



Rapport :

les freins et les leviers
à l'entrée en formation continue
dans le secteur de la santé et l'action
sociale



Contexte et objectifs	4
Contexte	4
Objectifs	4
Méthodologie	5
Partie 1 : Présentation des résultats	6
Données.....	6
Genre	6
Âge.....	6
Niveau d'étude	7
Profession actuelle	7
Statut actuel	8
Province et résidence	9
Secteur.....	9
Nombre de travailleurs au sein de l'institution.....	10
Nombre de personnes composant l'équipe de travail.....	10
Ancienneté totale	11
Ancienneté dans le poste actuel	11
Service de formation continue	12
Journée de formation.....	12
Questions transversales	16
Utilité de la formation continue	16
Sentiment d'efficacité personnelle	22
Motivation	24
Soutien de la hiérarchie.....	28
Questions ciblées.....	34
Craintes – freins.....	34
Éléments favorisants -leviers.....	37
Commentaires libres	42
Partie 2 : Croisement des données	44
Croisement des données avec l'âge	45
Croisement des données avec le niveau d'étude.....	46
Croisement des données avec le statut	47
Croisement des données avec le secteur.....	48
Croisement des données avec la taille de l'institution	49

Croisement des données avec l'ancienneté totale	50
Conclusion	51
Conclusion générale	52
Annexe 1 : Analyse des profils non sélectionnés	54
ANNEXE 2 : Détails des professions	55
ANNEXE 3 : Questions de l'enquête	60

Remarques au lecteur :

- le questionnaire en ligne a été rédigé avec une écriture inclusive. Pour une question de clarté et de lisibilité du texte, cette dernière ne sera pas appliquée au sein de ce rapport d'enquête.
- ce rapport ne présente pas d'analyse d'hypothèse ni de lien de causalité entre variables. Il ne s'agit pas d'un travail de recherche scientifique.

Contexte et objectifs

Contexte

Form@Nam, incubateur pédagogique en formation tout au long de la vie, regroupe différents partenaires académiques et institutionnels (universités, hautes-écoles, écoles de promotion sociale, école d'art, Forem, IFAPME, BEP...).

Form@Nam a pour objectif de répondre aux besoins socio-économiques du territoire namurois en termes de développement de compétences et de formation tout au long de la vie.

Pour ce faire :

- Form@Nam facilite, accompagne et conseille ses partenaires en ingénierie de formation en leur proposant des solutions sur mesure et des services à la carte.
- Form@Nam développe l'imagination, l'expérimentation et l'innovation pédagogique au sein des dispositifs de formation qu'elle accompagne. Elle met à disposition des outils, ressources et équipements de pointe et accompagne ses partenaires tout au long du processus d'ingénierie de formation.

Dans le cadre de ses missions, Form@Nam souhaite mettre en place un Comité d'accompagnement (Comac) sur la thématique de « la santé et l'action sociale » qui réunirait des experts académiques, des structures publiques, des asbl, des entreprises... Ce Comac aura pour but d'apporter une réflexion sur l'amélioration de l'offre en formation continue du secteur de la santé et de l'action sociale.

En amont de ce Comac, en 2021, un Comité de pilotage (Copil), composé d'experts académiques, a été chargé d'établir et construire un questionnaire relevant les freins et les leviers d'entrée en formation continue pour le secteur de la santé et de l'action sociale.

La présentation des résultats de cette enquête est l'objet du présent rapport.

Objectifs

Cette enquête s'inscrit dans le cadre d'une analyse concernant les besoins, les attentes et les freins en formation continue dans le secteur de la santé et de l'action sociale.

Elle vise à collecter et analyser des données concernant la formation professionnelle continue au sein du secteur, à dresser un état des lieux de celle-ci et à recueillir les expériences et avis des acteurs.

La première partie de ce rapport a pour objectif de présenter le public cible du questionnaire qui a pris le temps de répondre à celui-ci par le biais de plusieurs questions relatives à leur secteur.

Il a ensuite été interrogé sur sa motivation à suivre une formation continue, l'utilité de cette dernière, son sentiment d'efficacité personnelle, le fait qu'il estime avoir ou non le soutien de sa hiérarchie pour s'inscrire à une formation, ou encore sur les éléments qui l'incitent ou le freinent à se lancer dans une formation continue.

La seconde partie, quant à elle, a pour objectif de vérifier s'il existe des différences entre certains groupes. Pour ce faire, nous allons croiser les données en fonction de différents critères.

L'analyse de tous ces éléments contribuera à alimenter les réflexions du Comac qui sera organisé par la suite et, nous l'espérons, à l'amélioration de la qualité et de l'accessibilité des formations continues.

Méthodologie

Un lien vers le questionnaire a été diffusé par mail via l'ensemble des membres du Copil auprès des différents professionnels de la santé et l'action sociale. Il a également été relayé sur les réseaux sociaux (Facebook et LinkedIn) et autres canaux.

Le questionnaire disponible en ligne via le logiciel Drag'n Survey durant une période de 2 mois (février-mars 2022), a recueilli 734 réponses. Toutefois, seules 371 personnes ont répondu à l'ensemble du questionnaire.

Afin de présenter des résultats pertinents, le rapport se concentre sur le panel des 371 répondants.

Le questionnaire comporte 56 questions relatives aux besoins, aux attentes et aux freins à l'entrée en formation continue adressées aux professionnels du secteur de la santé et de l'action sociale.

Afin de rendre la passation du questionnaire assez rapide, il est constitué principalement de questions à choix multiples et d'échelles de notation.

L'échelle a été formulée de la manière suivante :

- 1 Pas du tout d'accord
- 2 Pas d'accord
- 3 Ni d'accord, ni en désaccord
- 4 D'accord
- 5 Tout à fait d'accord

Quelques questions ouvertes ont été intégrées afin de permettre aux répondants de s'exprimer davantage sur l'un ou l'autre sujet. Elles permettent de compléter et affiner l'analyse de certaines questions, voire de les éclairer.

Ce mode d'administration du questionnaire possède ses avantages et ses inconvénients.

En effet, le fait d'utiliser les moyens électroniques (adresses mails et réseaux sociaux) est rapide, peu coûteux et sans contrainte temporelle pour le répondant.

Nous pointons comme inconvénients : le risque que le mail « se perde », le biais de sélection des répondants ou encore une possible incompréhension de certaines questions.

Dans le cadre de notre enquête, les limites suivantes peuvent également être relevées :

- le profil des répondants est difficile à contrôler
- un même individu pourrait avoir répondu plusieurs fois sans que cela ne puisse être contrôlé par nos soins
- l'impossibilité de clarifier certaines questions
- l'incapacité d'atteindre certaines personnes par la non-accessibilité au questionnaire (celles sans connexion internet ou ordinateur, les utilisateurs avec des déficiences visuelles, auditives, motrices ou cognitives)
- le profil des personnes par lesquelles le questionnaire a été diffusé influence le type de répondant : rapport hiérarchique, secteur sur-représenté...

Partie 1 : Présentation des résultats

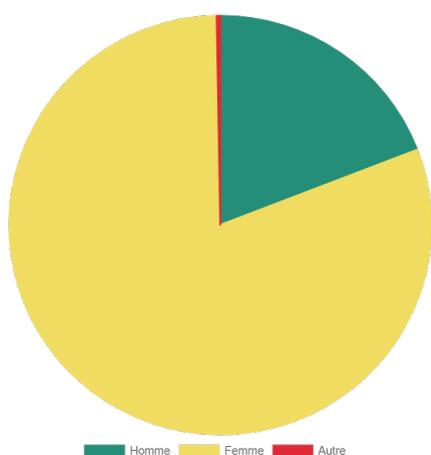
Données

Les questions reprises dans la première partie du questionnaire permettent de mieux cerner les caractéristiques de l'échantillon des répondants.

Pour rappel, l'échantillon se base sur ceux qui ont atteint la dernière page du questionnaire, soit 371 sur 734¹.

Genre

Les répondants ayant déclaré leur genre sont des femmes à 80,59% suivies des hommes à 19,4% et autre à 0,27%.



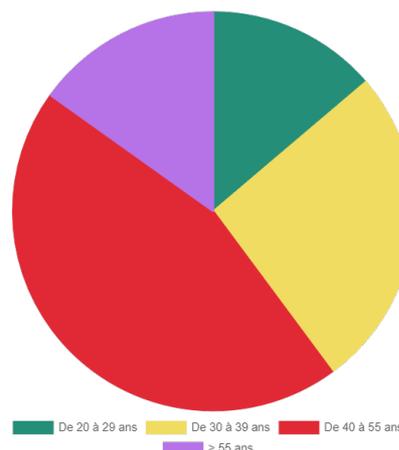
Intitulé des réponses	Pourcentage
Homme	19.14 %
Femme	80.59 %
Autre	0.27 %

Selon une étude de L'Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation (APEF), une majorité de femmes travaille dans le secteur du non-marchand à hauteur de 67,5%².

Âge

Notre panel est composé de 45,01% de personnes entre 40 et 55 ans. La répartition des répondants par âge se présente comme suit :

Intitulé des réponses	Pourcentage
De 20 à 29 ans	13.75 %
De 30 à 39 ans	26.15 %
De 40 à 55 ans	45.01 %
> 55 ans	15.09 %



Cette tranche d'âge peut s'expliquer notamment par le vieillissement de la population qui augmente plus rapidement que les autres catégories d'âge³.

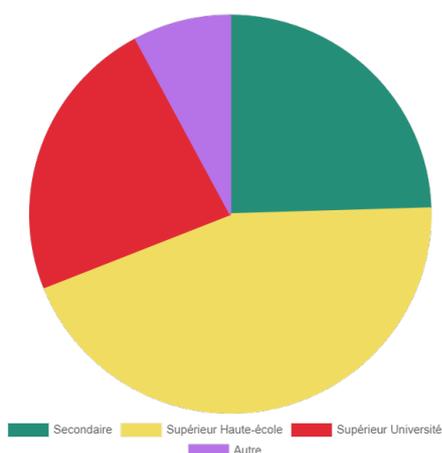
¹ Une brève analyse, reprise en annexe 1, détermine le profil des répondants qui ne sont pas allés jusqu'au bout du questionnaire. Ces données montrent qu'il s'agit d'une majorité de personnes sans-emploi dont le niveau d'étude atteint n'est pas plus élevé que celui du secondaire

² *Le non-marchand en chiffres. Données 2019*, Recherche de David Laloy (CeRSO) pour l'Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation (APEF), 2022 (<https://www.lenonmarchand.be/une-majorite-de-femmes-dans-le-secteur>)

³ *Le non-marchand en chiffres. Données 2019*, Recherche de David Laloy (CeRSO) pour l'Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation (APEF), 2022 (<https://www.lenonmarchand.be/le-veillissement-des-travailleuses-des-secteurs-apef>)

Niveau d'étude

La répartition des répondants varie d'un niveau d'étude à l'autre. Le pourcentage des personnes ayant effectué des études supérieures de type court est plus élevé que le pourcentage des personnes ayant obtenu un diplôme universitaire. Voici la répartition selon les niveaux d'étude :



Intitulé des réponses	Pourcentage
Secondaire	27.22 %
Supérieur Haute-école	46.90 %
Supérieur Université	23.45 %
Autre	2.43 %

Les réponses « Autre » ne représentent qu'un faible pourcentage (2,43%). Les catégories suivantes ont été établies sur base des réponses :

Intitulé des réponses	Pourcentage
Études en cours	0.27%
Cadres du secteur non marchand	1.08%
Enseignement primaire	0.27%
Enseignement spécialisé	0.27%
Études interrompues	0.27%
Sans diplôme	0.27%

Profession actuelle

Les participants pouvaient sélectionner leur profession actuelle dans une liste déroulante. Nous avons établi dix catégories dans lesquelles les répondants ont été classés. Voici la répartition des catégories⁴ de profession des répondants :

Intitulé des catégories	Pourcentage
Personnel des services aux personnes	5,12 %
Personnel aux entreprises et aux collectivités	5,93%
Personnel de la sécurité publique	0,27%
Personnel des services administratifs	11,32%
Professionnels de l'intervention sociale et culturelle	9,97%
Personnel de la vente	1,08%
Professionnels de la formation initiale et de la formation continue	2,43%
Professionnels de l'intervention socio-économique	1,08%
Professionnels des soins paramédicaux	32,08%

⁴ Liste des catégories établie selon le Référentiel Emploi-Métier du Forem

Professionnels médico-techniques	3,77%
Professionnels de la rééducation et de l'appareillage	5,66%
Praticiens de la santé	8,36%
Praticiens médico-techniques	2,43%
Sans-emploi	5,39%
Divers	4,85%

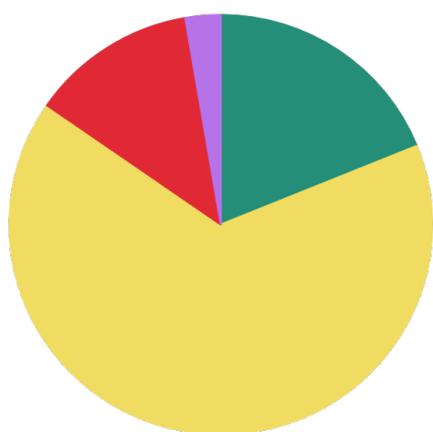
Nous observons que la majorité de répondants (32,08%) rassemble des professionnels des soins paramédicaux. Tandis que le personnel des services administratifs représente 11,32% suivi des professionnels de l'intervention sociale et culturelle (9,97%). 8,36% des répondants sont des praticiens de la santé. Quelques participants viennent du secteur de la sécurité publique (0,27%), du personnel de la vente (1,08%) ou encore du secteur de la formation initiale et de la formation continue (2,43%). D'autres professionnels ont également eu accès au questionnaire. Il s'agit des professionnels de l'intervention socio-économique (1,08%), des professionnels médico-techniques (3,77%) et praticiens médico-techniques (2,43%). Le reste des répondants est sans-emploi (5,39%) ou se retrouve dans la catégorie divers (4,85%).

Le personnel aux entreprises et aux collectivités – tel que des nettoyeurs de locaux et de surfaces ou agents d'entretien et de nettoyage urbain – constitue 5,93% des répondants et les professionnels de la rééducation et de l'appareillage 5,66% comme les diététiciens, ergothérapeutes ou encore psychomotriciens.

La liste initiale des réponses est reprise en annexe 2.

Statut actuel

Une majorité de répondants, à savoir 65,77%, a le statut d'employé. En deuxième position se trouve le statut « sans-emploi » avec 18,87%, suivi des cadres qui représentent 12,67% des répondants. Les indépendants représentent un faible pourcentage des participants avec un taux de 2,7%.

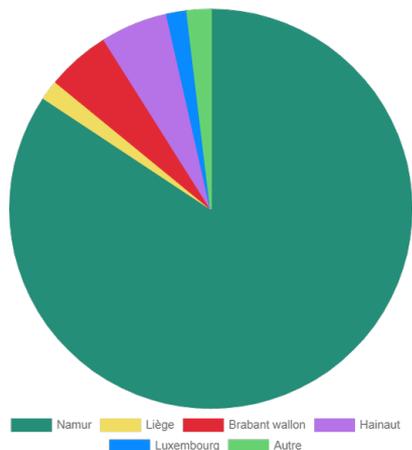


■ Sans emploi ■ Employé.e ■ Cadre ■ Indépendant.e

Intitulé des réponses	Pourcentage
Sans-emploi	18.87 %
Employé	65.77 %
Cadre	12.67 %
Indépendant	2.7 %

Province et résidence

Dans le cadre de notre enquête, le questionnaire a été diffusé au départ des partenaires essentiellement namurois.



Nous constatons donc que la province de Namur est largement représentée avec 84,37% des répondants. Elle est suivie du Hainaut avec 5,39% et du Brabant Wallon avec 5,12%.

Les provinces de Liège et du Luxembourg arrivent ensuite toutes les deux avec 1,62%. La section « autre » regroupe les répondants du Brabant Flamand et de Bruxelles.

Secteur

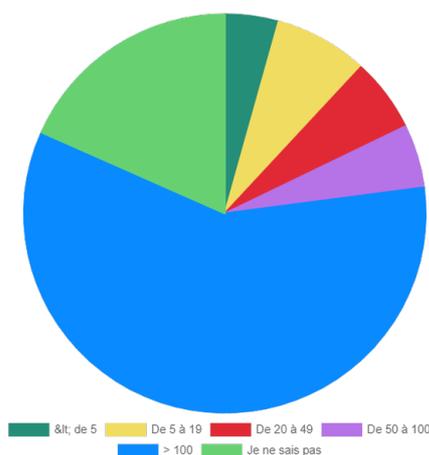
Nous notons que la majorité des répondants travaille ou a travaillé dans le secteur privé.



66,58% des participants viennent du secteur privé pour 33,42% du secteur public.

Nombre de travailleurs au sein de l'institution

Les répondants pouvaient indiquer le nombre de personnes au sein de leur établissement sur une échelle de notation allant de 0 à 100. Il apparaît qu'une large majorité (58,76%) déclare avoir plus de 100 travailleurs au sein de leur établissement. Les réponses s'agencent comme suit :



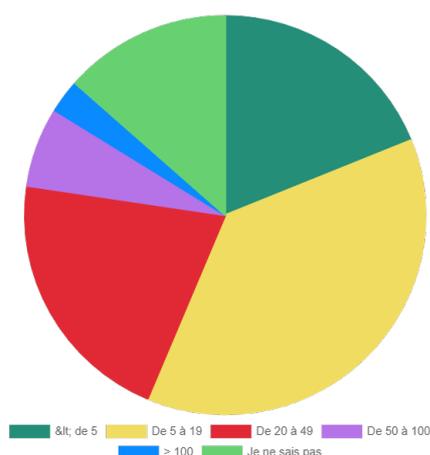
Intitulé des réponses	Pourcentage
< de 5	4.31 %
De 5 à 19	7.55 %
De 20 à 49	5.93 %
De 50 à 100	5.12 %
> 100	58.76 %
Je ne sais pas	18.33 %

Comparé au genre et à l'âge, les chiffres de notre enquête se différencie du secteur non-marchand selon l'étude de l'APEF⁵.

Nombre de personnes composant l'équipe de travail

La même méthode de notation a été proposée afin de déterminer le nombre de personnes composant l'équipe de travail. Les résultats indiquent que plus de la moitié des répondants travaille dans des équipes relativement petites : 56,34% des répondants travaillent dans une équipe de moins de 20 personnes.

Voici la distribution des données :



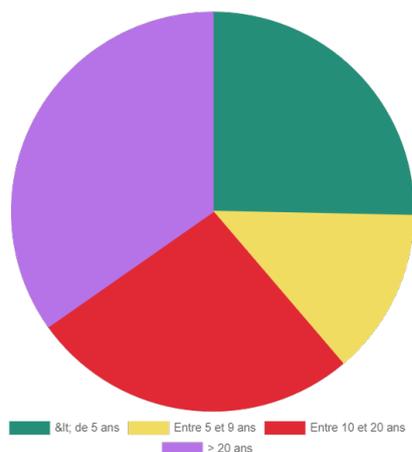
Intitulé des réponses	Pourcentage
< de 5	18.87 %
De 5 à 19	37.47 %
De 20 à 49	21.02 %
De 50 à 100	6.47 %
> 100	2.7 %
Je ne sais pas	13.48 %

⁵ *Le non-marchand en chiffres. Données 2019*, Recherche de David Laloy (CERSO) pour l'Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation (APEF), 2022 (<https://www.lenonmarchand.be/une-repartition-des-travailleurs-selon-la-taille-des-employeurs>)

Ancienneté totale

On constate qu'une majorité des participants représente des travailleurs ayant déjà une certaine expérience professionnelle.

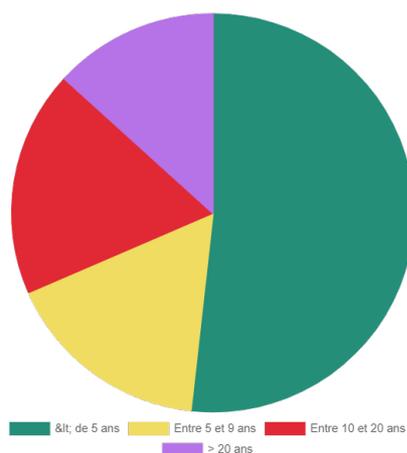
Plus de 60% ont plus de 10 ans d'ancienneté totale. Voici les résultats obtenus :



Intitulé des réponses	Pourcentage
< de 5 ans	25.34 %
Entre 5 et 9 ans	13.48 %
Entre 10 et 20 ans	26.42 %
> 20 ans	34.77 %

Ancienneté dans le poste actuel

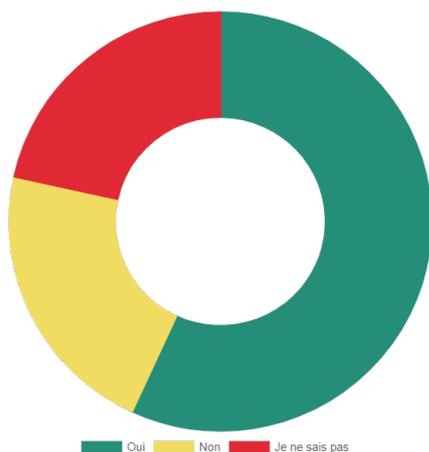
L'ancienneté dans le poste actuel de la majorité des participants est de moins de 5 ans. Ils représentent donc 51,75% des personnes interrogées. Seuls 13,21% des participants ont une ancienneté dans le poste actuel de plus de 20 ans.



Intitulé des réponses	Pourcentage
< de 5 ans	51.75 %
Entre 5 et 9 ans	16.71 %
Entre 10 et 20 ans	18.33 %
> 20 ans	13.21 %

Service de formation continue

À la question « Existe-t-il un service de formation continue au sein de votre institution ? », une grande majorité (56,87%) des personnes répond affirmativement. Cependant, on note que 21,56% ne savent pas s'il existe ce type de service. Nous pouvons envisager que la question n'est pas suffisamment claire pour tous. Il est parfois compliqué pour un travailleur de savoir ce que signifie un « service de formations » ou encore qui est la personne ressource s'occupant du plan formation au sein de leur institution.



Intitulé des réponses	Pourcentage
Oui	56.87 %
Non	21.56 %
Je ne sais pas	21.56 %

Journée de formation

Les résultats révèlent qu'une grande partie des participants (74,93 %) a déjà assisté à au moins une journée de formation obligatoire.

À la question, « Dans votre cadre professionnel, avez-vous déjà assisté à une ou plusieurs journées de formation obligatoire ? », les résultats s'agencent donc de la manière suivante :



Intitulé des réponses	Pourcentage
Oui	74.93 %
Non	25.07 %

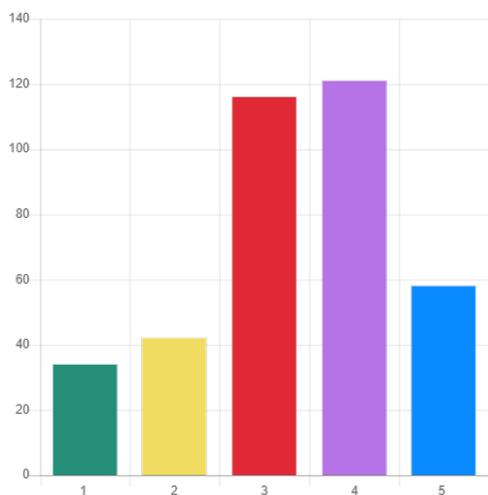
Même tendance pour les journées de formation non-obligatoire :



Intitulé des réponses	Pourcentage
Oui	76.82 %
Non	23.18 %

À l'affirmation « De manière générale, vous êtes satisfait de vos journées de formation obligatoire », les résultats révèlent que les participants sont globalement satisfaits.

Score moyen	1	2	3	4	5
3.34	34 9.16 %	42 11.32 %	116 31.27 %	121 32.61 %	58 15.63 %



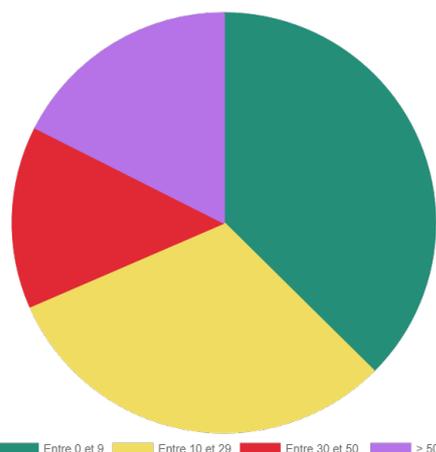
32,61 % des participants sont d'accord pour dire qu'ils sont satisfaits de leurs journées de formation obligatoire. De même, les 15,63% des répondants sont tout à fait d'accord avec cette affirmation.

Toutefois, les 31,27% restent neutres et répondent être « ni en accord, ni en désaccord » à ce propos.

Le reste des personnes interrogées n'est pas satisfait de leurs journées de formation. Ils sont 9,16% à dire être « pas du tout d'accord » et 11,32% à dire être « pas d'accord » avec cette affirmation.

À la question « À combien de journées de formation avez-vous assisté depuis le début de votre carrière ? », les participants interrogés sont plus de 65% à avoir assisté à plus de 10 journées de formation et même plus de 30% à indiquer plus de 30 journées de formation. Quand on sait que seul un adulte sur cinq suit une formation par an⁶, le secteur de la santé et l'action sociale semble se former davantage.

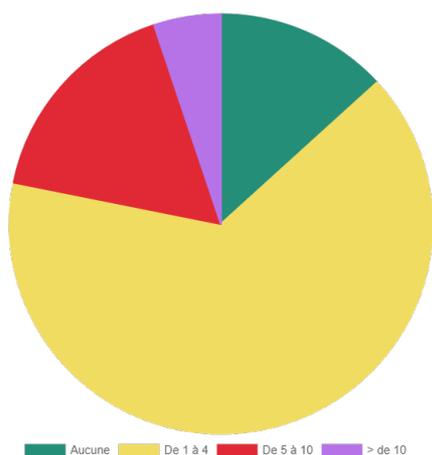
⁶ Seul un adulte sur cinq a suivi une formation en 2021, Statbel, mars 2022 (<https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/formation-et-enseignement/lapprentissage-tout-au-long-de-la-vie#new>)



Intitulé des réponses	Pourcentage
Entre 0 et 9	37.47 %
Entre 10 et 29	31 %
Entre 30 et 50	14.02 %
> 50	17.52 %

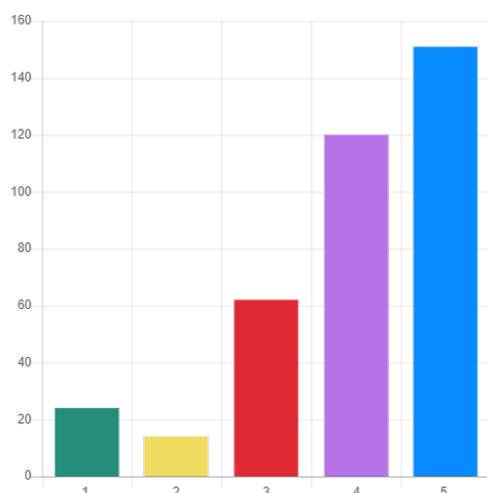
Cette tendance est confirmée par la question suivante pour laquelle les résultats montrent qu'une majorité de participants (64,96%) assiste à 1 à 4 jours de formation par an.

En effet, à la question « À combien de journées de formation assistez-vous en moyenne par an (hors Covid) ? », les résultats se présentent de la sorte :



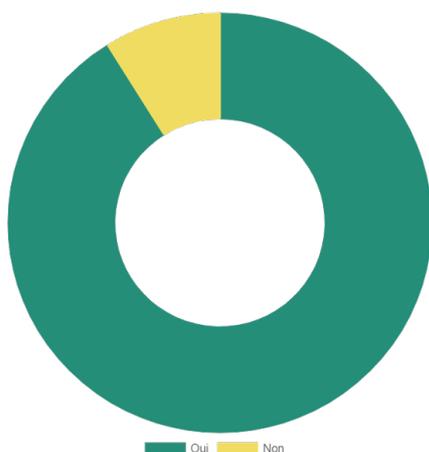
Intitulé des réponses	Pourcentage
Aucune	13.21 %
De 1 à 4	64.96 %
De 5 à 10	16.71 %
> de 10	5.12 %

À l'affirmation « Dans votre cadre professionnel, vous souhaitez bénéficier de formations annuelles de mise à niveau », 73,05% des participants sont d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation.



Score moyen	1	2	3	4	5
3.97	24 6.47 %	14 3.77 %	62 16.71 %	120 32.35 %	151 40.7 %

Enfin, une grande majorité de personnes (91,11%) interrogées a répondu favorablement à la question : « Êtes-vous prêt ou en demande de suivre une ou plusieurs formations dans le cadre de votre activité professionnelle ? ». Les résultats s'agencent comme suit :



Intitulé des réponses	Pourcentage
Oui	91.11 %
Non	8.89 %

En résumé, le profil de nos répondants se décrit comme suit :

Nous avons une majorité de femmes, employées, âgées entre 40 et 55 ans et résidant en province de Namur.

Les répondants ont majoritairement un diplôme d'un niveau d'étude Supérieur.

Ils travaillent principalement dans le secteur privé en tant que professionnels de soins paramédicaux et au sein de services administratifs.

L'institution dans laquelle ils travaillent comporte plus d'une centaine de travailleurs et ils collaborent au sein d'équipes de moins 20 personnes.

Il est intéressant aussi de constater que plus de 50% des institutions bénéficient d'un service de formation continue.

Concernant la participation aux formations, les répondants participent majoritairement à des journées de formation obligatoire et non-obligatoire pendant l'année. Ils sont également très nombreux à être favorables au suivi d'une ou plusieurs journées de formation dans le cadre de leur activité professionnelle.

Questions transversales⁷

Nous avons souhaité questionner les participants sur différentes dimensions en lien avec la formation continue : la perception de l'utilité de celle-ci, leur sentiment d'efficacité personnelle, leur motivation et le soutien de la hiérarchie.

Utilité de la formation continue

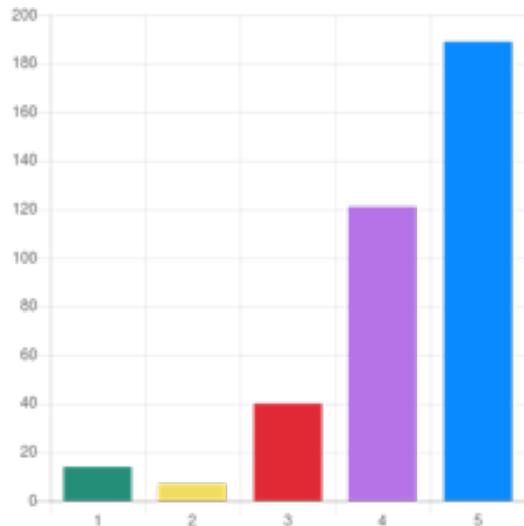
La formation continue renvoie à différentes finalités : professionnelles, personnelles, mais aussi culturelles. Si la formation continue vise à améliorer le taux d'emploi, l'employabilité ou encore les trajectoires professionnelles, elle permet également d'augmenter le sentiment d'appartenance à une structure, l'épanouissement personnel ou encore la motivation. Il s'agit également d'un facteur de compétitivité pour les entreprises et un territoire⁸.

Nous avons souhaité en savoir plus sur l'utilité perçue des répondants.

Utilité de la formation continue

À l'affirmation : « De manière générale, j'estime que la formation continue m'est utile »

Voici les résultats obtenus :



Score moyen	1	2	3	4	5
4.25	14 3.77 %	7 1.89 %	40 10.78 %	121 32.61 %	189 50.94 %

Une grande majorité des répondants (plus de 83%) est d'accord ou tout à fait d'accord de dire que la formation continue leur est utile.

⁷ La plupart des questions qui suivent sont basées sur une échelle allant de 1 à 5 :

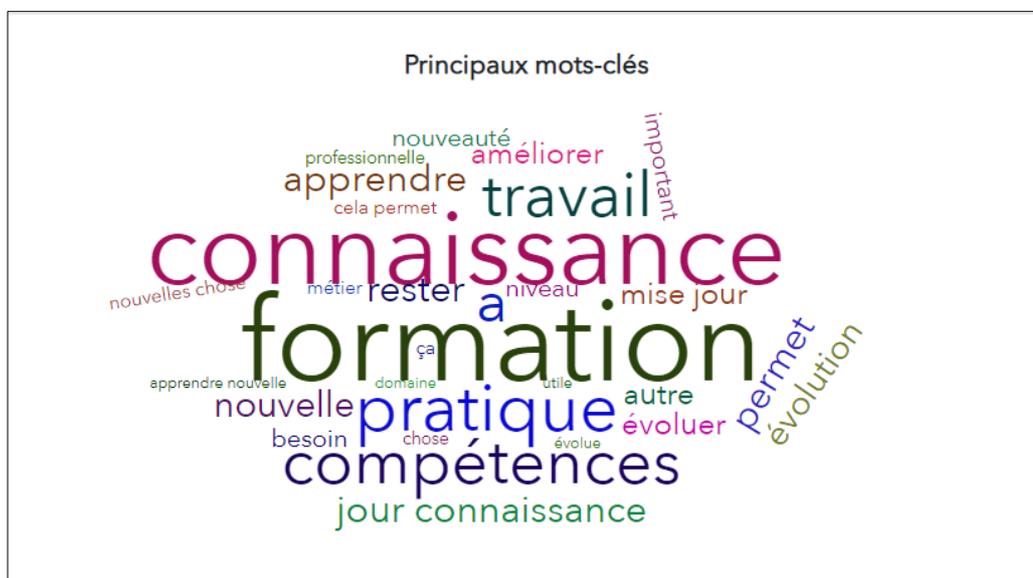
1 Pas du tout d'accord - 2 Pas d'accord - 3 Ni d'accord, ni en désaccord - 4 D'accord - 5 Tout à fait d'accord

⁸ MONVILLE Marie, LÉONARD Dimitri, « La formation professionnelle continue », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2008/2-3 (n° 1987-1988), p. 7-67. DOI : 10.3917/cris.1987.0007 (<https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-2008-2-page-7.htm>)

L'importance de la formation pour les entreprises, par Andre Litali, rédacteur de contenus éditoriaux et commerciaux chez Cadre Dirigeant Magazine, Paris - 7 août 2022 (<https://www.cadre-dirigeant-magazine.com/manager/limportance-de-la-formation-pour-les-entreprises/>)

Pour la question sur l'utilité de la formation, les personnes interrogées ont eu l'occasion de s'exprimer librement en utilisant leur propre vocabulaire.

Les principaux mots qui sont ressortis sont les suivants :



L'exploitation des verbatims a donné un ensemble de quatre catégories de réponses qui reviennent régulièrement. En voici les résultats :

Apprentissage (+/-75%)	Mise à niveau/à jour
	Acquisition/amélioration compétences/connaissances
	Évolution des pratiques, méthodes
	Remise en question
	Ouverture vers un nouvel emploi/poste
Attente de la formation (+/-10%)	Qualité
	Sujet adapté
	Correspondance avec la pratique
Réseautage (+/-6%)	Partage
	Échange – rencontre
	Constitution d'un réseau
Bulle d'air (+/-3%)	Sortir de chez soi/casser la routine
	Enrichissement professionnel et personnel

Environ 75% des personnes interrogées mettent en avant l'aspect apprentissage. Dans le secteur des soins de santé ou de l'action sociale, il est « *indispensable de se tenir à jour sur la matière, pour augmenter la connaissance théorique* » car le secteur est en évolution constante. Cela permet de « *se former davantage, élargir les compétences et connaissances ainsi qu'apprendre les nouveautés du milieu* ». Mais également, avoir la perspective d'ouverture vers un nouvel emploi, « *agrandir ses connaissances, évoluer avec les nouveautés, améliorer et apprendre des nouvelles compétences pour évoluer dans sa carrière* ».

Ensuite, l'accent est mis sur la qualité de la formation, une condition sine qua non pour la réussite de celle-ci. Les répondants estiment (+/-10%) que « *les formations ont souvent été une perte de temps* » ou encore « *formation obligatoire, souvent la qualité n'y est pas* ». Outre la qualité, elle nécessite une

correspondance avec la pratique. Les témoignages rapportent qu'« *en soi, tout à fait utile, mais telle que vécue, pas toujours en lien avec les besoins de terrain* » ou encore « *souvent utile sur le moment mais parfois difficultés à appliquer sur le terrain* ». Notons que le sujet de la formation peut influencer le choix. Ainsi, il doit être « *en phase avec mon travail* ».

Une partie des répondants (6%) met en avant l'importance de l'échange et du partage avec d'autres professionnels. Ainsi, les participants soulignent que la formation est utile « *Pour continuer à se former, toujours en apprendre plus, échanger avec d'autres acteurs de terrain (re) définition du cadre, motivation, combler certaines lacunes, rencontre des collègues, partage d'expérience* ».

Les rencontres dans le cadre des formations permettent également de créer un réseau professionnel et « *d'étoffer son carnet d'adresses grâce aux rencontres lors des formations* ».

Enfin, nous observons que pour une partie des répondants (3%), suivre une formation est équivalent à une bulle d'air. Pour certains, la formation est une « *bouffée d'oxygène* » ou pour d'autres de « *changer la monotonie du travail* ».

La formation répond également à la « *curiosité professionnelle* » et donne lieu à « *l'enrichissement professionnel* ».

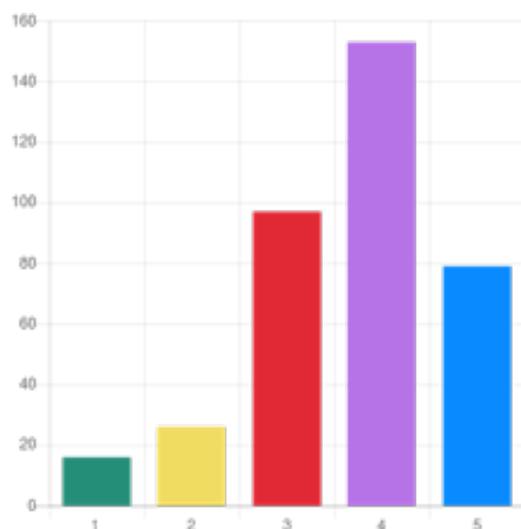
Au terme de l'analyse à cette question, la volonté d'apprendre est prégnante. Deux tendances se dégagent de cet aspect : les répondants se forment pour apprendre ou pour faire évoluer leur « employabilité ».

« Il ne fait aucun doute que " l'apprentissage tout au long de la vie favorise la capacité des individus à gérer le changement et à construire l'avenir de leur choix. Apprendre à apprendre et à gérer son itinéraire de formation personnel doit devenir une compétence de base ", souligne le rapport de 2020 de l'UNESCO *Adopter une culture de l'apprentissage* tout au long de la vie. En effet, pour accroître son employabilité, gagner en agilité et se créer de nouvelles opportunités de carrière ou même entreprendre, acquérir de nouvelles compétences et développer sa créativité par la formation sont essentielles. En prime, puisqu'apprendre est un processus collectif, l'apprenant étendra son réseau et s'enrichira des expériences des autres. »⁹

⁹ Pourquoi il est important de se former tout au long de la vie, publié par l'HEC Paris, juin 2021 (<https://www.hec.edu/fr/news-room/pourquoi-il-est-important-de-se-former-tout-au-long-de-la-vie>)

Utilité sur le terrain et dans la pratique

Concernant le fait que la formation soit en adéquation avec les besoins de terrain, la distribution des résultats se présente de la manière suivante à l'affirmation « Les formations que vous avez suivies correspondaient à vos besoins sur le terrain ».



Score moyen	1	2	3	4	5
3.68	16 4.31 %	26 7.01 %	97 26.15 %	153 41.24 %	79 21.29 %

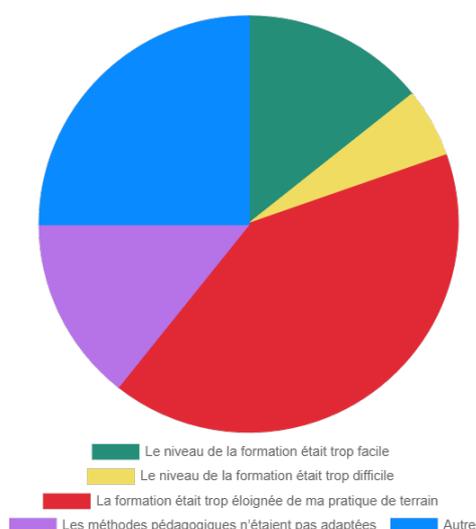
Pour plus de 62% des participants, les formations correspondent bien à leurs besoins de terrain, ils ont évalué à 4 ou 5 l'adéquation de la formation avec les besoins du terrain.

Seuls 11% estiment que les formations suivies ne correspondent pas à leurs besoins réels sur le terrain.

Ces 11% ont été questionnés sur les raisons de leur sentiment d'insatisfaction.

Voici leurs réponses :

Intitulé des réponses	Pourcentage
La formation était trop éloignée de ma pratique de terrain	52,27%
Autre	31,82%
Le niveau de la formation était trop facile	18,18%
Les méthodes pédagogiques n'étaient pas adaptées	18,18%
Le niveau de la formation était trop difficile	6,82%



Il semble que c'est principalement l'éloignement du contenu avec la pratique de terrain qui engendre ce sentiment.

La catégorie « Autre » représente les réponses qui n'ont pas été prises en compte par les choix directement proposés. Voici quelques éléments de réponse :

Les participants trouvent que les formations proposées n'étaient pas adaptées. Pour d'autres, il n'y avait aucune formation proposée dans leur institution.

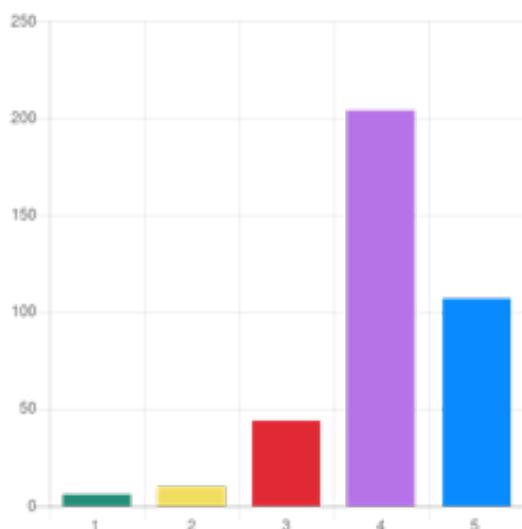
- « Pas suffisamment de formations adaptées » ;
- « Aucune formation » ou « aucune formation proposée » ou « formation incomplète » ;
- « Où je travaille, jamais de formation, il te forme sur le terrain » ;
- « Pas de formation dans le domaine » ;
- « On ne m'a jamais proposé de formation, de plus je n'ai pas le choix des produits que j'utilise ».

Ou encore :

- « La distance entre le domicile et le lieu de la formation était éloignée » ;
- « Souvent les formations sont à des km de mon domicile ».

Cette catégorie a permis de collecter des items complémentaires non prévus initialement. En effet, il est difficile de balayer toutes les réponses possibles. Cet apport enrichit les données et permet d'affiner l'analyse.

À l'affirmation : « Vous avez eu le sentiment de pouvoir utiliser ce que vous avez appris lors de vos formations », voici les réponses :



Score moyen	1	2	3	4	5
3.62	18 4.85 %	30 8.09 %	102 27.49 %	147 39.62 %	74 19.95 %

Pratiquement 60% des répondants sont d'accord de dire qu'ils ont le sentiment de pouvoir utiliser ce qu'ils ont appris lors de leurs formations.

En revanche, 27,49% des personnes interrogées restent neutres et répondent d'être « ni d'accord ni pas d'accord » avec l'affirmation.

Enfin, presque 13% des participants ne sont pas d'accord de dire qu'ils ont le sentiment de pouvoir utiliser ce qu'ils ont appris lors de leurs formations.

Au terme de cette série de questions à propos de l'utilité de la formation continue, il en ressort que les participants estiment que la formation leur est utile et que cette dernière correspond assez bien à leurs besoins sur le terrain. Cependant, ils sont moins nombreux à dire qu'ils ont le sentiment d'avoir pu utiliser ce qu'ils ont appris.

Les questions ouvertes nous ont permis d'affiner les résultats et de cerner certains éléments permettant de considérer que les formations sont utiles. Ainsi, les répondants trouvent les formations utiles pour créer des liens et pour constituer un réseau professionnel. De même, la formation leur permet d'acquérir de nouvelles connaissances et des compétences pour faire évoluer leurs pratiques sur le terrain ou encore s'enrichir professionnellement.

Sentiment d'efficacité personnelle

D'après la théorie de l'auto-efficacité du psychologue canadien Albert Bandura, la confiance en vos capacités influence la réussite d'une tâche.

En effet, le sentiment d'efficacité personnelle est un mécanisme central de la gestion de soi inhérent à notre motivation, nos accomplissements et notre bien-être.

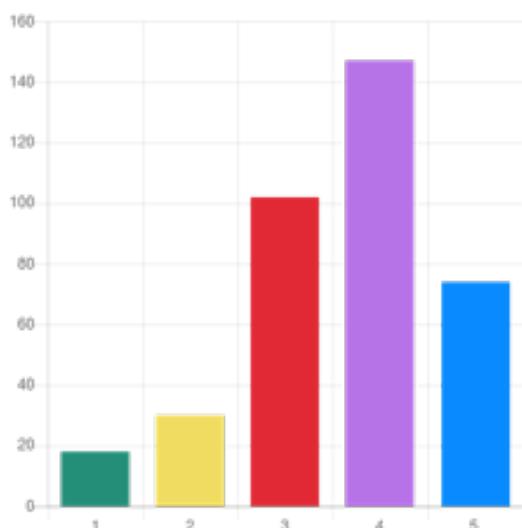
La théorie de Bandura est d'abord utilisée en psychothérapie et s'est ensuite étendue à d'autres domaines dont l'éducation¹⁰.

Dans le but de notre enquête – améliorer et adapter l'offre de formation continue – il est important de savoir dans quelle mesure ils se sentent capables d'apprendre de nouvelles connaissances/compétences.

Certaines études rapportent que les apprenants ne s'investissent que rarement dans une activité qu'ils n'estiment pas être en mesure de réaliser ou s'en désintéressent car ils ne se sentent pas efficaces¹¹.

Les participants ont donc été interrogés ici sur leurs croyances en leur capacité à fixer et atteindre des objectifs.

À l'affirmation, « De manière générale, vous vous sentez compétent dans votre travail », les réponses s'agencent comme suit :



Score	1	2	3	4	5
Score moyen	4.07				
	6	10	44	204	107
	1.62 %	2.7 %	11.86 %	54.99 %	28.84 %

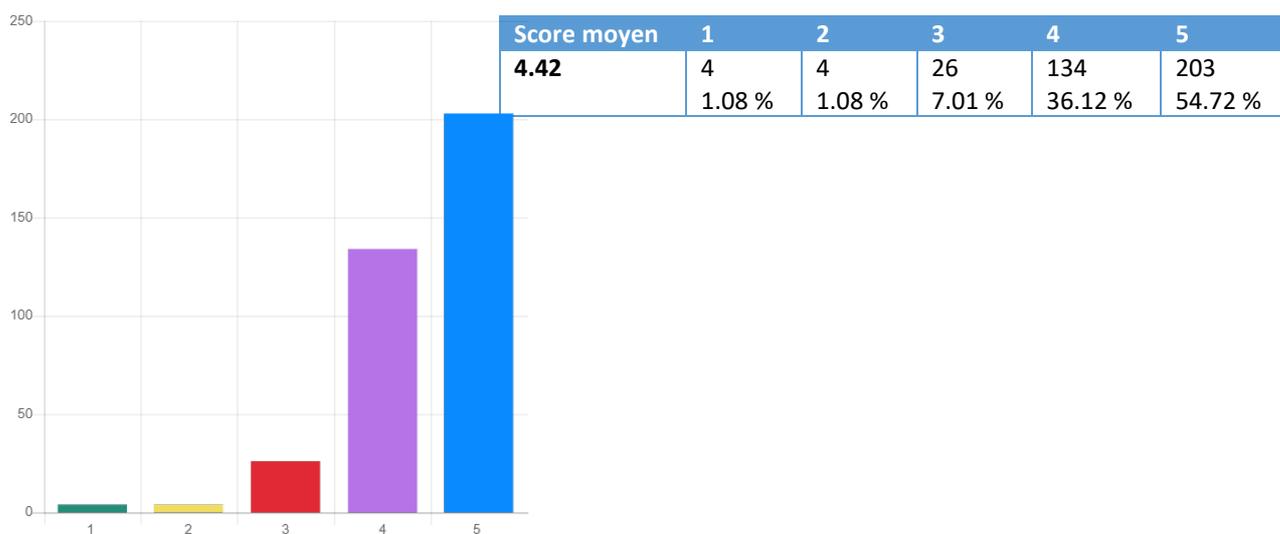
La majorité des répondants se sent compétent dans leur travail et attribue une note de 4 ou 5.

Seules moins de 4% des personnes interrogées ne sont pas d'accord de dire qu'elles se sentent compétentes au travail.

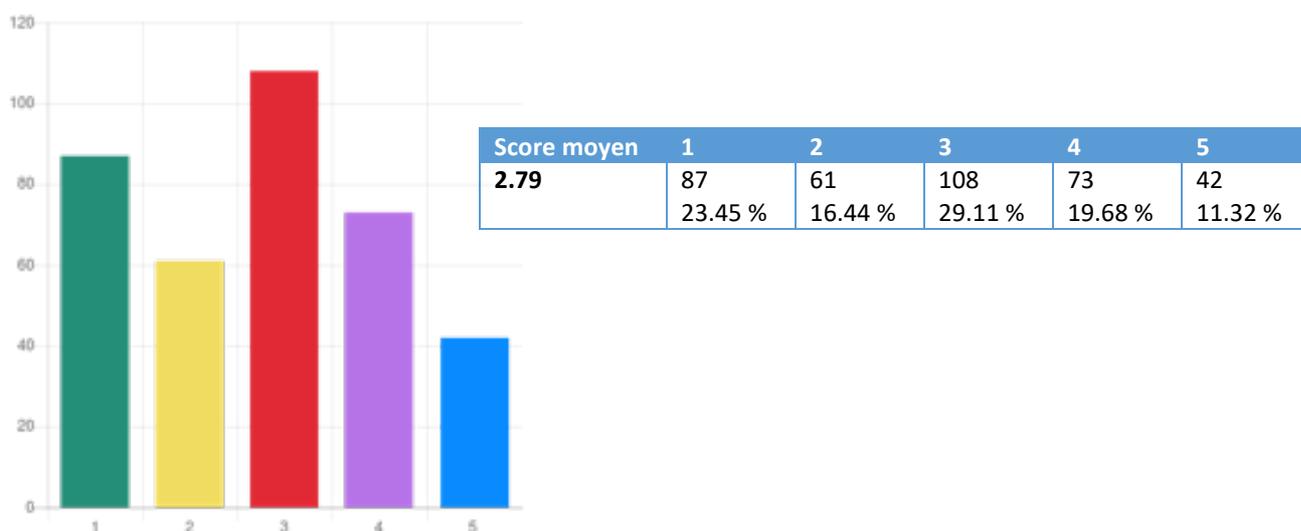
Outre le fait que la plupart se sentent compétents, ils se sentent également capables d'apprendre de nouvelles compétences. Les résultats à l'affirmation « Dans votre vie, vous vous sentez capable d'apprendre de nouvelles compétences » le montrent :

¹⁰ *Au cœur du sentiment d'efficacité personnelle*, Catherine Meilleur, dans Articles, avril 2021 ([tps://knowledgeone.ca/au-coeur-du-sentiment-defficacite-personnelle/?lang=fr](https://knowledgeone.ca/au-coeur-du-sentiment-defficacite-personnelle/?lang=fr))

¹¹ GALAND Benoît, VANLEDE Marie, « Le sentiment d'efficacité personnelle dans l'apprentissage et la formation : quel rôle joue-t-il ? D'où vient-il ? Comment intervenir ? », *Savoirs*, 2004/5 (Hors série), p. 91-116. DOI : 10.3917/savo.hs01.0091 (<https://www.cairn.info/revue-savoirs-2004-5-page-91.htm>)



Enfin, à l'affirmation « La certification via un examen ou un travail est un frein à votre inscription à une formation », les réponses sont plus nuancées.



En effet, même si presque 40% des participants indiquent que l'examen ou le travail n'est pas un frein, presque 30% sont partagés et autant indiquent que cela peut être un frein à leur participation à une formation.

De nombreuses études indiquent que la croyance en ses capacités de réussir joue un rôle prépondérant dans l'engagement et la performance des individus. Rares sont les apprenants qui s'investissent dans une activité qu'ils ne s'estiment pas en mesure de réaliser¹².

Les résultats démontrent qu'une grande partie des participants se sent compétent dans leur travail et capable d'apprendre de nouvelles compétences.

Nous pouvons donc imaginer qu'ils sont prêts à s'investir dans une formation et en mesure de la réaliser, d'autant plus si la formation ne comporte pas d'examen ou de travail certificatif.

¹² GALAND Benoît, VANLEDE Marie, « Le sentiment d'efficacité personnelle dans l'apprentissage et la formation : quel rôle joue-t-il ? D'où vient-il ? Comment intervenir ? », Savoirs, 2004/5 (Hors série), p. 91-116. DOI : 10.3917/savo.hs01.0091. (<https://www.cairn.info/revue-savoirs-2004-5-page-91.htm>)

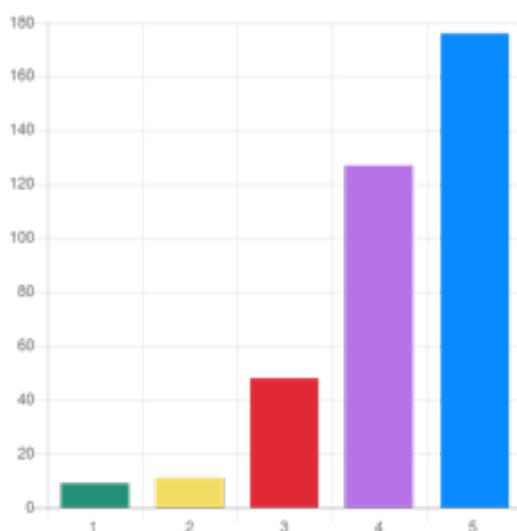
Motivation

La motivation est l'essence de l'apprentissage. Elle donne l'envie d'accomplir des tâches, d'apprendre des nouveaux savoirs à avancer dans le processus de l'apprentissage¹³.

La motivation, c'est aussi « l'ensemble des forces qui poussent un individu à adopter un comportement donné »¹⁴. Cette idée « d'ensemble de forces » se réfère aux facteurs internes et externes qui poussent l'individu à agir.

Nous avons interrogé les participants de manière à mieux comprendre ce qui fait sens pour eux.

L'enquête montre que les participants sont enthousiastes à l'idée de suivre une formation. En effet, la question : « De manière générale, vous êtes enthousiaste à l'idée de suivre une formation ? » obtient une moyenne de 4,21/5



Score moyen	1	2	3	4	5
4.21	9	11	48	127	176
	2.43 %	2.96 %	12.94 %	34.23 %	47.44 %

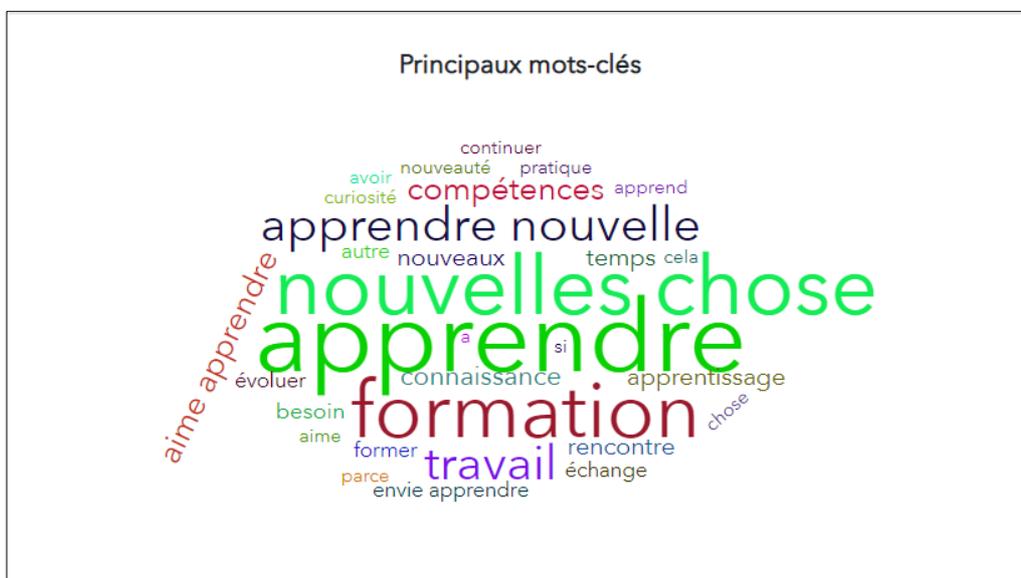
Plus de 80% des répondants donnent une note de 4 ou 5 pour cette affirmation.

¹³ CHEKOUR, Mohammed, CHAALI, Raja, LAAFOU, Mohammed, et al. *Impact des théories de la motivation sur l'apprentissage dans le contexte scolaire*. EpiNet: revue électronique de l'EPI, 2015, vol.174. (<https://www.epi.asso.fr/revue/articles/a1504c.htm#:~:text=R%C3%A9sum%C3%A9%20%3A%20La%20motivation%20est%20le%20processus%20de%20l'apprentissage>)

¹⁴ *Psychologie du travail et comportement organisationnel*. Dolan Shimon L., Gosselin Eric, Carrière Jules, Lamoureux Gérald. Boucherville, Gaétan Morin éditeur, 2002 (2e éd.)

Afin de préciser les raisons de leur enthousiasme à l'idée de suivre une formation, ils ont pu s'exprimer librement en utilisant leurs propres mots.

Les principaux mots qui sont ressortis sont les suivants :



L'exploitation des verbatims donne quatre catégories de réponses qui reviennent régulièrement. Nous constatons que les catégories ainsi que les pourcentages sont similaires à ceux relevés lors du traitement de la question relative à l'utilité.

En voici le résultat du regroupement des commentaires des participants :

Apprentissage (+/-64%)	Mise à niveau/ à jour
	Acquisition/amélioration compétences/connaissances
	Curiosité et découverte
	Ouverture vers un nouvel emploi/poste
Réseautage (+/-11%)	Partage
	Échange - rencontre
Attente de la formation (+/- 8%)	Qualité
	Sujet adapté
	Correspondance avec la pratique
Bulle d'air (+/-8%)	Sortir de chez soi/casser la routine
	Enrichissement professionnel et personnel

Tout d'abord, une majorité des répondants (+/-64%) insiste sur l'acquisition des nouvelles connaissances dans le but d'une « *amélioration de mes compétences et du champ de mes compétences* ». En effet, ils ont « *toujours besoin d'un moment pour faire une mise à jour, peu de temps dans le quotidien pour lire ou se former. Les formations sont des moments où on peut se poser hors du rythme de la journée "classique" pour se mettre à jour au niveau des compétences nécessaires pour réaliser nos tâches* ». De plus, les mêmes témoignages reviennent « *j'adore apprendre, je suis très curieuse et fière de savoir. Il est très important de former nos nouvelles recrues avec des données récentes* ». Ou encore « *J'aime apprendre. L'apprentissage est toujours bienvenu car cela permet de*

réserver les connaissances, d'apprendre des nouvelles choses et d'acquérir des nouvelles compétences pour rentabiliser le temps et l'efficacité dans le mieux de travail ». Certains participants se forment « pour pouvoir changer de métier » ou « devenir cadre de santé ».

Contrairement à la question relative à l'utilité de la formation continue, c'est le réseautage qui vient en seconde position (+/- 11%).

En effet, les personnes interrogées sont enthousiastes « car cela est stimulant, fait réfléchir et permet de rencontrer de nouvelles personnes en lien avec notre profession », ou parce que « c'est ressourçant d'être dans un contexte de formation, d'échanger avec d'autres personnes et se questionner sur l'habituel » ou encore pour « le partage-nouveauté »

Ensuite, les participants sont enthousiastes mais ont des attentes quant à la qualité de la formation. Pour eux (8%), « tout dépend des formations suivies ». Certains s'expriment à ce sujet en disant : « je suis généralement enthousiaste mais souvent déçue des contenus ». De même, la formation suivie ne correspond pas toujours avec leur pratique du terrain : « je suis enthousiaste, car pour moi, cela me permet d'apprendre des nouvelles choses et d'évoluer en tant que professionnel. Par contre, certaines formations ont des pistes sans pour autant que cela ne soit réalisable sans changement important au sein de la structure et/ou de la mentalité de l'équipe ». Plusieurs témoignages insistent sur l'importance du sujet de la formation qui doit être adapté : « tout dépend du sujet et de sa plus-value pour mon travail ».

Enfin, les personnes interrogées disent être enthousiastes à l'idée de suivre une formation (8%), car « cela permet de sortir du service, de souffler un peu, de voir autre chose » ou « cela casse la routine et permet d'échanger sur des problématiques, de s'y attarder ». Ou encore « sortir de la routine, développer des nouvelles compétences, élargir mon réseau ».

D'autres sont motivés à suivre une formation dans le but d'être épanouis personnellement : « Pour ma satisfaction personnelle, mon employabilité, ma motivation et pour la sécurité des patients » ou « ça me rassure de suivre des formations ». La formation est également vue comme un « enrichissement » ou encore « parce que j'aime apprendre davantage, se former est pour ma part un moyen de prendre confiance en soi dans notre profession grâce à des acquis supplémentaires ».

Certains participants se rendent compte que « plus on apprend plus on se rend compte de ce qu'il nous reste à apprendre, plus on partage de points de vue qu'on ne pensait pas envisager = enrichissant à tous niveaux ». Ils s'accordent sur l'importance de l'apprentissage : « je sais que cela va me remotiver professionnellement parlant, que je vais rencontrer des personnes intéressantes et que je vais apprendre ». De même, l'un des témoignages va résumer tous les autres : la formation donne lieu à un « enrichissement, récolte d'expérience, confrontation de mes connaissances avec celles des autres participants, rafraichissements, besoin de briser la routine, se rassurer par rapport à ses connaissances. Connaître les nouvelles avancées en matière médicale et principalement les nouveaux traitements en oncologie ».

Les personnes qui sont moins enthousiastes ont également fait part de leurs raisons. Nous les avons regroupées en 3 catégories.

Attente de la formation	Les participants ne sont pas toujours enthousiastes à suivre une formation car le sujet ou le contenu ne répond pas à leur attente.
Fin de carrière	Les participants en fin de carrière adhèrent moins à la participation à une formation soit parce qu'ils sont plus fatigués, soit parce qu'ils se sentent trop âgés ou encore ne voient plus l'utilité d'apprendre
Investissement personnel	Par manque de temps, certains ne désirent pas s'investir dans une formation. De même, le lieu de la formation ou l'obligation de participation a son importance.

Pour conclure, les répondants ont pu s'exprimer librement sur le pourquoi de leur enthousiasme à l'idée de suivre une formation. Ils nous ont donné la possibilité de recueillir de l'information plus riche. Notons, que dans le cadre des réponses libres, les participants s'expriment spontanément et font part des idées qui viennent en premier à l'esprit, « le top of mind ».

Ainsi, les personnes interrogées sont motivées et enthousiastes à l'idée de suivre une formation pour les raisons énumérées ci-dessus. Notamment, l'échange entre pairs et la rencontre d'autres professionnels qui permet d'envisager des nouveaux projets s'avère enrichissant. Les participants s'accordent à dire que ces rencontres cassent la routine et donnent la possibilité de sortir des pratiques quotidiennes. Ou encore, « *moments sortant du quotidien, offrant des lieux d'échanges entre professionnels du même secteur, augmenter connaissances et compétences* ».

Nos répondants enthousiastes et moins enthousiastes sont unanimes sur l'importance de la qualité de la formation et la correspondance avec leur pratique du terrain. De manière générale, le choix de la formation s'effectue en fonction du sujet et du contenu de celle-ci.

Nos questions ouvertes ont pu faire émerger des remarques et des suggestions supplémentaires à prendre en compte lors de l'analyse de cette enquête.

La plupart des participants qui expriment leur déception quant à leur expérience de formation ont eu l'impression de perdre du temps car celle-ci ne correspondait pas à leurs attentes. D'autres sont motivés à suivre une formation mais ne souhaitent pas que celle-ci soit imposée. Ou encore, le sujet de la formation pèse dans le choix de celle-ci.

Nous constatons que la grande majorité des réponses est liée à la motivation intrinsèque des participants. La motivation intrinsèque est « la motivation qui se réfère au fait de faire une tâche ou une activité pour le plaisir et la satisfaction que l'on en retire pendant sa pratique ou sa réalisation »¹⁵. De nombreuses études démontrent que la motivation intrinsèque est le moteur d'engagement dans une activité. Nous pouvons en déduire que la population ciblée par notre enquête est motivée à suivre une formation si celle-ci est de qualité et correspond à leurs pratiques.

Par conséquent, le choix de la formation semble s'effectuer davantage en fonction de ces deux aspects.

¹⁵ RYAN, Richard M. et DECI, Edward L. Théorie de l'autodétermination et facilitation de la motivation intrinsèque, du développement social et du bien-être. Psychologue américain, 2000, vol. 55, n° 1, p. 68.

Soutien de la hiérarchie

Nous avons souhaité mesurer ici le soutien de la hiérarchie dans l'entrée à la formation continue. Dans la théorie du comportement planifié, Ajzen¹⁶ explique que la norme sociale est une des trois dimensions conduisant une personne à réaliser un projet. La norme sociale renvoie au fait qu'une personne importante pour le sujet (parents, amis, direction...), approuve ou non un comportement. Nous pouvons considérer, dans notre cas, le soutien de la hiérarchie comme une forme de soutien social dans le monde du travail.

Au-delà du soutien social et professionnel, nous avons également questionné les participants sur les aspects de soutien pratique tel que le crédit-temps, l'intervention financière ou encore le transfert des nouvelles compétences.

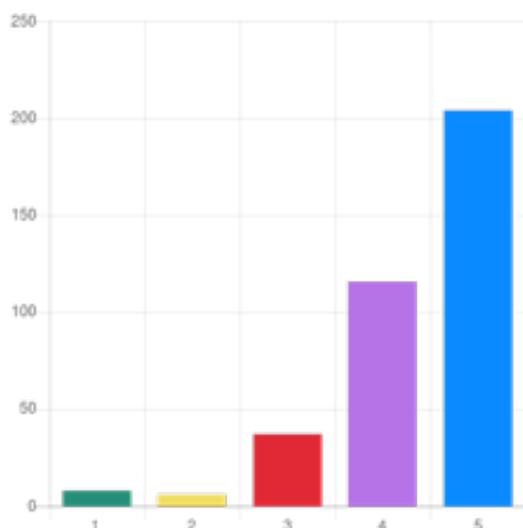
L'enquête montre que la majorité des participants bénéficie du soutien de leur hiérarchie pour participer à une formation. De plus, les répondants trouvent cela important pour eux. En effet, à l'affirmation « Vous avez le soutien de votre hiérarchie pour participer à des formations », nous observons que 77,36% des personnes interrogées disent avoir le soutien de leur hiérarchie pour participer à des formations contre les 22,64% des participants ayant répondu négativement.



Intitulé des réponses	Pourcentage
Oui	77.36 %
Non	22.64 %

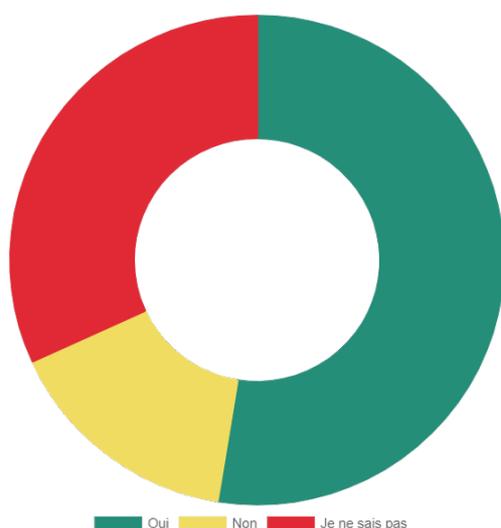
¹⁶ Lagabrielle C., Vonthron A.M. et Pouchard D. (2008), *Contribution du modèle du comportement planifié à la prédiction de l'entrée en formation professionnelle*, Psychologie du Travail et des Organisations, vol n° 14, n°1, p. 43-54

Et à l'affirmation : « Vous trouvez cela important », plus de 86% sont d'accord ou tout à fait d'accord.



Score moyen	1	2	3	4	5
4.35	8	6	37	116	204
	2.16 %	1.62 %	9.97 %	31.27 %	54.99 %

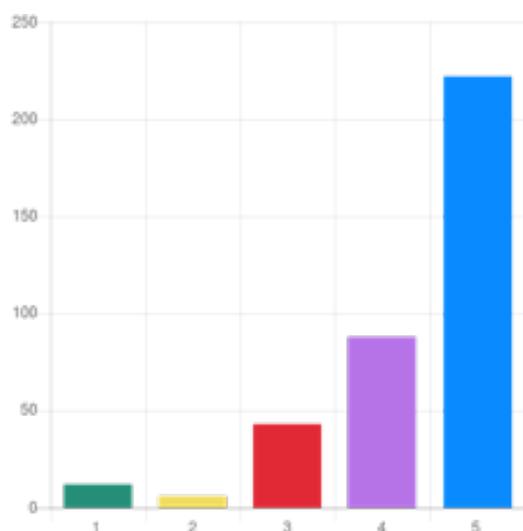
À l'affirmation « Votre hiérarchie peut proposer une participation financière à l'inscription en formation », une majorité de 52,56% des participants a répondu affirmativement. Contrairement à 15,63% de participants ayant donné une réponse négative. Toutefois, 31,81% des personnes interrogées ne savent pas si leur hiérarchie peut proposer une participation financière à l'inscription en formation.



Intitulé des réponses	Pourcentage
Oui	52.56 %
Non	15.63 %
Je ne sais pas	31.81 %

Quand on leur demande si cet aspect est important pour eux, une moyenne de 4,35/5 estime important d'obtenir un soutien financier.

À nouveau, plus de 83% sont d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'un soutien financier est important.



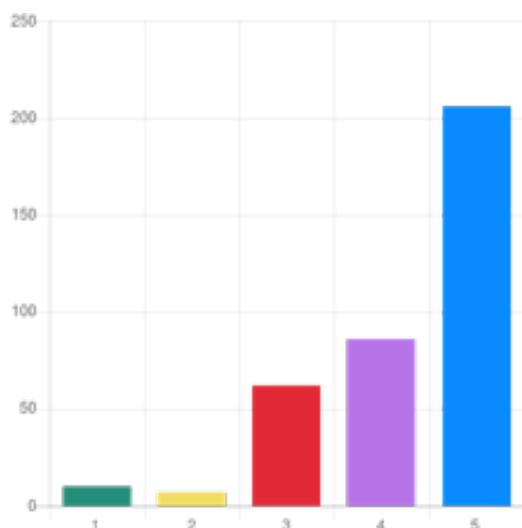
Score moyen	1	2	3	4	5
4.35	12	6	43	88	222
	3.23 %	1.62 %	11.59 %	23.72 %	59.84 %

À l'affirmation « Votre hiérarchie peut proposer un crédit-temps à l'inscription en formation », l'enquête montre que la hiérarchie des participants est favorable au crédit-temps lors d'une inscription à une formation. Cependant plus de 46% ne savent pas s'il est possible d'obtenir un crédit-temps.



Intitulé des réponses	Pourcentage
Oui	42.59 %
Non	10.51 %
Je ne sais pas	46.9 %

Quand on leur demande si c'est important pour eux, sans surprise, plus de 78% trouvent cela important.



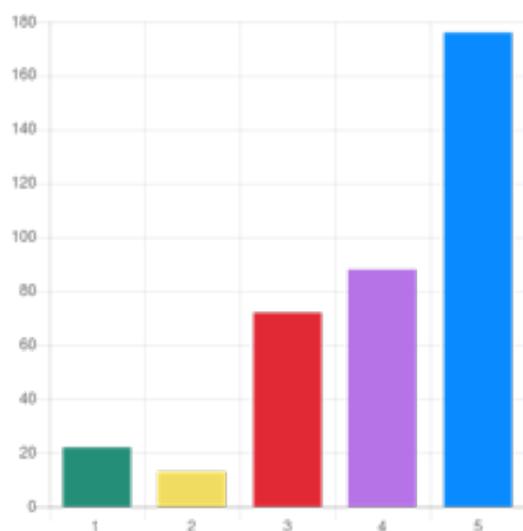
Score moyen	1	2	3	4	5
4.27	10 2.7 %	7 1.89 %	62 16.71 %	86 23.18 %	206 55.53 %

À l'affirmation « Votre hiérarchie peut proposer une valorisation salariale à la participation ou réussite d'une formation ». Seuls 12,94% répondent affirmativement contre 37,74% négativement. Presque la moitié des répondants ne savent pas s'ils peuvent obtenir une revalorisation salariale à la suite d'une formation.



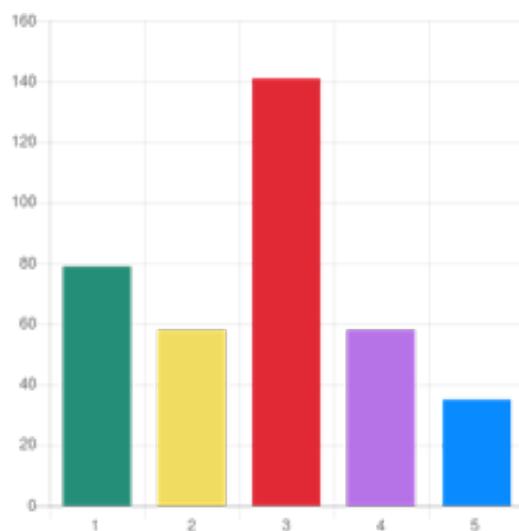
Intitulé des réponses	Pourcentage
Oui	12.94 %
Non	37.74 %
Je ne sais pas	49.33 %

À cette question de l'importance d'une valorisation salariale à la participation ou la réussite d'une formation, plus de 70% sont d'accord ou tout à fait d'accord de dire qu'il est important que la hiérarchie propose une valorisation salariale ou de réussite.



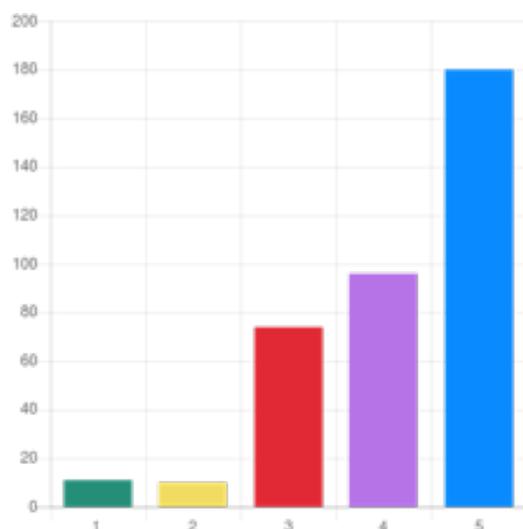
Score moyen	1	2	3	4	5
4.03	22	13	72	88	176
	5.93 %	3.5 %	19.41 %	23.72 %	47.44 %

Enfin, à l'affirmation « Votre hiérarchie vous accompagne dans le transfert de vos nouvelles compétences », les résultats montrent que presque 75% des répondants sont peu ou pas accompagnés par leur hiérarchie.



Score moyen	1	2	3	4	5
2.76	79	58	141	58	35
	21.29 %	15.63 %	38.01 %	15.63 %	9.43 %

Pourtant, plus de 70% trouvent cela important. À la question « Trouvez-vous important que votre hiérarchie vous accompagne dans le transfert des nouvelles compétences ? », les résultats se présentent comme suit :



Score moyen	1	2	3	4	5
4.14	11	10	74	96	180
	2.96 %	2.7 %	19.95 %	25.88 %	48.52 %

Les questions relatives au soutien de la hiérarchie montrent que la majorité des participants à notre enquête estime que c'est un élément important dans le cadre de la formation continue.

En octroyant la possibilité de suivre des formations, la hiérarchie montre à ses travailleurs qu'elle leur apporte son soutien et qu'elle s'intéresse à leur évolution professionnelle.

L'entrée en formation continue est bénéfique à l'employé mais également à l'employeur.

Citons quelques avantages suivants pour l'employé : le renforcement et le développement de compétences, l'acquisition de nouvelles connaissances ou encore l'amélioration de leur performance ou de leur motivation.

Quant aux avantages pour la hiérarchie et de manière plus large pour l'employeur, nous pouvons citer notamment : la compétitivité, la fidélisation des travailleurs ou encore la valorisation de l'image de l'entreprise¹⁷.

Nous retrouvons au sein de cette enquête les leviers pointés au sein d'une étude menée au Canada et publiée dans un article de J.Ouellet et J.Mukamurera¹⁸, à savoir que le soutien de l'employeur en formation se décline en cinq aspects : financier, formatif, affectif, instrumental et normatif :

- le *soutien financier* est perçu comme une forme d'engagement de la part de l'employeur ;
- le *soutien formatif* représente l'ensemble des activités de formation continue déployées (formations obligatoires) en lien avec leur pratique ;
- le *soutien affectif* montre que l'employeur est ouvert et favorable à la formation continue ;
- le *soutien instrumental* permet plus facilement le transfert de acquis ;
- le *soutien normatif* fait référence au suivi et à l'encadrement de la mise en œuvre des acquis lors de formation continue.

Le soutien de la hiérarchie/employeur, quel qu'il soit, est donc perçu comme un facteur important dans la participation des travailleurs à la formation continue.

¹⁷ Découvrez les 8 avantages de faire une formation en entreprise, article rédigé par les rédacteurs de Globalexam, août 2021 (<https://pro.global-exam.com/fr/blog/pourquoi-faire-formation-atout-entreprises-et-salaries>)

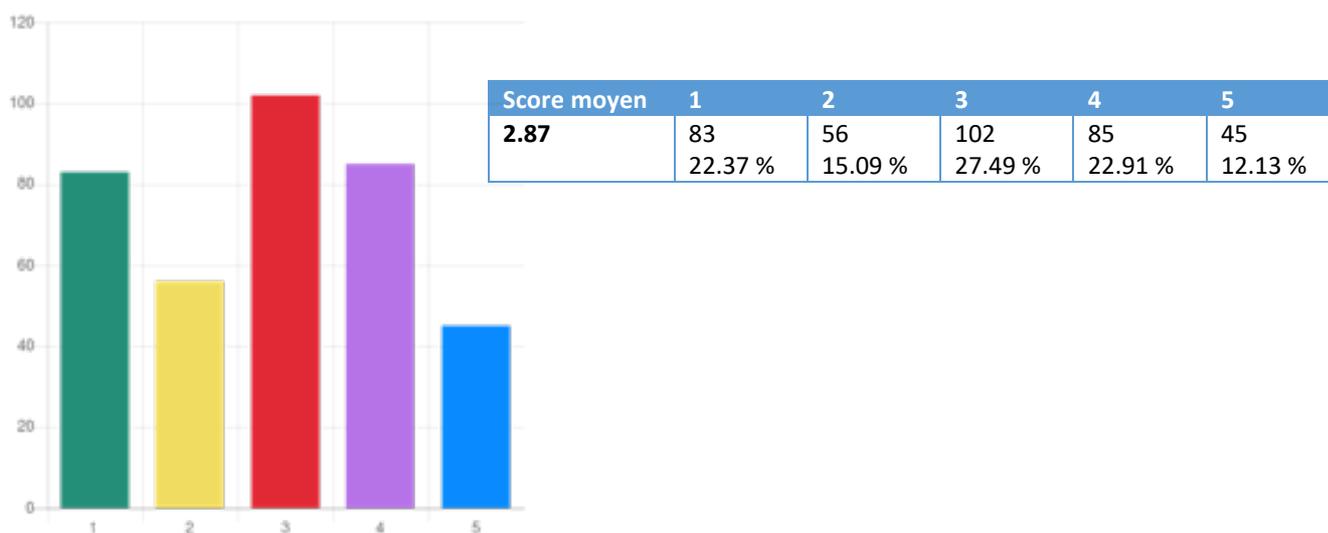
¹⁸ Comment l'employeur peut-il soutenir la formation continue et le développement professionnel infirmier ? Résultats d'une étude qualitative canadienne auprès d'infirmières de soutien à domicile de Jérôme Ouellet, Joséphine Mukamurera Dans Recherche en soins infirmiers 2017/4 (N° 131), pages 29 à 40

Questions ciblées

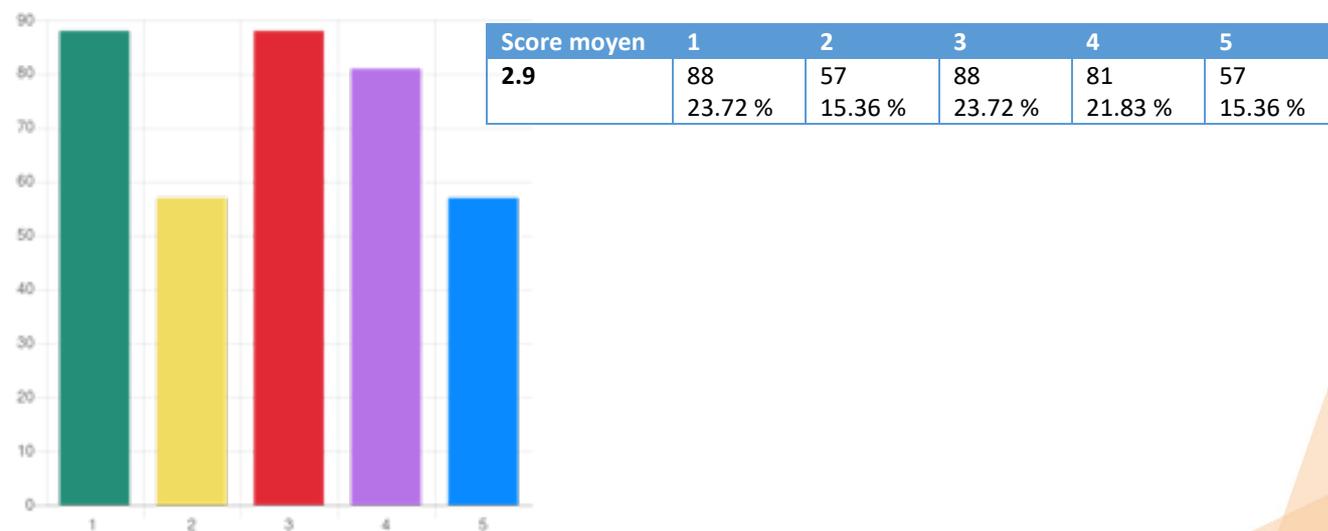
Enfin, nous avons souhaité questionner les participants sur les aspects pratiques pouvant être considérés comme frein ou levier à l'entrée en formation : la charge de travail, l'organisation familiale, le temps et le lieu de formation...

Craintes – freins

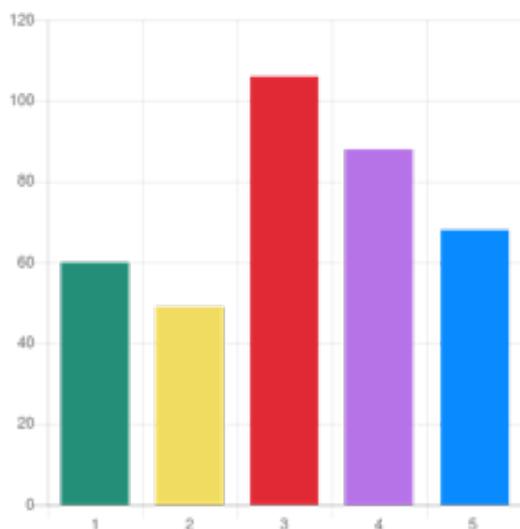
À l'affirmation : « La charge de travail relative au suivi d'une formation vous fait peur », les réponses sont très étalées et nous récoltons plutôt un avis neutre avec un score moyen de 2,87/5.



La même tendance, avec une moyenne de 2,9/5 se remarque à la demande « La réussite obligatoire d'une formation vous fait peur ».

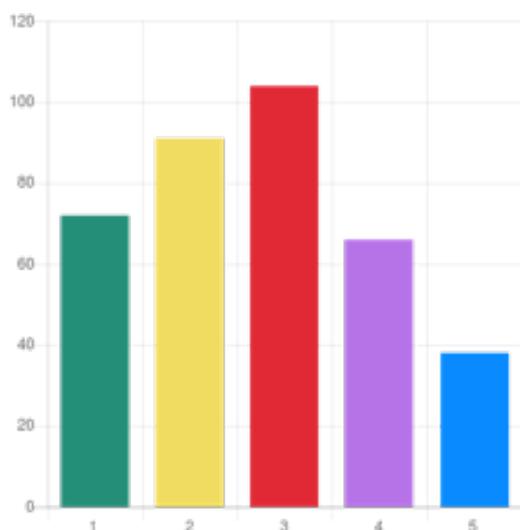


À l'affirmation « Le surcroît de travail dans votre activité professionnelle engendré par une participation à une formation est un frein à votre participation à celle-ci » semble être davantage un frein avec plus de 42% en accord avec cette proposition et plus de 28% neutres.



Score moyen	1	2	3	4	5
3.15	60 16.17 %	49 13.21 %	106 28.57 %	88 23.72 %	68 18.33 %

Avec un score de 2,75/5 les répondants s'orientent vers une neutralité à l'affirmation « L'investissement personnel engendré par une participation à une formation est un frein à votre participation à celle-ci ».



Score moyen	1	2	3	4	5
2.75	72 19.41 %	91 24.53 %	104 28.03 %	66 17.79 %	38 10.24 %

Les personnes ayant répondu que l'investissement personnel peut être un frein à leur entrée en formation ont eu l'occasion d'en préciser les raisons :

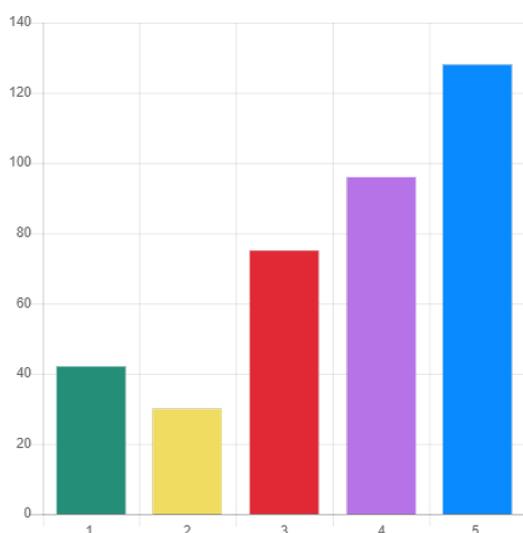
Intitulé des réponses	Pourcentage
Équilibre vie privée/vie professionnelle	73.08 %
Temps	68.27 %
Fatigue	64.42 %
Aspect financier	46.15 %
Autre	7.69 %

La catégorie « Autre », indique les réponses n'étant pas reprises dans la liste. On y retrouve :

- « énergie et démarches administratives pas toujours simples » ;
- « distance géographique entre les lieux des formations intéressantes ou plus poussées, souvent sur plusieurs jours de formation, nécessitant une organisation logistique importante pour y assister (dans la vie personnelle mais aussi professionnelle) » ;
- « en contrat à horaires variables, il est difficile de participer à une formation ».
- « j'ai mes compétences ça me suffit ».

Avec un score moyen de 3,64/5, le coût à la formation paraît être un frein.

En effet, voici la répartition des résultats à l'affirmation « Le coût d'une formation est un frein à votre participation à celle-ci ».



Score moyen	1	2	3	4	5
3.64	42	30	75	96	128
	11.32 %	8.09 %	20.22 %	25.88 %	34.5 %

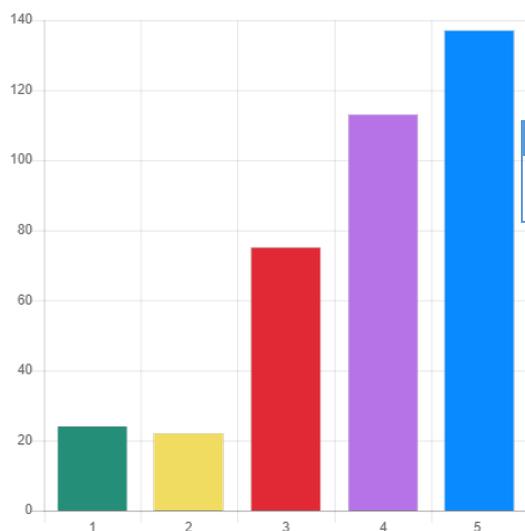
Nous avons demandé aux participants la somme qu'ils seraient prêts à investir personnellement pour une journée de formation. La majorité de ceux-ci, 68,46%, ne souhaite pas dépasser 50€.

Montant	Pourcentages
0-50 €	68,46%
51-100 €	19,95%
101-200 €	7,55%
201-300 €	2,16%
>300 €	1,88%

Concernant les questions relatives aux freins et aux craintes à l'entrée en formation continue, l'enquête ne fait pas ressortir de freins en particulier, excepté l'investissement financier. En effet, au vu des résultats, les travailleurs répondent être neutres dans leur implication personnelle que ce soit par la charge de travail, la réussite obligatoire ou encore l'investissement pour une formation. Par contre, le coût élevé d'une inscription à une formation est un frein pour les participants. Cela corrobore leurs réponses sur l'importance du soutien financier de la hiérarchie vu précédemment.

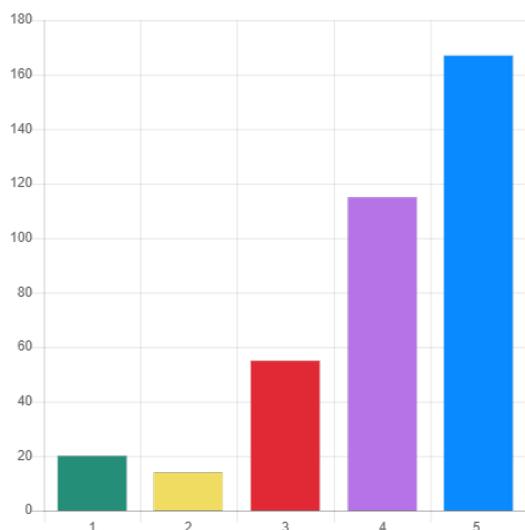
Éléments favorisants -leviers

À l'affirmation « La rencontre d'autres participants lors d'une formation est un élément favorisant votre participation à celle-ci », plus de 67% des participants sont d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que la rencontre avec d'autres participants lors d'une formation est un élément favorisant leur participation à celle-ci.



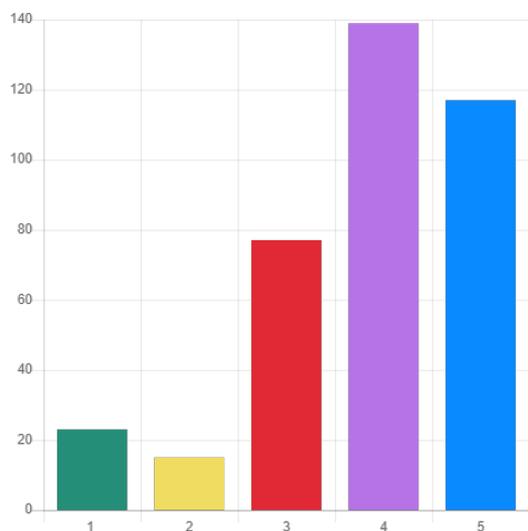
Score moyen	1	2	3	4	5
3.85	24	22	75	113	137
	6.47 %	5.93 %	20.22 %	30.46 %	36.93 %

Ensuite, plus de 76% des participants estiment que la reconnaissance de leur participation à une formation est importante.



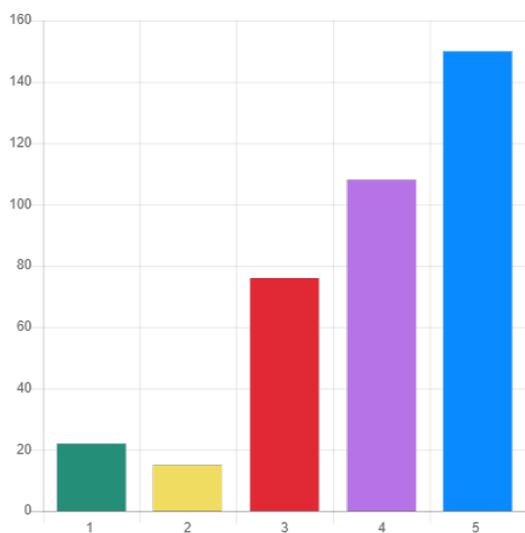
Score moyen	1	2	3	4	5
4.06	20	14	55	115	167
	5.39 %	3.77 %	14.82 %	31 %	45.01 %

On observe la même tendance pour l’affirmation « La valorisation, au sein de votre cadre professionnel, de votre participation à une formation est un élément favorisant votre participation à celle-ci », plus de 69% sont d’accord ou totalement d’accord avec cela.



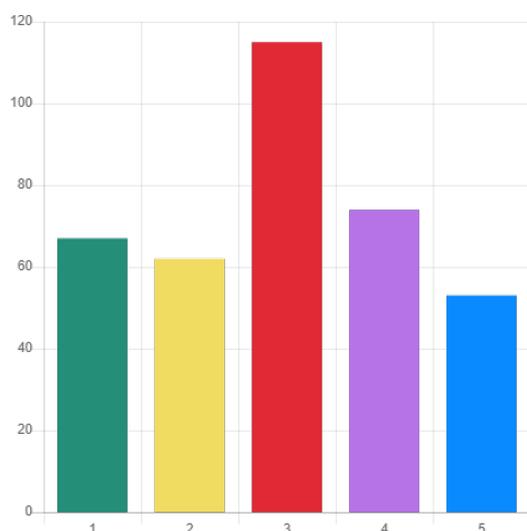
Score moyen	1	2	3	4	5
3.84	23	15	77	139	117
	6.2 %	4.04 %	20.75 %	37.47 %	31.54 %

La proximité du lieu de formation semble également être un élément important pour plus de 69% des participants.



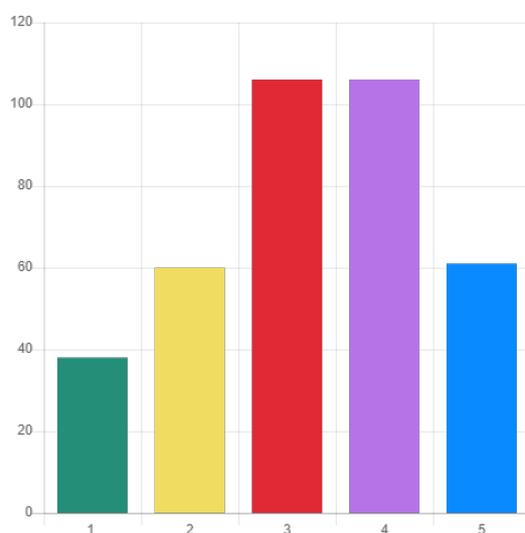
Score moyen	1	2	3	4	5
3.94	22	15	76	108	150
	5.93 %	4.04 %	20.49 %	29.11 %	40.43 %

À l'affirmation « Votre cadre professionnel est un frein à votre participation à une formation », la moyenne est plutôt neutre avec un score de 2,96/5.



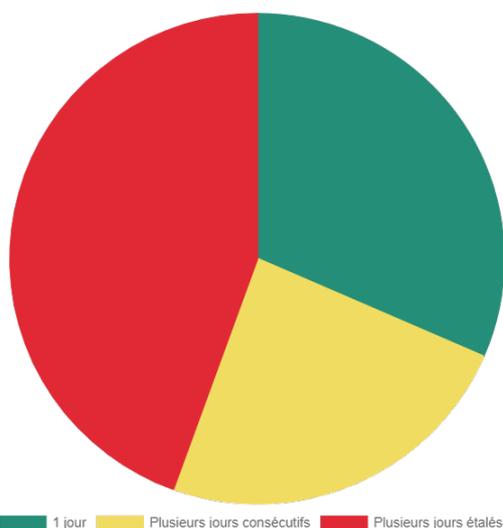
Score moyen	1	2	3	4	5
2.96	67 18.06 %	62 16.71 %	115 31 %	74 19.95 %	53 14.29 %

Les participants semblent trouver relativement facilement de l'information concernant les formations qu'ils peuvent suivre mais plus de 26% semblent encore éprouver des difficultés sur ce point.



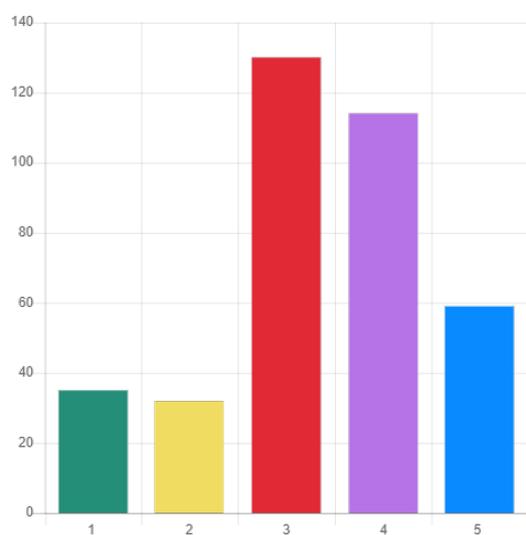
Score moyen	1	2	3	4	5
3.25	38 10.24 %	60 16.17 %	106 28.57 %	106 28.57 %	61 16.44 %

L'enquête montre que les répondants sont favorables à une formation d'un jour ou de journées étalées dans le temps plutôt que des journées consécutives. Voici la répartition des résultats à l'affirmation « De manière générale, vous préférez suivre une formation d'une durée de : ».



Intitulé des réponses	Pourcentage
1 jour	31.54 %
Plusieurs jours consécutifs	23.99 %
Plusieurs jours étalés	44.47 %

Enfin, à l'affirmation « Un accompagnement après la formation est important pour vous (rappel des notions, débriefing, coaching), plus de 46% trouvent cela important. Les résultats sont les suivants :



Score moyen	1	2	3	4	5
3.35	35 9.46 %	32 8.65 %	130 35.14 %	114 30.81 %	59 15.95 %

Au terme de cette série de questions concernant les leviers à l'entrée en formation continue, on observe que les participants s'expriment de manière plus tranchée sur les éléments favorisant la participation à la formation.

Une série de leviers relève de la dimension humaine. Nous pouvons dresser par ordre d'importance :

- la reconnaissance ;
- la rencontre avec les autres ;
- la valorisation de la formation ;
- l'accompagnement.

Tandis que d'autres leviers relèvent de questions plus pratiques telles :

- le lieu ;
- la facilité à trouver des informations ;
- le cadre professionnel ;
- la durée de la formation.

Tous ces éléments semblent importants pour les participants et pourraient donc favoriser ou non leur entrée en formation.

Commentaires libres

Pour terminer l'enquête, les personnes interrogées ont été invitées à laisser un commentaire libre sur leur expérience personnelle en formation continue. L'exploitation des verbatims fait ressortir plusieurs éléments.

La plupart des répondants trouve que la formation continue est riche et intéressante. Elle permet d'échanger et d'élargir ses compétences. Elle est également importante à leurs yeux.

- « *C'est quelque chose de très important et enrichissant* » ;
- « *Le plaisir d'apprendre, d'échanger, d'élargir ses compétences* » ;
- « *Je n'ai jamais eu de formation continue mais je trouve cela intéressant et enrichissant (remise à niveau et niveaux d'apprentissage)* » ;
- « *J'ai suivi plusieurs formations sur mon ancien poste de travail, certaines intéressantes d'autres moins mais cela est toujours instructif et important* » ;
- « *Personnellement, c'est une richesse tant sur le plan humain (car des liens se créent avec d'autres collègues lors des formations) que sur le plan professionnel (enrichissement et/ou approfondissement des connaissances et compétences + donne des idées sur les méthodes et pratiques professionnelles et les difficultés rencontrées sur le terrain)* ».

Certains répondants sont intéressés à suivre une formation continue. Cependant, ils formulent leurs remarques concernant la réalité du terrain et souhaitent suivre une formation sans contrainte :

- « *Nous devons prendre des CP (congés) pour aller en formation pro=aberrant /travailler ou se former nous ne devrions pas choisir* » ;
- « *La formation continue est indispensable mais à la fois chronophage et onéreuse si non prise en charge et/ou non valorisée par l'employeur. Néanmoins, l'apprentissage et le partage sont sources de satisfaction en soi* » ;
- « *La formation continue permet pour moi de sortir de son cadre de travail et de pouvoir faire autre chose. Elle devrait être permise au sein de son travail sans contrainte. On devrait pouvoir écouter réellement les besoins des travailleurs. Cela fait plus de 15 ans que je demande une formation spécifique en informatique adaptée et de pouvoir évoluer avec elle au sein du boulot !* » ;
- « *Étant aide-soignante, je trouve que malheureusement nous n'avons pas beaucoup d'opportunités de formations dans notre métier, formations qui visent principalement les infirmiers(es) je trouve cela très discriminatoire* ».

D'autres choisissent des formations en dehors du cadre de leur travail en lien avec le développement personnel :

- « */.../ Aujourd'hui, je m'inscris régulièrement à des modules type "développement personnel" (journées de constellations, de danse des 5 rythmes, de développement du féminin...) qui sont autant d'occasions de croissance personnelle et de formations continues. Je donne moi-même des formations continues pour du personnel type "aide-familial" par exemple "déontologie, gestion du stress ,...)"* ».

Enfin, quelques participants souhaiteraient changer de métier et se voient suivre une formation dans ce cadre-là :

- « *J'aimerais en suivre une pour changer de métier mais je n'ai pas l'impression qu'on m'en donne la chance* ».

Pour résumer ces questions ouvertes, les personnes interrogées semblent majoritairement enclines à suivre une formation. Il semble important à leurs yeux de continuer à se former. Leur expérience montre que les formations sont riches et intéressantes pour la plupart. Elle permet d'élargir leurs connaissances ainsi que leurs compétences. Cependant, pour les participants cela devrait être intégré au sein de la vie professionnelle : « *travailler ou se former nous ne devrions pas choisir* ».

Ensuite, les participants voient aussi la formation comme une chance de pouvoir changer de métier.

Notons également que le désir de se former touche au bien-être personnel. Une partie des répondants suit des formations en dehors du cadre de leur travail notamment en lien avec le développement personnel.

Partie 2 : Croisement des données

Cette seconde partie de l'analyse des données va permettre de comparer les répondants et leurs réponses en fonction de différents critères. Nous avons souhaité savoir s'il existait des différences entre certains groupes de répondants et les réponses données.

Nous avons défini 6 critères qui nous paraissaient pertinents : l'âge, le niveau d'étude, le statut, le secteur, la taille de l'institution et l'ancienneté totale.

Pour chaque critère, il a été décidé de répartir les participants en plusieurs groupes afin de les comparer :

- l'âge : moins de 40 ans – plus de 40 ans
- le niveau d'étude : secondaire - supérieur
- le statut : sans-emploi – travailleurs - indépendants
- le secteur : privé - public
- la taille de l'institution : moins de 50 personnes – plus de 50 personnes
- l'ancienneté totale : moins de 10 ans – plus de 10 d'expérience

Premièrement, nous analyserons les groupes répartis en fonction de ces critères et les données recueillies sur le profil (questions 1 à 17 et 50-51).

Ensuite, nous tenterons d'analyser les différences existantes entre les groupes en fonction de leurs réponses aux questions portant sur l'utilité, le sentiment d'efficacité, la motivation, le soutien de la hiérarchie, les freins et les leviers à l'entrée en formation continue (questions 18 à 49 et 52 à 54).

Méthodologie et point d'attention

L'analyse comportant de nombreuses données, nous avons fait le choix de ne garder que les éléments pertinents et significatifs dans le cadre de notre problématique de départ.

Pour les questions portant sur l'utilité, le sentiment d'efficacité, la motivation, le soutien de la hiérarchie, les freins et les leviers, nous n'avons pas posé d'hypothèses préalables. Il s'agissait, dans cette enquête, davantage d'un travail de recueil de données qu'un travail statistique que nous laissons aux organismes experts.

Cependant, afin de pouvoir constater s'il existe une différence significative entre les groupes, nous avons utilisé la méthode Test Student à deux échantillons et la méthode ANOVA pour le critère comportant plus de deux échantillons.

L'intervalle de confiance a été placé à 95%¹⁹ et le seuil de signification à 0,05²⁰.

¹⁹ L'intervalle de confiance (IC) à 95% est un intervalle de valeurs qui a 95% de chance de contenir la vraie valeur du paramètre estimé.

²⁰ La valeur limite la plus souvent utilisée est de 0,05. Une valeur α de 0,05 signifie un taux d'erreur acceptable de 5%.

Croisement des données avec l'âge

Les répondants ont été filtrés en fonction de l'âge :

- les moins de 40 ans reprenant les 20 à 29 et 30 à 39 ans
- les plus de 40 ans reprenant les 40 à 50 et > de 55 ans

Les moins de 40 ans représentent 39,90 % des répondants et les plus de 40 ans, 60,10 %.

Âge et profil

La comparaison de l'âge avec les questions relatives au profil fait ressortir les éléments suivants :

La majorité des répondants des deux catégories sont des employés. On constate qu'il y a plus de cadres chez les moins de 40 ans : 16,59% contre 6,76%.

Sur base de notre échantillon, on constate une différence de présence au sein des secteurs selon la tranche d'âge.

En effet, la différence entre le secteur privé et public n'est pas fort marquée chez les moins de 40 ans : 58,11% pour le privé et 41,89% pour le public.

La différence est par contre plus marquée auprès des plus de 40 ans : 72,20 % travaillent dans le secteur privé contre 27,80% dans le public.

Âge et utilité, sentiment d'efficacité, motivation, soutien de la hiérarchie, freins et leviers

Nous avons constaté qu'il n'y avait pas de différence significative entre les groupes concernant les questions sur la motivation et le soutien de la hiérarchie. Quant aux questions concernant l'utilité, le sentiment d'efficacité, les freins et les leviers, les résultats n'apportaient pas d'éléments de réflexion différents entre les deux groupes.

Croisement des données avec le niveau d'étude

Les répondants ont été filtrés de la manière suivante :

- niveau d'étude Secondaire qui regroupe deux critères : secondaire et autre
- niveau d'étude Supérieur qui regroupe deux critères également : supérieur haute-école et supérieur universitaire

Les répondants de niveau d'étude Secondaire représentent 32,35% contre 67,65% de niveau Supérieur.

Niveau d'étude et profil

On constate que les personnes ayant un niveau d'étude Supérieur sont minoritairement des sans-emploi. Alors que pour ceux qui ont un niveau d'étude Secondaire, le pourcentage est beaucoup plus élevé. Le Forem ayant largement diffusé notre enquête, il existe sans doute un biais dans les réponses influant sur le pourcentage élevé des sans-emploi.

Comme pour l'âge, nous constatons une différence concernant le secteur. En effet, chez les répondants ayant un niveau d'étude Secondaire, la différence entre les secteurs est peu marquée : 59,17% pour le privé et 40,83% pour le public.

A contrario, la différence est très marquée chez les répondants ayant un niveau d'étude Supérieur : 70,12 % sont dans le secteur privé contre 29,88% dans le public.

Niveau d'étude et utilité, sentiment d'efficacité, motivation, soutien de la hiérarchie, freins et leviers

Nous n'avons pas trouvé de différences significatives ou d'éléments intéressants entre les deux groupes liés au niveau d'étude en ce qui concerne l'utilité, le sentiment d'efficacité, la motivation ou le soutien de la hiérarchie.

Idem pour ces deux groupes concernant les freins et les leviers.

Croisement des données avec le statut

Les répondants ont été filtrés de la manière suivante :

- sans-emploi
- les travailleurs regroupant la catégorie des employés et des cadres
- les indépendants

Les sans-emploi représentent 18,87%, les travailleurs 78,44% et les indépendants 2,7% des répondants.

Statut et profil

Concernant le secteur, plus de 70% des travailleurs et des indépendants travaillent dans le secteur privé (71,13% et 80%).

Au niveau de l'ancienneté totale, on remarque que les sans-emploi ont peu de carrière : 70% d'entre eux ont moins de 10 ans d'ancienneté alors que les travailleurs sont plus de 68% à avoir plus de 10 ans d'ancienneté et les indépendants sont 60% à avoir plus de 10 ans d'ancienneté.

Statut et utilité, sentiment d'efficacité, motivation, soutien de la hiérarchie, freins et leviers

Parmi les 3 groupes, ce sont les sans-emploi qui indiquent le plus un manque d'utilité aux formations, le plus faible sentiment d'efficacité et la plus faible motivation alors que ce sont les indépendants qui indiquent la plus grande utilité, le plus haut sentiment d'efficacité et la plus grande motivation. Concernant le soutien de la hiérarchie, nous n'observons pas d'éléments relevant dans cette analyse.

Ce sont les indépendants qui indiquent être les moins freinés par le coût d'une formation. Cela se confirme par ailleurs car ce sont eux qui indiquent le plus haut montant estimé pour le coût d'une formation (129,80€ contre 62,24€ pour les travailleurs et 39€ pour les sans-emploi). Ils semblent également les moins impactés par la distance avec le lieu de formation.

Croisement des données avec le secteur

Les répondants ont été filtrés selon le secteur :

- secteur privé
- secteur public

Au sein de notre enquête 66,58% des répondants viennent du secteur privé contre 33,42% du secteur public.

Secteur et profil

On constate qu'il existe peu de différences de profil entre les répondants travaillant dans les deux secteurs sauf pour l'ancienneté. En effet, on constate une croissance des répondants dans le secteur privé au fur et à mesure de leur ancienneté (19,03% < 5 ans d'ancienneté à 40,49% > 20 ans d'ancienneté) alors qu'on constate l'inverse pour le secteur public (37,90% < 5 ans d'ancienneté à 23,39% > 20 ans d'ancienneté).

Secteur et utilité, sentiment d'efficacité, motivation, soutien de la hiérarchie, freins et leviers

Nous n'avons pas constaté de différences significatives ou d'éléments pertinents entre les deux secteurs concernant l'utilité, le sentiment d'efficacité, la motivation, le soutien de la hiérarchie, les freins et les leviers.

Croisement des données avec la taille de l'institution

Les répondants ont été filtrés de la manière suivante :

- institutions de moins de 50 personnes
- institutions de plus de 50 personnes

Les résultats révèlent que 17,79% des répondants travaillent au sein d'institutions de moins de 50 personnes contre 82,21% dans des institutions de plus de 50 personnes.

Taille de l'institution et profil

Il existe peu de différences ou d'éléments marquant entre la taille de l'institution et le statut. Cependant, nous constatons que les personnes qui ont plus de 20 ans d'expérience travaillent majoritairement dans des structures de plus de 50 personnes ?

À la question « Existe-t-il un service de formation continue au sein de votre institution ? », nous constatons qu'ils sont beaucoup plus nombreux dans les grandes institutions à répondre « oui » (71,73% pour les institutions de plus de 50 personnes contre 31,82% pour les plus petites institutions).

Les répondants sont également plus nombreux à avoir assisté à des journées de formation dans les institutions supérieures à 50 personnes.

Il est également intéressant de constater que dans les institutions inférieures à 50 personnes, les répondants indiquent avoir assisté à davantage de journées de formation non-obligatoire qu'obligatoire (72,73% non-obligatoires contre 54,55% obligatoires).

Enfin, il existe une différence significative entre les deux groupes concernant la question « Dans votre cadre professionnel, vous souhaitez bénéficier de formations annuelles de mise à niveau ? ». En effet, les répondants des institutions supérieures à 50 personnes souhaitent davantage bénéficier de formation de mise à niveau.

Taille de l'institution et utilité, sentiment d'efficacité, motivation, soutien de la hiérarchie, freins et leviers

Il existe une différence significative entre les groupes formés selon la taille de l'institution concernant l'utilité. En effet, les répondants des institutions supérieures à 50 personnes estiment davantage que la formation leur est utile.

De manière, générale les répondants des plus grandes institutions trouvent le soutien de leur hiérarchie ou la reconnaissance de leur participation à une formation plus important que les répondants des plus petites institutions.

Croisement des données avec l'ancienneté totale

Les répondants ont été filtrés de la manière suivante :

- ancienneté totale de moins de 10 ans
- ancienneté totale de plus de 10 ans

Les résultats révèlent que 38,82% des répondants ont une carrière de moins de 10 ans contre 61,19% pour ceux qui ont une carrière de plus de 10 ans.

Ancienneté et profil

La différence entre le secteur privé et public est plus marquée auprès des répondants qui ont une ancienneté totale de plus de 10 ans. Ils sont en effet 73,13% à travailler dans le secteur privé en ayant plus de 10 ans d'ancienneté pour 26,87% dans le secteur public. Alors que pour les répondants de moins de 10 ans d'ancienneté, ils sont 56,25% dans le secteur privé et 43,75% dans le secteur public.

L'analyse des professions montre une répartition équivalente entre les professions et l'ancienneté.

Ancienneté et utilité, sentiment d'efficacité, motivation, soutien de la hiérarchie, freins et leviers

De manière générale, les répondants ayant plus de 10 ans d'ancienneté estiment que la formation leur est davantage utile que les répondants ayant moins de 10 ans d'ancienneté.

Par contre, ils estiment que la charge de travail engendrée par leur participation à une formation est davantage un frein que les répondants ayant moins d'ancienneté.

Enfin, la valorisation au sein du cadre professionnel ou encore la proximité du lieu de formation semblent être davantage des leviers pour les répondants ayant moins de 10 ans d'ancienneté.

Conclusion

Au terme de cette seconde partie d'analyse, les données de cette enquête montrent qu'il existe peu de différences majeures entre les groupes testés. Nous n'avons pas constaté de différences significatives ou d'éléments pertinents entre les autres critères et l'utilité, le sentiment d'efficacité, la motivation, le soutien de la hiérarchie, les freins et les leviers. Les principaux éléments qui ont pu être mis en évidence sont liés au profil des répondants, notamment le secteur, la taille de l'institution et l'ancienneté professionnelle. Il s'agira donc de tenir compte de ces éléments lors de la construction de dispositifs de formation.

Le secteur privé comprend davantage de travailleurs et indépendants au-delà de 40 ans et ayant un niveau d'étude Supérieur par rapport au secteur public. C'est également dans le secteur privé que les répondants ont le plus d'ancienneté totale. Ce sont également ces derniers qui sont le plus formés.

L'analyse a également fait ressortir que c'est au sein de plus grandes structures que les répondants ont une plus grande expérience professionnelle et ont assisté à davantage de journées de formation continue. Les plus grandes structures se différencient aussi par leur service de formation continue. Elles sont plus nombreuses à bénéficier de ce service. C'est également au sein des plus grandes structures que les répondants estiment que la formation leur est utile mais aussi que le soutien de la hiérarchie et la reconnaissance de leur participation est important. Les répondants des plus grandes structures souhaitent davantage bénéficier de formation de remise à niveau.

Ce sont les répondants ayant le plus d'expérience qui estiment que la formation leur est utile mais que la charge de travail engendrée par la formation est un frein. Par contre, les répondants ayant moins d'expérience estiment que la valorisation au sein du cadre professionnel est plus importante ainsi que la proximité du lieu de formation.

Enfin, nous avons également pu relever que les sans-emploi mentionnent davantage un manque d'utilité, un faible sentiment d'efficacité et de motivation aux formations par rapport aux travailleurs et indépendants. C'est même l'inverse pour ces derniers. De plus, les indépendants semblent les moins freinés par rapport au coût de la formation.

Conclusion générale

Dans un premier temps, l'enquête s'est portée sur l'analyse du public, ses besoins et attentes en formation continue. Cette première partie se découpe en trois grandes sections.

La première section de ce travail nous a permis d'obtenir des précisions quant au profil de notre public cible. L'enquête ayant été diffusée librement par les partenaires principalement namurois, il existe un biais de sélection. Notre panel est constitué majoritairement de femmes namuroises qui sont des employées de plus de 40 ans travaillant principalement dans le secteur des soins paramédicaux. Les réponses récoltées restent pertinentes et intéressantes dans le cadre de notre enquête. En effet, la majorité des répondants a déjà assisté à une ou plusieurs journées de formation (obligatoire ou non) et est demandeuse d'en suivre.

La seconde section visait à questionner les répondants sur l'utilité, la motivation, le sentiment d'efficacité personnelle et le soutien de la hiérarchie à l'entrée en formation continue. Il est intéressant d'observer que la majorité a pointé l'utilité de la formation continue, son intérêt pour celle-ci et ses capacités à la réussir. Ces résultats s'expliquent sans doute en partie par le fait que le secteur de la santé et de l'action sociale est constamment en évolution au niveau législatif, procédures, méthodes, technologie et technique et incite les participants à se former.

L'enquête révèle une grande volonté et nécessité à apprendre, à se recycler, s'améliorer, se mettre à niveau pour une meilleure efficacité et qualité du travail.

Au-delà de ces dispositions favorables vis-à-vis de la formation continue, les répondants mettent en avant l'importance des échanges sociaux, la reconnaissance ou encore la valorisation professionnelle de la formation. La dimension humaine est à considérer comme un véritable levier à l'entrée en formation continue. Ensuite, les résultats montrent que le soutien professionnel est primordial. Les travailleurs ressentent, tant en amont qu'en aval de la formation, le besoin d'être soutenu par la hiérarchie, que ce soit par une reconnaissance ou valorisation de leur formation, par une participation financière ou encore par l'octroi de journées dédiées à cet effet.

Enfin, nous avons également pour objectif de cibler les freins et les leviers à l'entrée en formation continue. Nous nous sommes donc intéressés aux éléments qui poussent les individus à se rendre à une formation. Les réponses concernant les leviers sont relativement nettes tandis que celles pour les freins sont plus partagées. Nous pouvons isoler les éléments suivants pouvant engendrer un blocage à l'inscription à une formation : un sujet ou un contenu inadapté de la formation, la durée de la formation, la localisation de la formation ou encore l'investissement consacré. Parmi les freins, un élément semble plus important que les autres : l'investissement financier. Notons que ce frein tombe si le coût de la formation peut être pris en charge par l'entreprise ! Quant aux leviers, nous avons pu isoler des éléments qui relèvent de la dimension humaine tels que la reconnaissance et la valorisation de la participation à une formation continue ou encore la rencontre avec des pairs. Les réponses aux questions ouvertes renforcent ces données.

Dans un second temps, nous avons souhaité comparer les groupes de répondants et leurs réponses sur base de 6 critères (l'âge, le niveau d'étude, le statut, le secteur, la taille de l'institution et l'ancienneté totale).

Le croisement des données n'a pas relevé de différences marquantes entre les groupes et les questions portant sur l'utilité, le sentiment d'efficacité, la motivation, le soutien à la hiérarchie, les freins et les leviers. Seul le croisement avec le statut démontre une différence plus significative. Ce sont les sans-emploi qui indiquent le plus un manque d'utilité aux formations, le plus faible sentiment d'efficacité et la plus faible motivation. Et les indépendants se démarquent en indiquant être le moins freinés par le coût de la formation.

En revanche, le croisement des données avec le profil de répondants nous a permis de préciser certains éléments. L'analyse montre que ce sont ceux ayant le plus d'ancienneté qui se forment le plus et que ce sont les institutions de plus grandes tailles qui proposent un service de formation continue. Ce qui explique sans doute en partie que les répondants des plus grandes structures sont les plus nombreux à avoir assisté à des journées de formation obligatoire ou non. Cependant, la différence est inversée quand il s'agit des formations non-obligatoires, ce sont dans les plus petites structures que les répondants assistent davantage à ce type de formation.

En conclusion, cette enquête permet de mettre en lumière l'importance de l'utilité perçue, du sentiment d'efficacité personnelle ou encore du soutien de la hiérarchie en formation continue. Elle nous permet également d'isoler quelques leviers et freins, notamment l'importance de la dimension sociale mais aussi le coût financier de la formation. La comparaison des groupes a permis d'affiner le profil des répondants ainsi que le type de structures dans lequel ils évoluent.

Nous espérons que ce travail permettra aux opérateurs de formation, aux coordinateurs ou encore aux responsables de s'inscrire dans une démarche d'amélioration de l'accès aux formations continues et de la qualité de celles-ci. Il sera suivi de tables rondes et d'ateliers réflexifs.

Annexe 1 : Analyse des profils non sélectionnés

Intitulé des réponses	Nombre de réponses	
	Finalisé	Pas finalisé
Sans-emploi	70	158
Employé	244	120
Cadre	47	12
Indépendant	10	8
Sans réponse	0	65
	= 371	= 363

Détails du profil des sans-emploi

Intitulé	Nombre de réponses								
	Secondaire		Supérieure HE		Supérieure Universitaire		Autre		
	Finalisé	Non finalisé	Finalisé	Non finalisé	Finalisé	Non finalisé	Finalisé	Non finalisé	
20 à 29 ans	7	37	1	6	1	3	3	7	=65
30 à 39 ans	11	24	2	4	0	4	2	4	=51
40 à 55 ans	15	27	9	7	0	3	5	7	=73
<55 ans	8	13	3	6	0	3	3	3	=39
	=41	=101	=15	=23	=1	=13	=13	=21	

ANNEXE 2 : Détails des professions

Intitulé des réponses	Pourcentage
Agent.e de gardiennage et d'entretien	0.27 %
Agent.e de la sécurité et de l'ordre public	0 %
Agent.e de sécurité et de surveillance	0.27 %
Agent.e de service de collectivité	0.27 %
Agent.e d'entretien et d'assainissement	0.54 %
Agent.e d'entretien et de nettoyage urbain	0.81 %
Aide-soignant.e	5.93 %
Animateur.rice généraliste des loisirs	0.54 %
Animateur.rice spécialiste d'activités culturelles et techniques	0.54 %
Animateur.rice spécialiste d'activités sportives	0.27 %
Assistant.e de coiffure	0 %
Assistant.e en cabinet médical	0.27 %
Assistant.e social.e	2.16 %
Audioprothésiste	0 %
Auxiliaire de soins aux animaux	0 %
Biologiste médical.e	0.27 %
Cadre des services paramédicaux	3.23 %
Chargé.e de protection des biens et des personnes	0.27 %
Chirurgien.ne dentiste	0 %
Coiffeur.se	0.27 %
Conseiller.e en développement local	0 %
Conseiller.e en emploi et insertion professionnelle	1.08 %
Conseiller.e en information médicale	0 %
Diététicien.ne	1.35 %
Educateur.ice/intervenant.e éducatif	4.04 %
Employé.e de ménage à domicile	1.08 %
Employé.e technique des services funéraires	0 %
Ergothérapeute	1.62 %
Esthéticien.ne-cosméticien.ne	0.27 %
Infirmier.e de service spécialisé	15.36 %
Infirmier.e généraliste	5.12 %
Informateur.ice social.e	0.27 %
Intervenant.e à domicile	0.27 %
Intervenant.e auprès des enfants	0.27 %
Intervenant.e d'action sociale	1.62 %
Laveur.se de vitre spécialisé	0 %
Masseur.se kinésithérapeute	0.81 %
Médecin généraliste	0 %
Médecin spécialiste	3.23 %
Nettoyeur.se de locaux et de surfaces	1.89 %
Opticien.ne-lunetier	0 %
Orthophoniste	1.08 %

Orthoptiste	0 %
Pédicure podologue	0 %
Pharmacien.ne	1.89 %
Préparateur.ice en pharmacie	0.54 %
Professionnel.le d'activités sportives	0 %
Prothésiste dentaire	0 %
Prothésiste orthéiste	0 %
Psychologue clinicien.ne	1.89 %
Psychomotricien.ne	0.81 %
Sage femme	2.7 %
Spécialiste conseil de la santé publique	0 %
Technicien.ne de la sécurité et de l'ordre public	0.27 %
Technicien.ne de laboratoire d'analyses médicales	0.81 %
Technicien.ne en imagerie médicale	0.54 %
Vétérinaire	0 %
Autre	35.31 %

DÉTAILS DU CHAMPS « AUTRE »

A L E
Intérim dans une boîte de para pharmaceutique
Chômage
Directrice de crèche
Ancien. Couvreur zingueur
Sans-emploi
Sans-emploi
Étudiante aide-soignante
Coordinatrice administratif social
Secrétaire médicale
Puéricultrice - Garde enfants malades à domicile
Technicienne de surface
Vendeuse en prêt à porter et conseillère en déco, peintures, bricolage et produits chimiques
Conseillère Payroll
Sans-emploi
Vendeuse
Sans-emploi
Puéricultrice et institutrice maternelle.
Aide-ménagère
Surveillance dans les écoles
Ouvrier dans le bâtiment
Horeca
En recherche...
Travaille dans en magasin
Secrétaire médicale
Agent immobilier

Chargée de projet
Sans
CHERCHEUSE d'emploi
Aide-ménagère
Comptabilité
Puéricultrice en recherche d'emploi
Assistante logistique
Mère au foyer
Recherches
Opérateur de production
Sans . Chômeuse
Surveillante école maternelle
Chômeur.
Puéricultrice
Demandeuse d'emploi
Conseillère beauté en parfumerie
Sans-emploi
Responsable de projets
Chômage
Puéricultrice
Demandeur d'emploi
Garde malade à domicile
Agent administratif
Sans-emploi
Tremplin indépendant soins énergétiques et coaching
Thérapeute
Aide logistique
Puéricultrice et Agente médico-social
Conseillère conjugale et familiale et formatrice
Technicienne de surface
Infirmière hospitalière avec spécialisation en santé mentale et psy
Technicienne de surface en milieu hospitalier
Chômage
Aide-ménagère
Recherche d'emploi
Formation
Vente télécom
Sans
Technicienne de surface
Employée administrative
Psychologue spécialisée en accompagnement psycho-corporel, formatrice et enseignante
Secrétaire médicale
Assistante logistique
Chargée de projet en CLPS (travail en seconde ligne)
Responsable formation

secrétaire
comptable
Coordinatrice d'études cliniques
Employée administrative
technologue-somnologue
Employée accueil et admissions hospitalières
EMPLOYEE ADMINISTRATIVE
chef de service
Employée administrative
secrétaire médicale
Secrétaire médicale
secrétaire médicale
Biotechnicien
serice technique
Comptable
coordinatrice des services de consultation
Assistante en ressources humaines
secrétaire
juriste
chargé de projet
RH
secrétaire
attaché de recherche clinique
Technologue en Radiothérapie
Cadre Intermédiaire Département Infirmier
infirmière en chef
Attaché de recherche clinique
Secrétaire
analyste
cheffe de service crèche
Chef de projets transversaux
Secrétaire
Secrétaire
Infirmière coordinatrice de recherche clinique
Secrétaire
Responsable d'équipe en santé mentale
Coordinatrice d'un hôpital de jour en psychiatrie
Coordination d'asbl
Coach
enseignante et infirmière spécialisée
Employée administrative
Responsable service
Technologue de référence au laboratoire
Délégué à la protection des données
coordinatrice études cliniques

Infrastructures
Secouriste ambulancier
enseignante mi-temps
Administrative-gestion
Collaboratrice Cabinet Bourgmestre et Echevins
Enseignante
Maître Assistante
Maître Assistante
coordinateur projet de santé publique
enseignante
Enseignante HE sages-femmes
cadre enseignement santé
Responsable administratif
direction Dpt infirmier
cadre de santé

ANNEXE 3 : Questions de l'enquête

	Question	Type de question
1	Sexe	Choix multiple
2	Âge	Choix multiple
3	Niveau d'étude	Choix multiple
4	Profession actuelle	Choix multiple
5	Statut actuel	Choix multiple
6	Province de résidence	Choix multiple
7	Secteur	Choix multiple
8	Nombre de travailleurs au sein de votre institution	Choix multiple
9	Nombre de personnes composant l'équipe dans laquelle vous travaillez	Choix multiple
10	Ancienneté totale	Choix multiple
11	Ancienneté dans le poste actuel	Choix multiple
12	Existe-t-il un service de formation continue au sein de votre institution ?	oui – non – je ne sais pas
13	Dans votre cadre professionnel, avez-vous déjà assisté à une ou plusieurs journées de formation obligatoire ?	oui – non
14	Dans votre cadre professionnel, avez-vous déjà assisté à une ou plusieurs journées de formation non-obligatoire ?	oui - non
15	À combien de journées de formation avez-vous assisté depuis le début de votre carrière ?	Choix multiple
16	À combien de journées de formation assistez-vous en moyenne par an (hors Covid) ?	Choix multiple
17	Êtes-vous prêt.e ou en demande de suivre une ou plusieurs formations dans le cadre de votre activité professionnelle?	oui – non
18	De manière générale, j'estime que la formation continue m'est utile	Échelle de notation de 1 à 5
19	Pourquoi ?	Champs libre
20	Les formations que vous avez suivies correspondaient à vos besoins réels de terrain	Échelle de notation de 1 à 5
21	Si vous avez répondu 1 ou 2 à la question précédente, pouvez-vous préciser d'où vient ce sentiment : (cocher plusieurs réponses)	Choix multiples
22	Vous avez eu le sentiment de pouvoir utiliser ce que vous avez appris lors de vos formations	Échelle de notation de 1 à 5
23	De manière générale, vous vous sentez compétent.e dans votre travail	Échelle de notation de 1 à 5
24	Dans votre vie, vous vous sentez capable d'apprendre de nouvelles compétences	Échelle de notation de 1 à 5
25	La certification via un examen ou un travail est un frein à votre inscription à une formation	Échelle de notation de 1 à 5
26	De manière générale, vous êtes enthousiaste à l'idée de suivre une formation	Échelle de notation de 1 à 5

27	Pourquoi ?	Champs libre
28	Vous avez le soutien de votre hiérarchie pour participer à des formations	Oui – non
29	Vous trouvez cela important	Échelle de notation de 1 à 5
30	Votre hiérarchie peut proposer une participation financière à l'inscription en formation	Oui - non
31	Vous trouvez cela important	Échelle de notation de 1 à 5
32	Votre hiérarchie peut proposer un crédit temps à l'inscription en formation	Oui - non
33	Vous trouvez cela important	Échelle de notation de 1 à 5
34	Votre hiérarchie peut proposer une valorisation salariale à la participation ou réussite d'une formation	Oui – non
35	Vous trouvez cela important	Échelle de notation de 1 à 5
36	Votre hiérarchie vous accompagne dans le transfert de vos nouvelles compétences	Échelle de notation de 1 à 5
37	Vous trouvez cela important	Échelle de notation de 1 à 5
38	La charge de travail relative au suivi d'une formation vous fait peur	Échelle de notation de 1 à 5
39	La réussite obligatoire d'une formation vous fait peur	Échelle de notation de 1 à 5
40	Le surcroît de travail dans votre activité professionnelle engendré par une participation à une formation est un frein à votre participation à celle-ci	Échelle de notation de 1 à 5
41	L'investissement personnel engendré par une participation à une formation est un frein à votre participation à celle-ci	Échelle de notation de 1 à 5
42	Si vous avez répondu 4 ou 5 à la question précédente, expliquez pourquoi : (cocher plusieurs choix)	Choix multiple
43	La rencontre d'autres participant.es lors d'une formation est un élément favorisant votre participation à celle-ci	Échelle de notation de 1 à 5
44	La reconnaissance de votre participation à une formation (certificat, attestation...) est importante pour vous	Échelle de notation de 1 à 5
45	La valorisation, au sein de votre cadre professionnel, de votre participation à une formation est un élément favorisant votre participation à celle-ci	Échelle de notation de 1 à 5
46	La proximité du lieu de formation est un élément favorisant votre participation à celle-ci	Échelle de notation de 1 à 5
47	Votre cadre professionnel (organisation) est un frein à votre participation à une formation	Échelle de notation de 1 à 5
48	De manière générale, vous trouvez facilement de l'information sur les formations de votre secteur	Échelle de notation de 1 à 5
49	De manière générale, vous préférez suivre une formation d'une durée de	Choix multiple
50	De manière générale, vous êtes satisfait de vos journées de formation obligatoire	Échelle de notation de 1 à 5
51	Dans votre cadre professionnel, vous souhaitez bénéficier de formations annuelles de mise à niveau	Échelle de notation de 1 à 5
52	Le coût d'une formation est un frein à votre participation à celle-ci	Échelle de notation de 1 à 5

53	Quel montant êtes-vous prêt.e à dépenser pour une journée de formation ?	Champs libre
54	Un accompagnement après la formation est important pour vous (rappel des notions, débriefing, coaching personnalisé...)	Échelle de notation de 1 à 5
55	Étant arrivé.e à la fin du questionnaire, n'hésitez pas à nous faire part de votre expérience en formation continue	Champs libre
56	Si vous souhaitez être tenu.e au courant des résultats de l'enquête, merci de nous communiquer votre adresse mail.	Champs libre

Nous tenons à remercier les répondants pour leur participation à notre enquête ainsi que nos partenaires - l'Université de Namur, la Henallux, la Haute école provinciale de Namur et le Forem - pour leur contribution à l'élaboration du questionnaire et de ce rapport.



www.formanam.be