



# Synthèse :

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

# Table des matières

**Introduction** 5

**Données de l'échantillon** 7

**Grandes tendances de l'enquête :** 9

Les différentes dimensions testées : l'utilité de la formation, le sentiment d'efficacité personnelle, la motivation, le soutien de la hiérarchie, les freins et les leviers

Le croisement des données

**Conclusion** 23

## Introduction

Dans le cadre de ses missions, Form@Nam a mis en place un Comité de pilotage (Copil) sur la thématique de « la santé et l'action sociale » réunissant des experts de l'Université de Namur, de la Henallux, de la Haute école provinciale de Namur et du Forem. L'objectif est d'apporter une réflexion sur l'amélioration de l'offre en formation continue du secteur de la santé et de l'action sociale (compréhension des besoins, des attentes, des freins et des leviers).

Fin 2021, le Copil a souhaité construire une enquête relevant les freins et les leviers à l'entrée en formation continue des travailleurs et demandeurs d'emploi du secteur.

L'enquête rassemble des informations sur la formation professionnelle continue du secteur et recueille les expériences et avis des acteurs.

# Données de l'échantillon

Sur l'ensemble des 371 répondants qui sont allés au bout du questionnaire, 84,37 % sont issus de la Province Namuroise.

L'échantillon se répartit comme suit:



80,59 % sont des femmes  
65,77% sont des employées  
45,01% ont entre 40 et 55 ans  
66,58 % sont issus du secteur privé  
32,08 % sont des professionnels des soins paramédicaux  
70,35% ont un niveau d'études de type supérieur

- 56,87% des institutions bénéficient d'un service de formation ;
- 70% des répondants sont enclins à se former de manière générale ;

74,93% sont favorables à une ou plusieurs journées de formation obligatoire ;

76,82% sont favorables à une ou plusieurs journées de formation non-obligatoire ;

91,11% se sentent prêts ou sont en demande de suivre une ou plusieurs journées de formation.

# Grandes tendances de l'enquête

## Les différentes dimensions testées

- Les répondants ont été interrogés sur différentes dimensions pouvant avoir une influence sur l'entrée en formation.
- Les questions portent sur :
  - la perception de l'utilité de la formation continue ;
  - le sentiment d'efficacité personnelle ;
  - la motivation à se former ;
  - le soutien ressenti de la hiérarchie ;
  - les craintes et les freins ;
  - les éléments favorisants et les leviers.
- Les réponses se distribuent selon une échelle de 1 à 5, allant de « pas du tout d'accord » à « tout à fait d'accord ».
- Une section « commentaires libres » était également proposée.

## 1.L'utilité de la formation

- 83,55% des répondants estiment que la formation est utile principalement pour :

sortir des sentiers battus ;

faire des rencontres et échanger ;

créer des liens et un réseau professionnel ;

casser la routine ;

élargir les connaissances et compétences de terrain.

- Plus de 60% estiment que la formation répond à leurs besoins de terrain et ont le sentiment d'utiliser ce qu'ils ont appris.



## 2.Le sentiment d'efficacité personnelle

- 83,83% se sentent compétents dans leur travail.
- 90,84% se sentent capables d'apprendre de nouvelles compétences.
- 31% estiment que la certification via un examen ou un travail est un frein à leur inscription à une formation.



### 3. La motivation

- 84,67% des répondants sont enthousiastes à suivre une formation principalement pour :
  - acquérir de nouvelles compétences et connaissances ;
  - rencontrer d'autres professionnels ;
  - échanger entre pairs ;
  - casser la routine.
- Les répondants indiquent accorder une grande importance au sujet et au contenu de la formation qui doit « être de qualité et répondre aux besoins de terrain ».



### 4. Le soutien de la hiérarchie

- 77,36% disent bénéficier du soutien de leur hiérarchie pour entrer en formation.
- Les répondants estiment important d'être soutenu, quelle que soit sa forme de ce soutien :
  - soutien global de la hiérarchie (86,26%) ;
  - une participation financière (83,56%) ;
  - octroi d'un crédit-temps (78,71%) ;
  - un accompagnement dans le transfert des compétences (74,40%) ;
  - une valorisation salariale (71,16%).



## 5. Les freins

- Le frein majeur à l'inscription à une formation est l'investissement financier :

60,38% estiment que dépenser plus de 50€ pour une inscription en formation est un frein.

- D'autres freins sont relevés :

42,05% ressentent un surcroît de travail en participant à une formation ;

37,19% craignent l'obligation de réussite à la formation suivie ;

35,04% estiment que suivre une formation est une charge de travail supplémentaire ;

28,03% redoutent l'investissement personnel inhérent à la participation en formation.



## 6. Les leviers

- Globalement, les leviers les plus importants à l'entrée en formation sont :

La reconnaissance de la participation à une formation pour 76,01% ;

Le lieu de la formation pour 69,54% ;

La valorisation suite à la participation à une formation pour 69,01% ;

L'aspect réseautage de la formation pour 67,39%.



- L'accompagnement post formation est également important pour 46,76% des répondants.
- Enfin la durée de la formation influence aussi le choix des répondants :

74,46% des participants sont favorables à une formation plus longue contre 31,54% seulement d'un jour. Cependant, presque 45% sont favorables à ce que la formation soit plutôt organisée sur plusieurs journées étalées dans le temps contre 30 % sur des journées consécutives.



## 7. Commentaires libres

- Les commentaires libres ont permis de mettre en lumière deux éléments principaux :

Les répondants estiment que la formation continue est importante pour l'élargissement des connaissances et des compétences professionnelles ;

La formation est également vue comme une opportunité de changer de métier.



## Croisement des données

- Nous avons décidé d'analyser les résultats concernant les différentes dimensions testées en fonction de l'âge, du niveau d'études, du statut, du secteur, de la taille de l'institution et de l'ancienneté totale.
- L'analyse de ce croisement de données n'a pas démontré de grandes différences significatives entre les groupes. Néanmoins, les éléments suivants ont pu être relevés principalement au niveau du profil :

Les répondants ayant une plus grande expérience professionnelle et ayant davantage participé à des formations se situent dans des structures de plus de 50 personnes ;

Les structures de plus de 50 personnes bénéficient davantage d'un service de formation continue ou d'informations concernant celle-ci ;

Tous les répondants insistent sur l'importance du soutien ressenti de la hiérarchie et de la reconnaissance liée à la participation à une formation ;

Les travailleurs des structures de plus de 50 personnes souhaitent davantage des formations continues de remise à niveau ;

Les répondants les plus expérimentés (> de 10 ans) estiment que la formation est utile mais sont freinés par la charge de travail supplémentaire engendrée ;

Les répondants les moins expérimentés (< de 10 ans) accordent de l'importance à la valorisation au sein du cadre professionnel ainsi qu'à la proximité du lieu de formation ;

Les demandeurs d'emploi mentionnent un manque d'utilité de certaines formations, un faible sentiment d'efficacité et de motivation ;

Les travailleurs indépendants sont les moins freinés par rapport au coût de la formation.



## Conclusion

- Les répondants pointent l'utilité de la formation et l'intérêt dans le cadre professionnel ;
- L'enquête révèle une grande volonté et nécessité à apprendre, à se recycler et se mettre à niveau pour une meilleure efficacité et qualité du travail ;
- La dimension humaine est un véritable levier à l'entrée en formation continue :
  - primauté du soutien de la hiérarchie que ce soit par la reconnaissance ou la valorisation (y compris salariale), la participation financière ou l'octroi de journées dédiées à la formation ;
  - importance des échanges sociaux et de la reconnaissance professionnelle.
- Sont considérés comme un frein à une inscription en formation : le sujet ou le contenu inadapté à la pratique de terrain, la durée, la localisation, l'investissement personnel consacré et l'investissement financier.

Les répondants s'inscrivent à une formation en fonction de l'utilité perçue, de leur sentiment d'efficacité personnelle ainsi que leur sentiment de soutien de la hiérarchie.



Rapport complet disponible sur le site



[www.formanam.be](http://www.formanam.be)



**forem**

