, France

COORDONNÉES DE L'INSTITUTION

Savoirs pour réussir
2, place François Mireur, Immeuble
communica
13008 Marseille, France
Tél. +33 663714237
savoirpourreussir@wanadoo.fr
www.savoirpourreussir.fr

PERSONNE DE CONTACT

Thierry Mathias
Directeur de la formation
sprmathias@orange.fr

*Initiative mise en œuvre au niveau local,
régional et national*

OBJECTIFS DE L'ACTION ET RÉSULTATS ATTENDUS

Les objectifs et les résultats attendus sont les suivants:

- développer les compétences professionnelles et tutorielles des travailleurs seniors pour les préparer à accompagner les salariés jeunes ou défavorisés au sein des entreprises;
- encourager les travailleurs seniors à jouer un rôle de chef de file dans la société civile et prévenir l'exclusion des jeunes;
- inciter les travailleurs seniors à prolonger leur vie professionnelle et les préparer au départ à la retraite.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Le premier groupe cible de cette action est celui des travailleurs âgés de 55 ans et plus

justifiant plus de trois années d'expérience professionnelle dans la même entreprise. Le groupe cible secondaire comprend les jeunes faiblement qualifiés et les individus défavorisés.

ACTEURS/INTERVENANTS

Divers acteurs participent au réseau: entreprises, centres de formation, ONG, services sociaux publics, organismes d'assurance maladie et caisses de retraite.

La direction et la coordination du projet sont assurées par l'association Savoirs pour réussir. Les financements proviennent de plusieurs sources: cotisations des adhérents, subventions d'organismes publics ou de fondations et contributions des entreprises.

Les entreprises contribuent au projet en formant, parmi leurs salariés seniors, ceux qui rejoindront le réseau de tuteurs. Elles prennent en charge les coûts de cette formation et bénéficient ensuite des activités menées par le réseau pour accompagner l'intégration des jeunes moins qualifiés au sein de l'entreprise.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Cette action est de nature associative et volontaire. Il n'y a pas de sélection formelle des travailleurs seniors qui participent à la formation, ni des jeunes qui bénéficient du tutorat. Pour l'un et l'autre groupes, le volontariat et l'engagement sont au cœur du projet et en constituent le défi.

Savoirs pour réussir forme les futurs tuteurs en recourant à des partenaires externes ou à des plates-formes collaboratives. La formation, d'une durée de 39 heures sur une période de trois mois, porte notamment sur l'utilisation des outils de réseautage faisant appel aux TIC, la gestion des connaissances, le tutorat et l'accompa-

gnement social. La durée du tutorat dont bénéficie le jeune varie selon les besoins de l'intéressé.

Le tutorat comprend essentiellement les actions suivantes:

- formation sur le lieu de travail: identification des besoins in situ, afin de permettre au jeune travailleur de se sentir rapidement à l'aise dans l'entreprise;
- reconception des tâches (*job crafting*): les tâches à effectuer sont adaptées aux capacités du jeune travailleur;
- accompagnement: le tuteur encourage en permanence le jeune travailleur et prodigue des appréciations positives sur ses progrès;
- réseautage: le réseau social facilite la communication interpersonnelle et l'apprentissage social;
- gestion ou résolution éventuelle des problèmes financiers, psychologiques, judiciaires ou touchant à la santé ou au logement.

Le tutorat débute dès le recrutement d'un jeune par une entreprise. La décision d'embauche revient à l'entreprise mais le tuteur fournit des informations sur les compétences et le tutorat est une garantie de succès. Le réseautage social accroît fortement les chances de recrutement.

PÉRIODE CONCERNÉE

Le recours à des travailleurs seniors au sein des entreprises pour assurer le tutorat de jeunes collègues a débuté il y a cinq ans. Un réseau interprofessionnel virtuel est en construction.

RÉSULTATS OBTENUS/IMPACT

Ce projet de tutorat a produit de très bons résultats en termes d'insertion professionnelle des jeunes, insertion réussie dans plus de 80 % des cas. Le tutorat débute avant même l'entrée dans l'entreprise du nouveau salarié et lui fournit les critères de référence, savoirs et compétences qui l'aideront à réussir sa formation et son intégration dans l'entreprise. Le réseautage permet une communication personnalisée, indépendamment de la trajectoire professionnelle du futur employé. La relation intergénérationnelle de tutorat entre le travailleur senior et le jeune est un facteur essentiel de la réussite de cette initiative. L'entreprise en retire plusieurs bénéfices: motivation accrue des travailleurs seniors, bonne préparation au départ à la retraite et intégration réussie des nouveaux employés.

ÉLÉMENTS DE BONNE PRATIQUE ET TRANSFÉRABILITÉ À D'AUTRES CONTEXTES

Il est fréquent qu'après leur départ à la retraite, les travailleurs seniors s'engagent dans des activités bénévoles au sein d'associations ou d'ONG, mais le tutorat assuré par des seniors encore en emploi est un aspect innovant. Les travailleurs seniors, du fait de leur expérience professionnelle au sein de l'entreprise, sont à même d'aider les demandeurs d'emploi à développer leurs compétences de base. Les ONG et les services sociaux peuvent utiliser le réseau pour former les chômeurs et les intégrer sur le marché du travail.

3.1.3. Cours de formation professionnelle pour les plus de 45 ans, Italie

COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
Associazione FORMA Azione srl
Via Luigi Catanelli 19
06135 Ponte San Giovanni,
Perugia, Italie
Tél. +39 0755997340
Fax +39 0755996085
liuti@azione.com
www.azione.com

PERSONNE DE CONTACT
Sylvia Liuti
Directrice
liuti@azione.com

Initiative mise en œuvre au niveau régional

OBJECTIFS DE L'ACTION ET RÉSULTATS ATTENDUS

Les objectifs et les résultats attendus sont les suivants:

- améliorer les compétences de base des adultes faiblement qualifiés ou menacés de marginalisation sur le marché du travail pour cause de difficultés sociales et de chômage de longue durée;
- accroître la compétitivité des intéressés sur le marché du travail, grâce à des cours de formation professionnelle préparant à un métier spécifique: jardinier, auxiliaire de vie auprès de personnes âgées, gestionnaire immobilier, employé d'étage dans le secteur hôtelier, etc.;
- inciter les adultes à une citoyenneté active en améliorant leur conscience de soi et leur estime de soi.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Chômeurs, femmes ou hommes, âgés de plus de 45 ans, avec une priorité aux individus peu qualifiés (dont le niveau d'éducation est inférieur au secondaire).

ACTEURS/INTERVENANTS

Les principales parties prenantes sont les pouvoirs publics régionaux et les entreprises locales.

Associazione FORMA Azione srl est le prestataire d'EFPP chargé de gérer ce projet, qui est cofinancé par des fonds du FSE alloués par la région d'Ombrie.

Les entreprises locales du secteur privé dispensent la formation au poste de travail et ont mis en place des dispositifs permettant de tester directement in situ les compétences déjà acquises. Elles offrent aux adultes la possibilité d'accéder à un emploi et de donner un nouveau départ à leur carrière professionnelle.

Les tuteurs de *FORMA Azione* qui soutiennent le processus d'apprentissage sont dûment préparés à remédier aux problèmes d'exclusion sociale, de faible motivation et de risque de décrochage. Ils gèrent les aspects pratiques des cours de formation; ils travaillent en interaction avec les apprenants et les enseignants/formateurs et sont à l'écoute de leurs besoins, de leurs efforts personnels, de leurs doutes et des problèmes de démoralisation.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Les principales activités étaient les suivantes:

- sélection initiale des candidats, en fonction de leur motivation, de leur attitude et de leur disponibilité pour suivre la totalité du programme. La convention de formation à l'échelon régional prévoit un comité institutionnel composé d'un représentant

- de *Forma Azione*, d'un spécialiste externe du domaine de formation concerné et d'un représentant des autorités régionales d'Ombrie;
- formation théorique et pratique préliminaire de 100 à 150 heures portant sur les savoirs et compétences spécifiques au profil professionnel considéré (par exemple, régime alimentaire quotidien des personnes âgées). Les enseignants et formateurs sont des professionnels très expérimentés. Chaque centre de formation agréé par la région d'Ombrie peut proposer cette formation, sous réserve que cette proposition soit approuvée et financée par la région. La formation pratique fait suite à cette formation préliminaire;
 - six mois de formation pratique en entreprise, avec l'appui d'un travailleur expérimenté et du tuteur fourni par le prestataire d'EFP.

Les aspects suivants sont importants pour mettre en œuvre avec succès cette initiative:

- sélectionner des adultes fortement motivés et, si possible, constituer des groupes homogènes en termes de milieux culturels et de niveaux d'éducation;

- utiliser des méthodologies didactiques centrées sur les aspects pratiques;
- adopter une approche d'«apprentissage par la pratique» afin de motiver les participants et d'améliorer leurs compétences pratiques.

PÉRIODE CONCERNÉE

Quatre cours de formation professionnelle différents ont été organisés entre 2007 et 2011. Les appels locaux à propositions du FSE pour la région d'Ombrie et la province de Pérouse visent en priorité l'accès des adultes de 45 ans et plus au marché du travail.

RÉSULTATS OBTENUS/IMPACT

Les taux d'emploi, tels que mesurés 12 mois plus tard et ce jusqu'à la fin du projet, étaient les suivants:

- jardinier: 20 %;
- auxiliaire de vie auprès des personnes âgées: 71 %;
- gérant immobilier: 71 %;
- employé d'étage dans le secteur hôtelier: 10 %.

Ces taux concernent les formés ayant réussi les phases de sélection et d'admission et achevé le cours de formation.

ÉLÉMENTS DE BONNE PRATIQUE ET TRANSFÉRABILITÉ À D'AUTRES CONTEXTES

Les éléments de bonne pratique tiennent au fort taux d'emploi et au degré de satisfaction élevé des apprenants adultes ayant suivi le programme de formation. L'alternance de théorie et de pratique et les six mois de stage pratique ont été très appréciés.

3.1.4. Rencontres littéraires intergénérationnelles pour l'intégration des seniors, Espagne



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
Laboratorio CreActiva
 Avda. Divina Pastora 7, bloque 6,
 18012, Granada, Espagne
 Tél. +34 697734501
<http://laboratoriocreactiva.eu>

PERSONNE DE CONTACT
Elena Foscolo
 Chef de projet
elena.foscolo@gmail.com
<http://laboratoriocreactiva.eu>

Initiative mise en œuvre au niveau régional et local

- améliorer leur aptitude à prendre des initiatives, à analyser et discuter des thèmes d'intérêt commun et à s'exprimer;
- conserver une bonne santé physique et mentale.

Les résultats attendus sont les suivants:

- renforcer le sentiment d'appartenance au sein de la communauté locale, du point de vue de l'histoire, des traditions et des racines culturelles;
- instaurer une compréhension mutuelle entre les générations et maintenir les traditions familiales;
- renforcer la coopération entre familles et établissements scolaires et développer les activités scolaires et extrascolaires intergénérationnelles;
- faciliter l'insertion professionnelle des participants.

Les jeunes participants apprennent à partir des témoignages des seniors et bénéficient de leurs savoirs, de leur expérience et de leur sagesse.

OBJECTIFS DE L'ACTION ET RÉSULTATS ATTENDUS

Les rencontres littéraires intergénérationnelles ont principalement pour objet de venir en aide aux seniors au chômage et de faciliter leur intégration dans la communauté locale et sur le marché du travail. Il s'agit d'apprendre aux adultes faiblement qualifiés, en particulier ceux qui appartiennent à des milieux défavorisés, à aimer la lecture d'œuvres littéraires et à partager des émotions et des impressions sur un livre. Ces rencontres visent à aider les participants à:

- développer des compétences de base en lecture et expression orale ainsi que des compétences sociales, tout en améliorant leur culture générale;
- perfectionner ou réadapter leurs compétences;

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Le principal groupe cible est celui des seniors faiblement qualifiés, en particulier sans formation formelle ou appartenant à des milieux défavorisés. Cependant, ce groupe est composite et intergénérationnel, dès lors qu'il compte des bénévoles hautement qualifiés (enseignants ou directeurs d'école à la retraite), des personnes encore en activité, des adultes au chômage, des migrants ou des membres de minorités ethniques, des seniors et des jeunes de 10 à 18 ans. Les rôles et les bénéfices sont différents pour chaque catégorie.

ACTEURS/INTERVENANTS

Ce projet est coordonné par *Laboratorio CreActiva*, une organisation à but non

lucratif, en coopération avec deux importantes bibliothèques, quatre établissements scolaires et un centre public d'éducation pour adultes. L'établissement scolaire fournit les élèves, tandis que la bibliothèque fournit les locaux pour les rencontres et contacte les seniors. Ce partenariat est un exemple remarquable de coopération permettant de créer de nouveaux instruments d'éducation non formelle. Les associations de parents d'élèves, les associations féminines, les institutions culturelles et les établissements éducatifs pourraient également se joindre à un partenariat de ce type.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Le groupe se réunit une fois par mois pour discuter d'un ouvrage sélectionné le mois précédent en vue de sa lecture. Les participants partagent leurs connaissances, leurs sentiments, leurs impressions et leurs points de vue en présentant et en commentant leurs passages préférés. Les ouvrages littéraires abordés sont des classiques de la littérature universelle; leur choix peut être adapté aux différents âges et milieux des participants.

Les participants sont invités à apporter leur contribution à tous les stades: avant et durant chaque rencontre, mais aussi à la fin en faisant part de leur appréciation et en suggérant des améliorations.

Progressivement, à partir de la cinquième rencontre et jusqu'à la dernière des 10 séan-

ces, les adultes au chômage se voient offrir un soutien pour s'intégrer dans la communauté locale et sur le marché du travail. Ils peuvent organiser leurs propres rencontres littéraires dans d'autres institutions publiques ou entamer une collaboration avec différents établissements scolaires. Le cas échéant, les outils nécessaires à ces rencontres leurs seront fournis et un tuteur (ancien enseignant) sera mis à leur disposition.

Pour ceux qui ont travaillé dans ce domaine, tels les enseignants, ces rencontres offrent une excellente occasion de partager leur expérience et leurs connaissances et de conserver leur rôle social. Ils prennent ainsi mieux conscience qu'ils sont toujours indispensables dans la société et peuvent poursuivre leur activité d'enseignement, en particulier auprès des adultes faiblement qualifiés.

Pour les enfants, les jeunes et les adultes qui ne peuvent suivre une éducation formelle, ces rencontres sont parfois la seule manière de se cultiver.

PÉRIODE CONCERNÉE

Ce projet a débuté en novembre 2011 et se poursuit. Six rencontres se sont déroulées à ce jour.

RÉSULTATS OBTENUS/IMPACT

Les participants ont manifesté un vif intérêt pour ces rencontres et cette initiative a atteint la plupart de ses objectifs initiaux.

ÉLÉMENTS DE BONNE PRATIQUE ET TRANSFÉRABILITÉ À D'AUTRES CONTEXTES

Ces rencontres littéraires peuvent être facilement organisées dans différents types de structures: établissements scolaires, centres d'éducation pour adultes, bibliothèques, etc. Elles permettent d'encourager l'apprentissage intergénérationnel et de tirer parti des savoirs, aptitudes et compétences des seniors, au profit de la société dans son ensemble.

3.2. Allongement de la vie professionnelle

3.2.1. Franc-jeu pour les travailleurs seniors: aider les organisations à modifier leurs pratiques en matière d'âge, Pays-Bas



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
CAOP
Lange Voorhout 13
2514 EA Den Haag, Pays-Bas
Tél. +31 703765759
Fax +31 703457528
info@caop.nl
www.caop.nl

PERSONNE DE CONTACT
Joke Dekker
Coordinatrice du projet
joke.dekker@caop.nl

Initiative mise en œuvre au niveau national et européen

pour mieux sensibiliser aux pratiques et politiques en matière d'âge et pour nourrir le débat sur ce thème.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Aux Pays-Bas, ce projet a été mis en œuvre dans les secteurs publics de la santé et de l'éducation. Les groupes cibles étaient les employeurs et les salariés, les directeurs de ressources humaines, les personnels de direction et les représentants patronaux de diverses organisations.

ACTEURS/INTERVENANTS

A + O fonds Rijk et *Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen* (StAZ) étaient les deux principales organisations de partenaires sociaux participant au projet néerlandais cofinancé par l'UE. *A + O fonds Rijk* est un organisme paritaire représentant les ministères néerlandais (employeurs) et les syndicats de la fonction publique (travailleurs). StAZ est un organisme paritaire du secteur de la santé représentant les hôpitaux néerlandais (employeurs) et les syndicats de personnels hospitaliers (travailleurs).

Parmi les autres partenaires du projet, on peut citer :

- *VanDoorneHuiskes*, une société de conseil spécialisée dans la communication, la gestion, le contrôle, la recherche et la formation, qui a développé le jeu de société et la boîte à outils;
- SBO, un centre d'expertise des employeurs et travailleurs du secteur de l'éducation;
- CAOP, le plus grand centre de ressources et de services sur le marché du tra-

OBJECTIFS DE L'ACTION ET RÉSULTATS ATTENDUS

Fair play for older workers [«Franc-jeu pour les travailleurs seniors»] était un projet global associant des organisations de plusieurs pays européens. Il visait à aider les travailleurs seniors à trouver et conserver un emploi et les organisations à élaborer des politiques soucieuses de l'âge. Le but était d'inciter ces organisations à mener des actions qui amélioreraient la situation des travailleurs seniors sur le marché du travail.

Aux Pays-Bas, un jeu de société associé à une boîte à outils a été mis au point

vail et les relations du travail dans le secteur public aux Pays-Bas, qui a contribué au développement du processus et coordonné l'élaboration et la diffusion du jeu de société et de la boîte à outils.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Ce jeu de société a été introduit dans les organisations qui mettent en œuvre une démarche de «formation des formateurs», au terme de laquelle les participants se voient remettre un exemplaire de ce jeu de société et une boîte à outils pour leur employeur. Les organisations et les individus ont également accès à ce matériel via les sites web des partenaires sociaux.

Les principaux éléments de cette boîte à outils sont les suivants :

- un audit de l'âge, qui permet de recueillir des données sur les travailleurs de différents âges;
- un guide de l'âge, qui permet aux employeurs d'évaluer leurs points forts et leurs points faibles ainsi que les possibilités et les menaces, en vue d'une politique de gestion de l'âge;
- scénario d'activité, pratiques, cartes de dilemme et cartographie/documentation des savoirs;
- éléments d'un plan d'action.

PÉRIODE CONCERNÉE

Cette initiative a été mise en œuvre de 2004 à 2010. Le jeu de société est toujours utilisé dans le secteur des soins de santé.

RÉSULTATS OBTENUS/IMPACT

Ce jeu de société a été utilisé par la quasi-totalité des ministères et par de nombreux hôpitaux et établissements scolaires aux Pays-Bas. Les employeurs et les salariés ont entamé un débat sur les questions liées à l'âge.

Certaines organisations du secteur public ont modifié certaines de leurs pratiques; ces modifications ont pris les formes suivantes :

- redoublement des efforts en matière de gestion des ressources humaines afin de mieux soutenir les salariés et de mieux assurer le perfectionnement de leurs compétences;
- déplacement de priorité de la sécurité du poste à la sécurité de l'emploi;
- amélioration du dialogue, en l'enrichissant du thème de l'âge;
- expression de l'appréciation mutuelle;
- recours à des dispositifs d'emploi-formation et de mobilité pour l'adaptation quantitative et qualitative des tâches aux profils des salariés;
- plus large participation des travailleurs seniors à la formation;
- amélioration des stratégies de gestion de carrière et de développement personnel;
- encouragement de la transmission des savoirs et de l'expérience des salariés plus âgés vers les plus jeunes;
- recrutement accru de seniors et réduction des discriminations liées à l'âge lors des recrutements;
- approche moins centrée sur l'âge, au profit des spécificités individuelles.

ÉLÉMENTS DE BONNE PRATIQUE ET TRANSFÉRABILITÉ À D'AUTRES CONTEXTES

Ce jeu de société est une méthode qui allie attractivité et convivialité et qui réunit les participants dans un climat de détente et de réflexion. La discussion entre les joueurs favorise une approche ascendante et sur mesure.

3.2.2. *Perspective 50plus*: partenariats régionaux pour les seniors au chômage, Allemagne



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
Perspektive 50plus
Gsub – social business consulting mbH
 Kronenstraße 6, D
 10117 Berlin, Allemagne
 Tél. +49 3028409411
 Fax +49 3028409410
www.perspektive50plus.de

Institute for work, skills and training
 Forsthausweg 2, D
 47057 Duisburg, Allemagne
 Tél. +49 2033792686
 Fax +49 2033791809
www.iaq.uni-due.de

PERSONNE DE CONTACT
Dieter Simon
 Directeur de projet du programme fédéral *Perspective 50plus*
dieter.simon@gsub.de

Prof. Matthias Knuth
 Directeur de projet pour l'évaluation du programme *Perspective 50plus*
matthias.knuth@uni-due.de

Initiative mise en œuvre au niveau local, régional et national

meurs de longue durée, de leur fournir un soutien et de valoriser leur potentiel. Le sous-programme *Impulse 50plus* a été lancé en 2010 pour aider les seniors au chômage à surmonter divers obstacles à leur intégration sur le marché du travail et pour développer leurs compétences pour l'emploi.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Le programme *Perspective 50plus* (*P50plus*) s'adresse aux chômeurs de 50 ans et plus et aux employeurs, en particulier dans les PME. Le sous-programme *Impulse 50plus* est destiné à un sous-groupe du groupe cible de *P50plus*, à savoir aux individus au chômage depuis plus de deux ans qui rencontrent de multiples obstacles: problèmes de santé, faible niveau de compétences, exclusion sociale...

ACTEURS/INTERVENANTS

P50plus est un projet fédéral lancé et financé par le ministère fédéral du travail et des affaires sociales, dont la coordination et le suivi sont assurés par la société de services *gsub mbH*. Depuis 2011, *P50plus* est mis en œuvre dans le cadre de 78 partenariats régionaux associant divers centres pour l'emploi, qui sont les opérateurs publics régionaux chargés des allocations de revenu minimal et de l'aide à l'emploi.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Le programme *P50plus* offre la possibilité d'élaborer et d'expérimenter des stratégies et dispositifs innovants pour faciliter le placement des chômeurs de 50 ans et plus dans les entreprises locales. Il s'agit de fournir à ces chômeurs une aide intensive individuelle, adossée à différents dispositifs et stratégies permettant de résoudre leurs problèmes de santé et de mobilité et de déve-

OBJECTIFS DE L'ACTION ET RÉSULTATS ATTENDUS

Cette initiative a pour objectifs d'assurer l'intégration sur le marché du travail des travailleurs seniors (50 ans et plus) et des chô-

lopper leurs compétences professionnelles et transversales. Les partenariats régionaux ont mis en place des stratégies pour certains sous-groupes spécifiques, tels les migrants ou les femmes.

Différentes stratégies sont utilisées pour la prise en charge des participants à *P50plus* et *Impulse 50plus*. Dans le premier cas, les participants ont besoin qu'on les motive, mais ils sont plus susceptibles de s'adapter aux exigences de l'environnement de travail, dès lors qu'ils possèdent déjà un socle de compétences sociales et professionnelles de base. Dans le cas des participants à *Impulse 50plus*, les compétences sociales importent plus que les compétences professionnelles; il est essentiel de renforcer leur confiance en soi et leur autonomie avant de se préoccuper de développer leurs compétences professionnelles et de les placer sur le marché du travail.

Parmi les stratégies, dispositifs et méthodes utilisés dans le cadre de *P50plus* et *Impulse 50plus*, on peut citer l'évaluation, le profilage, l'accompagnement, les forma-

tions professionnelles courtes, l'aide psychologique et médicale, les séminaires d'information sur des questions de santé et la gestion d'un budget restreint.

PÉRIODE CONCERNÉE

Le programme *P50plus* a débuté en 2005 et sa première phase s'est achevée en 2007. Après une deuxième phase en 2008-2010, ce programme a été de nouveau reconduit jusqu'en 2015.

RÉSULTATS OBTENUS/IMPACT

En 2010, *P50plus* comptait 169 771 participants à l'échelon national, dont 54 515 avaient trouvé un emploi. Les chiffres pour *Impulse 50plus* étaient de 19 046 participants, dont 1 622 placés en emploi.

L'Institut du travail, des compétences et de la formation et l'Institut de recherche appliquée en économie ont évalué le projet *P50plus* à l'échelon national. Une évaluation détaillée des résultats et de l'impact de ce projet est attendue pour fin 2012 ⁽²¹⁾.

ÉLÉMENTS DE BONNE PRATIQUE ET TRANSFÉRABILITÉ À D'AUTRES CONTEXTES

Cette initiative associe différentes stratégies, dispositifs et méthodes qui peuvent être utilisés par les professionnels chargés de fournir une aide individuelle intensive aux seniors en situation de chômage de longue durée.

L'expérience acquise dans le cadre de *P50plus* et *Impulse 50plus* est valorisée dans le contexte de l'aide à l'emploi. Les centres pour l'emploi peuvent transposer les exemples de bonnes pratiques à d'autres groupes cibles au niveau local et des programmes similaires peuvent être mis en place au niveau national pour d'autres groupes cibles.

(21) Non disponible au moment de la préparation de la présente publication.

3.2.3. Dispositifs d'aide aux travailleurs seniors dans les entreprises, France

COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
Délégation académique à la formation continue (DAFCO) de Lyon
 15 Avenue Lacassagne
 69003 Lyon, France
 Tél. +33 472404330
 Fax +33 437912165
dafco@ac-lyon.fr
www.ac-lyon.fr/greta

PERSONNE DE CONTACT
Dominique Saiget
 Conseillère en formation continue
Dominique.saget@ac-lyon.fr

Initiative mise en œuvre au niveau régional

OBJECTIFS DE L'ACTION ET RÉSULTATS ATTENDUS

En France, depuis 2010, les administrations publiques et entreprises employant plus de 50 personnes sont tenues d'élaborer un plan d'action pour l'emploi des seniors portant sur des aspects tels que le recrutement, l'anticipation des carrières professionnelles, l'amélioration des conditions de travail, le développement des compétences, l'accès à la formation professionnelle, la préparation à la fin de carrière et la transmission des savoirs et compétences acquis.

Dans la région de Lyon, deuxième ville de France, le plan d'action pour l'emploi des seniors est coordonné par la Délégation académique à la formation continue (DAFCO). Cet organisme fournit divers services publics, entièrement axés sur l'aide à apporter aux tra-

vailleurs seniors et aux chômeurs pour améliorer leur situation sur le marché du travail. Ce plan d'action comprend les mesures suivantes:

- bilan de compétences et diagnostic de milieu de carrière;
- validation des acquis de l'expérience (VAE);
- cours de formation professionnelle pour adultes, destinés à compléter les qualifications ou à en acquérir de nouvelles et à faciliter l'accès à un meilleur emploi.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Actifs (45 et plus) et demandeurs d'emploi souhaitant monter d'un cran, obtenir une qualification différente ou élargir leurs compétences pour conserver leur poste ou changer d'emploi.

ACTEURS/INTERVENANTS

Les GRETA (groupement d'établissements) ont été créés il y a quarante ans par le ministère de l'éducation nationale afin de répondre aux besoins de formation professionnelle des adultes. Il s'agit de réseaux locaux, parfois sectoriels, d'établissements de formation professionnelle qui dispensent des formations et des services en matière de carrière aux individus et aux entreprises dans l'ensemble du pays. Ces réseaux comprennent notamment des «centres académiques accompagnement bilan conseil» (CABC) et des «dispositifs académiques de validation des acquis de l'expérience» (DAVA).

Le plan d'action pour l'emploi des seniors coordonné par la DAFCO de Lyon est mis en œuvre en coopération entre les différents services de la Délégation, les GRETA locaux, Pôle Emploi – le service public national de l'emploi – et divers centres publics d'information et d'orientation. Les actions sont financées conjointement par les entreprises ou organisations concernées (via les contributions obligatoires à la formation) et par les organismes nationaux ou régionaux d'aide aux chômeurs. Le défi

consiste à convaincre toutes ces parties prenantes de travailler en partenariat afin de se renforcer mutuellement.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Un bilan de compétences permet aux individus d'analyser leurs aptitudes et compétences personnelles et professionnelles, ainsi que leur degré de motivation pour réorienter leur carrière. Ce bilan est toujours effectué par un évaluateur externe et donne lieu à la délivrance d'un document précisant les résultats. Ce document ne peut être communiqué à un employeur qu'avec l'accord de l'intéressé.

Le diagnostic de milieu de carrière permet de faire le point sur la situation professionnelle de l'intéressé, de préciser ses attentes et d'élaborer un plan d'action en vue d'une mobilité interne ou externe vers une autre profession/entreprise. Ce diagnostic peut être demandé par l'entreprise ou par le salarié.

La VAE permet à un individu d'obtenir une qualification en prenant en compte l'expérience qu'il a déjà acquise dans le cadre d'activités salariées, non salariées ou bénévoles. La préparation à la VAE comporte une séance d'information sur le processus, des conseils concernant les qualifications appropriées dans le domaine visé et un accompagnement pour préparer le dossier d'admission.

Les cours de formation professionnelle pour adultes sont essentiellement dispensés par les lycées professionnels. Outre les préparations à une qualification professionnelle (du certificat d'aptitude professionnelle de base [CAP] au brevet de technicien supérieur [BTS]), les GRETA proposent également des modules de qualification dont le contenu et la durée varient en fonction des besoins et des objectifs de l'intéressé. Dans l'académie de Lyon, le réseau des GRETA propose des for-

mations dans tous les secteurs. Les travailleurs seniors sont tout particulièrement désireux d'améliorer leurs compétences de base: communication en langues étrangères, secrétariat, TIC et éducation à l'environnement.

PÉRIODE CONCERNÉE

Ce plan d'action spécifique a été élaboré en 2011 pour l'académie de Lyon.

RÉSULTATS OBTENUS/IMPACT

On peut retenir les résultats/l'impact suivants:

- en 2011, 15 employés de la Société nationale des chemins de fer (SNCF) ont bénéficié d'un diagnostic de milieu de carrière: 42 % étaient âgés de 45 ans ou plus et 10 % de 55 ans ou plus;
- 312 personnes de 45 ans ou plus ont entrepris une démarche de VAE pour valider un diplôme de l'éducation nationale: 58 % ont obtenu une validation complète et 30 % une validation partielle;
- 3 525 stagiaires de 45-54 ans et 1 318 stagiaires de 55 ans ou plus ont suivi différents cours d'enseignement général ou de formation professionnelle;
- 59 stagiaires (45-54 ans) ont suivi une préparation à une qualification professionnelle, pour la plupart un CAP (dans la construction et la restauration). Seuls 11 stagiaires de 55 ans ou plus ont suivi une telle préparation;
- la plupart des stagiaires de 55 ans ou plus ont suivi des modules de qualification courts dans les domaines des énergies durables, de l'informatique, des langues étrangères, etc.;
- certains stagiaires peu qualifiés – 488 de 45-54 ans et 241 de 55 ans ou plus – ont suivi un module de compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie.

ÉLÉMENTS DE BONNE PRATIQUE ET TRANSFÉRABILITÉ À D'AUTRES CONTEXTES

Cette initiative devrait permettre aux entreprises et aux centres de compétences, tels que Pôle Emploi, d'avoir une perception plus positive des seniors sur le marché du travail. La démarche de VAE offre de nombreux avantages pour les travailleurs seniors: reconnaissance et estime de soi, maîtrise de leur activité professionnelle et confiance en soi, meilleures perspectives d'évolution de carrière.

3.2.4. *WerkWijzer*: un outil pour modifier le regard porté sur les travailleurs seniors, Pays-Bas



The screenshot shows a website interface with a navigation bar at the top containing icons for home, search, and other functions. Below the navigation bar, there are two main sections:

- COORDONNÉES DE L'INSTITUTION CAOP**
PO Box 556
2501 CN
Den Haag, Pays-Bas
Tél. +31 703765765
Fax +31 703457528
info@caop.nl
www.caop.nl
- PERSONNE DE CONTACT**
Joke Dekker
Coordinatrice du projet
joke.dekker@caop.nl

Below the contact information, there is a note: *Initiative mise en œuvre au niveau européen, national, régional et local*

- les chômeurs;
- les citoyens en général.

ACTEURS/INTERVENANTS

Le CAOP, le plus important centre de ressources et de services pour le marché du travail et les relations du travail dans le secteur public des Pays-Bas.

Nationale DenkTank est un réseau qui a pour objet de fournir à la société néerlandaise des idées innovantes. Ce réseau réunit chaque année 20 jeunes talentueux de divers horizons, qui mènent une réflexion sur un sujet de société et proposent des solutions concrètes. En 2011, le sujet de réflexion était les relations du travail, y compris la question du vieillissement actif. L'une des solutions proposées était de modifier le regard porté sur les seniors sur le marché du travail, et ce à l'aide d'un instrument du nom de *WerkWijzer*.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Le concept de *WerkWijzer* se compose des mots suivants: *Werk* – qui signifie «travail» – et *Wijzer* – qui signifie «indicateur»/«ligne directrice», mais aussi «sage». *WerkWijzer* est un outil électronique/questionnaire qui propose aux utilisateurs 12 énoncés vrais ou faux relatifs à l'âge et au travail. L'utilisateur dispose de cinq minutes pour répondre aux questions et reçoit immédiatement après une fiche de résultats qui explique les bonnes réponses et souligne sa perception de l'âge ainsi que l'influence des croyances sociales sur cette perception. Dès lors, les utilisateurs sont encouragés à surmonter les préjugés, à croire en eux-mêmes et à agir en ce sens.

Cet outil peut être utilisé gratuitement par les individus et par les organisations, à tout niveau (local, sectoriel ou national).

OBJECTIFS DE L'ACTION ET RÉSULTATS ATTENDUS

Cette initiative vise à inciter les individus à porter un regard positif sur les travailleurs seniors, en les invitant à vérifier si leur représentation de l'âge est conforme aux réalités. Elle encourage les salariés seniors à utiliser les avantages de l'âge, à surmonter les préjugés, à identifier leurs points forts et leurs atouts et à prendre davantage d'assurance.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Cette initiative s'adresse aux individus et aux organisations et peut être mise en œuvre au niveau sectoriel, national et international pour:

- les employeurs, les salariés (seniors ou jeunes) et leurs représentants;

PÉRIODE CONCERNÉE

Cette initiative est mise en œuvre depuis décembre 2011.

RÉSULTATS OBTENUS/IMPACT

Depuis son lancement, *WerkWijzer* a été utilisé par plus de 400 personnes – professionnels et autres. Les activités suivantes ont été menées:

- dans le cadre du suivi de l'outil *WerkWijzer*, organisation d'un atelier au cours duquel les participants ont pu, au travers de jeux de rôles, comprendre comment la perception de l'âge peut influencer sur le comportement de l'individu;
- mentions de *WerkWijzer* dans plusieurs publications;
- publication par le CAOP et le réseau *Nationale DenkTank* d'un rapport rendant compte des points de vue de 400 utilisateurs;
- diffusion de cet outil via des publications et infolettres, sur des sites web, lors d'ateliers et de conférences, sur les réseaux

sociaux et par le biais de contacts personnels.

Les activités suivantes se poursuivent:

- diffusion de *WerkWijzer* au niveau sectoriel et national, via des publications, les médias sociaux, etc.;
- mise en place d'un cours portant sur la reconception des tâches (*Jobcrafting – Invent your own work again*), pour aider les organisations et les travailleurs seniors à comprendre comment mieux adapter le travail aux besoins et aux talents de chacun, de manière à améliorer la motivation et la productivité;
- analyse secondaire des réponses au questionnaire *WerkWijzer*, afin d'établir quels énoncés les utilisateurs considèrent comme vrais et si les perceptions des jeunes diffèrent de celles de leurs aînés;
- mise au point d'un instrument permettant à un secteur ou à une organisation de déterminer son attitude en termes de préjugés liés à l'âge.

ÉLÉMENTS DE BONNE PRATIQUE ET TRANSFÉRABILITÉ À D'AUTRES CONTEXTES

WerkWijzer est un outil convivial et le remplissage du questionnaire ne prend que quelques minutes. Les utilisateurs sont impatients de connaître les bonnes réponses aux énoncés et cet outil les motive pour agir, utiliser leur potentiel et tirer parti des bénéfices de leur âge.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

WerkWijzer est le produit direct d'une visite d'étude sur le thème des travailleurs seniors dans les entreprises et sur le marché du travail, organisée en 2011 à Düsseldorf. Les participants, venus de toute l'Europe, ont réitéré l'importance de promouvoir une perception positive des travailleurs seniors.

CHAPITRE 4

Séminaire de synthèse du Cedefop

Le séminaire *Empowering vulnerable adults to tackle labour-market challenges* a été organisé par le Cedefop à Thessalonique les 6 et 7 juin 2012. Ce séminaire a fait la synthèse des résultats de 25 visites d'étude qui se sont déroulées durant les années scolaires 2010/2011 et 2011/2012. Il s'est intéressé aux moyens d'aider les adultes vulnérables à relever les défis auxquels ils sont confrontés, à exploiter pleinement leurs savoirs, aptitudes et compétences, à participer à la formation professionnelle, à faire reconnaître leurs aptitudes et compétences et à accéder à un emploi épanouissant et enrichissant.

Ce séminaire a réuni 40 participants et organisateurs de visites d'étude, représentants des initiatives identifiées durant les visites d'étude comme constituant des exemples de bonnes pratiques, experts des thèmes abordés et délégués des agences nationales des visites d'étude. Tous possédaient une expérience et une connaissance substantielle des questions liées à l'intégration sur le marché du travail des groupes vulnérables, au niveau local, régional, national et européen. Il s'agissait de directeurs d'établissements d'enseignement général ou de formation professionnelle, d'inspecteurs de l'enseignement général ou de la formation professionnelle, de professeurs principaux, de formateurs d'enseignants, de directeurs de centres d'orientation, de représentants de chambres de commerce et de directeurs de centres de validation/d'accréditation de différents pays d'Europe participant au programme de visites d'étude.

Les présentations émanant de 19 pays, qui ont fait la synthèse d'environ 25 visites d'étude organisées en 2010/2011 et 2011/2012, ont mis en lumière les actions que peuvent prendre les décideurs politiques en Europe pour aider les adultes vulnérables:

- (a) à bénéficier de services individualisés d'information, d'orientation et de conseil, ce qui passe par une formation adéquate des professionnels qui interviennent directement auprès de ces adultes;
- (b) à prendre part à la conception, au développement, à la mise en œuvre, à la gestion et à l'évaluation des services qui leur sont destinés;
- (c) à faire reconnaître les compétences acquises dans un autre pays, afin d'accéder à des emplois hautement qualifiés et, plus généralement, de faire un meilleur usage de leurs compétences dans leur propre pays;
- (d) à participer davantage à la formation professionnelle continue, grâce à des mesures ciblant plus particulièrement les groupes qui affichent traditionnellement de faibles taux de participation, tels les individus peu qualifiés et les travailleurs seniors;
- (e) à demeurer en emploi (tout particulièrement s'agissant des seniors de 55 ans et plus), ce qui passe par un élargissement des possibilités qui leur sont offertes d'améliorer leurs compétences à tous les stades de leur vie professionnelle.

Durant ce séminaire, les participants ont concerté leurs efforts pour mieux comprendre les problèmes rencontrés par les adultes vulnérables (migrants et minorités ethniques, individus faiblement qualifiés et seniors) dans leur accès au marché du travail et pour proposer des solutions. Le constat auquel ils sont parvenus est que toutes les parties prenantes – partenaires sociaux, pouvoirs publics, prestataires d'éducation et de formation, représentants du marché du travail, organisations de la société civile – doivent prendre conscience de leurs propres responsabilités pour aider les adultes vulnérables à participer à l'éducation et à la formation et à accéder au marché du travail.

Les documents relatifs à ce séminaire sont disponibles (en anglais uniquement) sur le site web des visites d'étude du Cedefop:

<http://studyvisits.cedefop.europa.eu/index.asp?cid=3&artid=8952&scid=77&artlang=EN>

Principaux sigles et abréviations utilisés ⁽²²⁾

| | |
|-------------|--|
| AELE | Association européenne de libre-échange |
| ARYM | Ancienne République yougoslave de Macédoine |
| CEC | Cadre européen des certifications |
| CNC | Cadre national de certifications |
| EFP | Enseignement et formation professionnels |
| FSE | Fonds social européen |
| OIM | Organisation internationale pour les migrations |
| ONG | Organisation non gouvernementale |
| PME | Petites et moyennes entreprises |
| TI | Technologies de l'information |
| TIC | Technologies de l'information et de la communication |
| UE | Union européenne |
| VAE | Validation des acquis de l'expérience |

⁽²²⁾ Les sigles non récurrents, propres à une initiative spécifique, ne sont pas repris dans cette liste [NdT].

Références

- Cambridge dictionaries online (non daté). Entrée *Ethnic minority*. <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/british/ethnic-minority?q=ethnic+minority> [consulté le 9.11.2012].
- Cedefop (2010). *Working and ageing: emerging theories and empirical perspectives*. Luxembourg: Publications Office. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3053_en.pdf [consulté le 9.11.2012].
- Cedefop (2011a). *Labour market polarisation and elementary occupations in Europe: blip or long-term trend?* Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; n° 9. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5509_en.pdf [consulté le 9.10.2012].
- Cedefop (2011b). *Migrants, minorities, mismatch? Skill mismatch among migrants and ethnic minorities in Europe*. Luxembourg: Publications Office. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5516_en.pdf [consulté le 9.11.2012].
- Cedefop (2011c). *Working and ageing: guidance and counselling for mature learners*. Luxembourg: Publications Office. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3062_en.pdf [consulté le 9.11.2012].
- Cedefop (2012a). *Development of national qualifications frameworks in Europe. October 2011*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop working paper; n° 12. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6112_en.pdf [consulté le 9.11.2012].
- Cedefop (2012b). *L'enjeu des compétences en Europe. La demande de compétences ne suit pas l'offre et entraîne un risque accru d'inadéquation des compétences*. Note d'information, mars 2012. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9068_fr.pdf [consulté le 14.2.2013].
- Cedefop (2012c). *Prévenir l'obsolescence des compétences*. Note d'information, juillet 2012. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9070_fr.pdf [consulté le 14.2.2013].
- Commission européenne (2006). *Communication de la Commission – Éducation et formation des adultes: il n'est jamais trop tard pour apprendre*. COM(2006) 614 final. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0614:FIN:FR:PDF> [consulté le 14.2.2013].
- Commission européenne (2009). *Rapport conjoint sur la protection sociale et l'inclusion sociale 2009 – Résumé. Inclusion sociale, pensions, soins de santé et soins de longue durée*. Luxembourg: Office des publications. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3754&langId=fr> [consulté le 14.2.2013].
- Commission européenne (2010a). *Europe 2020. Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive*. COM(2010) 2020 final. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:FR:PDF> [consulté le 14.2.2013].
- Commission européenne (2010b). *Communiqué de Bruges sur la coopération européenne renforcée en matière d'enseignement et de formation professionnels pour la période 2011-2020*. http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_fr.pdf [consulté le 14.2.2013].
- Commission européenne (2011). *Communication sur la migration*. COM(2011) 248 final. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0248:FIN:FR:PDF> [consulté le 14.2.2013].

- Commission européenne (2012a). *Proposition de recommandation du Conseil relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel*. COM(2012) 485 final. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0485:FIN:FR:PDF> [consulté le 14.2.2013].
- Commission européenne (2012b). *Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle 2012* [en ligne]. <http://europa.eu/ey2012/ey2012.jsp?langId=fr> [consulté le 14.2.2013].
- Danish Ministry of Education (2012). *Vejledning til institutionernes arbejde med individuel kompetencevurdering i arbejdsmarkedsuddannelserne (IKV i AMU)* [Lignes directrices pour les activités de validation des compétences des individus dans les centres de formation professionnelle pour adultes]. Copenhagen: UVM. <http://www.uvm.dk/Uddannelser-og-dagtilbud/Uddannelser-til-voksne/Overblik-over-voksenuddannelser/Arbejdsmarkedsuddannelser/~media/UVM/Filer/Udd/Voksne/PDF12/120131%20Vejledning%20til%20institutionerne%20IKV%20i%20AMU.ashx> [consulté le 9.11.2012].
- Eurofound (2011). *Living longer, working better: Europe's coming of age*. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/661/en/2/EF11661EN.pdf> [consulté le 9.11.2012].
- Eurostat (2012). European Union labour force survey: annual results 2011. *Statistiques en bref*, 2012, n° 40. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-12-040/EN/KS-SF-12-040-EN.PDF [consulté le 9.11.2012].
- Parlement européen; Conseil de l'Union européenne (2006). Décision n° 1720/2006/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 novembre 2006 établissant un programme d'action dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. *Journal officiel de l'Union européenne*, L 327, p. 45-68. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:327:0045:0068:fr:PDF> [consulté le 25.2.2013].
- Unesco (non daté). Sciences sociales et humaines: migrant/migration [en ligne]. <http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/international-migration/glossary/migrant> [consulté le 9.11.2012].

ANNEXE

Visites d'étude 2010/2011 et 2011/2012: données clés

Tableau 1. Visites d'étude 2010/2011 et 2011/2012, par type

| Visites d'étude | 2010/2011 | 2011/2012 |
|--|------------|------------|
| Enseignement général | 103 | 76 |
| EFP | 42 | 49 |
| Approche d'éducation et formation tout au long de la vie | 98 | 91 |
| Total | 243 | 216 |

Tableau 2. Thèmes des visites d'étude

| Catégories thématiques | Thèmes des visites d'étude |
|--|---|
| Encourager la coopération entre les mondes de l'éducation, de la formation et du travail | • Transition de l'éducation et de la formation à la vie active |
| | • Apprentissage sur le lieu de travail |
| | • Intégration des groupes défavorisés sur le marché du travail |
| | • Renforcement de l'attrait de l'EFP |
| | • Contribution des partenaires sociaux à l'éducation et à la formation tout au long de la vie |
| | • Coopération entre les établissements d'enseignement et de formation, les entreprises et les communautés locales |
| | • Compétences nouvelles pour des emplois nouveaux |
| | • Encourager l'esprit d'entreprise et l'employabilité |
| Soutenir la formation initiale et continue des enseignants, des formateurs et des chefs d'établissements d'enseignement et de formation | • Mécanismes d'assurance qualité dans les établissements d'enseignement et de formation |
| | • Formation initiale, recrutement et évaluation des enseignants et formateurs |
| | • Développement professionnel continu et perspectives de carrière des enseignants et formateurs |
| | • Direction et gestion au sein des établissements d'enseignement et de formation |

| Catégories thématiques | Thèmes des visites d'étude |
|---|---|
| Encourager l'acquisition de compétences clés dans tout le système d'éducation et de formation | <ul style="list-style-type: none"> • Consolidation des niveaux d'alphabétisation et de compétences en calcul • Enseignement et apprentissage des langues • Utilisation des TIC dans l'apprentissage • Développement de l'esprit d'entreprise • Éducation pour une citoyenneté active et un développement durable • Développement de la créativité dans l'apprentissage et l'enseignement • Apprentissage des mathématiques et des sciences |
| Favoriser l'intégration sociale et l'égalité entre les genres dans l'éducation et la formation, notamment l'intégration des migrants | <ul style="list-style-type: none"> • Possibilités d'apprentissage dès le plus jeune âge • Approches d'apprentissage personnalisées • Mesures visant à prévenir l'abandon scolaire • Égalité des chances pour les groupes défavorisés |
| Concevoir des stratégies pour l'éducation et la formation tout au long de la vie et la mobilité | <ul style="list-style-type: none"> • Cadres nationaux et sectoriels de certifications liés au CEC • Outils visant à promouvoir la transparence des qualifications et la mobilité des citoyens • Validation des acquis non formels et informels • Réformes des systèmes nationaux d'éducation et de formation • Établissements de liens entre EFP et enseignement supérieur • Mise en œuvre de filières d'apprentissage souples • Orientation tout au long de la vie pour l'apprentissage et le travail • Mobilité des apprenants dans l'éducation et la formation |

Figure 1. **Participants aux visites d'étude 2010/2011, par catégorie, en pourcentage**
(nombre total de participants: 2 723)



Figure 2. **Participants aux visites d'étude 2011/2012, par catégorie, en pourcentage**
(nombre total de participants: 2 465)





CEDEFOP

Centre européen pour le développement
de la formation professionnelle

Donner aux adultes vulnérables les moyens de relever les défis du marché du travail

Résultats des visites d'étude
2010/2011 et 2011/2012

Luxembourg:
Office des publications de l'Union européenne

2013 – VI, 82 p. – 17 x 24 cm

ISBN 978-92-896-1160-2

doi:10.2801/14323

N° de cat.: TI-31-12-348-FR-C

Gratuit – 4122 FR



Donner aux adultes vulnérables les moyens de relever les défis du marché du travail

Résultats des visites d'étude 2010/2011 et 2011/2012

La présente publication rend compte des résultats de 25 visites d'étude organisées en 2010/2011 et 2011/2012 qui se sont intéressées aux moyens à donner aux adultes vulnérables pour leur permettre de relever les défis du marché du travail. Il s'agit notamment de les aider à exploiter pleinement leurs savoirs, aptitudes et compétences, à accéder à l'information et à l'orientation, à participer à la formation professionnelle, à faire reconnaître leurs aptitudes et compétences et à trouver un emploi épanouissant et enrichissant.

Les rapports de groupe rédigés par les participants durant ces visites d'étude constituent la principale source d'informations à partir desquelles ont été sélectionnés les 29 exemples d'initiatives réussies qui figurent dans cette publication. Ces initiatives ont été présentées lors du séminaire de synthèse organisé par le Cedefop les 6 et 7 juin 2012 à Thessalonique, en Grèce.

La présente publication a pour objet de mieux informer et éclairer les décideurs politiques et les praticiens sur les solutions apportées par les pays européens pour relever les défis spécifiques posés en matière d'éducation, de formation et d'emploi. Elle devrait également les aider à trouver des partenaires pour des projets de coopération et des activités en réseau à l'échelon national et européen.



Le programme de visites d'étude pour spécialistes et décideurs de l'éducation et de la formation professionnelle, qui fait partie du programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (2007-2013), est une initiative de la direction générale Éducation et culture de la Commission européenne. Le Cedefop est chargé de coordonner le programme au niveau européen, tandis que les agences nationales sont chargées de sa mise en œuvre dans les pays participants.



CEDEFOP

Centre européen pour le développement
de la formation professionnelle

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRÈCE
PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRÈCE
Tél. +30 2310490111, Fax +30 2310490020, E-mail: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu



Office des publications

4122 FR – T1-31-12-348-FR-C – doi:10.2801/14323

ISBN 978-92-896-1160-2



9 789289 611602