

Faire évoluer les connaissances et compétences des salariés

La formation continue est indispensable pour tous

Interview avec Mme Anne Da Rin-Jaulin, membre du conseil d'administration de l'INEES* et chargée de questions de ressources humaines dans le réseau OPE.

INEES: Madame Da Rin-Jaulin, quelle importance la formation continue a-t-elle dans notre société d'aujourd'hui?

Anne Da Rin-Jaulin: „Aujourd'hui nous voyons que les connaissances et technologies évoluent très vite quels que soient les domaines d'activités, cela signifie que les personnes doivent constamment remettre en question leurs connaissances, leurs savoir-faire et leurs comportements pour pouvoir s'adapter à ces changements.“

Ainsi la formation initiale constitue une base essentielle pour les futurs apprentissages. Et ce, pas tant au niveau des connaissances elles-mêmes qui sont datées et nécessiteront d'être régulièrement mises à jour mais surtout au niveau de la capacité de l'individu d'apprendre à apprendre; c'est-à-dire à traiter des informations, à intégrer des règles, des méthodes, à être curieux, etc.

C'est pourquoi la formation continue est indispensable pour tous, quel que soit notre niveau de formation initial. Il nous faut acquérir et faire évoluer, tout au long de notre vie, des connaissances et compétences dont nous avons besoin personnellement et professionnellement.

Bien évidemment, étant donné le taux élevé de jeunes sortis très tôt du système scolaire sans qualifications/diplômes dans notre pays, la formation continue est d'autant plus cruciale. Elle constitue une réelle chance d'apprendre à apprendre avec des méthodes pédagogiques adaptées. C'est pourquoi la formation des formateurs et enseignants pour adultes est un élément primordial.



Anne Da Rin-Jaulin

Le grand défi du Luxembourg est de pouvoir proposer aux citoyens et aux entreprises une grande palette de formations continues concernant des compétences clés d'aujourd'hui: la maîtrise des outils informatiques, la communication, la gestion du changement, les langues; ainsi que toutes les autres compétences techniques et professionnelles.

En ce sens, il est très important que l'Etat se dote de moyens légaux, e.a. congé individuel de formation, procédure de validation des acquis de l'expérience et des acquis professionnels (VAE/VAP), qu'il réforme certains cursus de formation initiale obsolètes et augmente l'offre publique de formation continue.

Le réseau associatif OPE est reconnu comme organisme de formation continue par le ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle et

contribue ainsi à former les salariés du secteur de l'économie solidaire.*

INEES: Donc la formation continue doit être partie intégrante du management des ressources humaines de toute entreprise?

A.D.R.-J.: „Absolument, la formation continue est un moyen essentiel pour préserver et développer les connaissances et les compétences des salariés.“

Toutes les entreprises, institutions et autres organisations doivent élaborer un système de management des ressources humaines qui favorise l'apprentissage des salariés par différents moyens.

Les possibilités de formation continue et le temps dédié à la formation continue sont aussi des arguments pour attirer et fidéliser les salariés. En effet, dans un monde de plus en plus concurrentiel où les technologies évoluent très vite, les salariés sont de plus en plus conscients qu'il leur faut faire évoluer leurs connaissances et compétences.“

INEES: En quoi le management des RH d'une entreprise d'économie solidaire est-il alors différent d'un système RH d'une entreprise privée classique?

A.D.R.-J.: „Tout d'abord dans une entreprise de l'économie solidaire comme le réseau OPE qui s'investit dans le développement local durable, les femmes et les hommes sont au cœur de l'activité.“

C'est-à-dire que nous développons des activités qui répondent aux besoins de la population locale en créant des emplois durables.

Notre système de management des ressources est à notre avis très innovant à plusieurs niveaux:

● L'implication d'un ensemble de partenaires dans les processus de management, (bénévoles, salariés, responsables, partenaires sociaux, etc.) et pas seulement

une direction générale comme on le voit si souvent.

● Un management qui permet d'attirer, de faire évoluer, de fidéliser, de valoriser les salariés mais également de pérenniser les emplois.

Notre système est fondé sur le principe du développement global de la personne où chacun est encouragé à poursuivre le développement de ses capacités personnelles et professionnelles grâce à de nombreux moyens: la pratique professionnelle, les stages, les séminaires et échanges, les cours pratiques et théoriques, le conseil et l'orientation, les formations certifiantes/diplômantes, le recours à la validation des

acquis professionnels et des acquis de l'expérience (VAE/VAP).

● Une culture d'entreprise pour le bien-être des salariés: encourager l'autonomie dans le travail, favoriser le développement personnel, concilier vie familiale et vie professionnelle, promouvoir activement la sécurité et la santé.

● La formalisation de nombreux processus/outils afin de capitaliser les savoirs et de les mettre à la disposition des différents acteurs du réseau.

Nous voyons que cette stratégie dont un objectif majeur est de permettre aux salariés de se réaliser et de s'épanouir porte ses fruits.“

Etendre le cadre d'apprentissage

Du „Lifelong learning“ à la validation des compétences

Ce concept complète le tableau de l'apprentissage tout au long de la vie („Lifelong learning“) en mettant en évidence l'étendue du cadre d'apprentissage. En effet, l'apprentissage peut intervenir dans tous les domaines de notre vie et à n'importe quel moment de celle-ci. Ainsi on apprend de manière agréable dans le cadre de la famille, des loisirs, au sein de la collectivité locale et durant son activité professionnelle quotidienne.

Cette notion renvoie à l'apprentissage par la mise en pratique lors de situations réelles plutôt que par des cours en classe.

Dans les réseaux d'économie solidaire, le développement des personnes est une des préoccupations majeures. Une grande importance est accordée à cette notion de cadre d'apprentissage. En effet, non seulement les cadres d'apprentissage sont très variés mais il est très important d'identifier et de reconnaître les connaissances et compétences acquises par chacun dans des cadres différents, personnels comme professionnels.

Ainsi nous sommes forcément amenés à nous interroger sur la question de la reconnaissance et de la validation institutionnelle de connaissances et compétences des employés. Il existe en effet des dispositifs qui permettent aujourd'hui de valider les acquis de l'expérience et les acquis professionnels (VAE/VAP) ce qui est une grande avancée au niveau de la formation.

Toute entreprise et réseau socialement responsable accompagne ses salariés dans l'utilisation de ces nouveaux moyens de validation des connaissances et des compétences et participe à leur promotion.

Symposium in Differdingen



Unterschiede im Personalmanagement

Am Freitag, dem 24. November, fand in Differdingen ein Symposium statt, in dem über die Unterschiede im Personalmanagement zwischen privaten und öffentlichen Unternehmen einerseits sowie solidarwirtschaftlichen Unternehmen andererseits diskutiert wurde. Über 120 Teilnehmer mit Personalverantwortung aus unterschiedlichen Sektoren haben an der Veranstaltung teilgenommen.

Lebenslanges Lernen als gesellschaftliche Chance

Gelernt ist nicht ausgelernt

Die Politik hat es erkannt: Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstand sind eng verknüpft mit dem Bildungsniveau der Bevölkerung. Was wissenschaftliche Studien schon seit längerem belegen, soll nun als staatlich geförderter Ausweg aus der Misere dienen: die Reform des ersten Bildungsweges zur Steigerung der Produktivität des Landes.

Eine sicherlich sinnvolle und lobenswerte Initiative, die auf lange Sicht ihre Früchte tragen wird.

Nur, lange Sicht ist nun mal lang, d.h. mindestens 15-20 Jahre. Was passiert bis dahin? Und insbesondere: Was passiert mit denen, die ihren Bildungsweg bereits hinter sich haben?

Genau hier muss ein gesellschaftliches Umdenken einsetzen. Natürlich sind Schule und Ausbildung wegweisende Etappen in der Entwicklung eines jeden. Aber nur weil man einmal ein Diplom erhalten hat, heißt dies noch lange nicht, dass man sich bis ans Ende seiner beruflichen Karriere auf den Lorbeeren ausruhen kann. Umkehrschluss: Nur weil man einmal in einer Ausbildung versagt hat, muss man nicht auf immer und ewig auf dem Abstellgleis stehen. Berufliche und persönliche Weiterbildungsmaßnahmen können

nen sowohl für den einen wie auch den anderen eine Chance darstellen, sich zu entwickeln, sich zu verändern, berufliche Ziele zu erreichen. Auf die persönlichen Bedürfnisse zugeschnitten, können sie Schwächen dämpfen und Stärken fördern, verpasste Schulabschlüsse nachholen lassen und berufliche Neuorientierungen ermöglichen.

Letztendlich sind Fortbildungsmaßnahmen eine Chance für die Gesellschaft, auf mehr Wissen, Wohlstand und Entwicklung (aus rein ökonomischer Sicht), aber vor allem auch auf mehr Zufriedenheit, Solidarität und Gleichberechtigung (aus einer menschlicheren Perspektive).

Es gilt, dieses Medium zu fördern und auszubauen, damit jeder hiervon profitieren kann. Und wer weiß, vielleicht würde ein konzentrierter Aktionsplan sogar dafür sorgen, dass sie eher greifen als die Reform des Schulwesens.

* Diese Seite wird in Zusammenarbeit mit dem „Institut européen de l'Economie solidaire“ (INEES) veröffentlicht. Sie erscheint im Zwei-Wochen-Rhythmus.