

Pierre Dominicé

A quoi sert la formation continue universitaire?

Que pensent les professionnels de l'interaction entre formation et emploi?

Impressum

Bern / Aarau, 2004

Herausgeber

Leitungsgruppe des NFP 43 in Zusammenarbeit mit dem
Forum Bildung und Beschäftigung und der
Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF)

Editeurs

Direction du programme PNR 43 en collaboration avec le
Forum Formation et emploi et le
Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE)

© Schweizerischer Nationalfonds / Fonds national suisse

ISBN 3-908117-90-9

Redaktion / Rédaction: Catherine Nicaud Sierro, Franz Horváth

Übersetzung / Traduction: Valérie Périllard

Layout / Mise en page: liberA, Basel

Satz / Composition: SKBF / CSRE

Druck / Imprimerie: Albdruk, Aarau

Sekretariat und Bestellungen / Secrétariat et commandes

Schweizerischer Nationalfonds / Fonds national suisse

Dr. Christian Mottas

Wildhainweg 20

CH-3001 Bern

cmottas@snf.ch

Download via Internet

<http://www.nfo43.unibe.ch>

Forum Bildung und Beschäftigung / Forum Formation et emploi

Prof. Dr. Karl Weber / Franz Horváth

Universität Bern, Koordinationsstelle für Weiterbildung

Falkenplatz 16

CH-3012 Bern

franz.horvath@kwb.unibe.ch

SKBF / CSRE

Entfelderstrasse 61

CH-5000 Aarau

Pierre Dominicé

A quoi sert la formation continue universitaire? Que pensent les professionnels de l'interaction entre formation et emploi?

NFPNR 43

Nationales Forschungsprogramm **Bildung und Beschäftigung**
Programme national de recherche **Formation et emploi**
National Research Programme **Education and occupation**

Synthesis

22

Table des matières

	Résumé	7
	Zusammenfassung	9
1	Introduction	11
2	La formation continue: un champ en pleine expansion et en voie de structuration	13
3	Le rapport entre formation et emploi: des données de recherche pour combler une carence d'analyse	16
4	Les privilégiés de la formation continue universitaire	17
5	Le savoir universitaire, ses difficultés et ses apports	21
6	Penser le rapport entre formation continue et emploi à partir du pilotage biographique	24
7	Réflexions prospectives	25
	Publications	28
	Contact	28

Résumé

La recherche

L'équipe de recherche a interrogé (questionnaires et entretiens semi-directifs) des professionnels ayant suivi un certificat de formation continue universitaire (FCU). Le projet dresse le bilan des apports tout en soulignant les difficultés rencontrées et précise les conditions requises pour que la formation soit utile. L'analyse des résultats démontre que les bénéficiaires dépassent le cadre professionnel et exercent une influence sur tout le devenir du participant. La formation continue revêt dès lors de nouvelles fonctions, plus étendues.

Les bénéficiaires de la formation continue universitaire

La population de référence de cette recherche est nettement privilégiée. Majoritairement des cadres supérieurs, salariés en emploi, avec un niveau élevé de formation de base. Ils considèrent comme un apport non seulement leur acquis en matière de connaissance et de compétence, mais aussi le réseau de personnes rencontrées. Ils soulignent également que le certificat contribue à valoriser leur propre savoir.

Conditions pour que la FCU soit réellement formatrice

Concilier le professionnel, le social et le privé: Comme l'investissement personnel est très lourd (financièrement mais surtout en temps), le participant doit bénéficier d'une aide extérieure (allègement du cahier des charges professionnel, réseau de soutien, partage des tâches familiales) si l'on veut qu'il puisse tirer le meilleur profit de la FCU.

Théorie, pratique et production: Le savoir doit être travaillé en fonction des expériences pratiques et la formation doit valider ces connaissances préalablement acquises. Le participant à la FCU devra ensuite pouvoir appliquer ce qu'il a appris et «produire son savoir» (mémoire, travail pratique).

Recadrage biographique: Initialement, c'est la carrière professionnelle qui est la cause et le but de la FCU; mais la formation va déclencher une transformation plus individuelle. Les intérêts du participant changent en fonction de ses découvertes et de son évolution personnelle. Il se «recadre» et pour gérer son parcours professionnel doit désormais tenir compte de tous les aspects de sa vie.

La formation continue: en pleine expansion et en voie de structuration

La formation continue doit répondre à des besoins grandissants et elle ne s'improvise pas. Les nouvelles mesures d'accréditation des organismes de formation continue (telles que celles qui viennent d'être adoptées dans le cadre de l'opération EDUQUA) offrent une première garantie de qualité. La légitimité de la FCU justifie le lourd investissement de la part des participants.

Dans un marché de l'emploi plus instable où chacun a la charge de définir son propre avenir, la FCU ne se limite plus aux tâches de perfectionnement. Certes elle est le levier indispensable pour changer de poste, d'employeur, de salaire, mais elle ne modifie pas uniquement la trajectoire professionnelle et doit s'inscrire dans un contexte de «lifelong learning», l'apprentissage accompagnant le cours de la vie.

Zusammenfassung

Das Forschungsprojekt

Das Forschungsteam befragte (mit Fragebogen und halbstrukturierten Interviews) Berufsleute, die eine universitäre Weiterbildung abgeschlossen hatten. Das Projekt bilanziert die Erträge dieser Weiterbildungen. Es geht auf die aufgetauchten Schwierigkeiten ein und präzisiert die nötigen Voraussetzungen, damit eine Ausbildung etwas bringt. Die Analyse zeigt, dass der Gewinn nicht nur im beruflichen Feld anfällt, sondern die Zukunft eines Teilnehmers gesamthaft beeinflusst. Die Weiterbildung nimmt also neue, umfassendere Funktionen an.

Der Nutzen der universitären Weiterbildung

Die Bevölkerungsgruppe, mit der sich diese Studie befasst, ist deutlich privilegiert: mehrheitlich oberes Kader und erwerbstätige Arbeitnehmer mit einer hochstehenden Grundausbildung. Sie betrachten nicht nur das erworbene Wissen und die angeeigneten Kompetenzen als nützlich, sondern auch das Beziehungsnetz mit den Personen, die sie in der Weiterbildung kennen gelernt haben. Sie betonen ebenfalls, dass das Abschlusszeugnis dazu beitrage, ihr eigenes Wissen aufzuwerten.

Voraussetzungen für eine wirklich ausbildende universitäre Weiterbildung

Das Berufliche, das Soziale und das Private in Einklang bringen: Da die persönliche (finanzielle und vor allem zeitliche) Belastung während der universitären Weiterbildung sehr gross ist, muss dem Teilnehmer eine Unterstützung von aussen zukommen (Verringerung des beruflichen Pflichtenhefts, unterstützendes Beziehungsnetz, Aufteilung der familiären Pflichten), damit er den grösstmöglichen Profit aus ihr ziehen kann.

Theorie, Praxis und Produktion: Das Wissen muss in Entsprechung zur praktischen Erfahrung bearbeitet werden und die Ausbildung muss diese zuvor erworbenen Kenntnisse anerkennen. Wer an einer Weiterbildung an der Universität teilnimmt,

muss das Gelernte danach anwenden können und «eigenes Wissen produzieren» (Abschlussarbeit, praktische Arbeit).

Biografische Neusituierung: Ursprünglich beginnt man eine universitäre Weiterbildung mit Blick auf die berufliche Laufbahn, doch sie löst auch persönliche Veränderungen aus. Die Interessen des Teilnehmers verändern sich in Abhängigkeit seiner Entdeckungen und seiner persönlichen Entwicklung. Er «situiert sich» neu und muss von jetzt an alle Aspekte seines Lebens berücksichtigen, um seine berufliche Laufbahn zu organisieren.

Starke Ausbreitung und voranschreitende Strukturierung der Weiterbildung

Die Weiterbildung muss steigende Bedürfnisse befriedigen und kann nicht improvisiert werden. Die neuen Akkreditierungsmassnahmen wie zum Beispiel das schweizerische Qualitätszertifikat für Weiterbildungsinstitutionen (EDUQUA) bieten eine erste Qualitätsgarantie. Die Legitimität der universitären Weiterbildung rechtfertigt die grosse Investition auf Seiten der Teilnehmer. Auf einem unsicheren Arbeitsmarkt, auf dem jeder die Aufgabe hat, seine eigene Zukunft zu definieren, beschränkt sich universitäre Weiterbildung nicht mehr auf Fortbildung. Sie ist gewiss ein notwendiger Hebel, um den Lohn, die Stelle oder den Arbeitgeber zu wechseln, aber sie verändert nicht nur den beruflichen Werdegang, sondern muss sich auch in einen Kontext des «Lifelong Learning», des lebensbegleitenden Lernens, einfügen

Introduction

Le présent projet de recherche avait notamment pour but de proposer aux responsables de programmes de formation continue des fondements nécessaires à une réflexion stratégique destinée à favoriser la gestion par l'usager lui-même de sa formation continue.

L'évaluation de la formation demeure complexe et coûteuse. De brefs questionnaires de satisfaction, remplis immédiatement après un cycle de conférences, une session ou une journée d'étude nous fournissent quelques indications lacunaires. L'examen des connaissances acquises dans le cadre de certificats ou de diplômes de formation continue, de même que l'analyse des effets que les apprentissages effectués entraînent quant à l'activité professionnelle demeurent très embryonnaires. Les données socio-démographiques de base – avant qu'un logiciel informatique n'en permette la récolte plus systématique – sont très sommaires. La présentation de bilans, rédigés par ceux qui ont la responsabilité scientifique des programmes, est rare. Dans le cadre de la recherche présentée ici, les données rassemblées, tout en tenant compte des carences évoquées, ont permis de dresser un bilan d'apports attribués, par des professionnels, à l'un ou l'autre des quatre certificats de formation continue universitaire (FCU) auquel ils ont participé. Les constats établis ont été principalement interprétés en fonction de la problématique propre à cette recherche: la capacité de prise en charge ou, plus spécifiquement de pilotage du rapport entre formation et emploi, dans le cours de la vie (pour plus des détails, voir Vandamme 2004).

Dans une époque confrontée à de grandes incertitudes sociales et politiques et qui connaît un marché de l'emploi plus instable, la construction de la vie adulte réclame indéniablement de nouvelles ressources. Les supports institutionnels sur lesquels s'appuyait le travail biographique tendent à s'effriter, laissant à chacun la charge de définir son avenir. Le parcours professionnel se fragmente. La diminution des emplois de longue durée oblige – les jeunes notamment – à des choix professionnels temporaires qui rendent plus instables les équilibres de la vie. La formation continue revêt, dès lors, de nouvelles fonctions. Elle ne peut plus se li-

imiter aux tâches de perfectionnement. Ses objectifs doivent être plus larges. Il importe que la formation facilite l'émergence de nouveaux investissements professionnels. L'orientation prend ainsi une importance centrale. Elle a pour tâche d'aider les usagers des programmes offerts à clarifier leurs attentes en vue de s'engager en formation continue à partir de choix réfléchis. Toute conception de la formation continue qui ne tient pas compte des dynamiques personnelles à partir desquelles s'opère l'apprentissage de nouveaux savoirs, risque en effet de s'enfermer dans la seule logique du marché.

Les documents publicitaires édités par la FCU laissent entendre que les objectifs exposés sont acquis par tout participant ayant suivi le programme avec succès. La certification universitaire de formation continue, largement distribuée, permet d'imaginer un transfert progressif des apprentissages effectués dans le champ professionnel. En bref, il suffit le plus souvent que les participants se disent satisfaits pour que les organisateurs le soient aussi. Interroger ces participants quant aux raisons de leur inscription, aux intérêts de connaissance suscités par le programme, aux difficultés d'apprentissage rencontrées dans la production d'écrits, de même que chercher à repérer les articulations effectives entre ces apprentissages et l'activité professionnelle permet d'envisager la formation continue selon un autre point de vue. La compréhension de la formation continue découle, dans cette optique, de ce que le client, en tant qu'apprenant adulte, fait de l'offre éducative à laquelle il répond. Elle introduit, dans l'analyse de l'impact d'un certificat ou d'un diplôme, des dimensions qui débordent le domaine immédiat de la compétence professionnelle. La formation s'inscrit dans l'ampleur de la vie adulte. Elle comporte des effets identitaires et peut donc avoir une influence sur le pilotage du rapport entre vie professionnelle et vie personnelle.

Cette recherche effectuée dans le cadre du PNR 43 relevait ainsi d'une problématique portant sur l'inscription biographique des interactions entre formation continue et emploi. Il ne s'agissait pas uniquement d'identifier la façon dont les acquis ou les transferts de connaissance influencent la vie professionnelle, mais bien de situer, dans une visée plus ambitieuse incluant la construction de la vie adulte, les dynamiques de pilotage qui caractérisent les rapports entre formation continue et parcours professionnels. Le questionnement qui présidait au plan de recherche comportait plusieurs interrogations. Quels sont les usages, compte tenu des attentes qu'ils expriment, que les professionnels font des enseignements

offerts dans le cadre des certificats de formation continue auxquelles ils participent? Les bénéficiaires reconnus sont-ils avant tout d'ordre professionnel ou exercent-ils une influence sur le devenir personnel? Quelles sont les caractéristiques des dynamiques d'apprentissage lorsque la compréhension de ces apprentissages tient compte de la façon dont les savoirs ont été acquis préalablement dans l'histoire de vie? Sans prétendre fournir des réponses définitives à ces différentes questions, la recherche a le mérite de les avoir abordées de front, en interrogeant, soit par questionnaire, soit par entretien, un nombre significatif de professionnels inscrits aux quatre certificats de FCU retenus.

Les quatre chercheurs* engagés dans ce travail d'évaluation et d'analyse avaient une expérience dans l'organisation et l'animation de la formation continue universitaire. Leur familiarité avec le questionnement proposé dans la recherche provenait également des collaborations qu'ils avaient eues avec le Service de formation continue de l'université (SFCU). Le requérant lui-même, en tant que directeur académique de la Formation continue universitaire genevoise, avait accumulé plus de quinze années de pratique dans ce champ. Il est, dès lors, légitime que le traitement des données obtenues soit enrichi par l'expérience dont dispose l'équipe de recherche. Ce texte inscrit ainsi l'objet propre de la recherche dans une réflexion plus large, incluant quelques-uns des enjeux majeurs de la formation continue, et singulièrement de la FCU.

2.

La formation continue: un champ en pleine expansion et en voie de structuration

Les milieux professionnels ont mis longtemps à comprendre l'importance que revêtait la formation continue pour la vie économique. La formation d'adultes demeure profondément marquée, en Suisse en tous les cas, par son ancrage d'origine dans l'éducation populaire. Certes, les entreprises d'envergure, comme les

* Myriam Vandamme, Pierre Dominicé, Céline Merad-Malinverni, Sylvie Mezzena

grandes banques et les multinationales, avaient, dès les années 70, développé des centres de formation qui ont fortement contribué au renouveau des qualifications ainsi qu'à la modernisation de l'organisation du travail. Les initiatives de perfectionnement professionnel, souvent très généreuses, comportaient, en outre, des objectifs de socialisation destinés, notamment, à favoriser la culture d'entreprise. De manière générale, que ce perfectionnement soit offert à l'interne des entreprises privées et de l'administration publique, ou dans des établissements créés en tant qu'espaces spécialisés dans l'offre de formation continue, le perfectionnement professionnel visait en particulier à compenser des carences de la formation de base et à assurer la maîtrise de l'évolution technologique. Il avait pour principale fonction d'accompagner la mutation économique s'opérant en direction du tertiaire dans une société désormais principalement axée sur le secteur des services. L'université, quant à elle, n'offrait que quelques programmes mineurs de formation continue, la plupart des cadres supérieurs assurant leur perfectionnement dans des sessions ou des programmes souvent organisés dans des pays étrangers, en France, en Allemagne, voire aux Etats-Unis. Dans la représentation que s'en font les dirigeants politiques et économiques, l'université était et demeure essentiellement centrée sur la clientèle étudiante visant à acquérir des licences ou des doctorats. Les cadres de l'administration publique avaient néanmoins, à plusieurs reprises, sollicité le concours de l'université, rendant possible la création d'un Certificat de perfectionnement en administration publique. Des diplômes analogues étaient consacrés aux professionnels des bibliothèques, d'une part, et de l'action sociale, d'autre part. Il ne s'agissait là que de quelques exceptions au statut institutionnel demeuré flou.

Diverses revendications, émanant des associations professionnelles ou des syndicats, réclamaient l'introduction, en Suisse, d'un congé-formation ou souhaitaient que les programmes de formation continue soient pris sur le temps de travail. De réelles mesures législatives dans ce domaine n'ont, toutefois, vu le jour à Genève que très récemment, conduisant en particulier à un modeste «chèque formation». Il n'est pas inutile de souligner que, dans ce canton, pendant de nombreuses années, l'Etat s'est refusé à soutenir la moindre directive en matière de politique de formation continue, se contentant de promouvoir ou d'appuyer financièrement des projets comme ceux du Collège du soir, de l'Ecole de parents du Cycle d'orientation ou de l'Université du troisième âge. La formation continue relevait, à Genève comme en Suisse, en premier lieu, d'initiatives privées, celles

qui émanaient des entreprises comme celles qui étaient dues à des associations professionnelles ou à des groupes tels que ceux qui ont assuré la création, puis l'extension de l'Université ouvrière. Une vague coordination existait entre promoteurs de ces initiatives, mais celle-ci n'avait toutefois aucun poids politique. Le Conseil de l'éducation continue des adultes (CECA) a donc disparu au moment de la création du Conseil économique et social. Une commission de réflexion portant sur le développement de la formation continue et composée de divers partenaires sociaux a toutefois été relancée récemment, suite aux décisions parlementaires prises en la matière.

Dans ce contexte, caractérisé par une absence de politique claire de promotion et de gestion de la formation continue, la participation des inscrits est restée très volontaire. Poursuivre sa formation exigeait une forte dépense d'énergie et impliquait un coût social fort. L'idée selon laquelle toute personne qui estime indispensable de poursuivre sa formation doit le faire à ses propres frais, et hors de son temps de travail, demeurait un principe dominant. Ce volontarisme demeure encore fortement inscrit dans la mentalité des dirigeants.

Au plan universitaire, l'ouverture des études aux non porteurs de maturité avait déjà eu pour effet d'élargir le public universitaire à des étudiants plus âgés, souvent déjà engagés dans la vie professionnelle. Les douze années de développement de la FCU, bénéficiant de la qualité logistique assurée par le SFCU, ont certainement contribué à un renouveau de l'image de l'université dans certains milieux professionnels de la cité. Le volume de certificats et de diplômes, de même que les manifestations destinées à de plus larges publics, organisées sous l'égide de la FCU, ont en effet largement contribué à imposer l'idée que l'université de demain comprendrait une présence accrue de clientèles diversifiées et d'âges variés, fréquemment engagés dans la vie active.

Les images collectives agissent, néanmoins, comme des schèmes gravés dans les esprits. L'étonnement persiste donc fréquemment lorsque les chiffres concernant les clientèles de formation continue universitaire sont évoqués. L'ouverture de l'université à une perspective de «lifelong learning», c'est-à-dire de formation accompagnant le cours de la vie est un principe qui est loin d'être admis. Les lacunes ressenties dans les acquis scolaires de base et le souvenir parfois traumatisant de la scolarité, la crainte d'un investissement personnel trop lourd ainsi qu'un

manque de réalisme face à l'instabilité de l'emploi et à la flexibilité retiennent encore la participation de nombreux adultes. Il faudra, sans doute, encore des années avant que la formation continue n'acquière le statut attribué à la formation de base. D'immenses progrès ont toutefois été accomplis. Il convient, en conséquence, d'espérer que nous y parviendrons dans un avenir pas trop lointain.

3.

Le rapport entre formation et emploi: des données de recherche pour combler une carence d'analyse

L'expérience de la recherche a mis en évidence la difficulté que constitue, de manière générale, et – dans le cas précis en particulier – le repérage des populations engagées en formation continue. Les données socio-démographiques à disposition sont très sommaires. Elles l'étaient en tous les cas en FCU. Le plus souvent, l'inscription ne comporte aucune indication concernant, par exemple, l'ancienneté dans un emploi ou le cursus de formation continue suivi depuis la formation de base. Nous avons ainsi dû introduire plusieurs questions se rapportant aux raisons de l'inscription à un certificat de FCU en regard des phases constitutives de l'histoire de vie. Un organisme assurant, comme dans le cas des cursus scolaires, une comptabilité statistique ou exerçant une fonction d'observatoire fait cruellement défaut, ces carences d'information de base ne concernant bien sûr pas uniquement la FCU, mais bien, à Genève, l'ensemble du champ de la formation continue.

L'intérêt central de l'équipe de recherche portait sur ce que nous avons appelé «le pilotage biographique», c'est-à-dire sur la disposition ou non des participants, ayant traversé avec succès l'expérience d'un certificat de FCU, à reconfigurer leur avenir en fonction des apports de ce certificat. Dans un contexte de fragilisation de l'emploi et de rupture des linéarités de carrière, comment des professionnels, préparés à des choix de longue durée, s'y prennent-ils pour reconfigurer leur vie à venir? Peut-on parler d'indicateurs permettant de constater, vu ce contexte, une tendance générale à reprendre le cours de son histoire de vie afin de redimensionner la place qu'y occupe le travail? Telles sont les interrogations principales qui découlent de la problématique générale de la recherche.

4.

Les privilèges de la formation continue universitaire

Comme l'indique le rapport de recherche en parlant de la clientèle des certificats examinés, «le profil majoritaire qui se dégage a les traits suivants: homme ou femme, âgé de 35 à 44 ans, marié, deux enfants, inséré dans un type de couple dans lequel l'un des conjoints travaille à temps partiel, en tant que salarié en emploi, détenant un statut socioprofessionnel de cadre supérieur». Ce public reconnaît pleinement la nécessité de la formation continue. Celle-ci est devenue incontournable et constitue l'ingrédient indispensable au pilotage du rapport entre formation et emploi. Les certificats de FCU auxquels ils se sont inscrits en fournissent la preuve.

Les participants qui ont répondu au questionnaire que nous leur avons adressé bénéficient d'une position professionnelle stable. 83% d'entre eux ont trouvé un emploi immédiatement après une formation de base de niveau supérieur. 73% ont un statut de cadre supérieur. 81% exercent une activité professionnelle à temps complet. 58% ont connu en moyenne quatre emplois différents, tant dans le secteur de l'administration publique que dans le cadre d'entreprises privées. Ils avaient entre 35 et 44 ans lorsqu'ils ont commencé à suivre, de leur plein gré, des programmes de formation continue. Le profil de ces personnes est donc pour le moins privilégié. Leur investissement en matière de formation continue entre dans un projet professionnel qu'ils envisagent de façon évolutive, gardant, pour la plupart d'entre eux, la perception que le marché de l'emploi poursuit sa croissance.

Le certificat de FCU auquel ils se sont inscrits relève d'une décision personnelle. Ce choix a, parfois, été suggéré par leur hiérarchie. Fréquemment soutenus financièrement, ils ne considèrent pas vraiment que le montant de l'inscription soit dissuasif. A noter que 52% des inscrits en Gestion quantitative de portefeuille ont vu leur finance d'inscription assurée par l'employeur. En revanche ils souhaitent, pour la majorité d'entre eux, que la formation continue soit comprise dans leur charge de travail. Le manque de temps, et, à un moindre degré, de soutien de la hiérarchie, est considéré comme un obstacle difficile à surmonter. Il con-

vient, notamment, de souligner qu'un tiers (33%) des personnes inscrites en Gestion quantitative de portefeuille n'ont pas obtenu le certificat, faute d'avoir répondu à toutes les exigences.

Motivés en premier lieu par une volonté de mise à jour de leurs connaissances, il est intéressant de constater qu'ils n'ont pas craint que le niveau des programmes soit trop élevé. 80% ont eu le sentiment d'être suffisamment compétents dans leur profession pour se lancer dans le certificat de leur choix et 98% n'ont pas éprouvé de doute quant à leur réussite. Au terme de la formation suivie, les participants font état de deux apports complémentaires. Ils mentionnent, tout d'abord, leurs acquis en matière de connaissance et de compétence. Ils soulignent, par ailleurs, l'importance de la dimension sociale que constitue le réseau de personnes rencontrées dans le cadre du programme et la considèrent comme une ressource complémentaire. Ils soulignent également la contribution que représente le certificat pour la valorisation de leur propre savoir, c'est-à-dire qu'ils mettent en évidence le lien que la formation continue permet d'établir entre identité et savoir. Le rapport au savoir peut être en effet considéré comme une composante de l'image que chacun se fait de lui-même comme apprenant.

Il importe, en outre, de noter que, pour 52% des participants, l'obtention du certificat a entraîné, en majorité dans les six premiers mois, un changement professionnel sous forme de changement de poste ou d'employeur, comprenant parfois une augmentation salariale. L'âge constitue certainement, dans cette réorientation, une variable significative. Quant à ceux qui font état d'une stabilité professionnelle, ils reconnaissent être satisfaits de leur emploi et n'éprouvent pas de besoin de changement. De manière générale, lorsqu'elle n'agit pas en tant que levier ouvrant à une promotion professionnelle, la formation continue a tendance à offrir une garantie qui permet de mieux faire face aux aléas du marché de l'emploi. Selon les réponses au questionnaire, le label universitaire de la certification n'est certainement pas étranger au genre de diplôme retenu.

La population de référence de notre recherche est donc nettement privilégiée. Les participants des certificats de formation continue universitaire ont bénéficié d'un niveau élevé de formation de base. La plupart d'entre eux ont eu l'occasion d'enchaîner sans délai formation supérieure et insertion professionnelle. Le niveau requis par l'offre de formation continue universitaire ne leur pose pas de problème

insurmontable. Ils se sentent aptes à répondre aux exigences requises. Ils ont les moyens d'assurer les finances d'inscription lorsque celles-ci ne sont pas couvertes par l'employeur. Ils sont conscients de l'investissement que représentent les prestations découlant des apprentissages à effectuer. Plusieurs d'entre eux bénéficient, néanmoins, d'ajustements de leur horaire de travail. Cette décharge relative les aide à suivre le rythme de travail exigé par le certificat et à répondre, en particulier, à la demande de production écrite.

Qu'il s'agisse du secteur public ou du milieu privé, la légitimité acquise en Suisse, au cours de ces dernières années, par la formation continue, facilite l'inscription à un certificat et justifie l'investissement attendu des démarches d'apprentissages proposées. Les réponses fournies à d'autres questions montrent toutefois que de multiples facteurs de disponibilité interviennent dans la gestion, par les participants, de leur engagement en formation continue. C'est le cas par exemple lorsque l'un des conjoints travaille à temps partiel, que le couple bénéficie pour la vie familiale d'une aide extérieure ou qu'il existe, au sein de la famille, un partage équitable des tâches. Pour de nombreux participants, la formation continue semble avoir pour effet de renforcer l'investissement que requiert la vie professionnelle, c'est-à-dire qu'elle tend à accroître la place que prend la vie professionnelle dans l'existence, notamment, de cadres supérieurs déjà fortement mobilisés. Plusieurs réponses viennent confirmer cette tendance générale. Pour 63% des personnes interrogées, l'activité professionnelle s'impose comme un investissement prépondérant, sans commune mesure avec d'autres activités. La décharge dont bénéficient certains usagers de la formation continue peut ainsi apparaître comme un piège en ce qui concerne l'emploi du temps. Elle a pour effet de renforcer l'engagement intellectuel demandé par la vie professionnelle, voire à étendre, par une compétence accrue, son domaine de responsabilité.

La stabilité que connaissait l'emploi au moment où les questionnaires ont été remplis, en tous les cas dans certains secteurs comme le secteur bancaire, a sans doute eu une influence sur les réponses fournies. La situation s'est fragilisée rapidement, engendrant un sentiment d'insécurité auquel la plupart des professionnels du tertiaire n'étaient pas préparés. Dans plusieurs secteurs, en effet, des licenciements imprévus menacent des cadres dont l'âge et la formation de base sont proches de ceux qui caractérisent notre population de référence. L'administration publique a été, jusqu'à ce jour, nettement préservée. Les restructurations

en cours auront néanmoins pour résultat d'élever le niveau de compétence attendu et, en conséquence, d'inciter de plus en plus de cadres à rechercher des occasions de formation continue.

Selon les réponses fournies au questionnaire, les apprentissages découlant d'un certificat de formation continue ne constituent pas le seul support facilitant le pilotage biographique de sa vie professionnelle. Deux autres dimensions sont mises en évidence. La première est sociale. Il s'agit du recours à un réseau de soutien. La seconde est plus personnelle. Elle concerne la disponibilité de temps pour soi. Ces deux composantes sociale et personnelle permettent de faire face aux difficultés qui peuvent se présenter. Elles mettent en évidence la nécessité d'une gestion personnelle de l'emploi, associant dans un même projet vie professionnelle et vie personnelle.

Dans un traitement statistique complémentaire de nos données, intitulé «analyse de correspondance» dans le domaine méthodologique, nous avons réexaminé ces tendances générales se dégageant des réponses au questionnaire. Il apparaît alors que, dans le secteur public portant sur la santé et le social, la formation continue ne débouche pas nécessairement sur une promotion. Elle vient d'abord compenser les lacunes de la formation de base. Elle répond à une demande de réflexion, souvent interdisciplinaire, suscitée en premier lieu par la complexité des situations professionnelles rencontrées. Ces professionnels adoptent, par ailleurs, un style de vie qui les conduit fréquemment à partager, au sein du couple, les tâches familiales.

Le groupe formé de jeunes célibataires engagés dans l'humanitaire se montre plus sceptique envers la formation continue. Disposant pour la plupart d'une formation universitaire de base, ils n'éprouvent pas de besoins réels d'apprentissage de matières nouvelles et ne considèrent pas indispensable d'améliorer leur degré d'employabilité. Leur diplôme universitaire est encore considéré comme une garantie d'accès à l'emploi. Ils ne voient pas ce que davantage de formation continue pourrait changer à leur situation. Nous avons également, dans notre échantillon, des cadres supérieurs bloqués dans leur mobilité ascendante qui s'instruisent pour sortir de la routine. Comme l'indiquent les données qualitatives, la FCU revêt parfois, en tant que ressource nouvelle, un poids équivalent à celui d'une deuxième formation de base.

A l'inverse, nous avons ceux que nous avons appelés les jeunes loups du secteur privé. Ce groupe est composé en majorité d'hommes occupant souvent des postes de direction. L'horizon d'un accroissement de leur responsabilité importe davantage que les contenus d'apprentissage proposés par les certificats de gestion quantitative de portefeuille ou de ressources humaines.

5.

Le savoir universitaire, ses difficultés et ses apports

Connaissant nos travaux antérieurs centrés sur l'histoire de vie, le Fonds national de la recherche scientifique nous a fortement encouragés à trouver des solutions méthodologiques de « matching » réunissant données quantitatives issues de la passation d'un questionnaire et données qualitatives provenant du discours tenu par les participants quant à leur expérience vécue en formation continue universitaire. Après avoir envisagé plusieurs formules de « matching », nous avons opté pour une position conçue comme une investigation à double entrée, c'est-à-dire un recueil de données reposant sur deux sources d'informations complémentaires pouvant s'éclairer mutuellement. Les thématiques travaillées, suite à la retranscription intégrale des enregistrements, fournissent ainsi un éclairage d'une autre nature. L'information qui en découle n'est pas radicalement différente de celle qui est issue des questionnaires. La raison d'être des inscriptions, les préoccupations évoquées quant aux apprentissages, les apports provenant des contenus présentés dans le cadre des certificats se retrouvent dans les entretiens comme ils se dégagent des questionnaires. Nous allons donc viser un affinement des positions évoquées dans le rapport du projet (Vandamme 2004), en essayant d'introduire dans notre propos des évocations provenant de l'expression directe du vécu des participants. Nous centrerons notre propos sur trois composantes du rapport au savoir universitaire qui apparaissent comme des conditions de l'apport formateur des apprentissages effectués.

1. La formation continue réclame du temps pour qu'un apprentissage ait véritablement lieu. L'allègement du cahier de charges professionnel ou la capacité à se rendre disponible malgré la lourdeur de ce cahier de charges, de même que le

partage des tâches familiales au sein du couple constituent des facteurs favorisant grandement la portée formatrice d'un certificat universitaire. Apprendre à un âge de la vie adulte déjà très occupé requiert, en effet, un coût social qui n'est pas toujours envisagé à sa juste mesure. Se former implique de «concilier le privé, le professionnel et le social». Les propos tenus quant à l'écriture du mémoire sont particulièrement significatifs. Cette dimension d'engagement est d'autant plus vraie que l'ambition quant au bénéfice d'une phase de formation continue universitaire est parfois élevée. L'inscription à un certificat ou à un diplôme comporte fréquemment une visée d'avancement ou de réorientation professionnelle, le label universitaire offrant une garantie quant à la reconnaissance sociale attendue.

Plusieurs propositions intéressantes sont évoquées quant à la gestion de ce temps d'apprendre, qu'il s'agisse de l'organisation modulaire du programme permettant davantage de choix, du regroupement des enseignements sur des cycles répétés de trois jours ou de modalités de formation à distance. Quelles que soient les modifications apportées dans la structuration des programmes, le temps requis pour s'approprier un nouveau domaine de connaissance ou en faire usage dans son contexte de travail est le plus souvent sous-estimé. A noter à ce sujet que les nouvelles technologies, souvent prônées, offrent bien des avantages, sans être pour autant en mesure de réduire la durée exigée par des démarches d'apprentissage.

2. Les liens à établir entre théorie et pratique constituent un enjeu primordial du rapport au savoir universitaire. Le besoin d'ouvrir son esprit à un champ plus large de connaissances ou de décloisonner les savoirs va de pair avec un souci plus pragmatique d'application de ce qui est appris. Alors même que les participants invoquent la mise à jour de connaissances comme raison primordiale de leur inscription à une activité de FCU, la référence à l'expérience demeure incontournable. La formation est même une occasion de valider les connaissances acquises sur le terrain de la pratique. Les professionnels éprouvent en effet fréquemment le besoin, en cours de formation continue, d'être rassurés quant à leurs connaissances préalables, singulièrement leur manière d'aborder la réalité des situations dans lesquelles ils agissent. La qualité des intervenants est soulignée, mais leur difficulté à tenir compte, dans leur propos, de la spécificité des contextes professionnels est regrettée. C'est la raison pour laquelle certains aimeraient que les contenus prévus au programme soient diminués au profit «d'un travail plus ap-

profondi sur les processus d'intégration des connaissances». Ceci explique également la place attribuée au groupe, conçu comme réseau d'information et d'appui dans les démarches d'apprentissage proposées ainsi que de stimulation à plus long terme.

L'engagement en formation est, par ailleurs, rendu plus difficile lorsque les personnes interrogées estiment ne pas avoir un niveau suffisant de connaissances de base ou avoir effectué leur formation professionnelle dans un autre domaine. «J'ai une formation sociale, je n'ai pas fait l'université avant, donc j'ai un niveau quand même moyen.» Le rapport à l'écriture qui conserve une place essentielle en formation universitaire fait, par exemple, problème pour ceux qui n'ont pas eu grande préparation en la matière. Les savoirs proposés en formation continue deviennent ainsi une occasion, pour les participants, de situer leurs connaissances antérieures et de travailler leur posture d'apprenant confronté à l'étendue et la complexité des savoirs présentés.

3. La plupart des remarques émises quant au déroulement des enseignements indiquent que l'apprentissage en FCU va de pair avec une production de savoir. Que cette production soit livresque ou pratique, peu importe. Le savoir transmis, pour revêtir un impact formateur, nécessite d'être travaillé par l'apprenant, en fonction de son contexte de travail certes, mais également à partir de sa formation antérieure, de ses expériences pratiques et de ses projets de vie. Le mémoire a pour originalité d'imposer la prise en compte de ces dimensions obligatoires. Il réclame une personnalisation du questionnement. La difficulté d'écriture, souvent évoquée, tient certainement à cette nécessité de la production écrite d'établir des liens explicites entre l'auteur et l'objet traité.

La production de savoir ne se limite pas aux exigences de certification. Elle a également lieu sur le versant de l'avenir professionnel. Les participants, parfois dans une optique très pragmatique, entrent spontanément dans un mouvement de transfert. «L'idée était de construire et de participer à la construction d'un service RH au niveau de notre organisation, un service qui est en train de se construire, donc pour moi ce certificat m'a permis et me permet actuellement de me positionner du côté des ressources humaines.»

La réflexion engendrée par les contenus abordés en FCU ne contribue pas seulement à une transformation du sujet apprenant. Elle ouvre l'avenir professionnel à de nouveaux horizons. La FCU sert en effet de levier, de ressource ou d'appui dans une mobilité potentielle ou promotionnelle qui conduit parfois à une réorientation professionnelle. La participation à un certificat ou à un diplôme de formation continue entraîne ainsi des démarches de réflexion qui prolongent les apprentissages effectués dans le temps de la formation et aboutissent parfois à des décisions de réorganisations professionnelles ou personnelles nullement envisagées en début de formation.

6.

Penser le rapport entre formation continue et emploi à partir du pilotage biographique

Le rapport à l'emploi constitue la raison principale qui justifie l'investissement requis par un certificat de FCU. Or, même si la recherche présentée dans ce texte fait état de changements objectifs de situation ou de statut professionnel, l'intérêt théorique premier de la recherche avait pour objet la transformation subjective qui modifie le rapport à l'emploi de l'apprenant adulte. Ce qu'un participant à un certificat cherche et la motivation dont il parvient à rendre compte explicitement dans un questionnaire ne correspondent que partiellement à ce qu'il découvre progressivement. L'ouverture d'esprit qu'il manifeste au démarrage va lui permettre des apprentissages nouveaux, mais il va aussi être surpris par l'enrichissement suscité par des ressources inattendues. Comme le dit un participant: «C'est le fait que je sens que j'avance et j'apprends quelque chose de nouveau qui m'est utile, ça me donne d'autres idées, ça me donne des références, ça me permet de bouger dans le travail.» La formation continue déclenche un mouvement de transformation qui peut prendre le relais de processus d'interrogation et de maturation qui ont eu lieu préalablement dans l'histoire de vie. Elle reconfigure des composantes personnelles dans l'analyse portant sur la vie professionnelle. Le pilotage correspond ainsi à une forme de recadrage biographique. «Les intérêts changent et en fonction de ce qu'on découvre on se recadre», reconnaît un participant. Savoir se déterminer, prendre des risques ou faire des choix de-

viennent des exigences de la vie, évoquées lorsqu'il s'agit de définir le pilotage. «Avoir toujours une demi-longueur d'avance pour être capable de cerner les enjeux», précise très judicieusement, à propos du pilotage, un participant. L'importance prise par la gestion de son parcours professionnel et l'inscription de cette gestion dans la globalité de l'existence deviennent des compétences qui font désormais partie de la conception et par conséquent des objectifs de la formation continue. La FCU, encore davantage que d'autres institutions, ne saurait l'ignorer.

La formation continue, nous indiquent les résultats de la recherche, est souvent une occasion de transformation personnelle de sa vie adulte, provenant non seulement du temps de la formation, mais des ouvertures, des curiosités, des réflexions que ce temps de formation a engendrées. Se former veut dire se construire selon des temporalités variables, dues aux occasions à saisir comme au rythme de maturation réclamé par tout changement. La découverte de nouvelles modalités du rapport à l'emploi, quels que soient les événements, s'inscrit nécessairement dans une logique biographique.

7.

Réflexions prospectives

La Suisse, comme nous l'avons déjà indiqué, accuse un retard évident en matière de formation continue. De nombreux efforts sont tentés actuellement pour essayer de combler ce retard dont les raisons ne sont sans doute pas uniquement économiques. Certes la Suisse a été, en comparaison à ses voisins immédiats, très protégée en matière de stabilité de l'emploi. Mais d'autres facteurs sont en jeu. Les Suisses n'aiment guère les idées et la dimension théorique des problèmes n'est pas leur fort. La mentalité helvétique est très pragmatique. Elle se fie à l'expérience. Elle aime distinguer les forts des faibles, les doués des plus moyens. Les systèmes de formation professionnelle ont fondé la compétence professionnelle sur la qualité de la formation de base et n'ont pas encore vraiment intégré, avec la montée du secteur des services et l'évolution constante des métiers concernés, la vague de fond qui a bouleversé la distribution des emplois. L'éclatement de la

linéarité des parcours professionnels tend également à amplifier l'insécurité ressentie face au devenir professionnel.

La conception de la formation qui règne en Suisse reste, par ailleurs, attachée aux maîtrises professionnelles du secteur secondaire et, en milieu universitaire, aux savoirs validés par les corporations professionnelles. La formation continue n'est pas davantage qu'hier pensée en articulation avec la formation de base. Les frontières traditionnelles qui divisent des familles d'emploi, comme celles qui existent notamment dans le secteur social ou celui de la santé, ne sont pas non plus redéfinies à partir de passerelles que le projet de «formation tout au long de la vie» devrait permettre de promouvoir.

De manière générale, la formation de base de bon ou de haut niveau, favorise la reprise des études ou la poursuite de sa formation. L'accès à la poursuite de leur formation par ceux qui ont des bases lacunaires ou n'ont effectué aucune formation professionnelle est plus problématique. Le succès de la FCU, au cours des dix dernières années – la recherche le montre clairement – tient en grande partie au fait que la formation supérieure suivie au début de la vie professionnelle n'est plus suffisante pour viser une stabilité de son emploi ou espérer une promotion. Pour beaucoup de cadres supérieurs de l'administration publique comme pour de nombreux employés de banque, la FCU est devenue, pour autant que celle-ci soit envisageable financièrement et réalisable en termes de disponibilité de temps, une nécessité. La multiplication des formules de reconnaissance et de validation d'acquis (RVA) de même que les facilités d'accès aux savoirs offertes par les nouvelles technologies devraient, en conséquence, faciliter l'allègement de cursus d'études souvent trop coûteux en temps à y consacrer.

Les nécessités du perfectionnement des compétences, voulues par plusieurs entreprises, administrations et associations, ne doivent pas faire oublier les dimensions tant pluridisciplinaires que culturelles qui permettent d'inscrire les apports de la formation continue dans un projet de vie adulte adapté aux exigences de notre temps. Par économie de temps, et parfois absence d'expertise en la matière, le savoir-être est laissé à l'initiative de consultants et de formateurs préoccupés d'abord par la vente des produits qu'ils maîtrisent. Il ne s'agit pas de critiquer un tel travail, souvent fort utile, mais de considérer la capacité de réflexion et la compétence d'analyse et de compréhension comme critère premier de qua-

lité auquel doit répondre l'offre universitaire. La société de la connaissance est une réalité qui nous pousse à maintenir alerte notre curiosité. Il importe, toutefois, de différencier l'usage d'offres de formation habilement mises en marché par les tenants du prêt-à-porter de l'effort de formation demandé aux professionnels soucieux d'acquérir les ressources nécessaires au pilotage de leur existence professionnelle comme personnelle.

La formation continue s'effectue le plus souvent en groupe. Elle assure une socialisation de l'apprentissage qui devient une partie importante de son efficacité. La vie des groupes a donné lieu à toute une littérature psychosociologique fondée sur les expériences multiples d'enseignement et d'animation entreprises au cours des dernières décennies. Cette culture pédagogique nourrit les processus incontournables de professionnalisation. La formation continue ne s'improvise plus. (Les mesures d'accréditation des organismes de formation continue, telles que celles qui viennent d'être adoptées à Genève dans le cadre de l'opération EDUQUA, offrent un premier volet de garantie de qualité.)

La seule transmission du savoir n'est jamais suffisante. Tant que les savoirs proposés ne comportent pas d'échange de points de vue, de partage d'expériences et de discussion des enjeux, il ne peut y avoir de réel impact formateur. Être intéressé par un thème, voire captivé par un intervenant charismatique, ne signifie pas pour autant qu'un processus d'apprentissage soit déclenché en direction d'une transformation personnelle et professionnelle. Les propos tenus lors des entretiens désignent des objets de réflexion qui méritent d'être approfondis. Pour que la FCU contribue au pilotage biographique, il importe qu'elle réponde à une attente plus large que celle, déjà fort utile, qui couvre les impératifs de formation continue dus aux transformations de l'emploi.

Publications

- Dominicé Pierre (2004). L'engagement en formation continue confronté à l'enjeu du pilotage biographique. Dans: J. M. Baudouin & E. Bourgeois (éds): Dispositifs de formation et dynamiques d'engagement en formation des adultes. Bruxelles: De Boeck
- Dominicé Pierre (2004). A quoi sert la formation continue universitaire? Que pensent les professionnels de l'interaction entre formation–emploi? Perspective culturelle. Dans: M. Vandamme (éd.) (2004): Formation continue universitaire et parcours professionnel. Genève: Université, FPSE (*Cahier de la Section des sciences de l'éducation, 102, 223–243*)
- Vandamme Myriam (2004). Le défi du matching dans le PNR 43. Perspective méthodologique. Dans: M. Vandamme (éd.) (2004): Formation continue universitaire et parcours professionnel. Genève: Université, FPSE (*Cahier de la Section des sciences de l'éducation, 102, 203–221*)
- Vandamme Myriam (éd.) (2004). Formation continue universitaire et parcours professionnel. Genève: Université, FPSE (*Cahier de la Section des sciences de l'éducation, 102*)
- Vandamme Myriam (2003). Formation continue universitaire: effets dynamisants dans la biographie des professionnels (*Panorama, 4, 45–47*)
- Vandamme Myriam (2002). Le rapport formation–emploi dans l'histoire de vie d'adultes (*Education permanente, 1, 20–22*) [résumé en allemand]

Contact

Pierre Dominicé
Professeur honoraire
Université de Genève
344, Route de Lausanne
1293 Bellevue
Tél. 022 774 40 66
E-Mail: pierre.dominice@nse.unige.ch