

Atelier 4 : Formation continue au service du développement personnel Facteur d'enrichissement pour la société

Rapport-synthèse des travaux du groupe

L'atelier a débuté avec deux petits exposés. Monsieur Fabian Loi Zeda (Association des Universités Populaires Suisses) a présenté l'état des travaux pour la future loi fédérale sur la formation continue qui fera la distinction entre formations formelles (certifiantes), formations non-formelles et formations informelles. Seule la formation non formelle serait prise en compte par la loi. Toute une partie de cours destinés au développement personnel risque de ne pas bénéficier des mesures d'encouragement. Ces opérations se trouveraient ainsi entre deux chaises, car la loi sur la culture, déjà adoptée, considère que ces actions relèvent de la formation continue alors que la loi en discussion sur la formation continue les considère comme relevant de la culture (générale).

Monsieur Patrick Rywalski (Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle) s'est fait le rapporteur d'un mémorandum européen, établi dans le cadre du programme LLP (Life-long Learning Program). Dans le cadre de cette étude, des personnes ont été interrogées sur les thèmes qu'elles considèrent comme essentiels « pour bien vivre en société ». Les 14 premiers items cités se rapportent plus à des sujets de développement personnel qu'à des thèmes utiles professionnellement.

Dans la deuxième partie de l'atelier, tous les participants, en se présentant, ont mis la thématique de l'atelier en lien avec leur expérience personnelle. Ces témoignages très variés et riches mériteraient d'être rapportés ici, mais ceci dépasserait le cadre d'un tel compte-rendu d'atelier.

Aussi, on résumera en cinq points les avis exprimés, avec de larges convergences :

1. « Les formations inutiles rapportent le plus ». On ne peut vraiment séparer le formel de l'informel. Pour être efficaces, les formations « utilitaristes » doivent impliquer le développement personnel des participant-e-s. « Il faut mettre de l'informel dans le formel. » Ce constat amène à inverser la formulation de l'atelier :
2. « Le développement personnel au service de la formation continue » en lieu et place de « La formation continue au service du développement personnel ».
3. En réalité, les deux éléments sont bien présents dans des opérations de formation réussies (exemple : cours de cuisine pour chômeurs, avec participation d'un public qui donne du sens à l'opération) ou dans la politique des ressources humaines des entreprises. Souvent les formations « utiles » sont plus visibles et mesurables, car données dans un cadre institutionnel et en groupe. En revanche, le développement personnel est plus individuel, sous forme de coaching par exemple, ou avec des mesures discutées lors des entretiens d'évaluation. Il est de la responsabilité de chaque manager de favoriser le développement personnel des collaboratrices et collaborateurs dont elle ou il a la charge.
4. La course à la certification et les exigences de disposer de titres sont une réalité. Mais paradoxalement, lors de recrutements ou de promotions internes, « ce sont les compétences personnelles et les qualités humaines des candidates et candidats qui font la différence ».
Par ailleurs, la (re-)certification des personnes disposant d'une riche expérience professionnelle et personnelle doit être facilitée par des procédures de validation des acquis, encore trop peu pratiquées au niveau tertiaire.
5. Le rôle-clé pour concilier les aspects utilitaristes d'une formation avec les éléments de développement personnel - pour donner sens à l'opération - appartient aux formatrices et formateurs, aux enseignantes et enseignants. Ce rôle mériterait d'être mieux mis en valeur !

2010/09/27/martin.kasser@hes-so.ch