

Congrès professionnel „Compétence cherche emploi!“

Identification des compétences et profilage pour personnes avec fonds migratoire, Mairie d'Augsbourg, Augsburg, 19.4.07

Appris est appris – mais pas toujours reconnu

Ruedi Winkler

Mesdames, Messieurs

Merci de m'avoir invité de faire le référat d'ouverture pour ce congrès intéressant dans cette ville magnifique.

Introduction

Dans le monde de travail d'aujourd'hui, des qualités comme la flexibilité, la capacité d'adaptation, le désir d'apprendre, la collaboration avec des personnes qui changent continuellement et la capacité de se repérer rapidement dans des nouvelles environnements sont prioritaires. Mais qui a réellement porté preuve de ces capacités ? Personne d'autre que les migrantes et migrants. Seul, ils ne remarquent souvent rien de ce fait, lors ce qu'il cherchent un emploi par exemple. Qu'eux sont les porteurs des compténces qui sont recherchés le plus, n'est apparemment pas très connu. Une des raisons les plus importants pour ceci est, que les employeurs supposent les compétences là, ou des documents leurs sont présentés. Si les diplômes, papiers et certificats etc. correspondent à des compétences réelles, semble moins intéressant, pourvu que le bon papier soit là. Une fossé énorme existe quant à l'acceptance des compétences, qui sont d'une part acquis formellement, c'est-à-dire à l'école, dans des cours etc, et ceux, qui sont acquis non formellement, c'est-à-dire lors du travail pratique, pendant ses loisirs, en famille, en exerçant un hobby ou lors d'activités annexes. **Presque dans tous les cas, on est tenté de remarquer, que ce n'est pas la compétence qui importe, mais la façon dont elle a été acquise.**

Conclusion: Ceci nous démontre très clairement: La transition d'un système qui accepte et reconnaît les compétences, sans différence ou et comment elles ont été acquises, revient à une révolution de culture.

Reconnaissance de documents de l'étranger

D'une difficulté semblable est la situation quand une personne cherche du travail avec un certificat acquis à l'étranger. Prèsque partout, on applique le principe que le certificat du propre pays vaut plus que celui de l'étranger, au moins chez nous en Suisse, c'est comme-ça. Si déjà cette situation est difficile à changer, il y aurait une solution loyale : On se concentre aux compétences dont la personne dispose, et non pas aux pays d'origine des documents. Ainsi, la dysfonction – démontré dans beaucoup d'études - que les compétences et potentiels des migrant(e)s sont moins utilisés que celles des indigènes.

Déterminé est: Plus des compétences présentes sont décisifs pour l'obtention d'un emploi, mieux c'est pour les migrant(e)s.

Toute chose nouvelle débute difficilement

Les études confirment ce qu'en pratique on sait depuis longtemps, que la plupart – environs deux tiers - des compétences et du savoir des personnes sont acquises de manière non formelle. Le système de formation et l'économie devront enfin saisir ces faits de façon conséquente. C'est-à-dire, on devra créer les mêmes chances pour la domaine non formelle, afin que les personnes puissent se faire reconnaître et valider leurs compétences, détaché du lieu, où il les ont acquises.

On peut résumer la situation dans les 3 points suivants:

1. Les études démontrent depuis longtemps, qu'environ 70% de nos compétences n'ont pas été acquises de manière formelle.
2. Principalement, nous le savons tous, mais nous avons des difficultés de l'accepter, car il nous n'est quelque part pas familier.

3. Nous connaissons les défauts dans la force d'expression d'examins et nous vivons avec ces défauts, mais nous avons des difficultés avec un nouveau système, qui n'est pas parfait.

Poser le système de formation sur deux piliers

Le pilier formel du système de formation, qui produit d'après les études, environs 30% des compétences, est aujourd'hui un pilier fort et gros, le pilier de la reconnaissance des compétences acquis non formellement et mince et ne se tient à peine debout. Ceci doit changer. Nous savons tous, que des matières appris en vu de passer les examins, se perdent très rapidement. Si les jeunes cherchent un emploi après leur formation, les employeurs critiquent rapidement, qu'il leur manque de pratique. Durant les années précédentes, les personnes entre 20 et 25 – donc des personnes qui viennent de terminer leur formation - comptaient toujours le taux de chomeurs le plus élevé de toutes les catégories d'âge. On ne peut guère relativiser plus clairement l'expression des examins et de la formation formelle. Mais nous y sommes habitués et nous y vivons. Ceci n'est pas grave. Mais tout devient injuste, quand les exigences vis-à-vis à un système de reconnaissance et validation pour les acquis sont beaucoup plus haut, tout simplement parce qu'il s'agit d'un nouveau système. La plus grande menace pour le deuxième pilier, dont le système de formation Suisse a urgemment besoin, est le perfectionnisme qui règne actuellement.

Ceci butte dans une exigence très claire: On n'a pas le droit d'être plus exigeant vis-à-vis du système de reconnaissance et validation des acquis que vis-à-vis du système formel.

Complémentaire et synergetique

Les apprentissages formelles et non-formelles sont complémentaires. Une partie considérable de la formation non-formelle se fait, grace à l'existence d'une base de connaissances formelles. L'interaction entre la formation au travail et en dehors du travail, et l'apprentissage à l'école et dans des cours est bien évident. La reconnaissance des compétences acquis de manière non-formelle renforce la

conscience en soi et le processus du bilan des compétences encourage les personnes moins habitués à l'école de suivre des enseignements. La signification de cette interaction a augmenté dans la discussion de la formation toute au long de la vie.

De manière égale que la formation formelle ouvre des portes, élargit l'horizon et donne des aperçu dans des domaines antérieurement inconnus, la formation non-formelle a la possibilité de donner des éclaircissements concernant des aspects de leur vies antérieures et de leurs savoirs et leurs potentiels, que les personnes ne connaissaient pas encore, respectivement dont ils ne se croyaient pas capables. La phase décisive de la reconnaissance des acquis est la réflexion des activités antérieures et des compétences achevées, c'est à dire dans la mesure d'un bilan de compétences, respectivement d'un portfolio.

C'est pas pour rien qu'on utilise le terme « rendre visible les compétences » quant on parle de la reconnaissance des acquis.

La qualité du processus est décisif. Deux exigences doivent être remplies :

1. Le processus doit être connecté avec la réflexion et une procédure systématique.
2. Les compétences ressortis doivent être présentées de manière qu'ils sont visibles pour la personne concernée tout autant que pour d'autres personnes.

La formation non formelle gagne de l'importance

Au monde du travail le nombre et la cadence des innovations augmente. Car ceci demande généralement un processus d'apprentissage, l'importance de la formation non formelle augmente également. Pour des raisons de temps et de coûts, le processus d'apprentissage traditionnel avec les trois phases : formation, garantie du transfert et implémentation au travail demande trop de ressources et est trop coûteux. D'autant plus d'importance gagne l'apprentissage directement au travail et la reconnaissance de l'effet de cet apprentissage.

Pour les migrant(e), la reconnaissance et validation des acquis est prioritaire. La reconnaissance et validation des connaissances leur ouvre beaucoup de portes, sans importance d'où ils viennent. Dans un certain sens, ils sont précurseurs pour les méthodes d'apprentissage futurs. Il est donc primordial, que les connaissances et compétences des migrant(e)s sont traitées égales que les compétences et connaissances des personnes formés et travaillant dans le pays.

Quatre conclusions

1. Il n'est que juste de donner les mêmes chances à la reconnaissance de tous les compétences acquis soit formellement, soit non-formellement.
2. Il est grand temps, de réaliser la révolution de culture nécessaire. Le fondement est prêt.
3. Migrantes et migrants, le grand nombre de personnes, qui agrandissent leur savoir et leurs compétences principalement par le „learning by doing“, femmes et hommes avec des curricula professionnels atypiques, ils ont tous le droit de se faire reconnaître leurs compétences.
4. Et enfin, la société du savoir saurait un peu mieux, ce qu'elle sait.