

Fondation ECAP - Projet CAP COMPETENCE

La Fondation ECAP

La Fondation ECAP est une institution de formation d'adultes et de recherche, créée par le syndicat italien CGIL, active en Suisse depuis 1970. Depuis 1984, l'ECAP est devenue une fondation, dont les buts sont fixés par les statuts, par une convention passée avec l'USS, Union syndicale suisse et par des accords successifs avec le syndicat espagnol CCOO et portugais CGTP.

L'activité de la Fondation est orientée autour des valeurs de solidarité propre à ses initiateurs et par la reconnaissance du droit à la formation en tant que droit fondamental du citoyen. L'objectif de l'ECAP est le développement de la formation des adultes et des jeunes en Suisse, en particulier des immigrés et des travailleuses et travailleurs non qualifiés, afin de soutenir un processus d'intégration et de croissance personnelle et professionnelle, en favorisant l'acquisition et la consolidation des instruments cognitifs et des connaissances utiles à une vie autonome et responsable dans la société moderne.

L'ECAP est organisée en sept centres de formation, et a établi des relations de collaboration avec quelques pays de provenance de la main d'oeuvre immigrée, ainsi qu'avec leurs représentations consulaires en Suisse, avec les associations de l'immigration, les institutions publiques, les offices du travail et les offices sociaux cantonaux, les organisations syndicales et patronales.

CAP COMPETENCE : le contexte

Au sein des entreprises suisses, la difficulté qu'on rencontre dans la diffusion de pratiques de formation adressées à des publics non-qualifiés a été largement mise en évidence. Dans ce cadre, la Fondation ECAP a accumulé beaucoup d'expériences au fil des années : elle a beaucoup oeuvré dans la formation visant des qualifications professionnelles, a développé des initiatives de perfectionnement et a été très présente dans le domaine des apprentissages linguistiques. La Fondation a aussi acquis une expérience originale dans le cadre de la négociation de plans de formation en entreprise.

Ces dernières années, on a assisté à une flexibilisation des processus de production et à la transition du concept de qualification au concept de compétence, ce qui a induit aussi le passage du 'savoir faire' au 'savoir agir', dans un contexte dont les travailleurs connaissent la chaîne de production et où leur responsabilisation devient nécessaire pour exercer les différentes fonctions de manière flexible. Le modèle de l'organisation et la motivations deviennent donc des ingrédients-clé de la compétence.

Mais dans cette phase de transition on assiste souvent à la cohabitation de modèles de travail différents au sein des entreprises, ce qui amène à une division entre les travailleurs qui déploient des ressources complexes et dont la professionnalité est toujours accrue et les travailleurs auxquels on ne demande pour ainsi dire pas d'être compétents. Ces derniers sont la cible du projet CAP COMPETENCE, fondé sur le constat que la compétence niée amène le travailleur à s'autolimiter dans sa professionnalité et à la conviction que la formation centrée sur ses propres ressources n'a aucune utilité.

Réfléchir en termes de compétences oblige également à remettre en discussion la relation traditionnelle qui existe entre formation et travail, qui restent centrales dans la construction de la qualité professionnelle. La première doit renforcer les savoirs et les ressources, mais ceci en lien avec l'expérience du travail, dont la fonction formative doit être soutenue et validée.

La Fondation part aussi de l'idée que pour faire émerger un projet professionnel individuel il est indispensable de reconnaître ses propres compétences de départ, tout en sachant que cette analyse des besoins ne peut pas se passer des besoins de l'organisation. Les deux processus sont donc intégrés dans le projet, grâce au travail commun des différents acteurs.

Objectifs du projet CAP COMPETENCE

L'intervention est définie comme une recherche-action, avec les trois objectifs suivants :

- mettre en oeuvre un modèle de négociation concertée pour planifier le développement professionnel d'un noyau de travailleurs non qualifiés ;
- favoriser l'apprentissage chez ces travailleurs d'une méthode d'auto-évaluation de leurs propres compétences ;
- favoriser le développement dans l'entreprise d'un système apprenant et donc une majeure capacité de faire face aux changements organisationnels, avec une amélioration du climat relationnel et une circulation créative des connaissances.

Le projet CAP COMPÉTENCE cherche donc à atteindre des objectifs qui visent l'ensemble des acteurs impliqués.

Destinataires du projet CAP COMPÉTENCE

Le projet vise l'implication dans le parcours formatif de tous les acteurs concernés. Le groupe-pilote sera donc constitué par :

- 2 ou 3 représentants de l'entreprise – 1 personne des ressources humaines et 1 ou 2 personnes avec une fonction de direction opérationnelle, en contact direct avec les travailleurs ;
- 2 ou 3 représentants des travailleurs, actifs dans l'organisation syndicale et dans les commissions internes ;
- 8 à 10 travailleurs/travailleuses non qualifié-e-s, qui seront sélectionné-e-s sur la base de critères comme les conditions d'exclusion, l'âge, le genre, l'origine et la motivation.

Contenus et méthodologie

La méthodologie s'appuie sur le processus de recherche-action. Les activités auront lieu surtout en stage, notamment avec la méthode du 'focus group' et l'échange d'informations et d'expériences dans un contexte non-hiérarchisé, entre acteurs qui occupent des places différentes avec des responsabilités différentes, mais qui devront apprendre à communiquer de manière empathique.

Le projet sera structuré autour des étapes suivantes :

- une phase d'analyse du contexte/organisation par la mise en commun et la comparaison des connaissances et des expériences des participants,
- la recherche des profils de compétences des travailleurs 'à faible niveau de qualification',
- le développement du bilan et la définition d'un plan de formation,
- la réflexion sur la méthode, le renforcement des apprentissages sur l'organisation de la part des acteurs (entreprise et syndicat), le renforcement des compétences sur l'auto-évaluation et la 'navigation professionnelle' des travailleurs.

Du point de vue méthodologique, les approches suivants seront valorisés :

- une attention particulière à la constitution du groupe,
- une valorisation des techniques d'observation et d'auto-confrontation croisée dans la phase d'analyse et l'émergence des compétences,
- un laboratoire de bilan,
- la valorisation de l'approche inductif et des techniques d'animation, dans le but de favoriser les apprentissages méthodologiques.

La supervision des activités et l'évaluation des résultats, qui seront définis en accord avec les partenaires impliqués, auront lieu avant, pendant et après le processus de formation. Elle touchera les niveaux suivants :

- évaluation du niveau de compétences et motivation initiales des participants,
- évaluation des activités de formation et des résultats obtenus, en lien avec les objectifs généraux et pédagogiques de départ,
- évaluation des compétences méthodologiques acquises.

Le groupe qui prend en charge la coordination du projet (constitué par l'entreprise et les partenaires sociaux) sera ouvert aussi à un contrôle externe, avec le soutien et l'expertise de la FDEP. L'objectif principal à atteindre pour ce groupe sera la continuité du travail entamé avec le projet, avec un élargissement de la participation et la réalisation des plans de formation individuels.

L'évaluation de la formation portera sur les politiques de formation, la validité des dispositifs et le déroulement du processus. Nous retenons les concepts suivants :

- la pertinence des choix de formation,
- l'efficacité de la formation,
- l'acceptabilité de la formation.

Le projet CAP COMPÉTENCE va dans le sens des critères de la FDEP, tant au niveau méthodologique que du contenu.

- Par rapport à la proximité, le projet permet :
 - à l'entreprise, l'acquisition d'instruments pour une gestion optimale des changements organisationnels actuels ;
 - au syndicat, l'acquisition d'un instrument de soutien pour représenter les aspirations professionnelles des travailleurs ;
 - aux travailleurs, l'émergence des compétences individuelles, la planification et la réalisation d'un parcours de formation et l'acquisition d'une méthode transférable.
- Par rapport à la polyvalence, le choix de démarrer l'intervention avec un bilan de compétences, avec un développement de ses différentes dimensions, permet la prise en charge totale de la personne ; la définition de 'compétence' à laquelle nous faisons référence nous oblige, dans l'évolution professionnelle de l'individu, de tenir compte à la fois de sa biographie, du contexte et des parcours d'apprentissage.
- Du point de vue de la participation, l'approche du projet (recherche-action) est totalement centré sur l'implication des parties concernées, tant dans la construction du parcours didactique que dans l'acquisition de la méthodologie.