

12 000 offres sur 360°! Et le Top 25 des offreurs

Programmes. Ils sont incroyablement nombreux et variés. Les langues restent clairement le domaine favori des formations non formelles. De plus en plus de femmes suivent des cours de leadership.

FLORA MADIC

Apprendre tout au long de sa vie est une nécessité car certains métiers mutent et d'autres naissent. Ainsi la formation continue en cours d'emploi pallie ces restructurations du marché du travail et l'offre suit la demande. Une myriade d'instituts et d'écoles offre de plus en plus de modules dans de plus en plus de filières. Les universités développent également ce secteur avec à la clé l'acquisition d'une attestation de cours, d'un certificat ou d'un diplôme, voire d'un EMBA (MBA en cours d'emploi). En 1991, l'Université de Genève offrait seulement 4 branches de formation continue pour 175 participants alors qu'en 2007 elle en proposait 212 pour 8000!

Les Romands en redemandent, et une étude de l'Office fédéral de la statistique en 2006 le confirme: 53% des Suisses ayant une activité professionnelle ont suivi dans l'année au moins une formation continue, dite formation «non formelle». Elle est basée sur la relation élève/enseignant non dispensée par le système formel de l'éducation (cours privés, conférences, séminaires, etc.) Si à cela on ajoute la formation informelle acquise sans professeur, via des livres spécialisés ou Internet, le taux des travailleurs helvé-



GENEVIÈVE AUROI-JAGGI. Directrice de la formation continue à l'Université de Genève: «Un CV sans formation continue a aujourd'hui moins de valeur sur le marché.»

tiques ayant approfondi leur savoir ces douze derniers mois monte à 83%. La Suisse est d'ailleurs en septième position européenne derrière des pays comme l'Autriche ou le Danemark, et devant la France et l'Allemagne. Pourquoi l'enseignement lifelong learning est-il si prisé? D'abord, il garantit l'actualisation de nouveaux savoirs indispensables dans certaines branches de pointe telles la médecine ou l'informatique où les connaissances sont caduques après quelques années. Ensuite, il permet d'aller cher-

cher des savoirs et surtout des savoir-faire et savoir-être au-delà de sa propre discipline. Cette interdisciplinarité de connaissances spécifiques étant un atout pour s'adapter à une nouvelle fonction ou à de nouvelles situations liées à la mondialisation. Enfin, il est révélateur d'une personnalité dynamique.

CURRICULUM. «Aujourd'hui, un CV qui n'est pas mis à jour avec des formations continues (FC), a moins de valeur sur le marché du travail», affirme Geneviève Auroi-Jaggi, res-

ponsable de la formation continue à l'Université de Genève. Se donner la peine d'acquiescer d'autres connaissances en cours d'emploi témoigne d'un caractère dynamique, curieux, capable de s'adapter, apte à la polyvalence, bref de l'employé modèle version XXI^e siècle. Un diplôme datant de dix, quinze voire vingt ans ou une simple formation sur le lieu du travail n'est plus suffisante. Elle pourrait même être interprétée comme révélatrice d'une vision étroite du métier et des autres et donc indigne d'un bon leadership.

Celles qui offrent le plus grand choix

Dans la myriade des formations continues dispensées en Suisse romande, difficile de faire son choix dans les 12 009 offres répertoriées sur www.formation-continue.ch, tous domaines confondus... Cependant, les cours les plus convoités sont ceux de langues, de management, de santé et d'informatique. Tentative de Top 25 basé sur le nombre de modules proposés.

	Institut	Lieu	Module	Thème
1	Université populaire	Sion, Lausanne, Genève, Fribourg, Neuchâtel, La Chaux-de-Fonds	312	Langues, informatique
2	Digicomp Academy	Suisse romande	>300	Gestion de l'informatique
3	Ifage	Genève	284	Administration, métiers, langues, informatique, RH, management, design
4	Université de Genève	Genève	212	Droit, économie, gestion, santé, sciences & techniques, sciences humaines & sociales, environnement
5	CEJEF Avenir Formation	Delémont	146	Langues, administration, gestion, comptabilité, management leadership, RH, informatique
6	Centre de perfectionnement CPI	Grange-Pacot	100	Comptabilité, RH, langues, informatique
7	HES-SO	Suisse romande	95	Informatique, économie et services, travail social, design et arts visuels, musique, santé, sciences
8	CRPM	Lausanne Ouchy	70 dont 20 en anglais	Management, RH
9	Migros business	Suisse romande	53	Management, économie, informatique, langues, formation de formateurs, santé
10	Procom Eracom	Lausanne	51	Informatique, édition
11	Centre valaisan de perfectionnement des cadres (CVPC)	Sion	49	Comptabilité, finance, gestion, marketing, administration, management, RH, leadership, efficacité personnelle
12	Vigile Formation	Vevey	38	Langues, finance, informatique
13	ASI - Association suisse des infirmières et infirmiers	Genève Carouge	32	Santé
14	PERFORM - Association pour le perfectionnement professionnel et la formation continue	Yverdon-les-Bains	32	Administration, langues, informatique
15	Supercomm Language	Genève, Lausanne	28	Langues
16	Ecole Inlingua	Genève	25	Langues
17	Centre de perfectionnement des cadres et chefs d'entreprise	Sion	24	Management, RH, communication
18	Actives Languages	Genève	23	Langues
19	ARIAQ - Centre romand de compétences en systèmes de management et business excellence	Yverdon-les-Bains	23	Management
20	AVDEMS - Association vaudoise d'établissements médico-sociaux	Pully	21	Santé
21	SAWI	Lausanne	17	Marketing, communication, vente, culture, sites Web
22	Wall Street Institute	Genève, Montreux, Neuchâtel, Lausanne, La Chaux-de-Fonds, Fribourg	16	Langues
23	Université de Lausanne	Lausanne	13	Ethique, santé, psychologie, management, urbanisme durable, tourisme, gestion culturelle
24	SC International House - Ecole de langues	Genève	13	Langues
25	Centre de formation continue de l'Université de Fribourg	Fribourg	10	Communication, management, RH, psychologie, Web

L'explosion de demandes des cadres entre 35 et 50 ans est en général très pragmatique et lié au management, de la gestion d'équipe à la négociation. Le CRPM, Centre romand de promotion de management, a doublé son offre en six ans pour atteindre 70 thèmes dont une vingtaine en anglais pour toucher les nouveaux et très nombreux

employés anglophones installés dans une Suisse romande qui s'internationalise de Genève à Montreux. «La fondation CRPM, explique le directeur Lorenzo Pestalozzi, offre à ses 2000 participants une formation triangulaire entre un contenu théorique, un intervenant de terrain et des participants en emploi confrontés à des pro-

blèmes quotidiens: Comment conduire une équipe? Comment atteindre l'objectif? Comment gérer une mésentente entre collègues? Les réponses sont autant dans le contenu que dans l'échange d'expériences. Contrairement aux formations traditionnelles où l'élève apprend du maître. Il s'agit bien, en deux à cinq jours de séminaires,

de répondre aux réalités des entreprises.» Et si certaines grandes multinationales dispensent des formations continues en interne, elles mandatent de plus en plus des organismes privés car l'éventail des possibilités d'apprentissage est alors plus large. En outre, et indépendamment du nombre de modules à choix, un cadre

► d'une entreprise intègre les best practices d'un autre cadre venu d'ailleurs. De même, la demande des plus petites entreprises est en forte croissance sous la pression de leurs employés bien placés dans la hiérarchie et conscients que la FC est une nécessité pour gérer leur carrière. Conscient aussi qu'ils ne resteront pas dans la même entreprise jusqu'à la retraite et qu'il faut penser à l'avenir.

DIFFÉRENCES. Tous les employés n'abordent pas de la même manière la course aux savoirs. Selon l'étude de l'Office fédéral de la statistique, plus une personne active est solidement intégrée dans le marché du travail, plus elle suivra des formations continues. 51% des personnes actives mettent à jour leurs compétences contre 22% des personnes non actives. Idem pour le niveau d'études: une personne ayant un diplôme de type hautes écoles suivra 5 fois plus de cours pendant sa vie professionnelle qu'une personne sans formation post-obligatoire. C'est pourquoi un cadre supérieur en plein emploi dans une multinationale retournera plus facilement sur les bancs de l'école pour apprendre encore plus et encore mieux qu'un ouvrier non qualifié à temps partiel dans une petite entreprise locale.

La formation continue est directement liée à un plan de carrière: soit une restructuration et un changement de branche professionnelle, soit, et c'est généralement le cas, un approfondissement des connaissances et des compétences dans l'optique d'obtenir un meilleur poste.

MASCULIN-FÉMININ. A cet égard, l'homme et la femme

n'ont pas obligatoirement la même approche du «meilleur poste». Si, travaillant à 100%, ils suivent à peu près la même quantité de cours l'un et l'autre, ils ne choisissent pas les mêmes branches. Les hommes visent une amélioration directe de leur carrière tandis

que les femmes cherchent un meilleur bien-être, au travail ou en dehors de leur bureau. Par ricochet, les matières demandées sont connotées selon le sexe du demandeur. La gent masculine préfère, dans l'ordre, les cours de langues, de leadership pour cadres, d'infor-

matique, de ventes et finances et de production industrielle; tandis que les femmes optent pour les langues, la santé et la médecine, les activités créatrices, le développement personnel et l'informatique. Pourtant ces dernières années, cette différence d'orientation

tend à évoluer. «Depuis environ cinq ans, de plus en plus de femmes suivent des cours de leadership pour cadres», constate Georges A. Gessler, coach et consultant en management. Quand ce professeur a commencé à donner des cours pour cadres, s'il avait

une femme parmi les apprenants, c'était un évènement. Aujourd'hui, il observe une parité de nombre... mais toujours pas d'approche. «Ces femmes cadres sont plus motivées et plus promptes à se remettre en question que leurs camarades masculins.

Elles recherchent plus de bien-être professionnel, pour elle et pour leurs collaborateurs, tandis que les messieurs ne pensent qu'à leur plan de carrière.»

Toutefois, d'un point de vue global, les langues sont le cours favori des activités de

formation non formelle; cela autant pour des raisons professionnelles (52%) qu'extra-professionnelles (48%). Avec 16% du total des heures, elles devancent largement les autres thèmes qui avoisinent quelque 10% du total des heures. Il s'agit de «Santé et médecine», «Cours pour cadres» et «Informatique».

MODULES. Cours du soir, du samedi, en deux jours, sur un mois, à distance, la palette des possibilités est infinie pour correspondre aux plages horaires des cadres aux agen-

Plus une personne est active plus elle suivra de formations continues.

das surchargés. Généralement, les universités dispensent un enseignement à distance via Internet, puis quelques semaines de cours in situ, en été, à prendre sur ses vacances. Les formations plus en adéquation avec les besoins des entreprises se donnent sur deux à cinq jours en semaine ou week-end, notamment pour le management des cadres. Enfin, certaines formations à mi-chemin entre l'intérêt personnel et professionnel se travaillent le soir, en solo. Le prix varie selon la cote de l'institut. Un cours de langue à la Migros coûte 500 francs, 1800 francs à Inlingua et 4000 francs au Wall Street Institute. Alors à chacun d'opter pour la FC qui lui va bien... car vous le valez bien.

Pour aller plus loin:
www.formation-continue.ch
www.alice.ch (Fédération suisse pour la formation continue) ■