

Les (« nouvelles »²) compétences sociales et transversales à maîtriser en vue de l'insertion à l'emploi sont de plus en plus à l'ordre du jour³. Celles-ci deviennent des exigences en matière de recrutement : « apprendre à apprendre, oser prendre des risques, s'adapter, être créatif, prendre des initiatives, être agile au changement, ... ». La formation devrait viser l'acquisition de capacités de compréhension, d'esprit critique, de créativité, de flexibilité, d'adaptabilité, d'agilité ... Ces compétences font partie du large spectre des compétences non techniques, transversales, savoir-faire et savoir-être comportementaux, ou « soft skills ».

La transmission des savoirs change de forme : l'autonomie d'apprentissage à l'aide de nouveaux modèles (plateforme collaborative, formation en ligne qui permet de travailler à son rythme, MOOC ...) est devenu le maître-mot, et pas uniquement dans les modèles pédagogiques dits « alternatifs ». La formation est davantage « individualisée » et basée sur la « capacité de choisir » de l'individu, et la capacité à s'auto-évaluer. Cette dynamique d'apprentissage induit un accompagnement spécifique⁴.

Cela suppose d'apprendre à être acteur de son développement et donc viser l'autonomie, l'estime et la confiance en soi (arriver à se situer par rapport à ses ressources).

Mais, comment toucher les jeunes NEETS, les individus les plus vulnérables et les plus éloignés de la formation et de l'emploi, afin qu'ils ne rompent pas le processus formatif, afin d'éviter leur décrochage et de ce fait également leur précarisation ? Le fait de devoir être acteur de son parcours personnel et professionnel n'exclut-il pas – de facto - les jeunes précarisés ? Ne faut-il pas un accompagnement plus soutenu des jeunes fragilisés ? Ne faut-il pas prévoir un accueil personnalisé, et de ce fait, former le personnel en charge de l'accueil, de l'orientation, de l'accompagnement (...) à l'identification de problématiques spécifiques, par exemple, l'illettrisme, les addictions, les problèmes familiaux et financiers (...) ?

¹ La rédaction s'est inspirée de plusieurs colloques et séminaires : Colloque « Quel rôle la formation des adultes peut-elle jouer dans l'inclusion sociale ? 25/10/2018 - Séminaire « Alternance et numérisation, quelles opportunités ? » 15/10/2018 - Colloque CEF « L'approche par les compétences en pratique – regards et témoignages d'acteurs engagés avec des publics en quête de qualifications » 28/04/2017 - Forum européen : « Présentation des résultats du projet Eure K » 17/05/2018 - Les Assises de l'Enseignement et de la Formation 25/01/2019 - Conférence – atelier : « Comment susciter la curiosité d'apprendre ? » 07/12/2017

² Sont-elles vraiment « nouvelles » ? Ou sont-elles nouvellement prises en compte par les recruteurs ?

³ Serait-ce dû à l'inadéquation persistante entre les demandes des entreprises et les offres de formation existantes ? Ou ces compétences seraient-elles une réponse à une société en constante mutation ?

⁴ Qui pourrait prendre en charge cet accompagnement ? Il serait utile de clarifier les rôles des différents intervenants, formateurs, conseillers...