

Lifelong learning et carrière

Dans cette nouvelle publication sur le thème de la carrière et du Lifelong Learning, nos partenaires de notre « HES-Soirée » au Montreux Jazz Festival, écrivent sur ces sujets tellement importants.

Le « modèle » achever sa formation à 20 ans et rester dans la même entreprise jusqu'à sa retraite ne concerne plus beaucoup de personnes. Notre monde en constante mutation oblige chacun et chacune d'entre nous à évoluer et à se mettre à la page des dernières avancées et technologies pour ne pas rester sur le carreau. Heureusement notre système de formation Suisse accessible et performant prend en compte ces changements et adapte ses formations dans ce sens comme

en témoigne la HES-SO dans cette publication. Cette nouvelle réalité du monde du travail oblige aussi les entreprises à être attractives pour leurs employé·es en leur offrant des perspectives de formation et d'évolution professionnelle. Romande Energie l'a bien compris et investit beaucoup pour la formation. Les valeurs communes semblent être un élément fondamental de motivation au travail, d'après le baromètre du travail de Randstad, puisque 57% des personnes interrogées seraient prêtes à quitter leur emploi si les valeurs ne sont plus partagées.

La vie est un apprentissage permanent



Le Lifelong Learning (LLL) est une (r)évolution fondamentale de la conception des études.

photo: Guillaume Perret

La numérisation de nos sociétés a rendu les parcours professionnels linéaires aussi rares qu'improbables, exigeant une agilité permanente, avec l'apparition de nouveaux métiers dont hier encore nous n'imaginions même pas les contours.

En réponse, il existe des solutions créatives, de nombreuses orientations nouvelles, des occasions de se réinventer, de se perfectionner alors que la frontière entre compétences professionnelles et aspirations privées s'atténue chaque jour.

Cette réalité a un nom : *Lifelong Learning* (LLL) – l'apprentissage tout au long de la vie. C'est une (r)évolution fondamentale de la conception des études, faite non seulement de programmes dédiés et de passerelles vers des horizons nouveaux, mais aussi de valorisation des expériences vécues et des compétences acquises.

Les HES accompagnent la société dans cette mutation profonde. La flexibilisation et l'individualisation des parcours de formation figurent tout en haut de leurs missions.

Deux exemples. Les personnes désireuses de se perfectionner ou de changer d'orientation, mais qui n'ont pas les titres d'accès nécessaires (Maturité ou Bachelor), peuvent activer une valorisation des acquis de l'expérience (VAE), un programme mis sur pied conjointement par les Universités de Genève et Lausanne et la HES-SO, et acquérir des crédits de cours sur la base de l'expérience professionnelle. Et le programme Viamia, une initiative soutenue par la Confédération et les cantons, offre aux quadras et plus un bilan de carrière gratuit, et de multiples voies de reconversion.

La vie n'est plus un long fleuve tranquille. C'est un apprentissage permanent !

«L'accès à la formation continue pour toutes et tous est l'une de nos priorités. Nous devons flexibiliser les modes de formation pour permettre à des personnes aux parcours variés de développer leurs compétences et rester au contact des évolutions sociétales.»

RENÉ GRAF, VICE-RECTEUR ENSEIGNEMENT, HES-SO



La puissance des valeurs communes

Les valeurs communes sont la base d'une relation solide et stable. Cela s'applique également au niveau professionnel.



Chaque personne a des valeurs: respect, gentillesse, confiance, ouverture. Il y en a d'innombrables et chacun leur donne une importance différente.

C'est par des valeurs communes que se créent des relations humaines. Ce sont elles qui déterminent si nous apprécions une personne ou si nous soutenons une cause. Les entreprises affichent également des valeurs et, tout comme entre deux personnes, ces valeurs peuvent contribuer de l'attachement d'un employé* à son employeur.

Des points communs peuvent motiver

L'actuel baromètre du travail de Randstad a montré que 75% des Suissesses et des Suisses interrogés souhaitent des valeurs communes. Cela comprend la diversité, la transparence et la durabilité. 57% sont même prêts à quitter leur emploi s'ils ne s'identifient pas ces valeurs ou s'ils ne se sentent pas partie de l'entreprise à cause de cela. Les trois quarts des Suissesses et des Suisses souhaitent également que leur travail ait du sens, mais seuls 55% des personnes interrogées y parviennent.

Aujourd'hui, les valeurs communes paraissent plus

importantes que jamais. Et pour une bonne raison, car cela ne conduit pas seulement à une plus grande satisfaction de soi. Cela profite également aux entreprises. Mais comment? Lorsque les employés ont le sentiment que leurs valeurs correspondent à celles de leur employeur, cela crée un sentiment d'utilité et d'importance au travail. Le travail a un sens et cela, à son tour, conduit à plus de motivation et d'engagement. Faire partie de quelque chose de plus grand peut également favoriser la cohésion d'équipe, améliorer la qualité du travail et contribuer à une meilleure fidélisation à une entreprise.

Pour un bon match, il n'est pas toujours nécessaire que toutes les valeurs coïncident, et il y a aussi des employé*es qui se soucient moins de cela. Mais il peut être utile de connaître ses propres valeurs, de les valider à nouveau et d'être ainsi encore plus satisfait et motivé.

57% des Suisses quitteraient leur emploi s'ils ne s'identifiaient pas aux valeurs de l'entreprise.

Trouve le travail qui te correspond

Randstad est ton partenaire lorsqu'il s'agit de trouver un emploi avec lequel tu te sens bien. Qu'il s'agisse d'un début de carrière ou d'une prochaine étape de carrière, nous sommes là pour toi. Avec plus de dix filiales en Suisse romande, il y a toujours un interlocuteur près de chez toi. Viens directement sur place ou contacte nos consultants sans engagement pour une planification de carrière personnelle. Nous serons heureux de te rencontrer.

www.randstad.ch/fr



 randstad

L'humain, richesse de l'entreprise

Chez Romande Energie, nous avons à cœur d'offrir la possibilité à tous nos collaborateurs et collaboratrices la possibilité d'évoluer professionnellement. Nous offrons un catalogue de formations liées aux métiers ou de développement personnel. En notre qualité d'entreprise apprenante, nous encourageons les jeunes à postuler pour un parcours de type CFC, une maturité professionnelle, un stage dans le cadre d'un bachelor ou d'un

« Le monde de l'énergie bouge vite et de nouveaux métiers émergent. »

CHRISTIAN PETIT



Christian Petit,
CEO Romande Energie

master et proposons des premiers emplois aux jeunes démarrant leur carrière professionnelle. Romande Energie invite également à la mobilité interne permettant ainsi de saisir des opportunités au sein même de l'entreprise. Elle est fortement engagée auprès des milieux académiques et observe ainsi les tendances. Le monde de l'énergie bouge vite et de nouveaux métiers émergent et Romande Energie a un rôle prépondérant à jouer. Fortement engagée sur le plan de la durabilité, elle ambitionne de développer son pilier sociétal pour se positionner comme une entreprise de référence et de choix.

