



CH-Q - Fachstelle und Vereinigung
für Kompetenz-Management Schweiz FKM

CH-Q - Bureau et Union suisses
pour la gestion des compétences BGC

Conférence des médias du 7 octobre 2004

Application et assurance de la qualité

Renforcer la capacité d'occupation – programme pragmatique et intégré sur place

Isabella Denz, présidente CH-Q – Bureau et Union suisses
pour la gestion des compétences BGC

La reconnaissance systématique de prestations avérées acquises dans tous les domaines de la vie est incontournable. 70 à 80% des acquis se font par des voies informelles: dans l'apprentissage au quotidien, par l'apprentissage actif (learning by doing) et surtout en dehors des institutions. L'acquis d'expérience au sein de la famille, le bénévolat, les loisirs, les activités civiques font partie de ce processus. Mais comment faire pour qu'il soit tenu compte de ces acquis dans une procédure de qualification – admission à des examens, accès à des filières de formation, candidature à un emploi, promotion? Ou bien: comment mettre à profit de tels potentiels lors d'un tournant professionnel décisif dans des situations d'orientation professionnelle, en début de carrière, lors d'un avancement dans l'entreprise, de recyclage ou de réinsertion professionnelle.

Individuellement, les possibilités de percer avec succès par ses propres moyens sont assez limitées. CH-Q - Bureau et Union suisses pour la gestion des compétences BGC relève le défi. Elle met à disposition des concepts de formation et de conseil avec des instruments d'accompagnement (portfolios en fonction du destinataire, dossiers de candidature, classeurs de qualification) pour une gestion personnelle des compétences. Les contenus et la procédure sont ciblés sur une analyse approfondie de ses propres ressources. Il s'agit de démontrer et de mettre en évidence son propre potentiel: capacités, aptitudes, dispositions, comportement. L'analyse graduelle de prestations antérieures dans divers champs d'activités donne des indications instructives sur le potentiel existant. Ainsi répertoriées, les compétences peuvent être résumées de manière ciblée en vue de répondre également à profil d'exigences externe. Des processus de réflexion périodiques, p. ex. des évaluations d'apprentissage, sont des atouts supplémentaires: le fil conducteur dans la biographie professionnelle et personnelle gagne en transparence, les perspectives de carrière prennent forme, l'assurance en soi-même dans la gestions des propres compétences s'accroît.

Documenter le "capital personnel de compétences" s'avère hautement profitable pour ceux qui s'y mettent - d'un côté pour découvrir leurs points forts et les analyser en procédant quoi que guidé par un conseiller, une conseillère, d'une manière autonome ; de l'autre côté pour recevoir un feedback de l'extérieur (groupe, responsable de cours, coach) concernant ses propres prestations. La formation dure au total deux à trois jours et peut être répartie en plusieurs étapes. Il y a d'autres processus qui donnent des informations sur le niveau momentané des capacités et compétences par rapport aux exigences définies (p. ex. les assessments). Toutefois, elles n'aide pas à gérer une carrière de façon durable, auto-responsable et orientée vers des solutions. Et c'est précisément là le but de la gestion des compétences selon les principes CH-Q.

Les personnes accompagnatrices dans ce cheminement sont soumises à des exigences élevées. Elles doivent disposer de connaissances spécifiques aussi bien que méthodiques et savoir créer un climat de confiance. CH-Q - Bureau et Union suisses pour la gestion des compétences BCG veille à ce que l'offre de qualification réponde aux exigences. Un réseau de spécialistes certifiés CH-Q est à disposition des institutions et des organisations intéressées pour soutenir le développement et la durabilité de leurs "programmes de compétences" qui sont établis sur mesure. Les programmes d'offres passerelles ou d'applications simples sont tout particulièrement retenus.

Les deux organisations partenaires du Bureau CH-Q - BGC, la SAKES (Association de formation pour responsables de cours et formateurs d'adultes) et la FAB (Association spécialisée des conseillers/conseillères en orientation) ont une grande expérience dans l'accompagnement de personnes qui sont à un tournant décisif de leur vie professionnelle et doivent trouver des solutions dans des processus de changement. C'est pour elles un défi quotidien que de faire découvrir à quelqu'un son potentiel de développement et de lui montrer ses capacités. Un engagement en faveur de l'autogestion des compétences chez les adolescents et les adultes est pour les membres de ces deux organisations un approfondissement chargé de sens dans leur domaine d'activités.