

La formation continue ne se réduit pas à des cours

Nouveau profil du métier, nouvelle technologie ou évolution professionnelle: il y a de bonnes raisons pour se perfectionner. Divers aspects de la formation continue paraissent toutefois discutables dans l'optique des employeurs. **Par Jürg Zellweger**



Photo: Rob Lewis

Jürg Zellweger est membre de la direction de l'Union patronale suisse.

Compte tenu de la contraction prévisible de la population active et de la continue transformation du monde du travail, la formation continue est appelée à gagner en importance. Un coup d'œil sur l'offre immense des cours de perfectionnement s'impose dès lors. En Suisse, il se dépense chaque année plus de 5,3 milliards de francs en prestations de formation continue, surtout pour des cours de langues, d'informatique et de direction. Les employeurs participent largement à cet effort puisqu'ils prennent en charge près de la moitié des frais afférents des personnes actives. Si l'on inclut dans les modes de financement le travail à temps partiel, formule très appréciée, leur participation avoisine même les deux tiers.

Trop souvent, hélas, la formation continue est exclusivement associée à la fréquentation de cours. Pourtant, l'apprentissage informel au poste de travail, l'accompagnement par des collègues ou des supérieurs (coaching), la lecture de littérature spécialisée ou l'échange de postes avec une autre filiale (peut-être dans une autre région linguistique), sont au moins aussi importants. Certes, aucun diplôme ne sanctionne cet acquis, mais celui-ci permet au moins de maîtriser plus efficacement les exigences d'un métier. Et chacun sait que de bonnes prestations sont utiles à une carrière –

indépendamment des titres – et qu'elles s'expriment également dans des certificats de travail.

La formation continue est aussi une question politique. On attend en juin le message fédéral sur une loi de la formation continue. Cela va nourrir le débat: Que recouvre exactement cette formation? L'Etat doit-il réglementer la qualité et la transparence des offres? Quel est le rôle respectif des pouvoirs publics, des individus et des employeurs? L'Etat doit-il encourager financièrement cette formation?

Deux aspects me paraissent essentiels: d'abord, il faut considérer toute forme de formation continue comme un investissement. Aux yeux des candidats, les bénéfices escomptés doivent dépasser l'effort financier – frais d'écologie, matériel didactique et taxes d'examen –, ainsi que les sacrifices en temps de travail et temps libre. Ce type d'investissement est hautement souhaitable: il cible des formations liées à des perspectives professionnelles réalistes et pousse à examiner de près la bonne adéquation des cours offerts. Quand les bons paramètres sont réunis, les employeurs sont souvent de la partie. Ensuite, n'oublions pas l'impératif de l'apprentissage tout au long de la vie, dicté notamment par l'évolution économique et sociétale. Les pouvoirs publics doivent donc veiller à ce que le marché de la formation continue privée, lui surtout, puisse réagir à ces développements. Il faut des conditions cadres favorisant des offres de formation innovantes, flexibles et adaptées aux besoins. Dans cette perspective, d'éventuelles prescriptions officielles régissant la qualité ou la transparence pourraient s'avérer contre-productives.

Nul doute que le thème de la formation continue suscitera cette année des discussions animées. Gardons toutefois à l'esprit que, hors de toute politique, personne ne pourra demain, pas plus qu'hier, remplacer l'effort personnel de l'apprentissage. ■