



LES CONDITIONS DE FORMATION CONTINUE DANS LES DOMAINES DE LA SANTÉ ET DU TRAVAIL SOCIAL

// Stéphane Rossini

// Catherine Lambelet

// Christiane Fahrni

// André Fischer

LES CONDITIONS DE FORMATION CONTINUE DANS LES DOMAINES DE LA SANTÉ ET DU TRAVAIL SOCIAL

« Parcours de formation et disparités de situations entre femmes et hommes dans les domaines de la santé et du travail social »

// REQUÉRANT PRINCIPAL

Prof. Stéphane Rossini, Haute école de travail social et de la santé – EESP – Lausanne

// COREQUÉRANTE

Prof. Catherine Lambelet, Haute école de santé ARC, Neuchâtel

// COLLABORATIONS SCIENTIFIQUES

Christiane Fahrni, Haute école de santé ARC, Neuchâtel

André Fischer, Haute école de travail social et de la santé – EESP – Lausanne

Programme fédéral « Égalité des chances dans les Hautes Écoles »
Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT)
&
Programme « Promotion de l'égalité entre femmes et hommes »
Haute école spécialisée de la Suisse occidentale (HES-SO)

Table des matières

Introduction	3
Structure du rapport	6
Chapitre 1 - Contexte, état des connaissances et enjeux	7
1.1. L'offre de formation continue HES.....	9
1.2. État des connaissances	11
<i>Efficiéce</i>	14
<i>Coût et financement</i>	15
1.3. Enjeux.....	17
Chapitre 2 - Éléments de méthode	21
2.1. Population cible	22
2.2. Enquête	23
<i>Dossiers de candidature</i>	23
<i>Enquête par questionnaire</i>	24
<i>Groupes d'échange</i>	25
Chapitre 3 - Résultats et analyses	26
3.1. Profil des personnes interrogées	27
<i>Âge</i>	27
<i>État civil et situation familiale</i>	28
<i>Canton de domicile et nationalité</i>	29
<i>Catégories d'âge et domaine d'appartenance professionnelle</i>	30
<i>Situation familiale selon le genre</i>	31
<i>Résumé</i>	32
3.2. Parcours de formation	33
<i>Niveau de formation le plus élevé</i>	33
<i>Année d'obtention du titre de formation le plus élevé</i>	34
<i>Changement d'orientation professionnelle</i>	35
3.3. Emploi et projet professionnel.....	36
<i>Type d'emploi exercé – domaine du travail social</i>	36
<i>Type d'emploi exercé – domaine de la santé</i>	37
<i>Taux d'occupation</i>	37
<i>Position hiérarchique</i>	38
<i>Ancienneté</i>	39
<i>Projet professionnel</i>	39
3.4. Profil des établissements - employeurs	41
<i>Statut juridique</i>	41
<i>Situation géographique</i>	42
<i>Types d'établissement</i>	42
3.5. Profil des formations continues réalisées	43
<i>Éléments généraux</i>	43
<i>Types et nombre de formations suivies</i>	43
<i>Établissements de formation</i>	45
3.6. Positionnement des employeurs	47
3.7. Financement de la formation continue par l'employeur	49
<i>Participation de l'employeur aux frais d'écolage</i>	49
<i>Participation de l'employeur aux autres frais</i>	50
<i>Temps mis à disposition par l'employeur</i>	51

3.8. Disposition à financer sa formation	52
3.9. Motivations à se former.....	58
<i>Raisons qui sous-tendent une formation continue</i>	58
<i>Intérêts prédominants</i>	58
<i>Motivations générales</i>	59
<i>Savoirs et compétences</i>	61
<i>Motivations professionnelles</i>	63
3.10. Conditions de formation continue souhaitées.....	66
<i>Lieu de formation</i>	66
<i>Conditions d'enseignement</i>	67
<i>Financement et modalités de paiement</i>	69
<i>Environnement professionnel</i>	70
<i>Famille, entourage, temps libre</i>	71
<i>Reconnaissance</i>	73
<i>Sources d'information</i>	74
<i>Contenu de l'information</i>	75
3.11. Obstacles à la formation continue	77
3.12. Rythme et durée de la formation.....	79
<i>Rythme optimal de formation continue</i>	79
<i>Durée idéale de formation</i>	83
3.13. E-learning et blended-learning.....	86
<i>Expériences d'e-learning et de blended-learning</i>	86
<i>Avantages du e-learning</i>	86
<i>Inconvénients du e-learning</i>	88
<i>Impacts du e-learning sur les établissements</i>	89
<i>Avantages du blended-learning</i>	91
3.14. Impact global de la formation continue.....	92
<i>Impact sur la personne en formation</i>	92
<i>Impact sur les usagères et les usagers</i>	94
<i>Impact sur l'établissement</i>	95
Chapitre 4 - Conclusions et perspectives	96
4.1. Principaux résultats de l'étude	97
4.2. Du point de vue genre.....	102
4.3. Du point de vue de l'offre de formation	103
4.4. Du point de vue de l'employeur.....	104
4.5. Perspectives de réflexion et d'action	105
<i>Élargissement de l'étude</i>	105
<i>Analyse du retour sur investissement</i>	105
<i>Harmonisation des modalités de financement</i>	105
<i>Approche par les capacités</i>	105
Références bibliographiques	107
Index des figures et des tableaux	115
Annexes	119

Introduction

La recherche présentée dans ce rapport traite de la problématique de la formation continue dans les domaines du travail social et de la santé. Basée sur une enquête réalisée auprès de 2224 personnes en Suisse romande, parmi lesquelles 2010 ont déjà effectué un ou plusieurs cursus de formation continue, cette recherche propose un état des lieux unique à ce jour, pour le moins dans les domaines d'activité professionnelle concernés, tant du point de vue quantitatif que qualitatif. Elle constitue dès lors un instrument important de compréhension des conditions de participation à la formation continue et ouvre des perspectives essentielles pour l'aménagement futur des cursus. Cela vaut plus particulièrement pour les comparaisons, d'une part, entre les domaines Santé et Social et, d'autre part, entre les femmes et les hommes. L'étude porte essentiellement sur des personnes actives au sein de professions découlant prioritairement d'une formation de type Haute école spécialisée (HES) ou équivalente. Dans le domaine de la santé, elle exclut de son champ les professions universitaires (médecins, pharmaciens, dentistes). Elle ouvre par ailleurs des opportunités d'élargissement dans d'autres secteurs d'activité professionnelle, afin d'y déceler d'éventuelles différences de pratiques de formation continue, notamment en ce qui concerne les conditions d'accès, et de procéder à des comparaisons de situation entre femmes et hommes.

La recherche s'inscrit dans le cadre du programme fédéral « Égalité des chances 2008-2011 »/« Égalité des chances dans les Hautes Écoles » de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) et le programme « Promotion de l'égalité entre femmes et hommes » de la Haute école spécialisée de la Suisse occidentale (HES-SO). Ces deux organismes ont contribué au financement intégral de l'étude.

Les travaux ont été réalisés de mars 2010 à juillet 2011, sous la direction du professeur Stéphane Rossini, requérant principal (Haute école de travail social et de la santé – EESP - Lausanne), de la professeure Catherine Lambelet, corequérante (Haute école de santé Arc, Neuchâtel), avec les collaborations scientifiques de Christiane Fahrni (chargée d'enseignement, Arc) et d'André Fischer (chargé de recherche, EESP).

Remerciements

Une telle étude n'aurait pas été possible sans la participation des 2224 professionnel-le-s qui ont accepté de consacrer près de 60 minutes de leur temps pour répondre à cette vaste enquête. Que toutes ces personnes soient très sincèrement remerciées pour leur précieuse collaboration.

Nos remerciements vont également au personnel des institutions, et plus particulièrement de l'EESP, qui ont contribué à la diffusion de lettres et e-mails d'annonce de l'enquête. Sans leur soutien, il n'aurait pas été possible d'accéder au public cible.

Objet d'étude

Le champ de la formation continue, malgré son importance considérable, reste relativement peu investigué, soit de manière générale, soit dans son fonctionnement ou à travers ses effets. De plus, il est très mal connu dans une perspective genre. On ne connaît quasiment rien des diversités, différences ou (in)égalités de situation, de pratique ou de traitement entre hommes et femmes. Or, dans une dynamique prospective, afin de répondre au mieux aux besoins de formation continue tant des personnes que des institutions sanitaires et sociales et, par conséquent, pour optimiser la relation entre contextes de formation continue et exigences professionnelles, il est impératif d'appréhender rigoureusement, de manière comparative, le positionnement des femmes et celui des hommes. Pour répondre à ces questionnements, la recherche aspire à deux objectifs principaux : d'une part, identifier et décrire les conditions de formation continue des professionnel-le-s de la santé et du travail social en Suisse romande ; d'autre part, identifier et comprendre les disparités de situation qui pourraient exister entre femmes et hommes dans ce champ spécifique de formation.

En 1996 déjà, l'enquête sur la formation continue en Suisse, publiée par l'Office fédéral de la statistique (OFS, 1996), mentionnait que dans une société [à l'époque] en crise, où la cohésion du tissu social est en danger, la question de l'éducation des adultes et des mutations sociales se pose de manière cruciale. Une nouvelle période de l'éducation permanente s'ouvre, celle d'une construction impérative d'un système d'éducation des adultes lié à la transformation des systèmes d'emplois et au besoin croissant de sécurité sociale et, plus généralement, à la transformation de la société. La formation continue devrait constituer dès lors un des instruments majeurs pour affronter, d'une manière adéquate, l'avenir de la société.

Pourtant, par notre positionnement institutionnel, nous observons qu'au-delà d'une image globalement positive sur l'importance et la pertinence de la formation continue, rien ne semble acquis. Les contingences des politiques budgétaires pour les secteurs non marchands (dont ceux relevant de l'intervention sociale et sanitaire) déploient des retombées qui tendent à devenir négatives, voire qui le sont déjà, pour le personnel social et sanitaire en quête de formation continue. Un danger lancinant guette : la mise en relation de plus en plus systématique de la formation et de la performance économique ou du retour sur investissement. Cela vaut également dans les champs du social et de la santé, où privilégier la spécialisation technique au détriment de la généralisation et de la synthèse est devenu une réalité. Derrière les tendances lourdes, on observe que l'environnement économique vécu et subi par les institutions sociales n'est pas toujours propice à la valorisation de la formation continue. Cela se ressent notamment dans la définition des conditions de formation (accès, financement, temps disponible).

De plus, dans le domaine des Hautes écoles spécialisées (HES), le principe d'autofinancement de la formation continue produit des répercussions sur la définition et l'étendue de l'offre, donc inévitablement sur l'accès aux formations. Concrètement, la logique d'autofinancement pour les cursus longs et approfondis renvoie à la discussion centrale sur l'accès à la formation continue, plus particulièrement pour les professions des secteurs non marchands et à la dimension de « service public ». Les enjeux sont de taille.

En regard de cet environnement, l'intérêt d'une recherche sur la formation continue est donc d'identifier les ajustements et désajustements entre la formation professionnelle initiale, les besoins et les exigences auxquels la formation continue est censée répondre et de formuler des propositions d'action pour renforcer et parfaire l'adéquation entre offre et demande. Car, on connaît mal :

- les fondements sous-tendant l'organisation des formations.
- les personnes qui participent à des cursus de formation continue.
- les priorités données dans le choix des formations.
- les modalités et conditions de participation (accès, financements, lien au travail, etc.).
- les objectifs, attentes et conséquences des formations suivies.

Pour appréhender ces différents champs d'analyse, ce travail adopte une posture systémique qui n'isole pas le domaine de la formation continue en tant qu'objet, mais qui cherche au contraire à l'inscrire en perspective de la formation initiale et des besoins et attentes des professionnel-le-s et de leurs institutions sur les terrains d'intervention. Concilier activité professionnelle et formation continue dans le domaine de l'intervention sociale et sanitaire reste un défi dont nous souhaitons découvrir les mécanismes. Seules les appréciations, certes fondées et pertinentes, mais générales, des responsables des cursus de formation continue et des personnes et milieux concernés assoient les fondements de la détermination des conditions de formation, de l'offre ou de la définition des méthodes pédagogiques. Cette appréhension des choses demeure partielle et insuffisante pour répondre aux multiples transformations et changements qu'il convient d'intégrer dans ce domaine central des politiques publiques qu'est la formation continue.

D'un point de vue de politique sociale et institutionnelle, il importe de garantir une coordination entre les niveaux de formation, y compris dans le développement des formations continues. Ainsi, dans son rapport sur la formation professionnelle supérieure dans le domaine social, Menz (2007, p. 7) considère que « l'OrTra faîtière Social n'ayant actuellement aucune possibilité d'influer sur la conception des offres de formation continue, il paraît également judicieux de prévoir une forme de collaboration avec les Hautes écoles spécialisées. La coopération avec les écoles ou avec la Conférence spécialisée des Hautes écoles de travail social pourrait constituer un moyen de favoriser la transparence et la perméabilité. Il faudrait à cet effet lui donner un caractère formel. » Cette recherche entend contribuer au renforcement des connaissances indispensables aux synergies, collaborations et complémentarités, dans un esprit d'efficacité et d'utilisation optimale des moyens et des ressources. Elle le fait par les différentes thématiques abordées, telles que les situations personnelles et familiales, les politiques institutionnelles en matière de formation continue, les motivations à se former et les attentes qui en découlent, les obstacles structurels, familiaux et/ou individuels, etc. En termes de finalité, en plus de l'image qui résulte des données analysées, les résultats obtenus doivent servir au réaménagement des conditions et des cursus de formation continue au sein de la HES-SO dans les domaines de la santé et du travail social.

S'agissant des contours du champ de la formation continue, différentes définitions coexistent. Pour l'OFS, la formation continue « recouvre toutes les activités de formation entreprises par des adultes dans un but explicite d'apprentissage qui se déroulent en dehors d'un cadre institutionnalisé et qui n'aboutissent pas à un diplôme reconnu. Les processus d'apprentissage involontaires ou inconscients ainsi que les possibilités formelles de formation pour adultes (apprentissage, maturité, maîtrise, bachelor, master, cursus postgrades, etc.) ne sont donc pas considérés comme formation continue. »

Une telle définition est réductrice et ne correspond que partiellement à la réalité actuelle. En effet, elle exclut notamment les formations postgrades et les masters d'études avancées. Or, dans les Hautes écoles spécialisées, ces formations postgrades font partie intégrante de l'offre de formation continue. La notion de formation continue se veut, dans cette étude, large et ouverte. Nous considérons toutes démarches de formation structurées et institutionnalisées, peu importe la sanction académique qui en découle (simple attestation de formation ou certification). Il s'agit de rendre compte au mieux de la démarche et du processus de formation continue entrepris par les professionnel-le-s.

Structure du rapport

Quatre chapitres principaux structurent le rapport de recherche.

1. Le premier chapitre expose le contexte et les enjeux en matière de formation continue, en Suisse. Un état général des connaissances y est effectué, notamment en ce qui concerne deux éléments principaux : le financement et l'accès à la formation continue. L'approche « genre » y est également abordée, essentiellement sous l'angle des disparités de situation de formation entre femmes et hommes.
2. Le deuxième chapitre présente la démarche méthodologique retenue pour la réalisation de la recherche. Trois types d'enquête en font partie : une analyse exploratoire de dossiers individuels ; une enquête quantitative par questionnaire en ligne (corps principal de la recherche) ; une phase qualitative sous forme de groupes d'échange.
3. Le troisième chapitre, corps central de l'étude, présente les résultats et les analyses de l'enquête. Trois angles d'analyses sont privilégiés : une approche descriptive par thème ; une analyse comparative des conditions et attentes en matière de formation continue par domaine (santé et social) ; une analyse comparative dans la perspective genre, par sexe.
4. Le quatrième chapitre contient un résumé des principaux résultats de l'étude ainsi qu'une analyse des résultats sous les angles du genre, de l'offre de formation, des employeurs ainsi que de la théorie des capacités.

Chapitre 1 - Contexte, état des connaissances et enjeux

De 1996 à 2005, entre 35% et 39% de la population suisse a participé à des cours de formation continue (OFS, 2006) ne débouchant pas sur un titre de formation ou professionnel. Ces chiffres globaux cachent des réalités très différentes selon que l'on évoque les secteurs privés marchands ou les secteurs relevant de l'application des politiques publiques. Si les entreprises privées privilégient la formation continue de leur personnel pour des raisons de productivité et de compétitivité économiques avec un but avoué de retour sur investissement, cela n'est pas le cas des services sociaux publics ou subventionnés. Quand bien même les notions d'efficacité et d'efficience ont pénétré largement le champ social, sanitaire et socioéducatif, et affectent son fonctionnement via de nouvelles contraintes auprès des professionnel-le-s de ces domaines, la problématique de la formation continue reste d'abord une affaire individuelle. Ainsi, au sein des institutions - employeur, la formation continue est toujours l'objet de négociations complexes qui conduisent des personnes à renoncer à des cursus « parce qu'il leur est impossible d'assumer financièrement la formation ou de concilier le temps de formation et celui du travail » (Rossini, 2010, p. 47).

De plus, les transformations sociétales qui ont ponctué ces dernières décennies ont donné lieu à des réformes d'envergure du système social, socioéducatif et sanitaire. Elles ont clairement fait apparaître des exigences nouvelles en matière de formation, en particulier la nécessité de promouvoir une approche formative apte à répondre au caractère mouvant et incertain des situations à traiter et prendre en charge, au changement perpétuel des connaissances et à l'impératif de prise d'initiative. D'où notamment la création des Hautes écoles spécialisées, destinées à promouvoir une formation de haut niveau et la recherche appliquée ainsi qu'à construire une formation appelée à répondre à de nouveaux besoins dans une réalité en plein bouleversement.

Dans cet environnement, la formation continue est devenue un élément essentiel au développement des institutions, des progrès technologiques ou de l'économie en général. Elle favorise l'innovation des politiques publiques, également au sein des domaines de l'intervention sociale et sanitaire. De plus, la formation continue joue un rôle important dans la mise à niveau et le développement des compétences des individus, entre autres professionnelles. Elle est un instrument au service de la prévention des problèmes sociaux. « Le système de protection sociale et les acteurs qui le composent n'échappent pas à ces tendances. L'évolution des problèmes et besoins sociaux suppose des professionnels aguerris, lucides et critiques, en mesure d'agir en comprenant l'environnement au sein duquel ils évoluent, capables d'intégrer les nouvelles méthodes d'intervention et d'en inventer d'autres » (Rossini, 2010, p. 44). La formation continue permet donc de relever un certain nombre de défis dans les secteurs de la santé et du travail social, par exemple :

- La prise en considération de la prédominance des éléments de nature financière et quantitative dans le débat sur le fonctionnement du système de protection sociale.
- L'introduction de nouveaux modes de fonctionnement et de gestion institutionnels (contrats de prestations, financements par enveloppe budgétaire ou par forfait, etc.).

- La formalisation d'exigences d'efficacité et d'efficience, la notion d'économicité devenant prépondérante pour l'autorité, qui considère désormais les régimes de protection sociale au même titre que les autres activités de production.
- L'instauration de pratiques systématiques d'évaluation de l'action, qui génère une production statistique et des instruments accrus de contrôle et de surveillance.
- L'émergence de nouveaux problèmes sociaux.

Davantage encore que dans d'autres secteurs d'activité, l'analyse de Booth et Snower (1996) semble pertinente, ces auteurs observant que le marché, laissé à lui-même, ne parvient pas à couvrir les besoins de formation. Pour ces auteurs, les entreprises qui ont un grand pouvoir dans la fixation des salaires sont tentées de moins investir dans la formation de leur propre personnel en profitant des efforts consentis par d'autres. De plus, une deuxième imperfection du marché provient souvent du fait du manque de motivation à la formation de la part des travailleurs eux-mêmes. Cela peut s'expliquer par le retour sur salaire rarement automatique et par le prix des formations. De ce fait, ils préconisent une intervention de l'État dans le domaine de la formation, plus particulièrement en ce qui concerne les modalités de financement. Comme le relève aussi Von Bardeleben *et al.* (1996), les lacunes du marché peuvent entraîner un sous-investissement en formation continue de la part des entreprises et des individus. Pour pallier ce risque, les pouvoirs publics doivent instituer des mesures subsidiaires, telles que l'information, pour améliorer la prise de décision des individus et des entreprises. Les champs social et sanitaire sont directement concernés par ces enjeux, c'est ce qui fonde cette recherche.

1.1. L'offre de formation continue HES

En préambule, il importe de mettre en évidence le fait que, depuis plusieurs décennies, les institutions de formation dans les domaines du travail social et de la santé, avec la collaboration étroite des pouvoirs publics et des institutions et autres régimes sociaux et sanitaires, ont mis en place un nombre important de formations continues, de courte, longue et moyenne durées. Des associations professionnelles et des institutions ont également mis sur pied de nombreux cursus, soit de manière indépendante, soit en collaboration avec les lieux de formation. Ainsi, des dizaines de milliers de professionnel-le-s ont été en mesure de participer à de la formation continue en Suisse romande. La formation continue est donc une réalité.

Comme l'indique le Catalogue des formations continues dispensées dans les domaines de la santé et du travail social de la HES-SO (édition 2010-2011), l'ensemble des sites HES romands proposent une offre variée de formation continue. Il peut s'agir de perfectionnement, de cours d'un ou plusieurs jours, de prestations de service débouchant sur des attestations ou de formations postgrades validées par des titres reconnus. Les hautes écoles suivantes participent à cette démarche :

En ce qui concerne la santé :

- Haute école de santé Arc (HEdS Arc)
- Haute école de santé Fribourg (HEdS-FR)
- Haute école de santé Genève (HEdS-GE)
- Haute École Valaisanne (HEVs-Santé-Social)
- Haute école de travail social et de la santé, Lausanne (EESP)
- Haute école cantonale vaudoise de la santé (HECV Santé)
- Haute école de la santé La Source (HEdS-La Source)

En ce qui concerne le travail social :

- Haute école fribourgeoise de travail social (HEF-TS)
- Haute école de travail social Genève (HETS-GE)
- Haute Ecole Valaisanne (HEVs -Santé-Social)
- Haute école de travail social et de la santé, Lausanne (EESP)

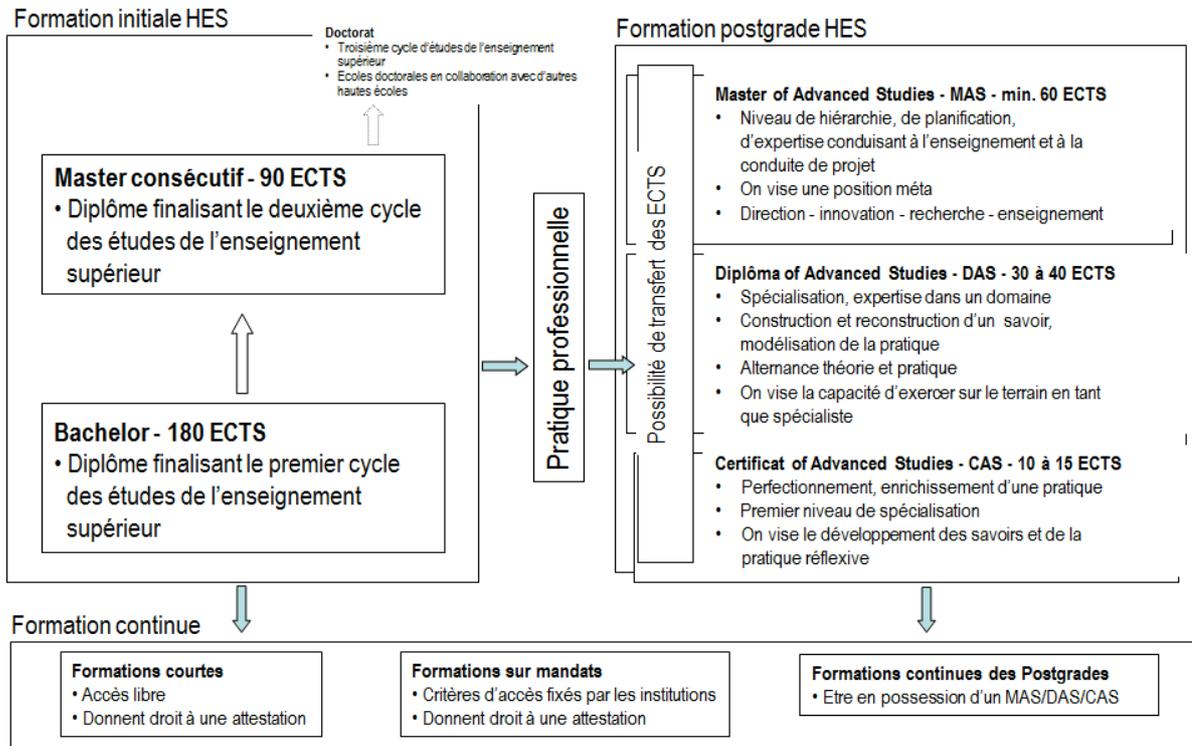
Chaque site HES offre différents types de formation continue parmi lesquels des formations thématiques courtes (de une à quelques journées) ou des formations longues, telles que les certificats, diplômes ou masters d'études avancées :

- le Certificate of Advanced Studies (CAS) compte 10 crédits ECTS minimum
- le Diploma of Advanced Studies (DAS) compte 30 crédits ECTS minimum
- le Master of Advanced Studies (MAS) compte 60 crédits ECTS minimum

S'agissant des formations certifiées (CAS, DAS, MAS), pour l'année académique 2010-2011, à titre d'exemple, les professionnel-le-s intéressé-e-s à se former dans une structure HES peuvent porter leur choix sur 2 MAS, 16 DAS ou 44 CAS (annexe 2). Relevons que certains cursus HES sont le fruit de collaborations avec différentes universités romandes et que différents cours de formation continue adressés également aux professionnel-le-s de l'intervention sociale ou sanitaire sont exclusivement dispensés dans le cadre universitaire (annexe 3). Enfin, en plus des formations dispensées dans le

cadre HES, mentionnons aussi, sans les nommer, les nombreuses formations dispensées directement au sein des institutions sanitaires et sociales, en lien immédiat avec la pratique professionnelle. Pensons aux hôpitaux, aux EMS, à certaines associations professionnelles ou autres institutions sociales.

Fig. 1.1 : La formation dans les Hautes écoles spécialisées (Groupe des répondants de formation continue, Santé - Social, HES-SO, 2009)



1.2. État des connaissances

Selon l'article 64a de la Constitution fédérale, il appartient à la Confédération de fixer les principes applicables dans le domaine de la formation continue. De fait, la Confédération est chargée, depuis 2006, par la Constitution, d'élaborer un projet de loi, actuellement en cours d'élaboration. Il devrait être prochainement transmis aux Chambres fédérales. Au niveau cantonal, seuls les cantons de Fribourg, Grisons, Lucerne, Uri et Tessin sont dotés d'une loi cantonale sur la formation continue.

La Constitution fédérale prévoit que, dans les limites de leurs compétences respectives, la Confédération et les cantons veillent à la qualité de la formation en Suisse. Pour ce faire, il leur incombe de coordonner leurs efforts et d'approfondir leur coopération. Sur cette base, la Confédération et les cantons ont décidé d'instaurer un monitoring du système suisse d'éducation. Le rapport national 2010 sur l'éducation en Suisse (après la version pilote de 2006) constitue un des principaux éléments de ce monitoring. Ce monitoring est réalisé par le Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE) sur mandat du Secrétariat d'État à l'éducation et à la recherche (SER), de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) et de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) (CSRE, 2010).

Pour le Conseil fédéral (2003), les individus qui optent pour la formation continue le font de leur propre initiative ou de celle de leur employeur. Pour l'administration fédérale, une éventuelle adoption de mesures nationales de promotion des activités de formation continue entraînerait, entre autres, des dépenses administratives et des effets d'aubaine, et aurait des répercussions sur d'autres offres de formation. De ce fait, la Confédération soutient de manière subsidiaire la formation continue par le biais de la mise en place de conditions-cadres favorables, telles que l'amélioration de la coordination et de la transparence. D'autre part, les cantons ont adhéré au principe, dans leur législation d'exécution de la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle, que les offres de la formation continue doivent être autofinancées. De fait, la Confédération ne subventionne plus la formation continue dans les Hautes écoles spécialisées depuis 2007.

Pour saisir le contexte et les enjeux liés à la formation continue et à ses développements, passés et présents, il importe de faire mention de certaines recherches et publications réalisées ces dernières années. Leur contenu est précieux, d'une part, parce qu'il a contribué à l'élaboration du questionnaire d'enquête sur lequel est fondée la recherche ; d'autre part, parce qu'il permettra de structurer et de confronter l'analyse des données de l'enquête aux résultats d'autres travaux scientifiques.

En Suisse, au cours des années quatre-vingt (1982-1988), le Fonds national suisse de la recherche scientifique a traité le thème de la « Vie au travail » (PNR 15). Abordant différents éléments (nouvelles technologies, gestion et participation, valeurs du travail, aménagement du temps de travail et protection de la santé), il pose un certain nombre de constats et trace des perspectives qui renvoient à la problématique de la formation continue (Levy *et al.*, 1988). Mentionnons les éléments suivants :

- La formation et la formation continue comme enjeu pour répondre aux défis posés par l'acquisition de compétences en regard des nouvelles technologies et le maintien de la capacité productive.

- Le rôle des nouvelles méthodes de gestion du travail et celui de la direction des processus.
- Le rôle de l'État qui n'exerce pas d'activité stimulatrice en matière d'évolution du travail, y compris de formation. Ce sont d'abord les institutions privées qui agissent.
- Les carrières faites de dizaines d'années stables, correspondant à la biographie d'un individu, n'existent plus.
- La flexibilité et l'individualisation du travail modifieront l'organisation du travail et celle de la vie des personnes.

Dix ans plus tard, le Fonds national suisse de la recherche scientifique - PNR 33 « Efficacité des systèmes de formation » (achevé en 1999) avait pour objectifs d'accroître les capacités d'évaluation et d'apprentissage et d'apprécier l'efficacité des processus d'apprentissage et des systèmes de formation. Des recherches ont notamment traité la problématique de la formation continue et de la formation des adultes. Dominicé (1999) a ainsi travaillé sur les biographies des parcours de formation. Ces travaux ont inspiré certaines de nos réflexions et sont intégrés dans la description des questionnements et les phases de réalisation du projet de recherche.

Dans leur analyse de la formation continue en Suisse, Schläfli et Gognon (1999) mettent en évidence, parmi d'autres observations :

- L'internationalisation des questions de formation et de formation continue, notamment dans le cadre de l'Union européenne, qui exprime une tendance générale à reconnaître la formation continue et à lui donner de nouvelles dynamiques et perspectives, en raison notamment de la « durée de vie » de plus en plus courte des connaissances (rapidité des évolutions technologiques) et de sa contribution au renouvellement de la société.
- La nécessité, également dans la production de services, de développer de l'innovation et un haut degré de qualifications.
- Ces évolutions imposent un réexamen permanent des formations, de base et continue, pour satisfaire des exigences évolutives.
- La forte corrélation entre le niveau de formation de base et la participation à la formation continue, les inégalités entre hommes et femmes et la participation nettement moindre des personnes de plus de 50 ans.
- L'offre de formation continue est très diversifiée, tant du point de vue des organismes « porteurs » (publics, privés, entreprises, associations, etc.), que des orientations d'enseignement (domaines, matières). La diversité permet une offre de formations pointues, spécifiques, répondant à des besoins. Cela rend le pilotage du système difficile.

Dans le même ordre d'idées, Frick, Wirz *et al.* (2006), sur mandat de l'OFFT, ont procédé à un état des lieux du système éducatif dans le domaine de la formation professionnelle en Suisse, dont la formation continue. Cette recherche collective constitue une synthèse des connaissances actuelles dans le domaine de la formation professionnelle. Des dizaines d'auteurs et de travaux ont été passés en revue. Les éléments suivants peuvent être mis en évidence en rapport avec la formation continue :

- La durée de vie des connaissances se réduit considérablement. L'importance des dispositifs de formation continue devient donc un élément essentiel.
- La formation continue en entreprise permet de rentabiliser de manière optimale la relation entre investissement en formation et bénéfice en termes de productivité. Cette formation permet d'améliorer le bénéfice de l'entreprise et de l'employé (amélioration du salaire).

- La formation est productrice de bénéfices et est régie selon les règles de l'offre et de la demande. L'offre doit être en adéquation avec la demande et doit, à la fois, évoluer et anticiper les besoins.
- Le bénéfice d'un investissement dans la formation se mesure au revenu supplémentaire obtenu par l'accroissement de capital humain. Il y a donc stratégie des acteurs qui participent à la formation.
- L'investissement a un coût : celui de la formation et des conditions de formation (financement direct, temps disponible, etc.). Il détermine souvent aussi l'accès à la formation.
- La dynamique « investissement - bénéfice » entre théoriquement en ligne de compte dans le choix d'une voie de formation. Elle est prise en considération à la fois par l'entreprise (institution socioéducative en ce qui nous concerne) et par la personne en formation.
- Certaines personnes et entreprises développent des stratégies en matière de formation continue, sans que celles-ci soient toutefois objectivées.
- L'importance des déterminants institutionnels ou personnels de la formation (renforcement du capital humain individuel et général) doit être prise en compte.
- Selon les dynamiques des entreprises, il existe des formes d'inégalité des chances en matière de formation.

Stämpfli (2007) rapporte les résultats d'une étude réalisée en 2004 dans les cantons de Bâle-Ville, Berne et Lucerne, ainsi qu'auprès d'Universités et de Hautes écoles suisses. Cette étude descriptive montre notamment quelles sont les activités de formation continue en Suisse, quel est le marché général de la formation continue et ses structures. Les modes de financement y sont présentés. On y découvre que :

- Les participants contribuent à hauteur de 75% du financement de leur formation continue.
- De nombreux acteurs s'expriment pour que les dépenses en faveur de la formation continue puissent être fiscalement déductibles.
- L'action étatique demeure importante dans ce domaine, car l'offre ne saurait être régulée que par le marché.

D'autres dimensions paraissent également jouer dans l'accès à la formation continue. Le taux de participation aux formations continues varie avec l'âge. Il semble que le rapport coût/utilité d'une formation s'amenuise avec l'âge et que la rentabilité diminue de façon régulière. De plus, l'utilité de la formation continue dépend dans une large mesure du niveau de formation. Cela s'explique en partie par le coût des formations, plus difficile à assumer par des personnes disposant de revenus plus faibles et en partie par le fait que ces personnes possédant une expérience d'étude moindre, il sera d'autant plus laborieux pour elles d'en entreprendre de nouvelles et d'un niveau plus élevé. Ces phénomènes tendent à créer une disparité assez forte entre les strates sociales. « Les personnes les mieux qualifiées au départ acquièrent encore davantage de compétences et profitent de chances plus grandes encore sur le marché de l'emploi (promotion, revenu plus élevé, etc.), tandis que celles dont l'éducation est moins poussée tirent relativement peu d'avantages de la formation continue et y participent donc moins ; elles tendent ainsi à gagner encore moins et risquent plus encore de perdre leur emploi. Dans cette optique, la formation continue ne compense pas les disparités sociales entre personnes qualifiées et peu qualifiées, mais contribue à les accentuer » (Wössmann 2008).

Efficiences

De manière générale, la société tout entière bénéficie de la formation continue de ses membres, puisque celle-ci produit un impact sur les augmentations des recettes fiscales, la baisse des taux de chômage, la compétitivité et la capacité d'innovation à l'échelle nationale, mais aussi sur la participation politique, la prévention de tensions sociales, etc. (Balzer, 2001; Beicht, Krekel & Walden, 2006). Selon le Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation, plusieurs avantages sont apportés par la formation continue à l'employeur et au travailleur (CSRE, 2010, p. 254) : l'augmentation de la productivité, une hausse du salaire, l'amélioration de la compétitivité et des chances sur le marché du travail, une sécurité accrue de l'emploi, un développement des connaissances, l'épanouissement personnel et l'émancipation.

Siegfried H. *et al.* (2005) ont appliqué la théorie du capital humain de Becker (1964) aux décisions d'investissement en formation continue dans les entreprises. De fait, la contribution des organisations à la formation continue peut être considérée comme un investissement en capital humain, puisque l'entreprise consent à une dépense dans le but d'en retirer un accroissement de productivité de la part de son employé-e. Les recherches réalisées par Barron, Black et Loewenstein (1989), puis Barrett et Hövels (1998) démontrent elles aussi que la formation exerce un effet positif sur les salaires et la productivité. S'il n'existe pas, en Suisse, d'études portant sur l'impact de la formation professionnelle continue sur la productivité des entreprises, Prey et Widmer (2003) ont néanmoins effectué des mesures à l'aide d'une analyse économétrique appliquée à des données de l'Enquête suisse sur la population active. Pour ces auteurs, d'un point de vue théorique, la formation continue en entreprise contribuerait à augmenter la productivité de l'exploitation, et ainsi à maintenir, voire à étendre la capacité concurrentielle des entreprises.

Pourtant, il convient encore de relever le fait que certains chercheurs hésitent à imputer ces avantages à la seule formation continue, de manière générale, car il s'agit de prendre également en considération l'effet de sélection des participant-e-s à ces formations. Ainsi, Vignoles, Galindo-Rueda et Feinstein (2004) ou Pfeifer (2008) font état d'effets positifs sur les salaires d'abord lorsque l'employeur finance la formation continue. Dans ce cas, tout porte à croire que l'employeur accorde une importance certaine à la sélection des personnes auxquelles il financera une formation. Cet état de fait a pour conséquence, pour les personnes peu qualifiées, que « leur perfectionnement profite plutôt à l'entreprise, sous forme de productivité accrue, qu'à l'individu concerné, sous forme de hausse salariale » (Kuckulenz, 2006). Une autre hypothèse serait que l'employeur récompenserait mal, au plan financier, les efforts de formation financés par les intéressé-e-s, notamment lorsque le but ultime est de changer d'emploi afin d'obtenir de meilleures conditions salariales.

Au niveau de l'efficience de la formation continue sur le marché de l'emploi, c'est-à-dire du rapport entre coût et utilité, des recherches réalisées en Allemagne dénotent souvent une déception des participant-e-s. « Des enquêtes menées auprès de personnes ayant suivi des cours de formation continue en Allemagne révèlent ainsi que ces participants se disent souvent déçus, car l'effet bénéfique, en termes de chances accrues sur le marché du travail, de salaire ou de sécurité de l'emploi, ne correspond pas à leurs attentes » (Beicht, Krekel & Walden, 2006). Parmi les causes d'inefficience mises en exergue, on relèvera que la formation continue peut générer un bénéfice social considérable (une externalité positive), mais des avantages personnels relativement minimes.

Dans ce genre de situation, l'individu renonce généralement à participer, car il ne retirera pour lui-même aucun profit de cette formation. Différentes études (Backes-Gellner, Mure & Tuor, 2007 ou Pfeifer, 2008) portant sur les motifs de la non-participation à des cursus de formation continue montrent que les personnes, en raison d'erreurs d'appréciation de l'utilité à long terme, tendent à sous-estimer les avantages qui résultent de la formation continue du point de vue de l'augmentation de salaire et de la sécurité de l'emploi.

Les personnes ne participant pas aux formations continues occupent souvent des postes sans qualifications particulières et vivent dans des milieux peu habitués ou sensibles à la formation. Or ce sont justement ces personnes occupant des postes sans qualification qui pourraient en retirer davantage d'utilité (Backes-Gellner, Mure & Tuor, 2007). « Si la participation des personnes peu qualifiées à la formation continue s'avère effectivement inférieure à ce qu'elle devrait être, il convient de se demander comment l'améliorer. Le soutien financier, par l'octroi de bons de formation par exemple, donne bien certains résultats » (Messer & Wolter, 2009a). Néanmoins, d'autres formes d'incitations doivent être trouvées afin d'accroître de manière sensible la participation de cette catégorie de personnes à la formation continue (Oosterbeek & Patrinos, 2009 ; Expertenkommission Finanzierung Lebenslanges Lernen, 2002).

Coût et financement

Messer et Wolter (2009) proposent, pour la première fois, une estimation des dépenses pour la formation continue en Suisse en se basant sur des données de l'enquête suisse sur la population active (ESPA) réalisée en 2006 auprès des Suisses âgés de 20 à 74 ans. L'estimation montre un marché d'environ 5,3 milliards de francs, ce qui correspond à près de 1% du PIB. Pour établir une comparaison, c'est près du cinquième des dépenses de l'État consacrées à l'enseignement (de l'école enfantine à l'université). Les coûts globaux de la formation continue se divisent en :

- Coûts directs (finance d'inscription, instruments de travail, documentation, frais, etc.).
- Coûts indirects, principalement sous forme de manque à gagner. De plus, les vacances ou les loisirs sacrifiés et le stress (augmentation des charges professionnelles et familiales, effort d'apprentissage) sont autant de coûts que les participant-e-s potentiel-le-s confrontent aux bénéfices escomptés.

Les auteurs estiment qu'environ 50% des dépenses pour la formation continue en Suisse sont financées par les demandeurs eux-mêmes. À noter que de nombreux salariés préfèrent que leur employeur contribue à leurs activités de formation continue en leur octroyant du temps de travail plutôt qu'en leur remboursant les frais de cours. De plus, ils observent que, globalement, les femmes paient plus souvent elles-mêmes leurs formations continues que les hommes (environ 60% de part autofinancée chez les femmes, soit 10% de plus que chez les hommes). La première explication a trait au temps partiel. En effet, les femmes travaillant plus souvent que les hommes à temps partiel, elles se trouvent dans une situation où l'employeur accorde un moindre soutien financier. Néanmoins, cet argument perd de sa pertinence lorsque les chercheurs signalent que s'ils considèrent seulement les employés à temps complet, le pourcentage d'autofinancement se situe toujours à presque 60% pour les femmes. La seconde explication est celle de la position hiérarchique, les employeurs répartissant les moyens de manière différenciée selon la fonction professionnelle occupée. Étant donné que les femmes sont plus présentes au sein de postes hiérarchiques moins élevés (que les hommes), elles bénéficient d'un moindre soutien financier. Enfin, il semblerait que les

femmes, souhaitant suivre une formation continue, soient de facto financièrement discriminées par leurs employeurs. Sans surprise, l'étude montre également que les personnes les moins formées et à revenu faible dépensent moins pour leur formation continue. Quelques éléments précisent cette conclusion. Premièrement, les dépenses importantes en formation continue sont rattachées de manière significative à des personnes qui ont une formation de niveau tertiaire. Deuxièmement, les personnes ayant des enfants en bas âge investissent très peu dans la formation continue. Les contraintes financières des personnes ayant des enfants en bas âge sont, selon toute vraisemblance, la raison de la faiblesse des sommes investies. Les chercheurs signalent enfin que les données manquent sur les dépenses de la formation continue et que cela entrave les discussions politiques pour l'avenir. Pour ces chercheurs, il serait fructueux d'investir dans les statistiques de la formation continue, ne serait-ce que pour améliorer l'efficacité de la politique de l'État dans ce domaine (Messer & Wolter, 2009, p. 44).

Siegfried H. *et al.* (2005) ont établi le portrait type du bénéficiaire de formation continue financée par l'entreprise, en Suisse. Il s'agit d'un homme entre 25 et 50 ans occupant un poste de dirigeant ou de cadre supérieur. En principe, les entreprises préfèrent investir en faveur de collaborateurs relativement jeunes (susceptibles de demeurer longtemps dans l'entreprise) privilégiant des formations spécifiques, c'est-à-dire liées presque exclusivement aux besoins du poste de travail. En 2001, plus de 60% des entreprises analysées ont financé des dépenses de formation continue, mais avec d'importantes variations selon le secteur d'activité : elles étaient moins de 50% dans le tertiaire privé, mais plus de 80% dans le domaine de la santé. Les entreprises espèrent avant tout améliorer l'efficacité de leurs employés et maintenir le niveau de compétence des salariés. En comparaison internationale, la dépense par collaborateur des firmes helvétiques se situe dans la moyenne des pays de l'Union européenne.

Du point de vue du genre, si les femmes participent légèrement plus aux formations continues que les hommes (OFS, 2006), elles financent par elles-mêmes 60% des coûts de leur formation continue, alors que les hommes n'en assument que 30%. Si l'on ne s'intéresse qu'aux personnes travaillant à plein temps, le taux d'autofinancement de la part des femmes et des hommes ne change guère. Aucun critère objectif n'explique cette inégalité. Dès lors, les femmes subissent une discrimination qu'elles compensent en subvenant financièrement elles-mêmes plus fortement à leur formation que les hommes.

1.3. Enjeux

Les transformations des modes de vie, leur compréhension et l'appréhension de leurs conséquences constituent, en ce début de XXI^e siècle, un enjeu fondamental. C'est que la société, notamment « gérée » par celles et ceux qui donnent sens au mouvement qui la caractérise, se compose d'un ensemble de femmes, d'hommes, d'enfants, de personnes âgées, de familles confrontés à de nouvelles formes de souffrance et d'exclusion. Rarement, depuis la Révolution industrielle, une période n'aura vécu autant de mutations et suscité autant d'enjeux (Rossini, 1999, 2002, 2004 ; Gilliland & Rossini, 1997). Alors que l'optimisme entoure les progrès réalisés par les politiques sociales et ceux de l'intervention socioéducative, une forme de catastrophisme sous-tend le discours des acteurs politiques, rendant les rapports entre les partenaires concernés souvent tendus. Les craintes s'instaurent et risquent de favoriser le statu quo. Or, le changement sévit. Pour l'accompagner, la formation initiale et la formation continue sont des éléments essentiels. Elles sous-tendent le développement des politiques publiques et sont nécessaires, simultanément, à leur compréhension (évaluative, notamment) et à leur dynamique prospective (méthodes pédagogiques et contenus).

Les défis à relever par les politiques sanitaires et sociales sont innombrables. Fragile, l'individu devient, dans certaines situations, objet d'interventions sociales, sanitaires et/ou éducatives. Le travailleur social et les professionnel-le-s de la santé, confrontés simultanément à ces changements profonds, à la parcellisation des interventions – et des savoirs qui s'y réfèrent – ainsi qu'à la complexité accrue des pratiques, requièrent de nouveaux outils théoriques, une confrontation et des échanges sur leurs pratiques. L'élaboration et l'application des politiques publiques sociosanitaires étant de plus en plus complexes, la formation continue s'impose, car, sans elle, les acteurs qui en assurent la mise en œuvre ne pourront garantir qualité de l'intervention et utilisation adéquate des ressources.

Dans ce contexte, plusieurs caractéristiques traduisent les changements dans les champs de l'action sanitaire et sociale et les modes d'intervention. Les professionnel-le-s de l'intervention se trouvent ainsi désormais confronté-e-s aux transformations des conditions d'intégration des personnes prises en charge (leurs publics) et du mode d'exercice de la solidarité et du contrôle social, mais aussi des organisations institutionnelles (hospitalières, par exemple) et des développements technologiques. Ils doivent faire face notamment à ce nouveau « cœur noir de la question sociale » qu'est la condition précaire (Le Blanc, 2007), à la démultiplication des formes d'insécurité (Castel, 2003), aux nouvelles figures du mépris (Honneth, 2002, 2006 ; Margalit, 1999 ; Sanchez-Mazas & Casini, 2005, 2007), ainsi qu'à l'intensification des préjugés (Sanchez-Mazas, 2004). Ces évolutions affectent la définition des missions et de l'identité professionnelle, de même que les modes d'intervention et les pratiques.

Le malaise des professionnel-le-s, notamment des travailleuses et travailleurs sociaux, lié à l'indétermination de leur rôle, ne peut que s'exacerber dans un contexte où les acteurs et actrices se retrouvent en première ligne de la lutte contre l'exclusion sociale et deviennent en quelque sorte le dernier rempart de la solidarité sociale (Paugam, 2007). Face à un public fragilisé et marginalisé, ils et elles sont appelé-e-s à déployer des modes d'intervention répondant à une logique de traitement et de projet individualisé, à la poursuite d'objectifs d'autonomisation des usagers-ères, mais aussi à des formes de contractualisation de l'aide impliquant que l'utilisateur-ère soit co-producteur-trice du service

(Ion, 1998 ; Nicolas-le-Strat, 1996). Les nouveaux paradigmes de l'intégration, qui se sont développés face à des formes d'inégalités se jouant sur les registres les plus divers, ainsi qu'à la manifestation de l'exclusion sur un mode fragmenté, impliquent des formes d'accompagnement qui mobilisent et développent les ressources propres de l'usager-ère pour construire sa vie, affirmer son identité et accéder à la reconnaissance sociale.

Dans un mouvement inspirant de manière convergente les réformes dans les domaines du travail social, de l'éducation et de la santé, l'accent est porté non seulement sur la responsabilisation individuelle de l'usager-ère (apprenant-e, élève ou patient-e), mais aussi sur celle de son environnement proche. La valorisation du rôle de la famille et de l'entourage immédiat (notion de « proche-aidant ») ou la gestion des cas (« case management » ou coordination des interventions des différents acteurs par-delà les frontières institutionnelles et professionnelles) participent de ce changement de paradigme affectant profondément les modes de prise en charge sociale de la personne. Les mutations de l'État social requièrent ainsi de repenser les pratiques professionnelles autour de l'exigence de répondre au cas singulier plutôt que de traiter indistinctement des catégories sociales.

Dans un tel contexte, on assiste à l'émergence de réflexions liées à l'éthique et à la politique du *care* (Paperman & Laugier, 2005 ; England, 2005). Celles-ci témoignent de la mise à l'avant-plan de la question de la proximité (Breviglieri, 2005 ; Breviglieri, Pattaroni, Stavo-Debaugé, 2003 ; Couloubaritsis, 2005) par contraste avec le caractère mécanique de certains dispositifs d'aide sociale (Paperman & Laugier, 2005 ; England, 2005). La transformation contemporaine des missions de l'État social comporte donc des implications psychologiques et éthiques inédites (Genard, 2003). Elle met en jeu la capacité des acteurs individuels et collectifs à faire face à la particularité de la situation sociale de l'individu à qui l'on vient en aide et oblige à mettre en place des dispositifs d'aide aptes à répondre au contexte de vie particulier des individus au lieu de subsumer les situations sous des cadres normatifs abstraits et préétablis. En outre, ces transformations requièrent que des dimensions autrefois mises exclusivement sur le compte de l'aptitude personnelle ou le trait de caractère, telles l'empathie, le souci d'autrui, le tact, etc. soient repensés en tant que compétences à valoriser dans les pratiques professionnelles, devant éventuellement faire l'objet de formations et de professionnalisation afin d'être intégrées comme dimensions inhérentes à l'agir professionnel.

Les transformations à l'œuvre dans les champs des politiques sanitaires et sociales sont aussi marquées par le passage de l'institution à des dispositifs destinés à favoriser (ré)insertion et autonomie (Dubet, 2002). Ceux-ci impliquent souvent, en raison aussi de l'interdisciplinarité nécessaire à la compréhension de phénomènes complexes, un travail « en concertation », « en partenariat », « en réseau », entre intervenants aux appartenances institutionnelles et aux cultures professionnelles diversifiées. L'émergence de ces nouveaux dispositifs suppose le passage à des modes de gestion des questions sociales horizontaux, transversaux, fondés sur la multiplication des intervenants, voire la participation des usagers-ères à la définition des objectifs et à leur évaluation. Les professionnel-le-s sont ainsi appelé-e-s à fonctionner dans des groupes hybrides, à appréhender les problèmes et les enjeux dans leur co-production sociale entre acteurs aux positions et aux points de vue divergents ainsi qu'à élaborer des réponses provisoires et révisables pour intervenir en situation d'incertitude (Callon, Lascombes & Barthe, 2001).

Un autre trait marquant de l'évolution du travail en général, et du travail social, voire de la santé en particulier, tient aux mutations dans les méthodes d'organisation du travail et d'évaluation. Les exigences de qualité et l'individualisation de l'évaluation rendent particulièrement problématique le décalage entre le travail prescrit et le travail réel (Gaulejac De, 2005) ; elles rendent aussi difficilement communicable, dans le cadre professionnel, l'expérience authentique, isolant les professionnel-le-s les un-e-s des autres et aboutissant dans le pire des cas à un « déni du réel » (Dejours, 1998). Dans de tels contextes, se développent des « pathologies de la solitude », auxquelles s'ajoutent, dans les professions impliquant une relation d'aide, d'assistance et de soin, des « pathologies de surcharge » (burn-out) affectant la durabilité des carrières, le bien-être au travail et la qualité générale du service. Ces problèmes vont clairement à l'encontre des buts recherchés par le législateur et les responsables institutionnels. Il importe par conséquent d'éviter que ces phénomènes se poursuivent, gagnent en intensité et péjorent l'action socioéducative. À cet égard, nous postulons que la formation continue représente un lieu préventif et un espace d'opportunités à une époque où d'autres formes de distanciation (voyage, pause de carrière, etc.) sont devenues moins accessibles.

La capacité à répondre aux nouvelles exigences de l'intervention sociosanitaire que nous avons brièvement esquissées suppose le développement de compétences transversales, d'aptitudes à transposer l'expérience à des situations nouvelles, et donc de capacités à questionner constamment les routines et habitudes acquises dans une pratique qui s'avère de moins en moins acquise définitivement ou aisément reproductible au gré des situations (Jonckherre De, 2001 ; Le Boterf, 2002). La formation continue peut représenter une ressource privilégiée pour faire face à une réalité sociale souvent peu lisible, fragmentée et exigeant un renouvellement constant des savoirs, des capacités d'analyse de situations complexes, ainsi qu'un esprit d'initiative pour y répondre. Plus largement, nous suggérons qu'une politique cohérente et informée de formation permanente peut jouer un rôle clef dans les sociétés contemporaines intrinsèquement traversées par des processus de changement. Ce rôle devrait concerner autant l'accompagnement des trajectoires de vie marquées par la discontinuité, les changements d'orientation professionnelle, les retours réflexifs sur les pratiques, la prévention du mal-être ou de la souffrance au travail, que le perfectionnement professionnel ou le développement de compétences précises.

Le champ de la santé est lui aussi influencé directement par des transformations importantes, qui influencent à la fois la pratique professionnelle et les relations interprofessionnelles et celles avec les patients. Comme pour l'environnement professionnel du champ social, les domaines professionnels de la santé s'inscrivent au cœur de nombreuses transformations qui supposent le développement et le renouvellement des formations initiale et continue. Les nouvelles technologies, mais aussi le renforcement des connaissances sur les types et les formes de prise en charge, ou les contraintes de collaborations interprofessionnelles exigent une mise à jour des savoirs et des compétences. Pour la Fondation pour la recherche en soins (FORESO, 2008), plusieurs éléments peuvent être mis en évidence au sujet des professions infirmières, essentiellement représentées dans notre étude :

- Les professions infirmières sont caractérisées par différents niveaux. L'articulation entre les niveaux de formation et les pratiques, de même que les évolutions des parcours professionnels individuels au cours de la carrière professionnelle donnent à la formation continue une importance particulière.
- Les exigences imposées au personnel de soins supposent une pratique intensive de la formation continue. De nouveaux rôles et de nouvelles fonctions s'imposent aux soignant-e-s. Tous les

domaines de l'intervention sanitaire subissent d'importantes transformations. Les changements sont d'ordres structurel et institutionnel.

- De plus, il convient de « rester à jour » et d'assimiler les nouvelles techniques et pratiques de soins, en regard des nouvelles technologies, des pratiques à l'hôpital, mais aussi dans le domaine ambulatoire, dans les établissements médico-sociaux ou les soins et soutiens à domicile.
- Des exigences nouvelles caractérisent les collaborations - coordinations entre ces différents secteurs d'intervention, cela par ailleurs dans une dynamique de pratiques interdisciplinaires de plus en plus prononcée. Si l'interdisciplinarité est une condition de qualité de prise en charge, elle ne saurait cependant être simplement décrétée. Elle se construit dans le long terme, par la formation.
- Les processus de soins aux patients se transforment, à la fois dans les secteurs stationnaire et ambulatoire. Ils sont étroitement liés à la réduction de la durée de séjour en hôpital (notamment par l'introduction des APDRG). Cela aura évidemment des répercussions sur les autres domaines d'intervention.
- Les exigences en matière de qualité sont élevées et le seront davantage encore à l'avenir. Elles seront cependant confrontées aux conséquences d'une utilisation optimale des ressources publiques et sociales allouées au secteur de la santé, et qui sont limitées. La rationalisation de la prise en charge suppose des compétences plus élevées et sans cesse mises à jour pour le personnel de santé.
- La formation continue est, enfin, une source de motivation pour le personnel. L'alternance entre périodes intenses d'activité professionnelle et périodes de formation/formation continue contribuera à la valorisation de ces professions, qui se trouvent dans une situation de crise.

Au centre des réformes, les professions infirmières sont notamment directement concernées par la formation continue. Néanmoins, il convient également de prendre en considération les autres professions de la santé, à l'exemple des physiothérapeutes, diététiciennes, sages-femmes, la problématique de la formation continue les touchant directement aussi.

Les nombreux éléments contenus dans les travaux évoqués ci-après sous-tendent l'idée même d'une recherche sur les conditions de formation continue dans les domaines de la santé et du travail social. Ils permettent de cerner les problématiques d'analyse et de construire le questionnement. Ces références influencent directement la construction de notre objet d'étude. Elles servent à la définition des thématiques, à l'élaboration du questionnaire et à la confrontation des résultats.

Chapitre 2 - Éléments de méthode

Cette étude est fondée sur une enquête réalisée auprès de 2224 personnes provenant des domaines de la santé et du travail social, essentiellement en Suisse romande. Elle est centrée sur l'analyse des parcours de formation continue et sur les facteurs qui influencent le choix d'entrer dans une dynamique de formation continue en participant à un ou plusieurs cursus. Trois axes centraux sous-tendent la recherche, dont deux prioritaires (1 et 2) :

1. Mettre en évidence les conditions de formation continue : motivations, projets, stratégies, types de formation, intensité, financements, obstacles institutionnels, familiaux et individuels, etc.
2. Identifier, dans une perspective genre, quantitativement et qualitativement, les éventuelles disparités de situation entre femmes et hommes, en y intégrant une analyse comparative des réalités portant sur les domaines de la santé et du travail social.
3. Repérer des éléments prospectifs d'aménagement de l'offre et des conditions de formation continue pour la HES-SO.

2.1. Population cible

L'enquête s'adresse prioritairement à des professionnel-le-s des domaines de la santé et du travail social de Suisse romande suivant ou ayant suivi une ou plusieurs formations continues au cours de leur carrière. Les critères d'inclusion sont volontairement peu restrictifs pour permettre à une large population, y compris du point de vue temporel, d'exprimer son avis et de faire part de son expérience. L'objectif initial, quantitativement très ambitieux pour le territoire de la Suisse romande, visait la saisie de 2000 questionnaires (1000 pour la santé et 1000 pour le travail social). Celui-ci a été atteint avec 2224 questionnaires validés, à part quasi égale pour les domaines concernés (1193 dans le domaine de la santé et 1031 dans le domaine du travail social). Sur les 2224 personnes ayant répondu, 2010 ont effectivement participé à un ou plusieurs cursus de formation continue ; 214 non. Ces 214 personnes qui n'ont pas effectué de formation continue se répartissent en 46 hommes, dont 23 du domaine du travail social et 23 de la santé, et 168 femmes, dont 78 du domaine du travail social et 90 de la santé. Il a été décidé de ne pas exclure totalement de l'analyse les 214 personnes n'ayant pas participé à des cursus de formation continue. En effet, la majorité des questions peut être adressée également à des personnes n'ayant pas suivi de tels cursus; leur avis est notamment important pour les questions renvoyant à des appréciations générales et à des éléments concernant les futurs contours de l'offre. La présentation des résultats permet clairement de distinguer les deux populations. Les professionnel-le-s de la santé regroupent plusieurs professions : infirmiers-ères, spécialistes en nutrition et diététique, sages-femmes, technicien-ne-s en radiologie médicale, physiothérapeutes, ergothérapeutes, spécialistes en psychomotricité. Les professionnel-le-s du travail social se rapportent à trois champs spécifiques principaux : le service social, l'animation socioculturelle et l'éducation spécialisée.

Par formation continue est entendue toute formation dispensée par des organismes de formation (HES, universités, écoles supérieures, organismes privés, etc.), des associations professionnelles ou des institutions, réalisée dans une perspective de professionnalisation après l'obtention du titre de la formation de base suivie dans les domaines de la santé et du travail social. La formation continue apparaît comme un terme générique recoupant une grande diversité de contenu - développement personnel, perfectionnement professionnel par le biais de l'acquisition de nouveaux savoirs et de l'actualisation de certaines connaissances, etc. L'élaboration de critères d'admission en fonction d'une répartition géographique des personnes enquêtées ou en fonction de l'âge ou des années de pratique professionnelle n'a pas été retenue pour des raisons de faisabilité.

En ce qui concerne l'accès à la population, 13000 personnes ont été contactées dans un premier temps par le biais d'un courrier postal présentant les buts de la recherche et la démarche, invitant ainsi chacun-e à participer à l'enquête selon le principe du volontariat. Les directions des écoles des domaines de la santé et du travail social ont fourni des listes de professionnel-le-s suivant ou ayant suivi au moins une formation continue dans leur établissement. Dans un second temps, en raison d'un nombre insuffisant de réponses admises, plus particulièrement dans le domaine de la santé, d'autres démarches de mobilisation ont été entreprises : activation de réseaux professionnels (hôpitaux, institutions, associations professionnelles), annonces diverses sur des sites internet spécialisés, etc. Les données ont été récoltées sur une période de près de 4 mois, entre mi-septembre 2010 et mi-janvier 2011.

2.2. Enquête

L'élaboration du questionnaire d'enquête a été réalisée sur la base d'une approche mixte intégrant une analyse de la littérature existante (partiellement intégrée au chapitre 1) et une analyse exploratoire de dossiers individuels de personnes en formation continue.

Dossiers de candidature

De type exploratoire, l'analyse des dossiers individuels de personnes ayant été admises en formation continue a pour but d'identifier les éléments principaux qui composent les parcours de formation continue (types et durées de formation, lieux de formation, etc.), de même que les motivations des personnes. Ont ainsi émergé un certain nombre de thèmes et de problématiques à partir desquels a été élaboré le questionnaire.

Trente dossiers ont été examinés. Ils proviennent des participant-e-s au cursus de Master of Advanced Studies en action et politiques sociales HES-SO (MAS-APS) et de sa forme précédente, le Diplôme de formation continue en travail social de l'Université de Neuchâtel (DTS), tous deux placés sous la responsabilité du requérant principal de la recherche. Ce MAS-APS est une formation longue, fondée sur les principes centraux d'approfondissement et de mise à jour de compétences professionnelles dans le but de garantir l'adéquation des pratiques aux standards des champs d'activité dans un domaine en permanente mutation. Pour y accéder, les participant-e-s sont tenu-e-s de déposer un dossier complet retraçant leur parcours de formation et de formation continue, de même qu'une lettre de motivation.

Le choix de retenir les dossiers de candidature du DTS-UniNE / MAS APS HES-SO comporte l'avantage de renvoyer à une population entrant dans une dynamique de formation continue de longue durée. Ces cursus réunissent des travailleurs sociaux aux expériences de formation continue diverses et nombreuses, provenant de toute la Suisse romande. De plus, on y couvre une longue période : dossiers de 1994 à 2009.

Inspirée de la démarche inductive, l'analyse qualitative des 30 dossiers a suivi la procédure de l'analyse de contenu. Une grille d'analyse a été construite et complétée au fur et à mesure du dépouillement des dossiers étudiés. Cette grille s'est finalement stabilisée dès que chaque information supplémentaire pouvait y être classée sans déboucher sur la création d'une nouvelle catégorie (phénomène de saturation). Les 30 dossiers ont été traités de manière rigoureuse dans le but de valider les catégories et indicateurs élaborés par étapes d'analyses successives. La procédure réalisée a permis de mettre en évidence différents indicateurs : données personnelles (condition de vie), parcours de formation, professions exercées, formations continues réalisées depuis la fin de la formation professionnelle initiale, motivations et stratégies concernant la formation continue.

Différents résultats ont été extraits d'une courte analyse préliminaire. Les 30 dossiers examinés ont été remplis par 14 hommes et 16 femmes, dans une fourchette d'âge allant de 21 à 57 ans, l'âge moyen étant de 40 ans. De manière générale, ces personnes ont un taux d'activité de 90% et occupent le même poste de travail depuis environ 8 ans. En ce qui concerne les formations continues réalisées, ces personnes ont suivi 124 formations courtes (moins de 50 heures, 1 à 5 jours), 9 formations moyennes (entre 50 et 150 heures) et 4 formations longues (plus de 150 heures). En ce

qui concerne la part de financement assurée par l'employeur, elle se monte en moyenne à 22% du coût total. Les motivations exprimées se répartissent de la manière suivante :

Tab. 2.1 : Motivations exprimées dans les 30 lettres examinées (en effectif et %, n=136)

Motivations	Effectif	%
Approfondir mes connaissances	27	19,9 %
Avoir une meilleure compréhension des enjeux politiques actuels	23	17,0 %
Perfectionner des pratiques	18	13,2 %
Participer aux développements sociaux	15	11,0 %
Contribuer à l'évolution de mon parcours professionnel	14	10,3 %
Contribuer à la mise à distance des pratiques	13	9,6 %
Évoluer sur le marché du travail	10	7,3 %
Obtenir une qualification (diplôme)	6	4,4 %
Développer mon intérêt pour la recherche	5	3,7 %
Développer mon intérêt pour les études	5	3,7 %

Cette analyse sommaire met en évidence différents motifs à se former, allant de critères personnels à des arguments plus globaux, politiques ou sociétaux : une personne sur cinq souhaite approfondir ses connaissances, 17% souhaitent mieux comprendre les enjeux politiques en cours, 13% souhaitent prendre connaissance d'outils pour participer aux développements sociaux. Le souhait de voir évoluer son parcours professionnel par le biais d'une formation continue arrive en 5^e position et l'évolution sur le marché du travail arrive en 7^e position. On observe que les candidat-e-s à une formation continue dans le domaine du travail social apparaissent plus motivés à se former pour des raisons personnelles que de carrière professionnelle.

Enquête par questionnaire

L'enquête par questionnaire a été réalisée « en ligne », via un support internet, celui-ci comportant de multiples avantages : gestion d'un nombre élevé de réponses, facilité d'utilisation de l'outil par les personnes, garantie de la qualité des réponses (exhaustivité), transmission adéquate des données pour l'analyse, etc. Cette partie « technique » de la recherche a été dirigée et mise en œuvre par la Haute école de gestion Arc à Neuchâtel. Avant l'ouverture générale de l'enquête, une phase de test a été entreprise auprès d'étudiant-e-s du MAS APS HES-SO. Différents correctifs ont ensuite été apportés. L'enquête exploratoire des 30 dossiers de candidature ainsi que les éléments issus de la revue de la littérature présentés au chapitre 1 ont valu comme sources de référence pour l'élaboration du questionnaire. Etant donné l'enjeu du nombre de questionnaires à récolter, une attention particulière a été consacrée à la qualité de l'outil : ciblage des thématiques, clarté des questions et des items, longueur de l'outil, etc. figurent parmi les principes qui ont sous-tendu le processus de construction.

Remarque méthodologique : Pour l'analyse et la présentation des résultats, les éléments significatifs au sein des tableaux croisés ont été validés à l'aide de deux méthodes.

- Les éléments significatifs repérés sont validés en divisant le pourcentage du groupe étudié par celui de la population totale. Le coefficient significatif obtenu indique qu'il existe une différence pertinente, par rapport au total de la population, d'au moins 20% ; à savoir que la relation entre le pourcentage du groupe étudié et celui de la population totale dépasse 1,2, ou est inférieure à 0,8.

- Le test du χ^2 (khi carré) est utilisé pour permettre de conclure à la significativité statistique d'une relation. Dans cette recherche, la probabilité d'erreur (seuil de signification) que nous sommes prêts à admettre si nous inférons l'échantillon à la population entière est de 5%, c'est-à-dire que nous postulons que nous avons au minimum 95% de chances que notre relation soit statistiquement significative dans la population.

Les éléments présentés sont ainsi significatifs, les éléments non significatifs ayant été écartés.

Groupes d'échange

Dans une perspective qualitative, complémentaire aux résultats de l'enquête quantitative, trois groupes d'échange ont été constitués dans le but de réunir différentes personnes expertes et exerçant des responsabilités en matière d'action sociale, d'intervention dans le domaine de la santé et de formation continue pour leur permettre de se prononcer sur différents thèmes de la recherche. Cette discussion s'est déroulée après le premier dépouillement des résultats et avant d'opérer les analyses finales.

Le choix des participant-e-s s'est porté sur des personnes occupant une position hiérarchique élevée ou ayant une responsabilité institutionnelle en matière de formation continue. Pour ce faire, les responsables cantonaux des services de la santé publique, de l'action et de l'aide sociales de Suisse romande (Groupement des services de l'action et de l'aide sociale des cantons romands, de Berne et du Tessin - GRAS ; et Groupement romand des services de santé publique - GRSP), ainsi que les responsables de formation continue des sites HES de la santé et du travail social ont été invités à exprimer leur point de vue sur des questions particulières (annexe 4) au cours de trois séances de trois heures pour chacun des groupes sélectionnés.

Remarque générale

Ce rapport présente les résultats principaux et généraux découlant de l'enquête sur les conditions de formation continue. De toute évidence, il n'est pas possible de procéder à l'analyse de toutes les configurations statistiques qui sont contenues dans la base de données constituée. Par conséquent, des analyses secondaires pourraient être envisagées et entreprises ultérieurement, sur la base de mandats particuliers.

Chapitre 3 - Résultats et analyses

Avant de procéder à la présentation des résultats de l'enquête, il convient de mettre clairement en évidence le fait que ceux-ci sont strictement l'expression de la vision, de la représentation et de la réalité vécue par les 2224 personnes qui ont répondu au questionnaire (annexe 5). La taille importante de l'échantillon exprime, d'une part, un très haut niveau d'intérêt pour cette problématique et, d'autre part, une forte représentativité des résultats obtenus.

La structure de présentation des résultats, pour chacune des thématiques abordées, comporte trois dimensions :

1. Les résultats globaux pour l'intégralité de l'échantillon.
2. Les résultats comparatifs selon le genre.
3. Les résultats comparatifs par domaine d'appartenance professionnelle (santé - travail social).

La répartition des réponses obtenues par domaine professionnel garantit un certain équilibre : 54% de personnes appartenant au domaine de la santé et 46% au domaine du travail social. Cela permet d'interpréter les résultats en considérant l'importance de chacun des domaines en jeu. Par contre, s'agissant de la répartition par genre, l'échantillon est composé de 74% de femmes et de 26% d'hommes. La comparaison entre femmes et hommes doit par conséquent tenir compte de la spécificité des activités professionnelles de référence, qui sont très nettement l'apanage d'abord des femmes. On ne peut par conséquent pas éviter ce particularisme d'un environnement professionnel très fortement féminin.

Les résultats sont présentés dans l'ordre thématique suivant : données sociodémographiques des personnes interrogées, puis conditions et attentes des professionnel-le-s en matière de formation continue. Liste des problématiques :

1. Profil des personnes interrogées.
2. Parcours de formation.
3. Emploi et projet professionnel.
4. Caractéristiques des établissements de travail.
5. Profil des formations continues effectuées.
6. Positionnement de l'employeur.
7. Financement par l'employeur .
8. Financement personnel.
9. Motivations à se former.
10. Choix de la formation continue.
11. Obstacles à la formation continue.
12. Rythme et durée de la formation continue.
13. E-learning/blended-learning.
14. Impact de la formation continue.

3.1. Profil des personnes interrogées

Cette problématique traite les éléments suivants :

- domaine d'appartenance professionnelle et genre
- âge
- état civil et situation familiale
- canton de domicile et nationalité
- analyse des profils selon le domaine d'appartenance professionnelle
- analyse des profils selon le genre

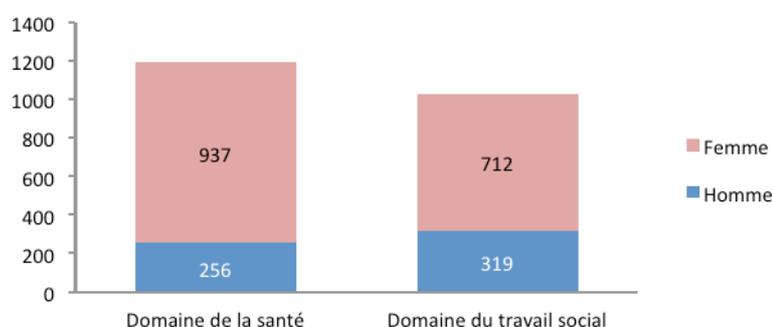
Domaine d'appartenance professionnelle et genre

Sur 2224 personnes, 1193 appartiennent au domaine de la santé (54%) et 1031 au travail social (46%). Du point de vue du genre, la population interrogée est majoritairement féminine : 1649 femmes (74%) pour 575 hommes (26%).

Tab. 3.1 : Répartition de la population interrogée selon le domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en effectif, n=2224)

Population interrogée	Hommes	Femmes	Total
Domaine de la santé	256	937	1193
Domaine du travail social	319	712	1031
Total	575	1649	2224

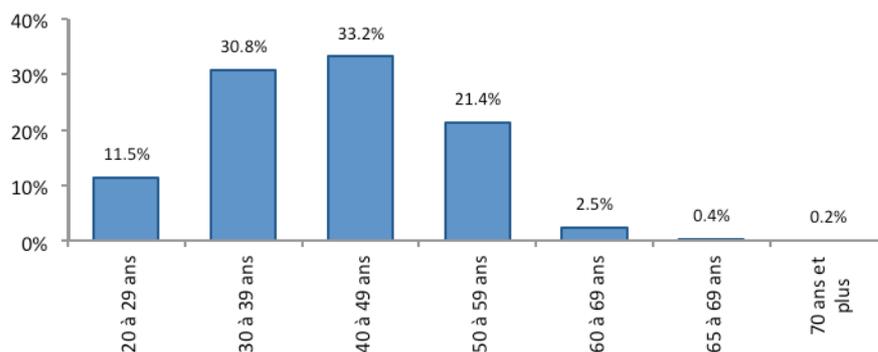
Fig. 3.1 : Répartition de la population interrogée selon le domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en effectif, n=2224)



Âge

La répartition par catégorie d'âge montre 76% des personnes interrogées ayant entre 20 et 49 ans (1601), dont 33% entre 40 et 49 ans (742). Près du quart des personnes (21%) se situent entre 50 et 59 ans. Parmi les catégories d'âge les plus élevées, 69 personnes ont entre 60 et 64 ans (3%) et 21 sont âgées de 65 ans et plus (1%). Cette répartition, avec un noyau central (près des 2/3 de l'échantillon) ayant entre 30 et 49 ans et plus des trois quarts (79%) entre 30 et 59 ans, permet de disposer d'un corpus expérimenté, qui dispose d'un vécu professionnel et de formation continue riche et très varié.

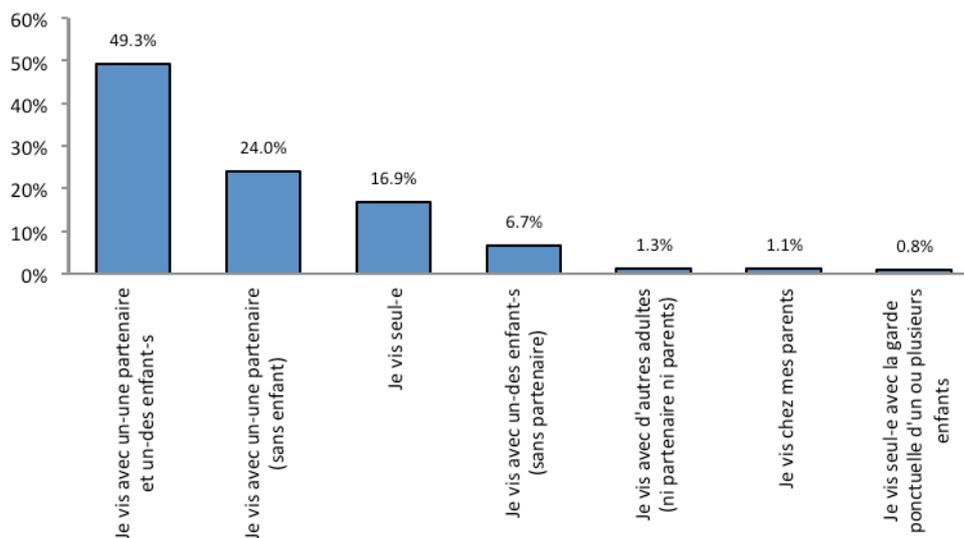
Fig. 3.2 : Répartition de la population interrogée par catégorie d'âge (en %, n=2224)



État civil et situation familiale

Les personnes interrogées sont en majorité mariées ou vivent en partenariat (1263/57%), 29% sont célibataires (651), 13% divorcées ou séparées (292) et 0,8% veuves (18). La situation familiale se définit prioritairement par des personnes qui vivent en couple avec enfant(s) (49%), en couple sans enfant(s) (24%) ou seules (17%). Les familles de type monoparental (8%) ainsi que les manières de vivre dans un ménage sous la forme d'une cohabitation (2%) apparaissent minoritaires.

Fig. 3.3 : Répartition de la population interrogée selon la situation familiale (en %, n=2224)



L'impact de l'âge sur les modes de vie familiale permet de repérer une distinction entre les personnes de 65 ans et plus et celles d'âge actif. Seuls trois types de situations caractérisent les situations familiales des personnes de 65 ans et plus : une majorité d'entre elles vit en couple (12/57%), 29% vivent en famille (6) et 14% vivent seules (3) ; personne, dans cette catégorie d'âge, ne vit en cohabitation, chez ses parents ou seul-e avec enfant(s).

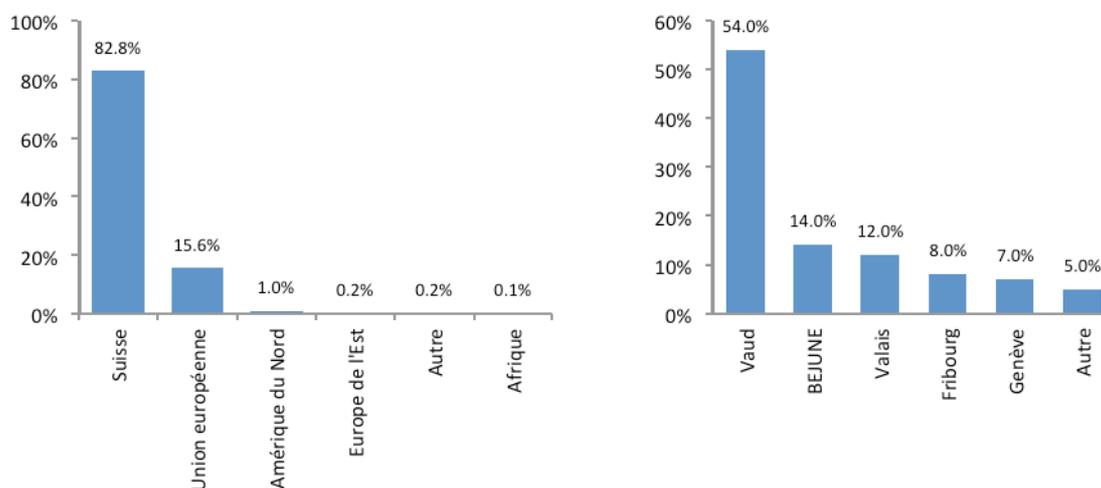
Les personnes d'âge actif sont présentes au sein de toutes les situations familiales évoquées : 49% des personnes ayant entre 20 et 49 ans (789) et la moitié de celles ayant entre 50 et 64 ans (301/50%) font partie des familles avec enfant(s) ; 24% des personnes de 20 à 49 ans (388) et 22% de celles ayant entre 50 et 64 ans (133) vivent en couple sans enfant(s) ; 17% des personnes de 20 à 49 ans (278) et 16% de celles entre 50 et 64 ans (94) vivent seules. Les familles monoparentales sont

une situation moins répandue parmi les personnes de 20 à 49 ans (85/5%) et celles de 50 à 64 ans (64/11%). Une minorité vit soit en cohabitation, avec 2% des personnes de 20 à 49 ans (28) et 0,2% de celles de 50 à 64 ans, soit chez ses parents, avec 1,4% des personnes de 20 à 49 ans et 0,2% de celles de 50 à 64 ans, soit seule avec la garde ponctuelle d'enfant(s), avec 0,6% des personnes de 20 à 49 ans et 1% de celles de 50 à 64 ans. La présence d'enfants concerne plus de la moitié de l'échantillon. Cette variable permettra notamment de mettre en évidence la possibilité de concilier ou non, voire plus ou moins bien ou mal, la formation continue avec la charge de famille.

Canton de domicile et nationalité

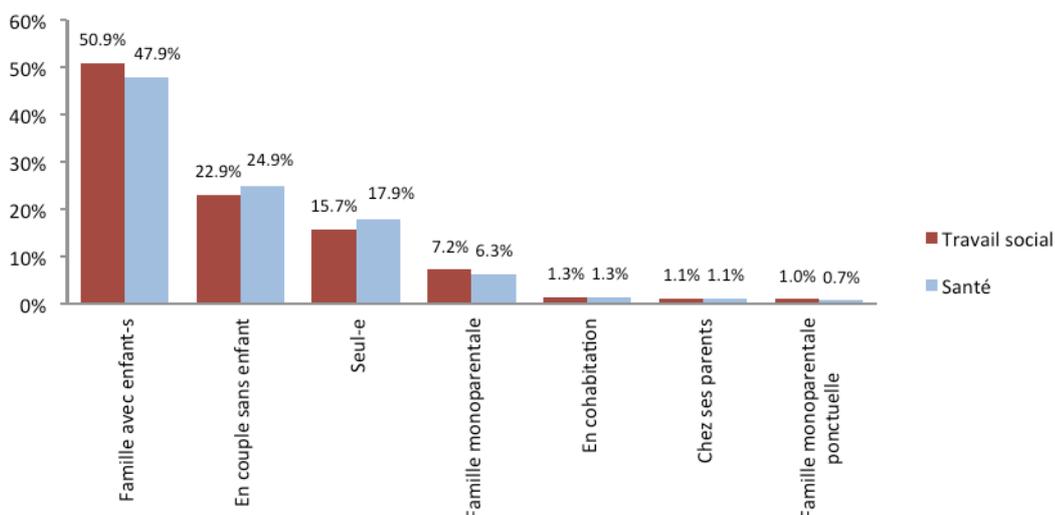
La répartition de la population par canton de résidence dénote une présence de tous les cantons latins, concernés par la recherche, à savoir la Suisse romande, Berne et le Tessin. 5% des personnes résident dans d'autres lieux (catégorie Autre), comme la France (111), la Suisse alémanique (6) ou un autre pays étranger (3). Relevons toutefois une majorité de personnes interrogées habitant le canton de Vaud, 14% dans la région BEJUNE (qui regroupe les cantons de Neuchâtel, Berne et Jura), 12% en Valais, 8% dans le canton de Fribourg et 7% dans le canton de Genève. La surreprésentation du canton de Vaud, observée tant dans le domaine du travail social que dans celui de la santé, découle de l'ancrage de l'EESP dans le canton de Vaud pour le domaine du travail social et de la forte implication du CHUV pour le domaine de la santé dans l'information à participer à la recherche. En termes de nationalité, 82% des personnes interrogées sont suisses, alors que 15% sont des nationaux de l'Union européenne.

Fig. 3.4 : Répartition de la population interrogée selon la nationalité et selon le canton de résidence (en %, n=2224)



Considérant la situation familiale et le domaine professionnel d'appartenance, les résultats montrent une proximité des réalités : la répartition des diverses situations de composition des ménages des professionnel-le-s de la santé est similaire à celles des personnes issues du travail social.

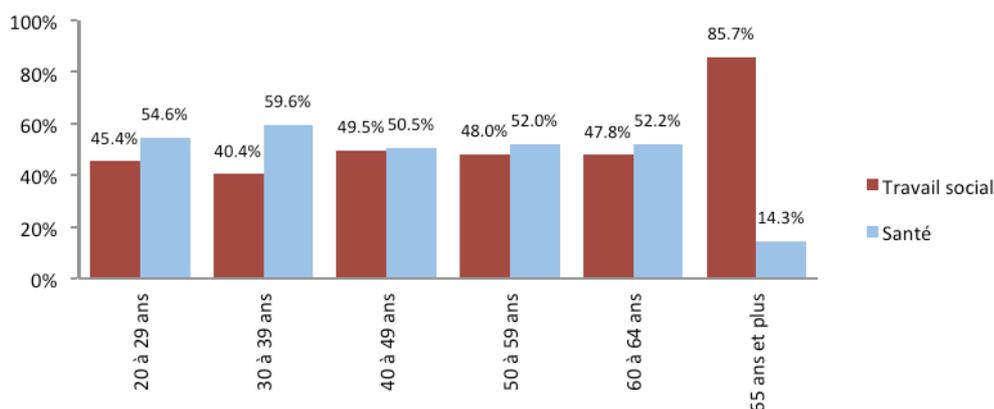
Fig. 3.5 : Répartition de la population interrogée selon la situation familiale et par domaine d'appartenance professionnelle (en %, n=2224)



Catégories d'âge et domaine d'appartenance professionnelle

Les personnes interrogées du domaine de la santé sont majoritairement plus nombreuses dans chacune des catégories d'âge actif entre 20 et 64 ans (entre 51% et 60% selon la décennie) que les personnes appartenant au domaine du travail social. Pour sa part, le domaine du travail social compte une majorité de personnes de 65 ans et plus (86%, mais de 21 personnes seulement).

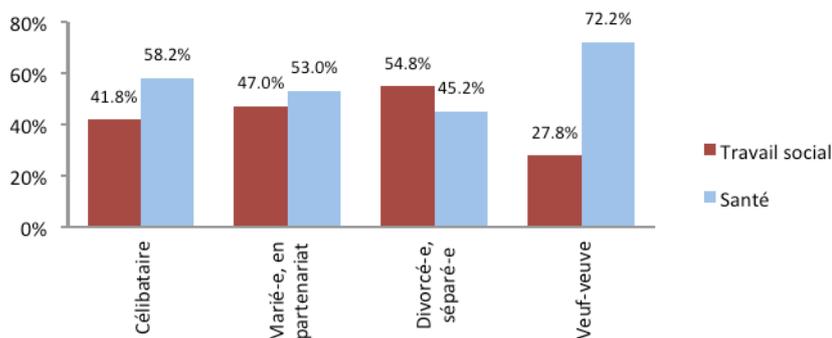
Fig. 3.6 : Répartition de la population interrogée par catégorie d'âge et par domaine d'appartenance professionnelle (en %, n=2224)



S'agissant de la répartition des réponses par sexe et par domaine, la proportion de femmes est plus élevée dans le domaine de la santé (57% des 1649 femmes) que dans le domaine du travail social (56% d'hommes sur 575). La réalité de chacun des domaines est caractérisée par une majorité de femmes : 69% de femmes en travail social (712) et 79% dans la santé (937).

La répartition des domaines d'appartenance professionnelle en fonction des catégories d'état civil met en évidence que la majorité des personnes divorcées ou séparées est rattachée au domaine du travail social (55%) et qu'au sein du domaine de la santé, les personnes célibataires (58%), mariées ou vivant en partenariat (53%) et veuves (72%) y sont majoritaires.

Fig. 3.7 : Répartition de la population interrogée selon l'état civil et par domaine d'appartenance professionnelle (en %, n=2224)

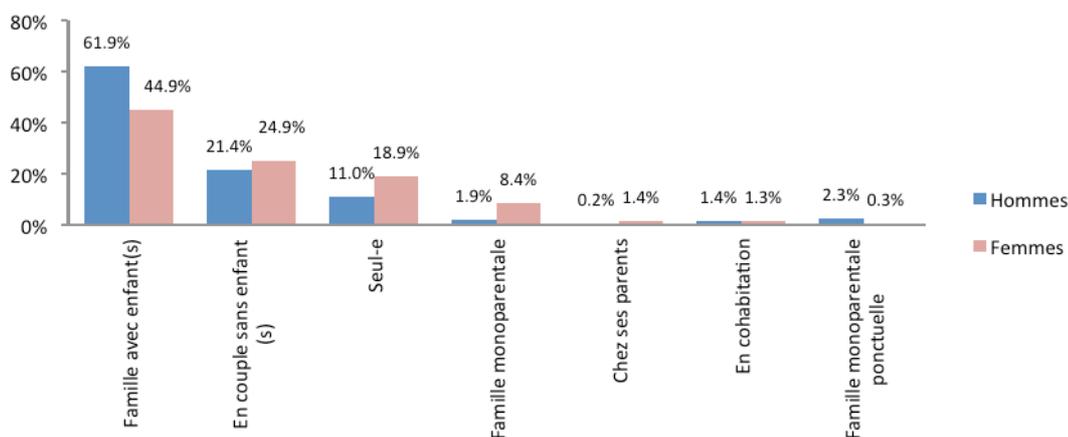


Situation familiale selon le genre

Considérant les différentes catégories d'état civil en fonction du genre, il apparaît que la situation des femmes est globalement similaire à celle des hommes. La majorité des femmes (857/52%) et des hommes (406/71%) est mariée ou vit en partenariat ; un homme sur 5 est célibataire (116/20%) pour près d'un tiers des femmes (535/32%) ; 9% d'hommes (49) sont divorcés ou séparés pour 15% de femmes (243) ; une minorité de femmes (4/0,7%) et d'hommes (14/0,8%) sont veufs.

La situation familiale des femmes et des hommes comporte à la fois des similitudes et des différences. En termes de similitudes, trois réalités émergent. Vivre en famille avec enfant(s) est la réalité la plus répandue : près de la moitié des femmes (740/45%) pour une majorité d'hommes (356/62%). Vivre en couple sans enfant(s) apparaît comme le deuxième type de situation vécu par les personnes interrogées : un quart des femmes (410) pour un peu plus d'un homme sur 5 (123/21%). Vivre seul-e vient en 3^e position pour les femmes (312/19%) et pour les hommes (63/11%). Vivre avec d'autres adultes (ni partenaire, ni parent) demeure une manière de vivre moins fréquente tant pour les femmes (21/1%) que pour les hommes (8/1%). Côté divergences : vivre en situation de famille monoparentale est une réalité particulière des femmes (138/8%), qui concerne moins les hommes (11/2%) ; inversement, vivre en situation ponctuelle de famille monoparentale (vivre seul-e avec la garde ponctuelle d'un ou plusieurs enfants) est plus propre aux hommes (13/2%) qu'aux femmes (5/0,3%). En rapport avec la manière de vivre en cohabitation, les femmes (23/1%) se distinguent des hommes (1/0,2%) par le fait de vivre chez leurs parents.

Fig. 3.8. : Répartition de la population interrogée selon la situation familiale et par genre (en %, n=2224)



Quelques constats peuvent être posés en regard de la distribution des différents lieux de résidence et du genre. Le plus grand nombre de femmes (913/55%) et d'hommes (268/47%) résident dans le canton de Vaud. Un nombre moins conséquent de personnes habitent notamment en Valais (184/11% de femmes ; 86/15% d'hommes), dans le canton de Neuchâtel (111/7% de femmes ; 62/11% d'hommes), le canton de Fribourg (121/7% de femmes ; 49/9% d'hommes) ou le canton de Genève (123/8% de femmes ; 40/7% d'hommes). Une minorité de femmes et d'hommes vivent dans les cantons de Berne, du Jura et du Tessin, voire ailleurs en Suisse alémanique ou à l'étranger.

Résumé

En résumé, les 2224 personnes interrogées sont des professionnel-le-s issu-e-s, de manière quasi équivalente, du travail social et de la santé, dont près des trois quarts sont des femmes et ont entre 20 et 49 ans. En observant la répartition des femmes et des hommes par domaine d'appartenance professionnelle, il ressort d'une part, que le domaine du travail social compte le plus grand nombre d'hommes (avec 319 hommes sur 575, pour 256 hommes dans la santé), et d'autre part, que les femmes sont plus nombreuses dans le domaine de la santé (937/1649) que dans le travail social (712). Relativement à leur état matrimonial, la majorité de l'ensemble des personnes interrogées vit avec un-e conjoint-e ou une-e partenaire, alors que moins d'un tiers est célibataire. Quant à la situation familiale, le plus grand nombre, femmes et hommes confondus, vit en famille avec enfant(s) et près d'un quart en couple (sans enfant(s)). Les femmes sont par contre, proportionnellement, quatre fois plus nombreuses que les hommes à vivre seules avec enfant(s) (8% de femmes (138) pour 2% d'hommes (11)). Près de 9 personnes sur 10 vivent en Suisse romande, les autres résidant en Suisse alémanique, au Tessin ou à l'étranger, notamment en France. À préciser encore que la très grande majorité des participant-e-s sont de nationalité suisse.

3.2. Parcours de formation

Cette problématique traite les éléments suivants :

- niveau de formation le plus élevé
- année d'obtention du titre de formation le plus élevé
- changement d'orientation professionnelle

Niveau de formation le plus élevé

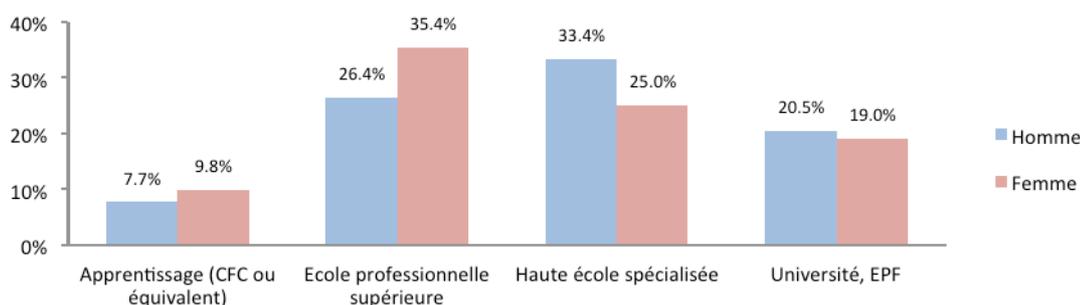
Considérant le niveau de formation le plus élevé atteint par les personnes questionnées (référence aux niveaux établis par l'Office fédéral de la statistique), 19,4% ont atteint un niveau universitaire, 27,2% un niveau HES (Haute école spécialisée) et 33% un niveau d'école professionnelle supérieure. À noter que pour seulement 9,2% des personnes, l'apprentissage est le niveau de formation le plus élevé.

Tab. 3.2 : Niveau de formation le plus élevé atteint par les personnes questionnées (en effectif et %, n=2224)

Niveau de formation	Effectif	%
Apprentissage (CFC ou équivalent)	205	9,2%
Lycée, école préparant à la maturité gymnasiale ou professionnelle	83	3,7%
École normale	25	1,1%
Formation professionnelle supérieure	80	3,6%
École professionnelle supérieure	735	33,0%
Haute école pédagogique	59	2,7%
Haute école spécialisée	605	27,2%
Université, EPF	432	19,4%
Total	2224	100,0%

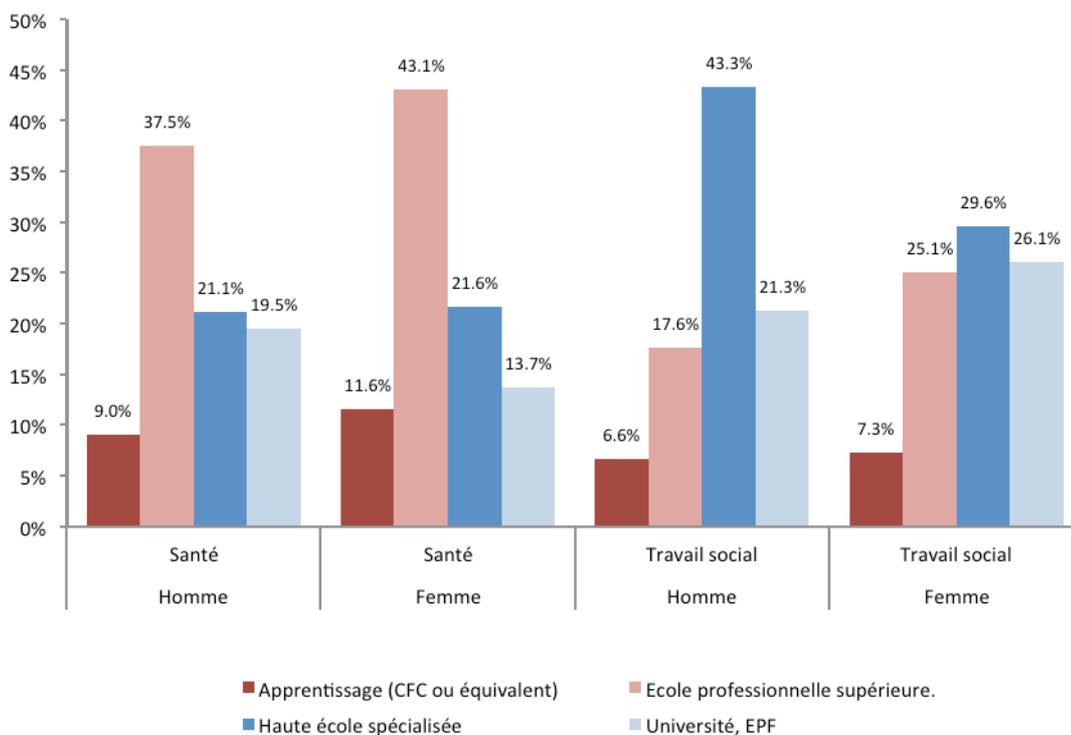
La comparaison des domaines de la santé et du travail social fait apparaître que le domaine du travail social compte une proportion plus importante de personnes ayant un titre HES ou universitaire. Ces proportions s'inversent en ce qui concerne les personnes ayant un titre d'école professionnelle supérieure, le domaine santé ayant en son sein une proportion plus importante de personnes possédant ce type de diplôme (41,9% contre 22,8% dans le domaine du travail social). Cette situation s'explique par le développement historique des différentes professions qui composent ces domaines et des formations qui les sous-tendent. Selon une répartition par genre, il apparaît que les hommes ont plus de titres HES que les femmes (33,4% contre 25%), alors que les femmes sont plus nombreuses à détenir un titre d'école professionnelle supérieure (35,4% contre 26,4%). Pour les titres d'apprentissage et universitaires, les proportions apparaissent semblables.

Fig. 3.9 : Répartition de la population interrogée selon le niveau de formation le plus élevé et par genre (en %, n=2224)



La double comparaison par domaine et par genre montre que dans le domaine du travail social, les hommes sont plus nombreux à posséder un titre HES (43,3%), tandis que les femmes ont, de manière équivalente, des titres d'école professionnelle supérieure, HES ou universitaire. Dans le domaine de la santé, les situations sont, de manière générale, équivalentes entre hommes et femmes.

Fig. 3.10 : Répartition de la population interrogée selon le niveau de formation le plus élevé, par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2224)



Année d'obtention du titre de formation le plus élevé

Les réponses ont été groupées en cinq catégories temporelles : 1960-1969 ; 1970-1979; 1980-1989; 1990-1999 ; 2000 et plus. La majorité des personnes interrogées a obtenu son titre de formation le plus élevé dans les 11 ans précédents (54,9%), tandis que 24,5% ont obtenu leur diplôme entre 11 ans et 21 ans. Plus de la moitié de l'échantillon est détenteur-trice de son titre le plus élevé depuis 10 ans maximum. Cela peut, théoriquement, réduire la part d'expérience en matière de formation continue, mais permet une analyse plus en phase avec la réalité contextuelle du moment, ce qui est indéniablement un avantage pour la pertinence de l'analyse. Par ailleurs, cet étalement dans le temps comporte l'intérêt d'une grande pluralité d'expériences vécues par les personnes.

Tab. 3.3 : Année d'obtention du titre le plus élevé par catégorie d'âge (en effectif et %, n=2224)

Catégories	Effectif	%
1960 - 1969	7	0,3%
1970 - 1979	114	5,1%
1980 - 1989	339	15,2%
1990 - 1999	544	24,5%
2000 et plus	1220	54,9%
Total	2224	100,0%

Changement d'orientation professionnelle

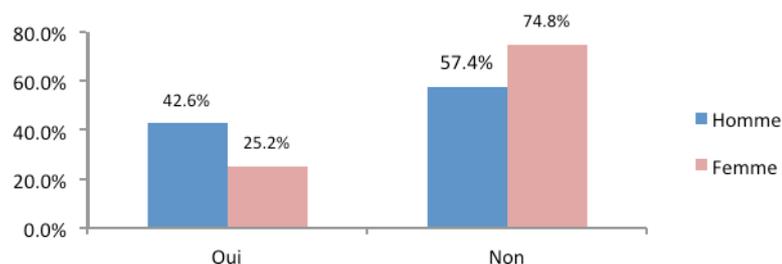
Le changement d'orientation ou de formation au cours de la carrière professionnelle a été identifié en demandant aux personnes d'indiquer si leur niveau de formation le plus élevé était différent de celui de leur formation professionnelle initiale. On observe ainsi que, de manière générale, 29,7% des personnes interrogées ont changé d'orientation professionnelle depuis leur formation initiale.

Tab. 3.4 : Changement d'orientation professionnelle après la formation professionnelle initiale (en effectif et %, n=2224)

Changement d'orientation	Effectif	%
Oui	661	29,7%
Non	1563	70,3%
Total	2224	100,0%

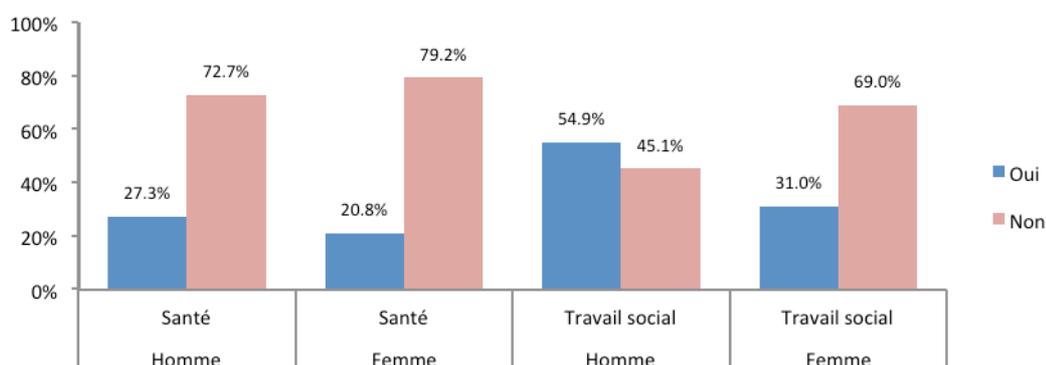
En rapport avec le domaine d'appartenance professionnelle, il apparaît que les personnes du domaine du travail social ont plus fréquemment changé d'orientation professionnelle (38,4%) que celles du domaine de la santé (22,2%). Du point de vue genre, les hommes ont manifesté une plus grande mobilité professionnelle, de par un changement d'orientation plus fréquent (42,6%) que les femmes (25,2%).

Fig. 3.11 : Changement d'orientation professionnelle intervenu depuis la formation initiale par genre (en %, n=2224)



En considérant à la fois le genre et le domaine, les hommes du domaine du travail social ont le plus souvent changé d'orientation professionnelle (54,9%). À l'opposé, les femmes du secteur de la santé sont les moins nombreuses à avoir changé d'orientation (20,8%). Ainsi, de manière générale, parmi les hommes, 54,9% du domaine du travail social ont changé d'orientation professionnelle, contre seulement 27,3% dans le domaine de la santé. Parmi les femmes, 31,0% d'entre elles rattachées au domaine du travail social ont changé d'orientation professionnelle, contre seulement 20,8% dans le domaine de la santé.

Fig. 3.12 : Changement d'orientation professionnelle intervenu depuis la formation initiale, par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2224)



3.3. Emploi et projet professionnel

Plusieurs caractéristiques définissent l'emploi des personnes interrogées :

- le type d'emploi exercé – domaine du travail social
- le type d'emploi exercé – domaine de la santé
- le taux d'occupation
- la position hiérarchique
- l'ancienneté
- le projet professionnel

Quasi toutes les personnes interrogées sont en emploi (98%). Les 2% restantes sont réparties entre 11 personnes en situation de chômage (0,5%) et 37 sans emploi (1,5%). Le domaine du travail social est plus touché que celui de la santé par les personnes sans activité professionnelle au moment de l'enquête, puisque les 11 personnes (8 femmes et 3 hommes) au chômage appartiennent à ce domaine. Les 37 personnes sans emploi se répartissent entre le domaine du travail social, avec 18 femmes (3,4%) et 11 hommes (2,5%) et la santé, avec 7 femmes (0,7%) et 1 seul homme (0,4%).

Les résultats qui suivent (exceptés ceux du projet professionnel) sont basés sur un effectif de 991 personnes pour le secteur du travail social (soit les 1031 personnes du secteur moins les 40 personnes au chômage ou sans emploi) et 1185 personnes pour la santé (soit les 1193 personnes du secteur moins les 8 personnes au chômage ou sans emploi).

Type d'emploi exercé – domaine du travail social

Le type d'emploi exercé précise l'activité des personnes ayant répondu à l'enquête. Pour le domaine du travail social, les trois groupes les plus représentés quantitativement sont les éducateur-trice-s, les assistant-e-s sociaux-ales ainsi que les éducateur-trice-s de l'enfance (49,2%). Les fonctions de direction d'institution (et de crèches) et d'équipe représentent 17,1% de l'échantillon.

Tab. 3.5 : Type d'emploi exercé – domaine du travail social (en effectif et %, n=991)

Type d'emploi – domaine du travail social	Effectif	%
Éducateur-trice social-e	189	19,1%
Assistant-e social-e	178	18,0%
Éducateur-trice de l'enfance	120	12,1%
Responsable d'équipe dans les institutions (brevet)	93	9,4%
Directeur-trice d'institution	76	7,7%
Maître-sse socioprofessionnel-le	61	6,2%
Travail social - orientation éducation sociale	56	5,7%
Travail social en entreprise	51	5,1%
Travail social - orientation animation socioculturelle	43	4,3%
Formateur-trice d'adultes	31	3,1%
Directeur-trice de crèche	31	3,1%
Accompagnateur-trice socioprofessionnel-le	25	2,5%
Assistant-e socioéducatif-ve	16	1,6%
Autre	21	2,1%
Total	991	100,0%

Type d'emploi exercé – domaine de la santé

Le type d'emploi exercé précise l'activité des personnes ayant répondu à l'enquête. Pour le domaine de la santé, les trois groupes les plus représentés quantitativement sont les infirmiers-ères non HES en soins généraux, HMP ou en psychiatrie (17,4%), les infirmiers-ères de niveau II (15,3%) et les infirmiers-ères HES (6,9%). À noter que 394 personnes n'ont pas répondu selon les critères proposés et coché la rubrique Autre.

Tab. 3.6 : Type d'emploi exercé – domaine de la santé (en effectif et %, n=1185)

Type d'emploi - domaine de la santé	Effectif	%
Infirmier-ère non HES en soins généraux, HMP, psychiatrie	206	17,4%
Infirmier-ère niveau II	181	15,3%
Infirmier-ère HES	82	6,9%
Ergothérapeute	59	5,0%
Physiothérapeute	52	4,4%
Technicien-ne en analyses biomédicales	43	3,6%
Technicien-ne en radiologie médicale	31	2,6%
Infirmier-ère en santé publique	29	2,4%
Sage-femme	21	1,8%
Diététicien-ne	18	1,5%
Infirmier-ère niveau I	13	1,1%
Assistant-e en soins et santé communautaire	11	0,9%
Directeur-trice d'institution	11	0,9%
Laborantin-e en biologie	8	0,7%
Technicien-ne en salle d'opération	8	0,7%
Assistant-e médical-e ou de médecin	6	0,5%
Assistant-e en pharmacie	5	0,4%
Infirmier-ère assistant-e	4	0,3%
Hygiéniste dentaire	2	0,2%
Opticien-ne	1	0,1%
Autre	394	33,2%
Total	1185	100,0%

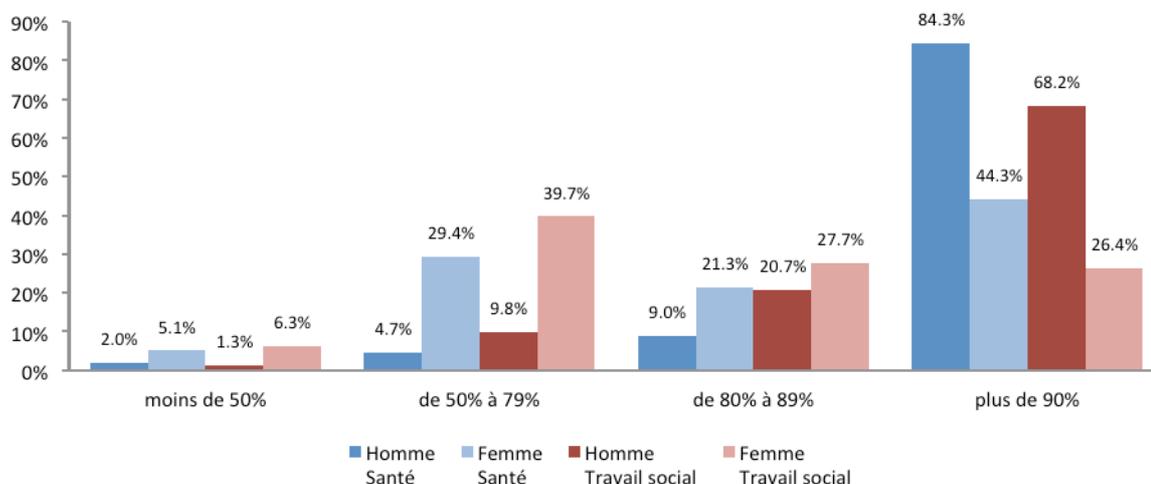
Taux d'occupation

Près de la moitié des personnes en emploi (46,7%) travaillent à 90% et plus, 21,8% entre 80 et 89%, 27% entre 50 et 79% et 4,5% à moins de 50%. La répartition des taux d'activité selon le genre et par domaine d'appartenance professionnelle fait émerger plusieurs distinctions. De manière générale, les hommes sont les plus nombreux à être occupés à plein temps. Cette réalité apparaît renforcée dans le domaine de la santé avec 84,3% d'hommes actifs à 90% et plus et seulement 9% occupés entre 80 et 89%. Dans le domaine du travail social, les hommes se retrouvent 68,2% à être occupés à 90% et plus, et un sur cinq à travailler entre 80 et 89% (20,7%). Se situant globalement entre 50% et 100%, les taux d'activité des femmes demeurent plus variés que ceux des hommes, tout en se répartissant de manière différente dans chacun des domaines d'appartenance professionnelle.

Dans le domaine de la santé, le plus grand nombre de femmes interrogées (44,3%) travaille à 90% et plus, 29,4% entre 50 et 79% et 21,3% entre 80 et 89%. Autre réalité dans le domaine du travail social, où les femmes sont les plus nombreuses à faire du temps partiel : elles sont 39,7% à travailler entre

50 et 79%, 27,7% entre 80 et 89% et 26,4% à 90% et plus. Avoir un taux d'occupation inférieur à 50% concerne une minorité de femmes et d'hommes interrogés.

Fig. 3.13 : Taux d'occupation de la population interrogée par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2176)

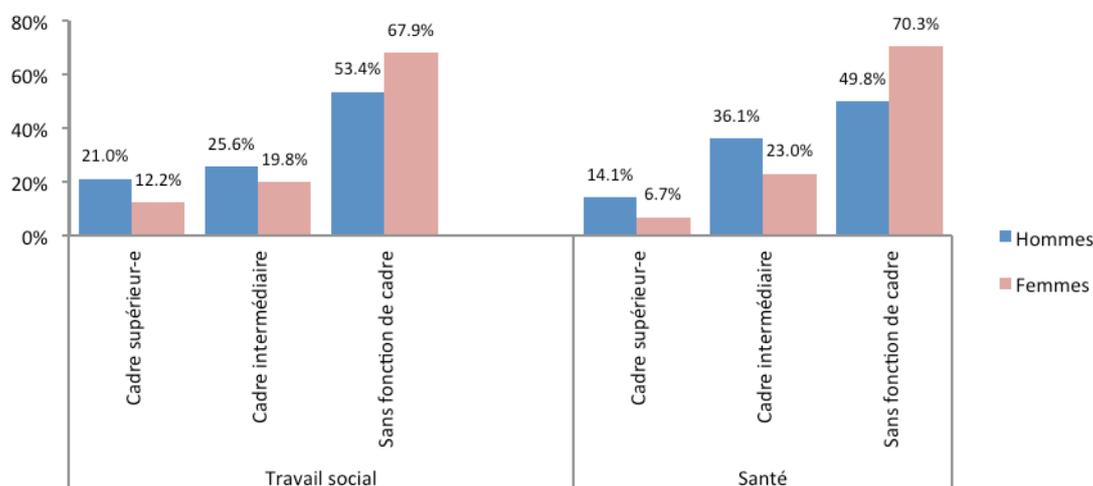


Position hiérarchique

En rapport avec la position hiérarchique, 65% des personnes en emploi n'exercent pas de fonction hiérarchique (1410), près d'un quart fait partie des cadres intermédiaires (520) et 11% occupent une fonction de cadre supérieur (246).

L'analyse de la position hiérarchique des personnes interrogées par domaine et selon le genre amène la distinction suivante : la fonction de cadre intermédiaire est proportionnellement plus fréquente dans le domaine de la santé, avec 36% d'hommes et 23% de femmes, que dans le travail social, avec 26% d'hommes et 20% de femmes. Quant aux fonctions de cadre supérieur-e, elles demeurent, dans chacun des domaines professionnels, davantage la spécificité des hommes (21% dans le travail et 14% dans la santé) que des femmes (12% dans le travail et 7% dans la santé).

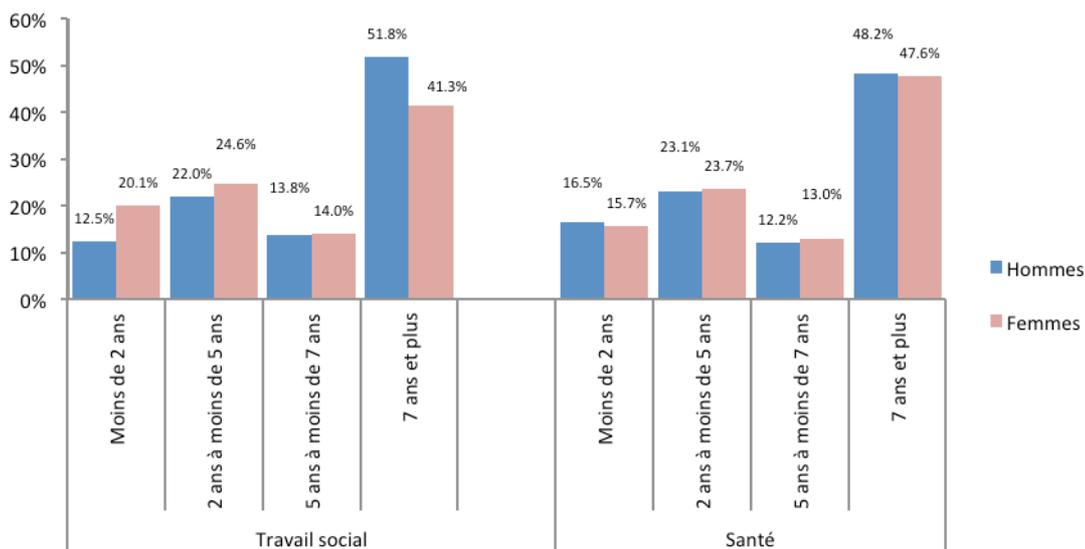
Fig. 3.14 : Répartition des personnes interrogées selon leur position hiérarchique, par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2176)



Ancienneté

En termes d'ancienneté, moins de la moitié des personnes interrogées exerce un emploi depuis 7 ans et plus (45%), près d'un quart depuis 2 à 5 ans (23%), 16% depuis moins de 2 ans et 13% depuis 5 à 7 ans. La prise en compte du genre par domaine d'appartenance professionnelle exprime une répartition similaire des personnes au sein des différentes catégories d'ancienneté. Toutefois, les hommes travaillant dans le domaine du travail social se distinguent en étant proportionnellement une minorité à exercer un emploi depuis moins de 2 ans (38/13%) et une majorité au-delà de 7 ans.

Fig. 3.15 : Répartition des personnes interrogées selon leur ancienneté et le genre (en %, n=2176)

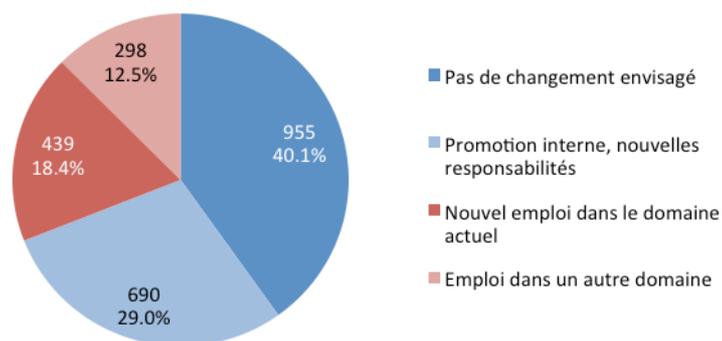


Projet professionnel

Afin d'inscrire la démarche de formation continue dans une perspective à moyen terme, personnelle et/ou professionnelle, le projet professionnel dans les 5 ans à venir a été questionné. De manière générale, 40% des personnes interrogées n'envisagent aucun changement professionnel à 5 ans, alors que 60% expriment des intentions de changement et de mobilité, composés de 29% qui visent une promotion interne et/ou de nouvelles responsabilités, 18% qui souhaitent changer d'emploi tout en restant dans leur domaine et 13% qui prévoient de changer et d'emploi et de domaine professionnel. Femmes et hommes envisagent ces 4 types de projet professionnel pour les 5 ans à venir dans les mêmes proportions.

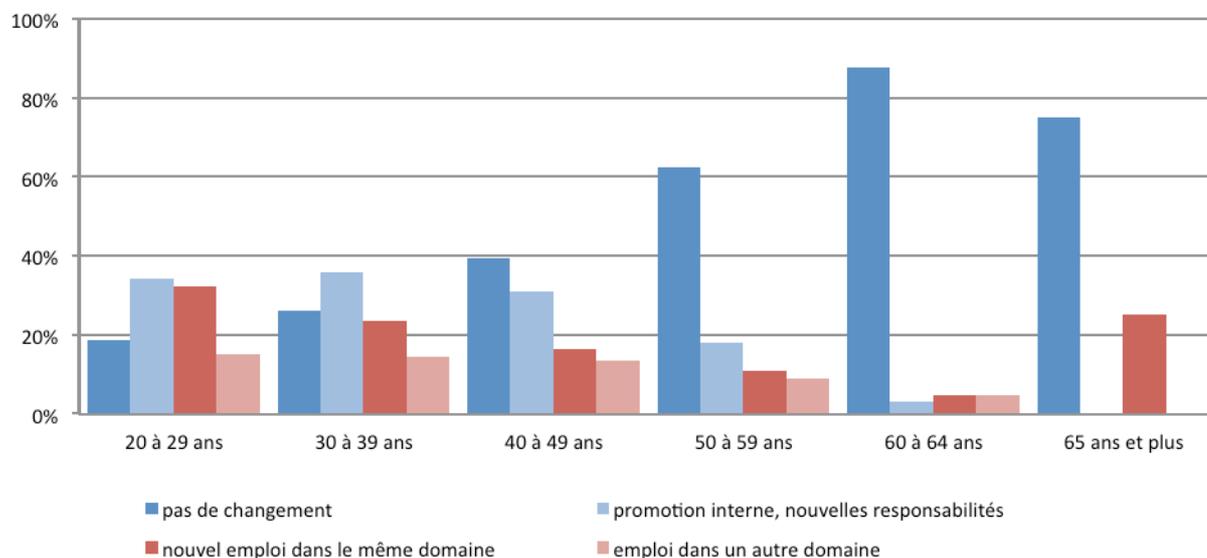
Des distinctions émergent en considérant le domaine d'appartenance professionnelle. Les professionnel-le-s du domaine de la santé demeurent les plus nombreux à envisager une promotion interne et/ou de nouvelles responsabilités (64%/445 contre 36%/245 du domaine du travail social). Pour leur part, les professionnel-le-s du domaine du travail social se distinguent en étant une majorité à souhaiter obtenir un emploi dans un autre domaine (56%/167 contre 44/131 de la santé). Les avis se rejoignent par contre, d'une part, en rapport avec la perspective professionnelle d'obtenir un nouvel emploi dans le même domaine (52%/230 personnes du domaine social pour 48%/209 du domaine de la santé), et d'autre part, avec l'intention de n'envisager aucun changement (53%/503 personnes de la santé pour 47%/452 du domaine du travail social).

Fig. 3.16 : Projet professionnel à 5 ans de la population interrogée (en effectif et %, n=2224)



Les projets professionnels dans les 5 ans à venir suite à des cours de formation continue varient logiquement selon l'âge. Un avenir sans ou avec peu de changement professionnel est la vision du tiers des personnes de 50 à 59 ans (36%) et de 40 à 49 ans (33%). De nouvelles perspectives professionnelles sont principalement envisagées entre 30 et 49 ans. Logiquement, à partir de 50 ans, les professionnel-le-s apparaissent proportionnellement plus nombreux à ne plus envisager de projet professionnel. Les personnes entre 20 et 39 ans apparaissent proportionnellement plus nombreuses à ambitionner un nouvel emploi dans le même domaine d'activité. Celles entre 20 et 39 ans sont plus nombreuses à projeter de trouver un emploi dans un autre domaine d'activité.

Fig. 3.17 : Projet professionnel de la population interrogée à 5 ans par catégorie d'âge (en %, n=2224)



3.4. Profil des établissements - employeurs

Plusieurs caractéristiques définissent les établissements dans lesquels les personnes interrogées exercent leur emploi :

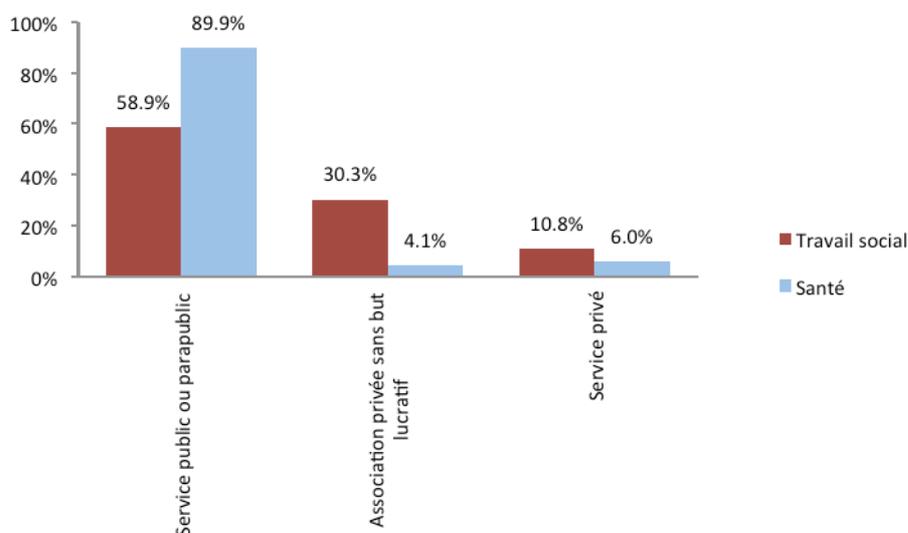
- le statut juridique
- le lieu d'implantation
- les types d'établissement

Les résultats se basent sur un effectif de 991 personnes pour le secteur travail social (soit les 1031 personnes du secteur moins les 40 personnes au chômage ou sans emploi) et de 1185 personnes pour le secteur santé (soit les 1193 personnes du secteur moins les 8 personnes au chômage ou sans emploi).

Statut juridique

Trois quarts des personnes travaillent dans un service public ou parapublic, 16% dans une association privée sans but lucratif et 8% dans un service privé. La répartition selon le genre met en évidence une distribution similaire des femmes et des hommes dans les 3 types d'institutions. Des distinctions émergent en fonction du domaine d'appartenance professionnelle. Si 90% des personnes du domaine de la santé travaillent dans un service public ou parapublic, la réalité est fractionnée dans le domaine du travail social avec 59% de personnes insérées dans un service public ou parapublic (584) et 30% dans une association privée sans but lucratif (300). Les professionnel-le-s de la santé ne sont comparativement que 4% à travailler dans une association privée sans but lucratif (49). Cette situation s'explique de par le développement historique de l'intervention sociale et du rôle central des institutions privées sans but lucratif dans ce domaine. Au-delà du statut juridique, les institutions privées accomplissent entre autres des mandats de service public. L'intérêt de la distinction réside dans le statut professionnel et plus particulièrement les conditions d'accès à la formation continue en relation avec les conditions et contrats de travail.

Fig. 3.18 : Répartition des établissements par domaine d'appartenance professionnelle (en %, n=2176)



Situation géographique

Comme mentionné plus haut, les institutions dans lesquelles sont employé-e-s les participant-e-s à l'enquête sont implantées majoritairement dans le canton de Vaud (60% des 2176 personnes en emploi). Les autres employeurs se répartissent entre le Valais (10%), Genève (9%) et la région de Berne - Jura - Neuchâtel - Fribourg (12%). Seules 7 institutions sont établies au Tessin (0,3%). La répartition géographique des institutions est proche de celle des lieux de domicile des participant-e-s à l'enquête. On peut faire l'hypothèse que les professionnel-le-s sont domicilié-e-s à proximité de leur lieu de travail. À préciser encore que parmi les autres lieux d'implantation (0,6%), 7 institutions se trouvent en Suisse romande, 3 en Suisse alémanique et 2 à l'étranger.

Types d'établissement

Les personnes interrogées travaillent en majorité dans un hôpital de soins généraux physiques (24,6%), une institution pour personnes handicapées (10,0%), une administration publique (8,1%) et une crèche ou garderie d'enfants (7,3%).

Tab. 3.7 : Répartition des personnes interrogées par type d'établissement (en effectif et %, n=2176)

Types d'établissement	Effectif	%
Hôpital pour soins généraux physiques	536	24,6%
Institution pour personnes handicapées	217	10,0%
Administration publique	176	8,1%
Crèche, garderie d'enfants	159	7,3%
Clinique spécialisée (maternité, ophtalmologie, etc.)	142	6,5%
Formation, enseignement	140	6,4%
Hôpital psychiatrique	113	5,2%
Service social public	110	5,1%
Service social privé	72	3,3%
Foyer pour enfants et adolescents	64	2,9%
Centre médicosocial	58	2,7%
Maison pour personnes âgées / EMS / Homes	55	2,5%
Œuvre de bienfaisance, organisation caritative	55	2,5%
Soins à domicile publics	49	2,3%
Institution pour toxicomanes	31	1,4%
Activité indépendante	26	1,2%
Entreprise privée	25	1,1%
Laboratoire médical	23	1,1%
Clinique pour soins généraux physiques	20	0,9%
Hôpital psychogériatrique	18	0,8%
Hébergement médicalisé	15	0,7%
Maison d'éducation	15	0,7%
Cabinet médical	12	0,6%
Établissement pour les traitements psychosociaux	10	0,5%
Clinique spécialisée (maternité, ophtalmologie, etc.)	11	0,5%
Hôpital gériatrique	8	0,4%
Centre de santé	7	0,3%
Pharmacie, droguerie	4	0,2%
Soins à domicile privés	5	0,2%
Total	2176	100,0%

3.5. Profil des formations continues réalisées

La recherche a prioritairement comme finalité de cerner les rapports qu'entretiennent les professionnel-le-s avec la formation continue. Plusieurs caractéristiques permettent de délimiter le profil des formations continues réalisées par les personnes interrogées :

- éléments généraux
- types et nombre de formations suivies
- type d'établissement ayant délivré les titres de formation continue

Éléments généraux

Sur les 2224 personnes interrogées, 214 personnes n'ont pas effectué de formation continue. Ces 214 professionnel-le-s appartiennent pour le plus grand nombre aux personnes sans fonction de cadre (réparties entre 138 femmes et 36 hommes). Pour leur part, les personnes sans formation continue qui occupent une fonction de cadre sont minoritaires : 20 professionnel-le-s cadres intermédiaires, dont 16 femmes et 4 hommes, et 8 cadres supérieur-e-s, dont 5 femmes et 3 hommes.

Types et nombre de formations suivies

La catégorisation de la formation continue repose sur 3 types de durée :

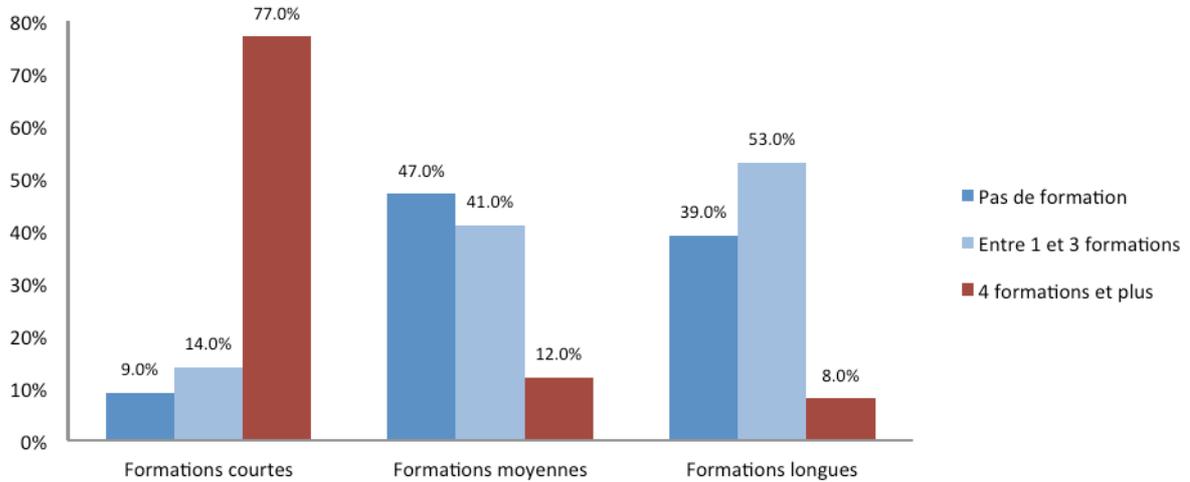
- formations courtes : moins de 50 heures de cours ou 1 à 5 jours de formation
- formations moyennes : 51 à 150 heures de cours
- formations longues : plus de 150 heures de cours

Pour permettre une analyse selon ces trois types de formation, chaque personne interrogée a indiqué le nombre de formations continues effectué par type de durée. Pour chaque type, les personnes ne pouvaient pas indiquer plus de 20 formations. 2010 participant-e-s ont suivi en moyenne 10,2 formations continues courtes, 1,7 formation continue moyenne et 1,7 formation continue longue. Dans chacun des types proposés, certaines personnes n'ont pas suivi de formation continue : elles représentent 9% (176) dans les formations courtes, 47% (938) dans les formations moyennes et 40% (792) dans les formations longues.

Plusieurs éléments articulant type et nombre de formations suivies méritent d'être relevés, car ils mettent en évidence que plus la durée de la formation continue est longue, moins le nombre de formations suivies est élevé. Ainsi, parmi les formations courtes, les professionnel-le-s sont 12% (237) à avoir suivi 10 formations continues et 24% (484) à en avoir suivi 20. Pour les formations moyennes, 23% (457) ont suivi 1 formation continue, 12% (242) en ont suivi 2 et 6% (124) 3. Parmi les formations longues, 31% (621) ont suivi 1 formation, 15% (306) en ont suivi 2 et 7% (136) 3.

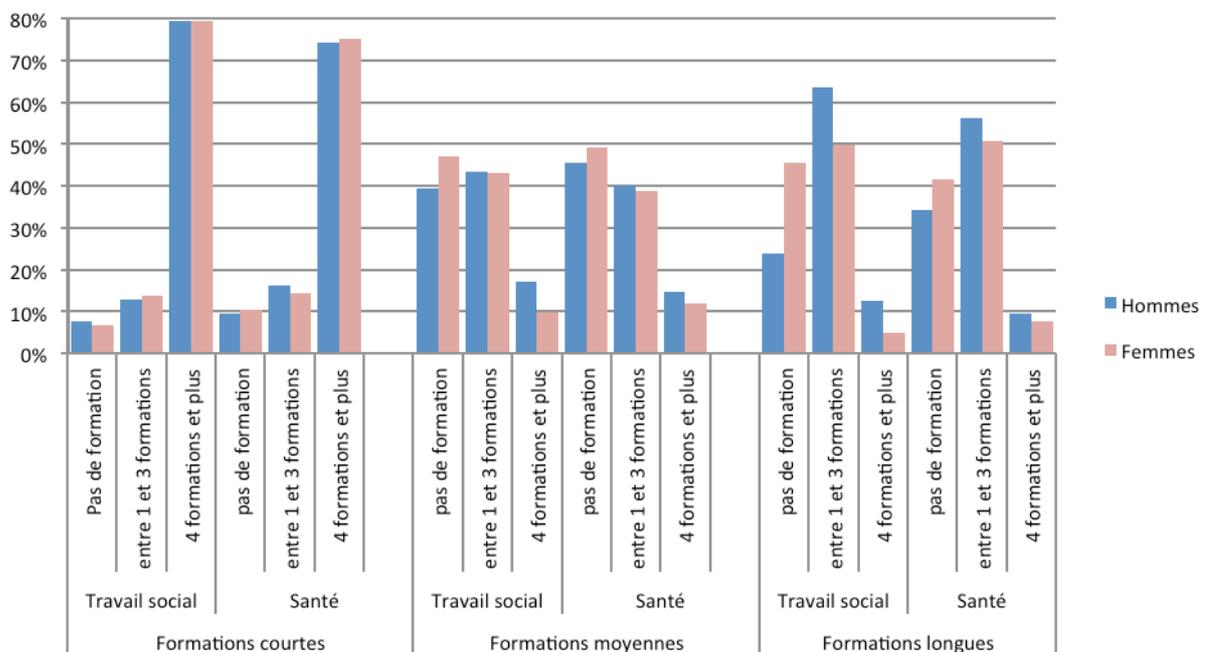
Afin d'identifier certaines particularités selon le genre et le domaine d'appartenance professionnelle, un regroupement des catégories a été opéré. Ce reclassement met clairement en évidence le nombre élevé de formations courtes effectuées. Si la réalisation de 1 à 3 formations courtes concerne 14% de l'ensemble des formations courtes, la réalisation de 1 à 3 formations moyennes représente les 41% de l'ensemble des formations moyennes et la réalisation de 1 à 3 formations longues les 53% de l'ensemble des formations longues.

Fig. 3.19 : Répartition des types de formation continue selon le nombre effectué (en %, n=2110)



En rapport avec le genre et le domaine d'appartenance professionnelle, la situation semble légèrement favorable aux hommes du domaine du travail social, qui sont proportionnellement plus nombreux à avoir effectué 4 formations continues moyennes et/ou longues ou plus. En ce qui concerne les formations exclusivement longues effectuées par des personnes du domaine du travail social, l'effet genre est même renforcé par la sous-représentation des hommes (71/24% sur 296 hommes) par rapport aux femmes (288/45% sur 634) à n'avoir réalisé aucune formation longue.

Fig. 3.20 : Répartition du nombre de formations effectuées selon le type de durée par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2110)



Établissements de formation

Les établissements qui dispensent de la formation continue et qui ont délivré les 3513 titres et attestations de formation continue recensés dans l'étude se répartissent comme suit :

1. Les Hautes écoles spécialisées (28%).
2. Les écoles privées, associations et fédérations (27,8%), telles que :
 - Espace Compétence - Centre de formation de référence dans le secteur de la santé et du social en Suisse romande et au Tessin, pour les formations continues et complémentaires, à Cully (VD) ;
 - INPER - Institut de perfectionnement des travailleurs sociaux à Lausanne (n'existe plus) ;
 - ASFori - Association romande pour la formation des responsables d'institutions d'utilité publique, Vevey (n'existe plus) ;
 - ASI - Association suisse des infirmières et infirmiers ;
 - FORDD - Fédération romande des organismes de formation dans le domaine des dépendances. Elle regroupe la majorité des organismes de formation de Suisse romande et propose des formations en addictions, reconnues comme certificat post-grade HES depuis 2004.
3. Les formations internes mises en place par les employeurs (22,4%).
4. Les universités (12,6%).
5. Les écoles supérieures (9,2%).

Tab. 3.8 : Types d'établissements de formation ayant délivré un titre ou une attestation (en effectif et %, n=3513)

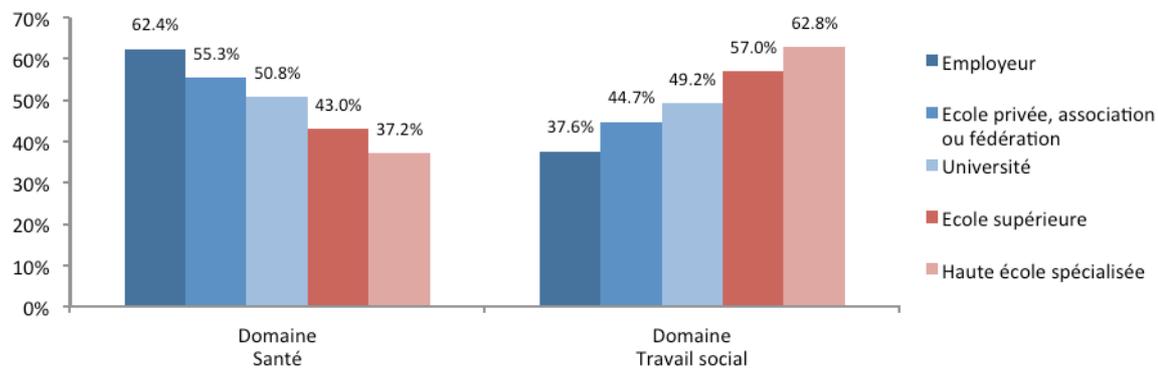
Types d'établissements	Effectif	%
Hautes écoles spécialisées	985	28,0%
Écoles privées, associations ou fédérations	977	27,8%
Employeurs	787	22,4%
Universités	441	12,6%
Écoles supérieures	323	9,2%
Total	3513	100,0%

On relève, d'une part, le positionnement prédominant des trois groupes suivants : Hautes écoles spécialisées ; écoles et organismes privés, associations et fédérations ; employeurs. Cette configuration des espaces de formation continue génère un véritable « marché », au sein duquel sévit une réelle concurrence, tant en ce qui concerne la définition de l'offre de cursus que du prix/coût des formations. Cette concurrence sévit par ailleurs non seulement entre les types d'établissements, mais aussi au sein par exemple des Hautes écoles spécialisées. La profusion d'offres de cours et la diversité des modalités de formation rendent cet espace de formation continue parfois confus, à la fois pour les professionnel-le-s et pour les institutions et autres employeurs. Des collaborations de plus en plus fréquentes se mettent en place, soit au sein des établissements de même type, soit entre les types d'établissements, par exemple, entre les Hautes écoles spécialisées et les Universités.

La répartition des types d'établissements ayant délivré un titre ou une attestation de formation continue selon les domaines d'appartenance professionnelle met en exergue le rôle important des

employeurs dans le domaine de la santé et celui des Hautes écoles spécialisées dans le domaine du travail social.

Fig. 3.21 : Répartition des types d'établissements ayant délivré un titre ou une attestation de formation continue par domaine d'appartenance professionnelle (en %, n=2110)

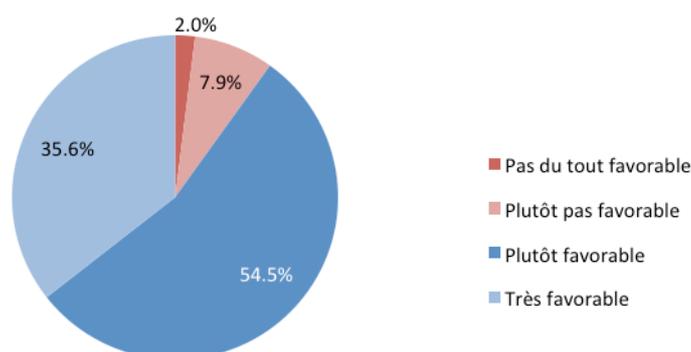


3.6. Positionnement des employeurs

Le positionnement de l'employeur par rapport à la problématique de la formation continue est appréhendé dans cette étude du point de vue de l'employé. L'image qui en découle est fondée sur le vécu et la représentation de ce positionnement par les personnes interrogées. Idéalement, nous aurions souhaité traiter également le point de vue de l'employeur pour confronter les deux visions. Cependant, le réaménagement financier imposé par les budgets à disposition explique pourquoi cette partie de la recherche initialement prévue n'a pas été réalisée.

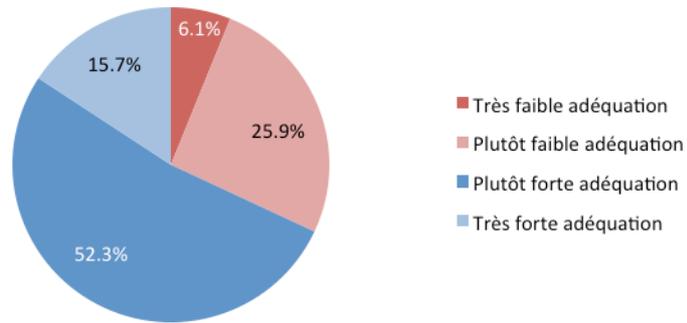
De manière générale, 35,6% des personnes interrogées jugent le discours de leur employeur très favorable à la formation continue et 54,5% plutôt favorable. Ainsi, 90% des personnes interrogées considèrent que leur employeur adopte une attitude globalement positive à l'égard de la formation continue. Cela légitime de toute évidence la pertinence, donc la nécessité de formation dans ces domaines d'activité professionnelle. Aucune distinction ne transparait entre les manières de penser des hommes et des femmes, ni entre les domaines du travail social et de la santé.

Fig. 3.22 : Perception par les employé-e-s du positionnement des employeurs (en %, n=2224)



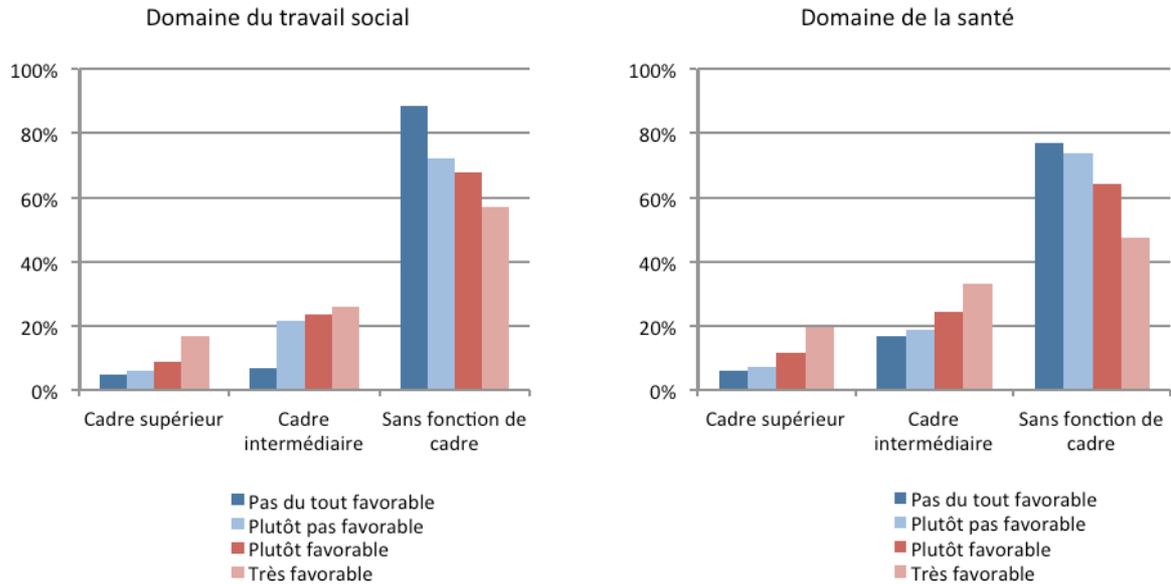
Au-delà de ce positionnement général très positif, l'adéquation entre le discours de l'employeur sur la formation continue et sa mise en pratique dénote par contre une certaine fragilité. Si la majorité des personnes interrogées (52,3%) estime plutôt forte l'adéquation entre le discours de l'employeur sur la formation continue et sa mise en pratique, près d'un quart la juge plutôt faible (25,9%), voire très faible (6,1%). Les personnes estimant que cette adéquation entre discours et pratique est très forte représentent 15,7% de l'ensemble de la population interrogée. Les réponses se répartissent de manière identique entre les domaines d'appartenance professionnelle et entre hommes et femmes, à une exception : comparativement aux femmes (14,6%/240 sur 1649), les hommes sont légèrement sur-représentés (19,1%/110 sur 575) à penser que l'adéquation entre le discours de leur employeur sur la formation continue et sa mise en pratique est très forte.

Fig. 3.23 : Perception par les employé-e-s de l'adéquation du discours des employeurs sur la formation continue à sa mise en pratique (en %, n=2224)



Les réponses à cette appréciation semblent influencées par la position hiérarchique occupée dans l'établissement ou l'institution. Plus la personne occupe un positionnement hiérarchique élevé, plus elle juge son employeur favorable à la formation continue, en percevant son positionnement favorable à la formation continue et en trouvant que son discours est en adéquation avec sa mise en pratique.

Fig. 3.24 et Fig. 3.25 : Perception par les employé-e-s du positionnement des employeurs face à la formation continue et l'adéquation entre le discours et la pratique des employeurs (en %, n=2224)



3.7. Financement de la formation continue par l'employeur

En matière de formation continue, la question du financement est centrale. Elle renvoie non seulement à la problématique de sa mise en œuvre et de son organisation, mais encore – et surtout – à celle de l'accès à la formation continue. Ainsi, cette problématique exprime de nombreuses inégalités prévalant entre les domaines d'activité professionnelle. Entre les secteurs économiques de profit et ceux du secteur public ou non marchand, les positionnements diffèrent fortement. De plus, comme mentionné en introduction, le financement de la formation continue renvoie directement aux principes d'auto-financement des cursus, appliqués maintenant aussi par les espaces publics de formation continue. Un double enjeu émerge donc : celui de la couverture des coûts pour les lieux de formation et sa conséquence pour les participant-e-s, à savoir un coût de formation continue élevé, comportant le risque de restreindre l'accès à la formation pour de nombreuses personnes. Cela vaut particulièrement pour les domaines de la santé et du travail social où, notamment pour les formations certifiées, la charge de formation peut rapidement devenir disproportionnée en regard du niveau salarial et des perspectives de promotion professionnelle.

Pour cerner ces réalités, trois éléments d'analyse ont été retenus :

- participation de l'employeur aux frais d'écolage
- participation de l'employeur aux autres frais
- temps mis à disposition par l'employeur

Participation de l'employeur aux frais d'écolage

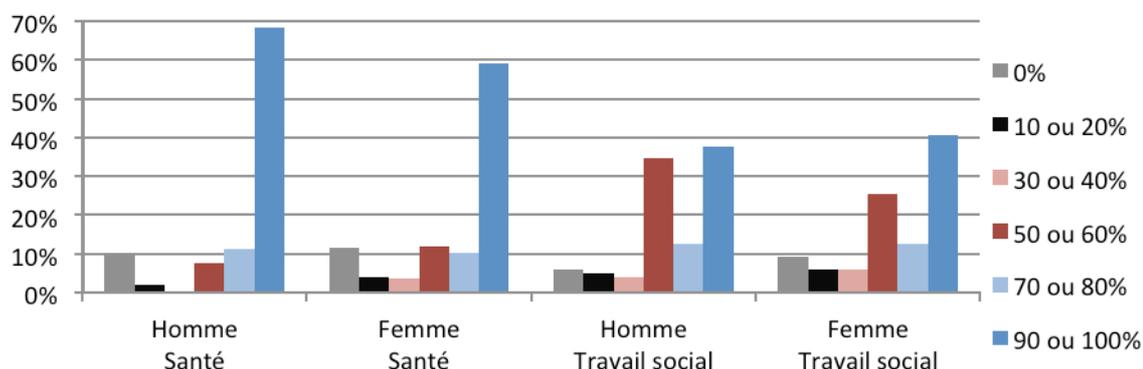
De manière générale, 51,1% des personnes ont bénéficié du financement presque intégral (90 ou 100%) des frais d'écolage par leur employeur. À l'inverse, 9,9% n'ont obtenu aucun soutien financier. Un cinquième des personnes a profité d'une participation de leur employeur de moitié, environ 50% ou 60%.

Tab. 3.9 : Participation de l'employeur aux frais d'écolage (en effectif et %, n=2010)

Participation de l'employeur aux frais d'écolage	Effectif	%
0%	198	9,9%
10 ou 20%	91	4,5%
30 ou 40%	81	4,0%
50 ou 60%	382	19,0%
70 ou 80%	230	11,4%
90 ou 100%	1028	51,1%
Total	2010	100,0%

En rapport avec le domaine d'appartenance professionnelle et le genre, le financement intégral des frais d'écolage est fourni par l'employeur aux 68,2% des hommes et 59% des femmes du domaine de la santé. Dans le domaine du travail social, si le financement à 100% est plus rare (37,5% pour les hommes et 40,7% pour les femmes), il apparaît plus égalitaire. À noter la fréquence importante d'un niveau de financement de 50% ou 60% dans le domaine du travail social (à savoir 34,8% pour les hommes et 25,4% pour les femmes), et de 90 ou 100% dans la santé.

Fig. 3.26 : Participation de l'employeur aux frais d'écologie par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2010)



Participation de l'employeur aux autres frais

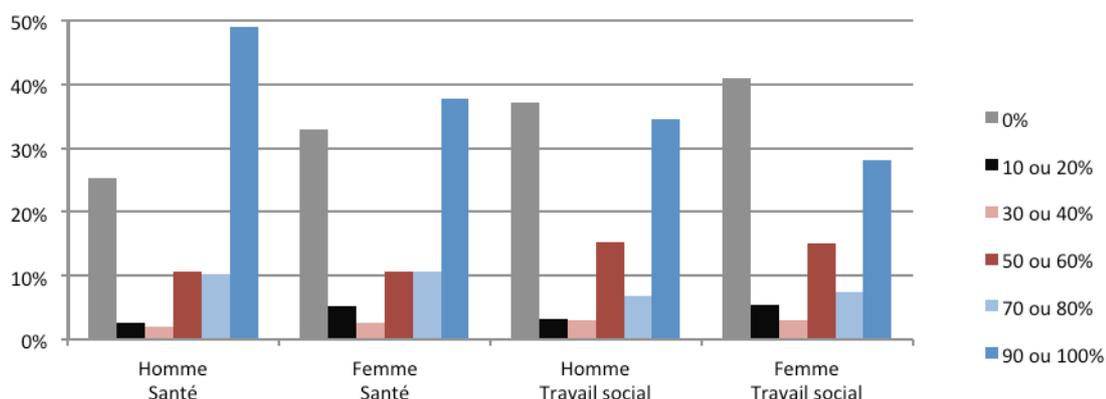
Nous entendons ici par « autres frais », le salaire, les charges sociales, les frais de matériels, les frais de transports, etc., autant de dépenses induites par une formation continue ainsi que par la diminution du temps de travail en découlant. De manière générale, si 35,5% des personnes ayant suivi une formation continue ont bénéficié d'une participation de leur l'employeur aux autres frais de formation, 35,2% n'ont obtenu aucune participation de ce type.

Tab. 3.10 : Participation de l'employeur aux autres frais de formation (en effectif et %, n=2010)

Participation de l'employeur aux autres frais de formation	Effectif	%
0%	708	35,2%
10 ou 20%	96	4,8%
30 ou 40%	56	2,8%
50 ou 60%	256	12,7%
70 ou 80%	181	9,0%
90 ou 100%	713	35,5%
Total	2010	100,0%

Derrière l'image globale, l'analyse montre l'existence de situations différentes entre domaines d'appartenance professionnelle et entre sexes : 48,9% des hommes du secteur de la santé sont aidés à 90% ou 100%, contre 37,7% des femmes, alors que l'écart entre hommes et femmes se réduit à 6,4 points de % dans le secteur du travail social. En ce qui concerne les employeurs qui ne participent aucunement aux autres frais de formation, les femmes du secteur santé sont concernées à 32,9% contre 25,3% des hommes.

Fig. 3.27: Participation de l'employeur aux autres frais de formation par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2010)



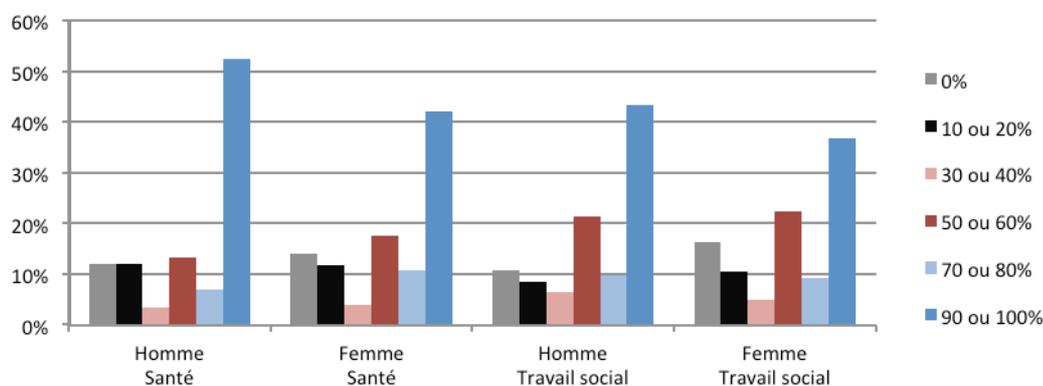
Temps mis à disposition par l'employeur

De manière générale, 41,8% des personnes ont bénéficié d'un plein-temps pour effectuer leur formation continue (mise à disposition de 90 à 100% de temps par l'employeur). Inversement, 14% des personnes interrogées disent n'avoir obtenu aucun temps pour étudier. Enfin, 70,6% ont pu disposer de 50 à 100% de temps pour leur formation continue.

Tab. 3.11 : Temps mis à disposition par l'employeur (en effectif et %, n=2010)

Temps mis à disposition par l'employeur	Effectif	%
0%	282	14,0%
10 ou 20%	219	10,9%
30 ou 40%	91	4,5%
50 ou 60%	384	19,1%
70 ou 80%	194	9,7%
90 ou 100%	840	41,8%
Total	2010	100,0%

Fig. 3.28 : Temps mis à disposition par l'employeur par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2010)



3.8. Disposition à financer sa formation

Après avoir examiné les soutiens financiers et le temps octroyé par les employeurs en faveur de la formation continue de leurs employé-e-s, nous présentons le niveau d'engagement financier que les personnes interrogées seraient disposées à investir. Le but est d'identifier le montant financier potentiel susceptible d'être dévolu à la formation continue. Il semble en effet intéressant de s'interroger sur le niveau concret et effectif, en francs, de cet investissement, tel que perçu par les personnes concernées. Ce point s'avère particulièrement important eu égard aux exigences d'autofinancement qui incombent par exemple aux Hautes écoles spécialisées.

Nous avons retenu quatre situations de formation pour déterminer le montant jusqu'auquel les personnes seraient prêtes à financer elles-mêmes leur formation continue, en fonction du type et de la durée de la formation visée: journée de cours, certificat, diplôme ou master d'études avancées. Pour chaque dimension, une échelle à 6 niveaux de coût est proposée, à partir de Frs 0.- (gratuité ou financement intégral par l'employeur). Nous considérons que les personnes qui n'envisagent aucune contribution financière de leur part estiment que la formation continue doit fonctionner sur le principe de la gratuité. De fait, pour cerner cette problématique, nous avons retenu les éléments suivants :

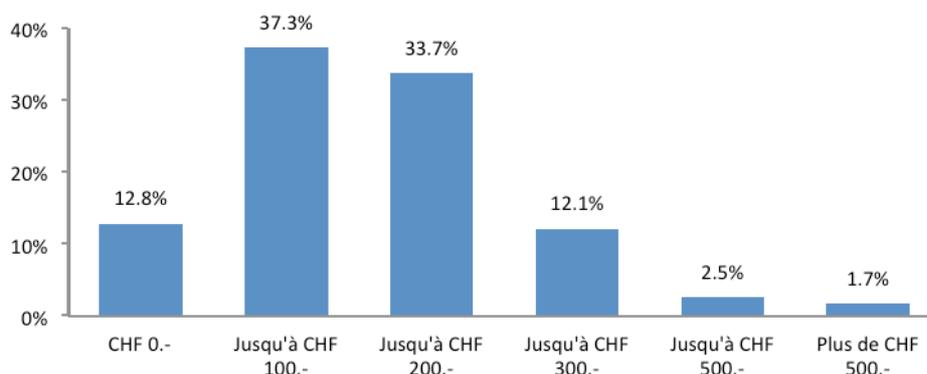
- participation financière maximale pour une journée de cours
- participation financière maximale pour un certificat d'études avancées
- participation financière maximale pour un diplôme d'études avancées
- participation financière maximale pour un master d'études avancées
- gratuité de la formation continue revendiquée

Les professionnel-le-s interrogé-e-s ont eu à se prononcer systématiquement sur les prix régulièrement appliqués pour les différents types de formation continue dans les Hautes écoles spécialisées (prix positionné en situation plus ou moins médiane).

Participation financière maximale pour une journée de cours

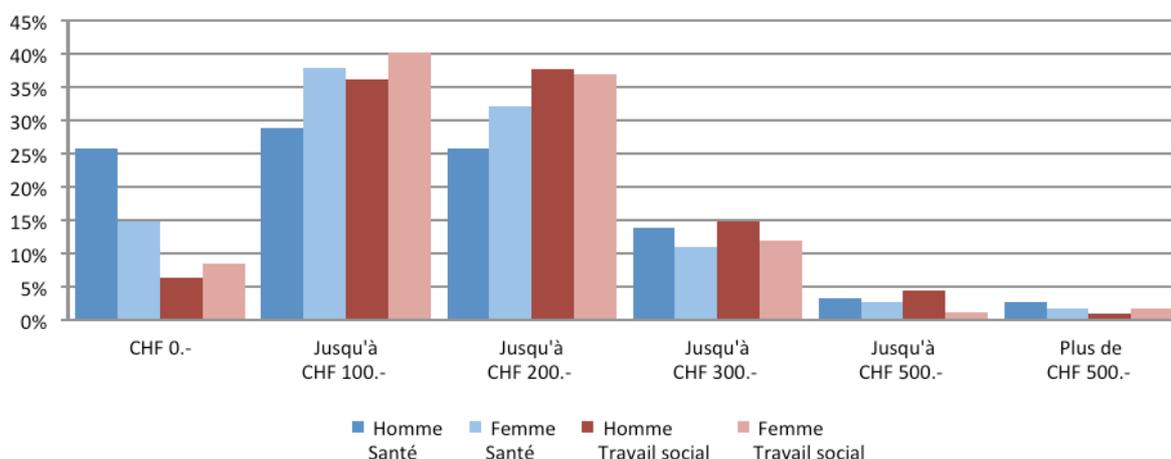
De manière globale, pour une journée de cours, 37,3% des personnes sont prêtes à payer par elles-mêmes jusqu'à 100 francs, 33,7% jusqu'à 200 fr. et 12,1% jusqu'à 300 fr. Par contre, près d'une personne sur 10 (12,8%) estime que ce type de formation continue devrait être gratuit.

Fig. 3.29 : Répartition des personnes interrogées selon leur disposition maximale à participer financièrement à une journée de cours (en %, n=2224)



En rapport avec le domaine d'appartenance professionnelle et le genre, dans le domaine de la santé, les femmes sont prêtes à financer elles-mêmes une formation d'une journée jusqu'à 100.- (37,9%) ou 200.- (32,1%) de manière plus marquée que les hommes (avec 28,9% et 25,8%). En ce qui concerne la disposition à investir 300.-, la proportion des hommes comme des femmes est respectivement de 13,7% et 10,9%. Pour les coûts plus élevés, les pourcentages se réduisent, logiquement. A noter que 25,8% des hommes et 14,8% des femmes ne souhaitent rien avoir à prendre en charge. Au sein du domaine du travail social, on observe la même tendance pour les dispositions à payer jusqu'à 300.-, que seuls 14,7% des hommes et 11,8% des femmes pourraient envisager. Contrairement au secteur de la santé, les différences entre les sexes sont faibles en ce qui concerne les financements jusqu'à 100.- ou 200.-. Seuls 6,3% des hommes et 8,3% des femmes souhaitent ne rien payer (contre 25,8% et 14,8% dans le domaine de la santé).

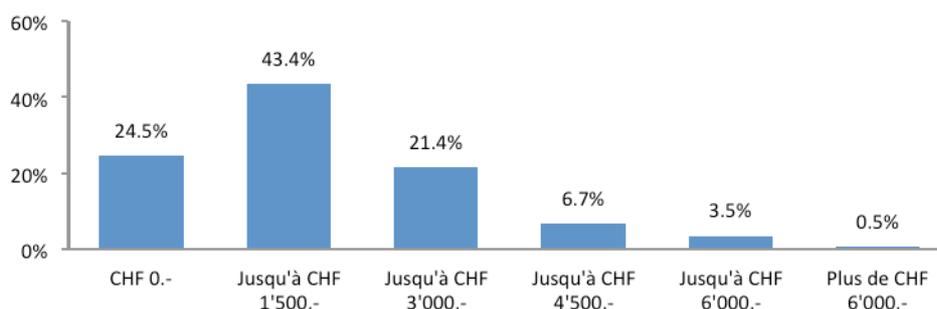
Fig. 3.30 : Répartition des personnes interrogées selon leur disposition maximale à participer financièrement à une journée de cours par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2224)



Participation financière maximale pour un Certificat d'études avancées (CAS)

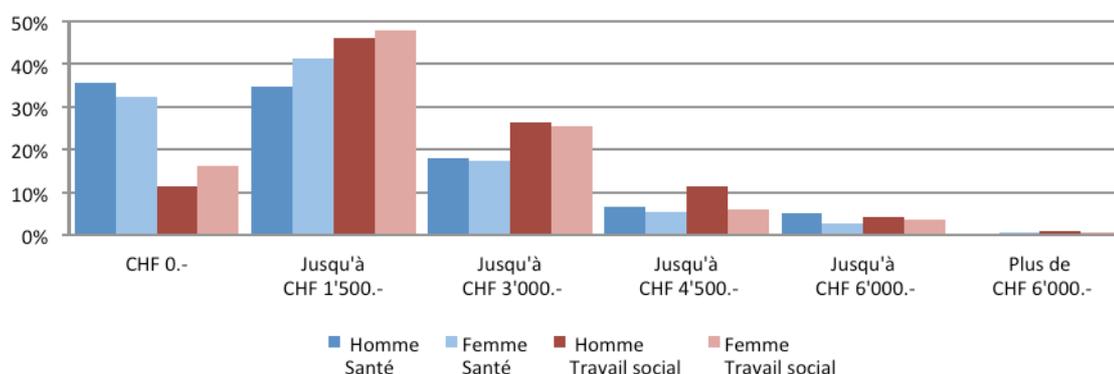
Un certificat d'études avancées (CAS) représente environ 150 heures de cours. Il s'agit d'une formation continue longue et certifiée. Selon le marché actuel, le coût d'une telle formation (Université, HES) varie globalement de 5000 à 10 000.-. À titre d'illustration, le certificat en assurances sociales (EESP, Lausanne) coûte 5500.- aux participant-e-s. Alors qu'un quart des personnes estime ne rien vouloir payer, de manière globale, 43,4% sont prêtes à allouer jusqu'à 1500.- pour obtenir un certificat d'études avancées, 21,4% jusqu'à 3000.- et 11% environ jusqu'à 4500.- et plus.

Fig. 3.31 : Répartition des personnes interrogées selon leur disposition maximale à participer financièrement à un CAS (en %, n=2224)



Au sein du domaine de la santé, 41,4% des femmes sont prêtes à financer elles-mêmes une formation de type CAS jusqu'à 1500.-, contre 34,8% des hommes. Néanmoins, il n'y a plus que 18% d'hommes et 17,5% de femmes disposés à financer un CAS jusqu'à 3000.-. Un financement plus important jusqu'à 4500.- n'est plus envisageable que pour 6,6% des hommes et 5,5% des femmes. À noter que 35,5% des hommes et 32,2% des femmes souhaitent que cette formation soit gratuite. Dans le domaine du travail social, les personnes sont disposées à financer elles-mêmes une formation de type CAS de manière plus conséquente que celles du secteur de la santé. Ainsi, 48% des femmes et 46,1% des hommes accepteraient de financer un CAS jusqu'à 1500.- et 25,4% de femmes et 26,3% des hommes jusqu'à 3000.-. À noter que 11,3% des hommes du travail social seraient prêts à financer un CAS à hauteur de 4500.- contre seulement 6% des femmes. En contraste avec le secteur de la santé, uniquement 16,3% des femmes et 11,3% des hommes en travail social souhaitent que cette formation soit gratuite.

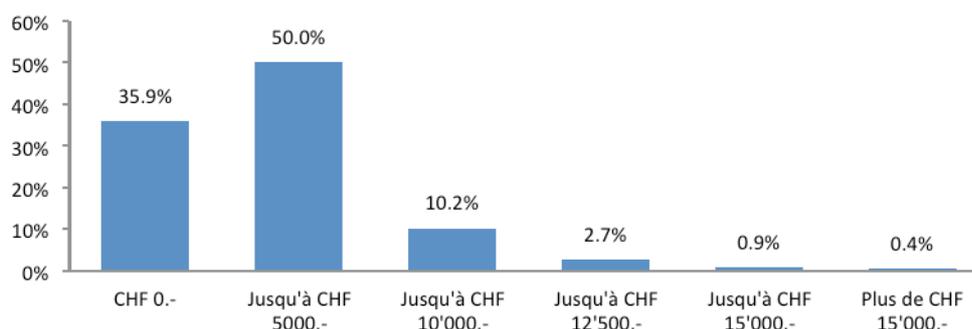
Fig. 3.32 : Répartition des personnes interrogées selon leur disposition maximale à participer financièrement à un CAS par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2224)



Participation financière maximale pour un Diplôme d'études avancées (DAS)

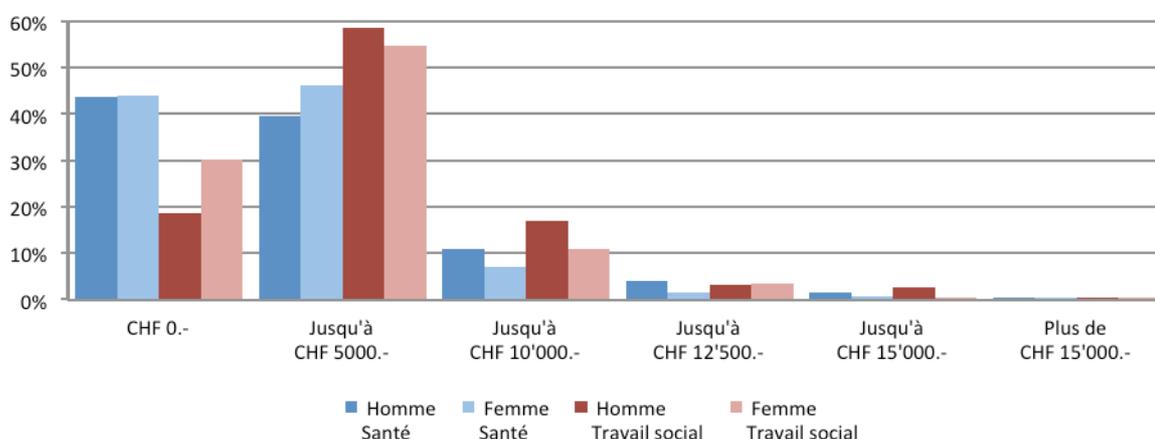
Un diplôme d'études avancées (DAS) représente environ 350 heures de cours. Il s'agit d'une formation continue longue et certifiée. Selon le marché actuel, le coût d'une telle formation (Université, HES) varie globalement de 10 000.- à 20 000.-. À titre d'illustration, le diplôme d'études avancées en action communautaire et promotion de la santé (EESP, Lausanne) représente une charge de 13 500.-. Alors que plus du tiers des personnes interrogées souhaite la gratuité pour se former à un DAS, la moitié est disposée à investir jusqu'à 5000.-. En rapport avec des dispositions plus conséquentes à payer ses études, 10,2% financeraient leur DAS jusqu'à 10 000.- et 2,7% jusqu'à 12 500.-.

Fig. 3.33 : Répartition des personnes interrogées selon leur disposition maximale à participer financièrement à un DAS (en %, n=2224)



Dans le domaine de la santé, 46,3% des femmes sont prêtes à financer elles-mêmes une formation de type DAS jusqu'à 5000.- contre 39,5% des hommes ; 10,9% des hommes et 7% des femmes financeraient un DAS jusqu'à 10 000.-. Un financement plus conséquent jusqu'à 12 500.- n'est envisagé que pour 3,9% des hommes et 1,6% des femmes. À noter que 43,8% des hommes et 44% des femmes souhaitent que cette formation soit gratuite. Dans le domaine du travail social, 58,6% des hommes et 54,8% des femmes sont prêts à financer eux-mêmes un DAS jusqu'à 5000.-, ils ne sont plus que 16,9% des hommes et 11% des femmes à envisager une telle formation jusqu'à 10 000.-. Comme dans le domaine de la santé, les personnes prêtes à investir des sommes supérieures à 10 000.- demeurent peu nombreuses. Enfin, seuls 18,5% des hommes mais 30,2% des femmes souhaitent que cette formation soit gratuite, avec une distinction de genre marquée (11,7 points de % d'écart).

Fig. 3.34 : Répartition des personnes interrogées selon leur disposition maximale à participer financièrement à un DAS par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2224)

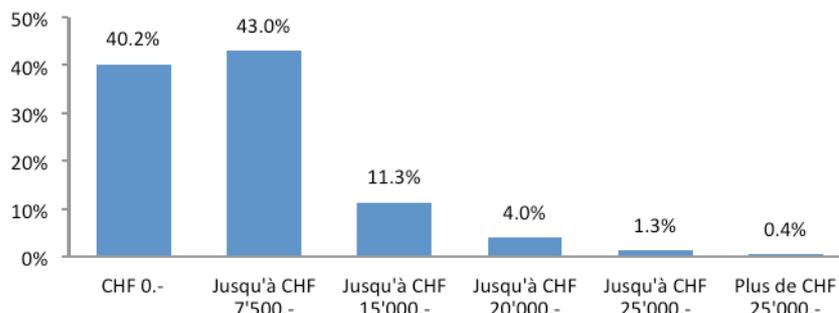


Participation financière maximale pour un Master d'études avancées (MAS)

Un master d'études avancées (MAS) représente environ 600 heures de cours. Il s'agit d'une formation continue longue et certifiée. Selon le marché actuel, le coût d'une telle formation (Université, HES) varie globalement de 15 000 à plus de 50 000 francs, selon les domaines et les lieux de formation. À titre d'illustration, le MAS en action et politiques sociales HES-SO (EESP, Lausanne) coûte actuellement 16 500.- aux participant-e-s.

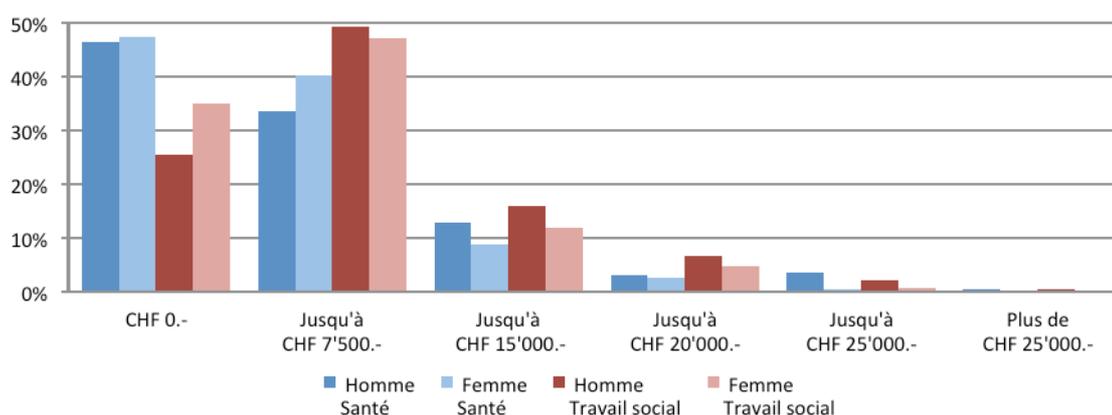
Globalement, 43% des personnes interrogées situent la limite de leur investissement financier personnel maximal à 7500.- pour un MAS et 40,2% souhaitent ne rien payer. Pour les montants plus élevés, le nombre de personnes prêtes à financer elles-mêmes un MAS est très faible avec 11,3% de personnes disposées à payer jusqu'à 15 000.- et 4% jusqu'à 20 000.-.

Fig. 3.35 : Répartition des personnes interrogées selon leur disposition maximale à participer financièrement à un MAS (en %, n=2224)



Dans le domaine de la santé, 40,2% des femmes financeraient une formation de type MAS à hauteur de 7500.-, contre 33,6% des hommes, et 12,9% des hommes et 8,8% des femmes jusqu'à 15 000.-. La disposition à effectuer un financement plus important jusqu'à 20 000.- n'est mentionnée que par 3,1% des hommes et 2,7% des femmes. La moitié environ des personnes, soit 46,5% des hommes et 47,4% des femmes estiment ne rien vouloir payer. Dans le domaine du travail social, si 49,2% des hommes et 47,2% des femmes sont prêt-e-s à payer jusqu'à 7500.-, ils ne sont plus que 16% des hommes et 11,9% des femmes à stipuler 15 000.-. Comme dans le domaine de la santé, les personnes prêtes à investir des sommes supérieures à 15 000.- sont peu nombreuses. Enfin, 25,4% des hommes et 35% des femmes du domaine du travail social revendiquent la gratuité.

Fig. 3.36a : Répartition des personnes interrogées selon leur disposition maximale à participer financièrement à un MAS par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2224)



Investissement supportable

À la lecture des résultats, la question se pose de savoir si les personnes interrogées ont connaissance des coûts effectifs des différents cursus sur le marché de la formation continue. Nous postulons que ce n'est pas en méconnaissance de cause que des décalages relativement importants avec la réalité

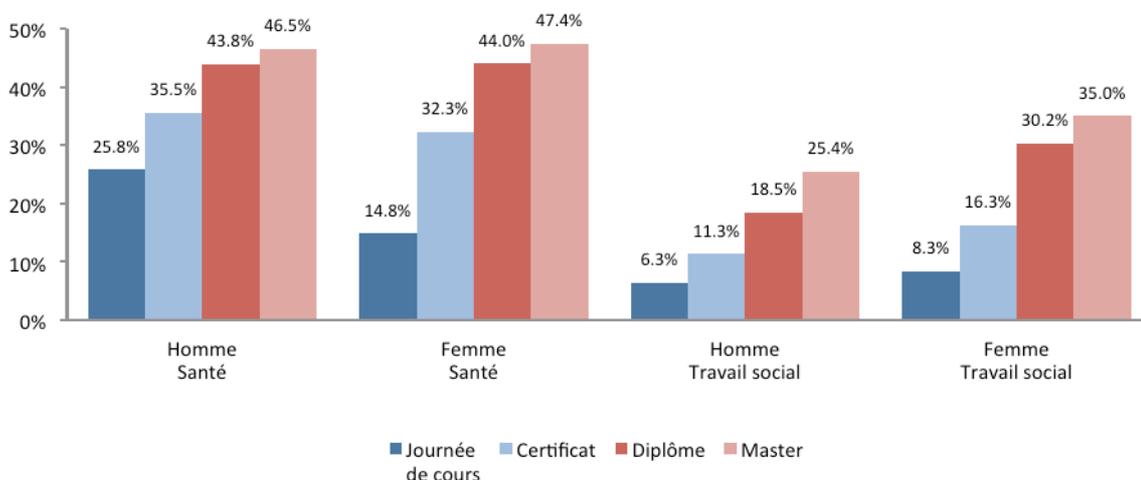
économique du coût des formations continues apparaissent, car les personnes disposent de nombreuses expériences en la matière. Pour les professionnel-le-s, d'autres sources de financement doivent venir compléter leur propre investissement financier.

Du point de vue des personnes concernées, les résultats sont clairs : leur disposition à investir financièrement dans la formation continue est modeste et en lien avec le niveau global des revenus dans ces secteurs d'activité. En effet, la gratuité des formations continues est revendiquée, tous types de formations confondus, par 37,9% des hommes et 34,6% des femmes du domaine de la santé, ainsi que, dans une moindre mesure, par 15,3% des hommes et 22,4% des femmes du domaine du travail social.

Profitant plus directement du type d'activité et de fonctionnement institutionnel, les dimensions plus techniques et « utilitaristes » (productives) de certaines formations continues du domaine de la santé expliquent vraisemblablement les proportions nettement plus élevées des personnes de ce domaine à revendiquer la gratuité d'une journée de formation. Les écarts sont en effet importants : quatre fois plus d'hommes et presque deux fois plus de femmes du domaine de la santé que dans le travail social se disent non disposés à investir de l'argent pour se former un jour.

Le décalage important entre les dispositions des personnes à financer une formation continue et la réalité économique des montants fixés peuvent s'expliquer par différents facteurs: le rôle et les attentes à l'égard de l'employeur combinés au niveau des salaires des branches concernées, le niveau de vie des personnes et de leur famille, les besoins des institutions, etc. De fait, le désir marqué de gratuité des formations continues identifié par la présente enquête peut conduire à poser l'hypothèse que les personnes concernées n'ont tout simplement pas les moyens de financer de telles formations en raison de leur coût élevé. Ce constat s'avère particulièrement important en regard des exigences d'autofinancement qui incombent aux Hautes écoles spécialisées. On observe très clairement que plus le coût d'une formation est élevé, plus la propension est grande pour les personnes interrogées à considérer la gratuité de celle-ci.

Fig. 3.36b : Répartition des personnes interrogées selon leur disposition à financer leur formation continue pour 0 franc par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2224)



3.9. Motivations à se former

Pour cerner les motivations qui sous-tendent la décision des personnes d'entreprendre une formation continue, trois angles d'approche ont été retenus :

- motivations générales
- savoirs et compétences
- motivations professionnelles

Pour chacun de ces trois éléments, les personnes se sont déterminées sur le degré d'importance accordé à diverses variables, selon une échelle à 4 degrés d'intensité, allant de Pas du tout important à Très important. Afin d'améliorer la lisibilité de certains graphiques et interprétations, nous avons regroupé les premiers éléments en deux catégories, soit Peu ou pas important et Important. Avant de mettre en lumière sur quoi reposent les différentes motivations à suivre une formation continue (dimension prospective), deux aspects permettent d'éclairer les expériences déjà réalisées : les raisons qui ont poussé les personnes à suivre une formation continue ainsi que leurs intérêts prédominants concernant les formations continues réalisées.

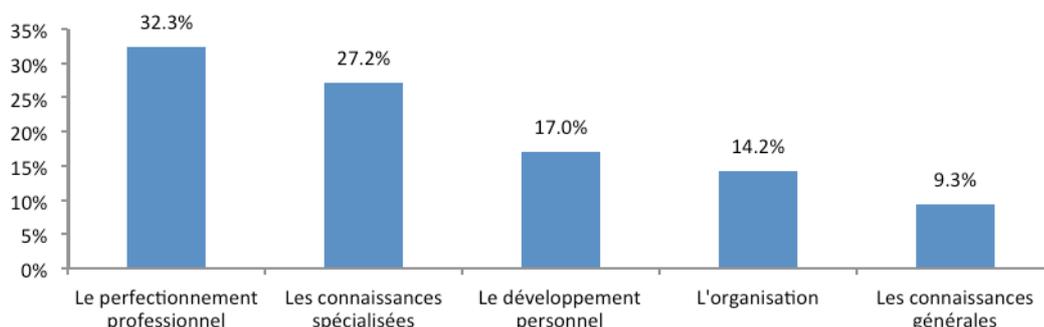
Raisons qui sous-tendent une formation continue

Les raisons qui sous-tendent la décision des professionnel-le-s de réaliser une formation continue sont doubles : la très grande majorité (98%) évoque un choix personnel alors que pour 43%, la formation continue est, en plus, imposée par l'employeur. En effet, parmi les 855 personnes à qui une formation continue est imposée par l'employeur, 45 personnes (5%) n'évoquent aucune raison personnelle conjointe, contrairement à la majorité (810/95%), pour qui la formation continue suivie a également été initiée par un choix personnel. Les 45 personnes formées « par obligation » de leur employeur se partagent entre 33 professionnel-le-s rattaché-e-s au domaine de la santé et 12 à celui du travail social. S'agissant des 855 personnes ayant effectué de la formation continue imposée par leur employeur et souhaitée personnellement, 56% appartiennent au domaine de la santé (360 femmes et 120 hommes) et 44% au travail social (263 femmes et 112 hommes). Aucune distinction particulière en fonction ni du domaine d'appartenance professionnelle, ni du genre n'apparaît.

Intérêts prédominants

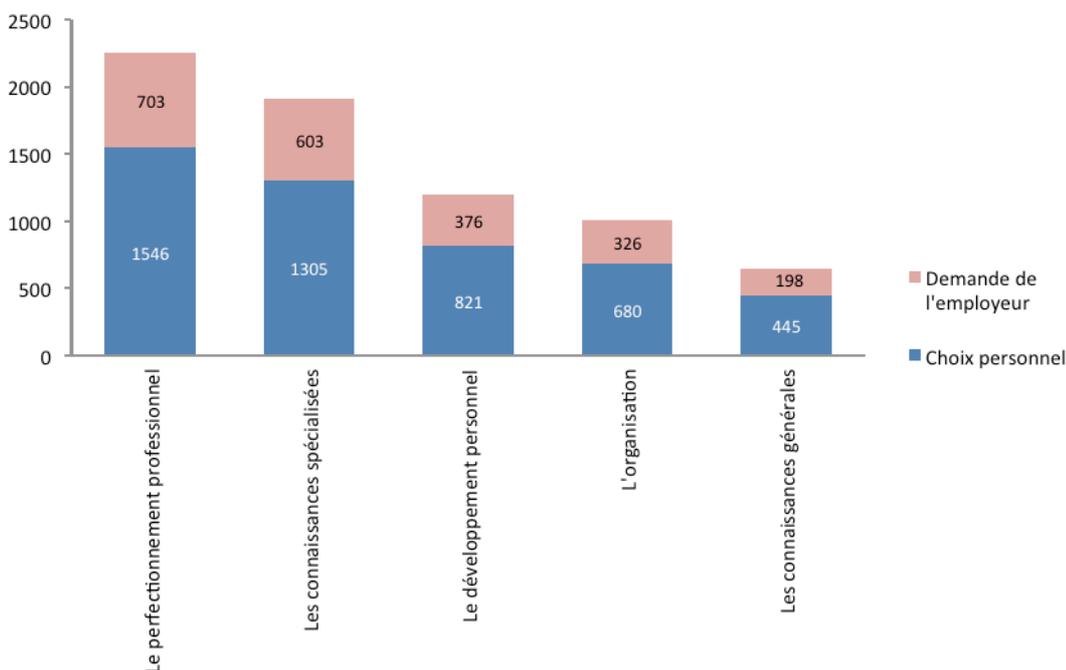
En ce qui concerne les intérêts prédominants pour entreprendre des formations continues, le perfectionnement professionnel et l'acquisition de connaissances spécialisées sont les buts principaux visés, bien avant le développement personnel. L'intérêt porté à des connaissances générales plus larges telles que le droit, la politique de santé et/ou sociale, voire la politique familiale est le moins mis en avant. Ces résultats sont intéressants, notamment en regard des perspectives futures de développement de l'offre de formation continue. Par exemple, la formation continue n'apparaît pas privilégiée en termes d'intérêts pour les politiques publiques ou les formations de généralisation et de synthèse. À préciser que les résultats obtenus concernent l'ensemble des formations suivies par les participantes et participants concernés, faisant un total de 4879 formations effectuées, tous types confondus.

Fig. 3.37a : Répartition des formations effectuées selon les intérêts prédominants des personnes (en %, n=4879)



Les intérêts soutenant la formation continue ne semblent pas influencés par le genre ou par le domaine d'appartenance professionnelle. Les résultats entre hommes et femmes ainsi qu'entre les domaines sont similaires. Par contre, la mise en perspective du type de démarche (personnel ou demande de l'employeur) et des intérêts montre que c'est très majoritairement un choix personnel qui prévaut (entre 98% et 99%), mais qu'il n'en demeure pas moins que pour presque la moitié des formations, la demande de l'employeur est néanmoins déterminante (entre 44% et 47%). Cela confirme cette double dimension déjà mise en évidence auparavant. Les réponses obtenues concernent l'ensemble des formations suivies par les participantes et participants concernés, faisant un total de 7003 formations effectuées.

Fig. 3.37b : Répartition des intérêts prédominants à se former par type de raison évoqué (en effectif, n=7003)



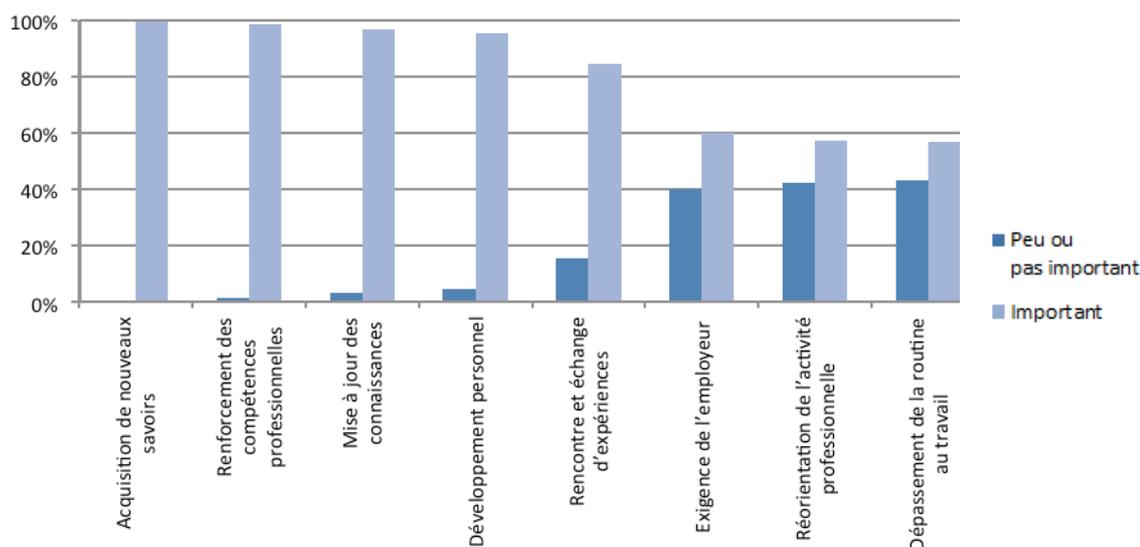
Motivations générales

Pour mettre en évidence les motivations générales qui sous-tendent une formation continue, les personnes interrogées ont évalué huit objectifs de formation, selon leur degré d'importance (de Pas du tout important à Très important) :

1. Développement personnel.
2. Rencontre et échange d'expériences.
3. Acquisition de nouveaux savoirs.
4. Mise à jour des connaissances.
5. Renforcement des compétences professionnelles.
6. Dépassement de la routine au travail.
7. Réorientation de l'activité professionnelle.
8. Exigence de l'employeur.

De manière générale, les objectifs des personnes interrogées visent en priorité des éléments de connaissances et de compétences : l'acquisition de nouveaux savoirs, le renforcement des compétences professionnelles et la mise à jour des connaissances, tous trois mentionnés comme importants respectivement par 99,7%, 98,6% et 96,8% des personnes. Le développement personnel est également jugé important par 95,5% de personnes. Les motivations relatives à la carrière professionnelle et au monde du travail apparaissent comme moins importantes. Afin d'améliorer la lisibilité du graphique suivant, les résultats sont regroupés en deux catégories d'importance : Peu ou pas important et Important.

Fig. 3.38 : Répartition des motivations générales pour entreprendre une formation continue selon le degré d'importance perçue (en %, n=2224)



Examinons plus particulièrement les motivations jugées très importantes par genre et par domaine d'appartenance professionnelle. De manière générale, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à estimer ces motivations très importantes. L'analyse des trois motivations comprenant le plus haut degré d'importance fait émerger d'importantes différences en faveur des femmes, à l'exemple de se former pour mettre à jour ses connaissances ou renforcer ses compétences professionnelles.

Suivre une formation continue pour renforcer ses compétences professionnelles est en effet plus prioritaire pour les femmes de chacun des domaines que pour les hommes, avec une différence plus marquée dans le domaine du travail social que dans la santé. Pour les autres motivations, les différences entre sexes sont moindres, mais sont toujours présentes.

Tab. 3.12 : Répartition des motivations générales jugées « très importantes » par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2224)

Motivations générales « très importantes »	Hommes	Hommes	Femmes	Femmes
	Travail social	santé	Travail social	Santé
Acquisition de nouveaux savoirs	63,3%	73,0%	75,6%	79,1%
Renforcement des compétences professionnelles	54,5%	69,9%	67,7%	77,7%
Développement personnel	50,2%	54,7%	58,8%	60,1%
Mise à jour des connaissances	37,6%	53,9%	52,2%	68,7%
Rencontre et échange d'expériences	21,6%	17,6%	26,8%	25,6%
Dépassement de la routine au travail	13,8%	10,5%	15,7%	15,0%
Réorientation de l'activité professionnelle	12,2%	16,4%	14,6%	16,3%
Exigence de l'employeur	7,5%	17,6%	8,6%	12,6%

Ces résultats concordent avec les conclusions formulées par Weisser et Wicki (1997) dans leur enquête pour évaluer les motivations des personnes à réaliser de la formation continue au sein des Universités suisses. En effet, selon ces chercheurs, les participants considèrent la formation continue universitaire comme un investissement judicieux en temps, en ce sens que – une fois le cours achevé – trois quarts des interviewés s'estiment mieux armés pour affronter des défis professionnels, et que 59% d'entre eux se sentent capables d'apporter du neuf dans leur profession. À relever tout spécialement l'utilité durable du réseau qui s'est établi entre les participants durant les cours. Cette étude révèle en outre que la carrière n'est un facteur pertinent que dans les sciences économiques et que a contrario, dans d'autres domaines, le fait de faire de la formation continue ne semble pas favoriser la carrière. Cette enquête relève qu'un certain nombre de personnes ont mentionné que leur carrière était affectée par des facteurs discriminatoires et qu'elles espéraient voir le « plafond de verre » s'effondrer grâce à un diplôme de formation continue reconnu.

Ainsi, l'impression semble se dégager selon laquelle les femmes apparaissent plus motivées que les hommes à entreprendre une formation continue leur permettant, via une meilleure formation continue que leurs collègues masculins, d'envisager une promotion interne et de briser le plafond de verre. Dominicé (2004) conforte cette analyse en faisant remarquer que la formation continue, une fois terminée, n'est pas un gage de promotion dans les secteurs publics ou sociaux, voire du domaine de la santé. A contrario, avoir suivi avec succès une formation continue certifiante dans les sciences économiques permet aux personnes de gravir les échelons hiérarchiques et apporte des avantages de carrière indéniables en termes de compétences accrues (pp. 20-21).

Savoirs et compétences

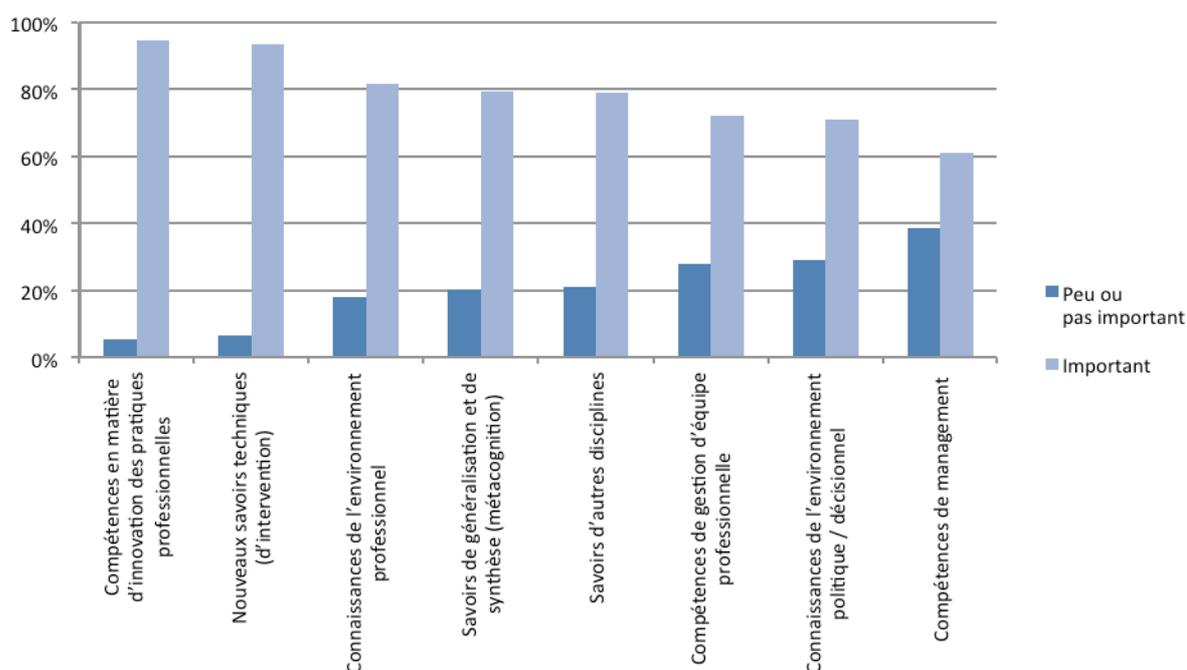
Au-delà des motivations générales, l'analyse appréhende quels types de savoirs et compétences recherchent les personnes qui effectuent de la formation continue. Les personnes interrogées ont ainsi pu s'exprimer sur le degré d'importance de huit types de savoirs que peut nourrir la formation continue (jugés de Pas du tout important à Très important) :

1. Nouveaux savoirs techniques (d'intervention).
2. Savoirs d'autres disciplines.
3. Savoirs de généralisation et de synthèse (métacognition).
4. Compétences en matière d'innovation des pratiques professionnelles.
5. Compétences de gestion d'équipe professionnelle.
6. Compétences de management.

7. Connaissances de l'environnement professionnel.
8. Connaissances de l'environnement politique / décisionnel.

« Développer ses compétences en matière d'innovation des pratiques professionnelles » et « Acquérir de nouveaux savoirs techniques (d'intervention) » sont les deux types de savoirs et compétences considérés comme importants par près de la moitié des personnes interrogées (respectivement 94,5% et 93,5%), entre autres effectués pour se sentir mieux armées pour affronter les défis professionnels. Les connaissances pratiques, à visée de professionnalisation et permettant une meilleure qualité d'intervention sur le terrain, demeurent ainsi privilégiées par les personnes interrogées. Les autres types de savoirs, renvoyant à l'acquisition de connaissances globales et aux questions interdisciplinaires et contextuelles, sont jugés moins importants par les personnes interrogées.

Fig. 3.39 : Répartition des types de savoirs et compétences visés par la formation continue selon le degré d'importance perçu (en %, n=2224)



Dans une dynamique prospective, l'analyse par genre et par domaine d'appartenance professionnelle des deux types de savoirs et compétences considérés comme Très importants met en évidence les résultats suivants : 49,6% des femmes du domaine de la santé et 53,1% des femmes du domaine du travail social trouvent très important de se former pour développer leurs compétences en matière d'innovation des pratiques professionnelles, et 50,2% des femmes du domaine de la santé et 50,3% du domaine du travail pour acquérir de nouveaux savoirs techniques (d'intervention). Les hommes sont à nouveau moins nombreux que les femmes à envisager de mobiliser ces deux types de savoirs et compétences. Relevons encore le score relativement bas des hommes du domaine du travail social par rapport aux autres catégories de savoirs jugés très importants pour effectuer une formation continue.

Tab. 3.13 : Répartition des savoirs et compétences jugés « très importants » par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2224)

Types de savoirs et compétences jugés « Très importants »	Hommes Travail social	Hommes santé	Femmes Travail social	Femmes Santé
Nouveaux savoirs techniques (d'intervention)	42,9%	43,8%	50,3%	50,2%
Compétences en matière d'innovation des pratiques professionnelles	40,8%	47,3%	53,1%	49,6%
Compétences de gestion d'équipe professionnelle	29,2%	35,5%	34,1%	30,0%
Savoirs de généralisation et de synthèse (métacognition)	24,5%	25,0%	24,9%	24,7%
Connaissances de l'environnement politique / décisionnel	23,2%	25,0%	24,4%	19,9%
Compétences de management	22,6%	36,3%	23,9%	25,3%
Connaissances de l'environnement professionnel	22,6%	24,2%	27,7%	28,6%
Savoirs d'autres disciplines	14,4%	17,2%	18,7%	20,8%

Si les hommes et les femmes des deux domaines d'appartenance professionnelle envisagent de développer leurs compétences de gestion d'équipe professionnelle dans les mêmes proportions, les hommes du domaine de la santé demeurent plus nombreux à être intéressés à acquérir des connaissances en management : 36,3% des hommes du secteur santé contre 22,6% de leurs homologues du secteur travail social. À préciser encore que, dans le domaine de la santé, les hommes apparaissent proportionnellement plus nombreux à se former pour développer leurs compétences de management, aucune distinction de genre n'émergeant dans le domaine du travail social.

Motivations professionnelles

La question des motivations professionnelles qui poussent les professionnel-le-s à suivre une formation continue est centrale. Les personnes interrogées se sont prononcées sur 13 motivations spécifiques en indiquant pour chacune le degré d'importance qu'elles percevaient (Pas du tout importante à Très importante) :

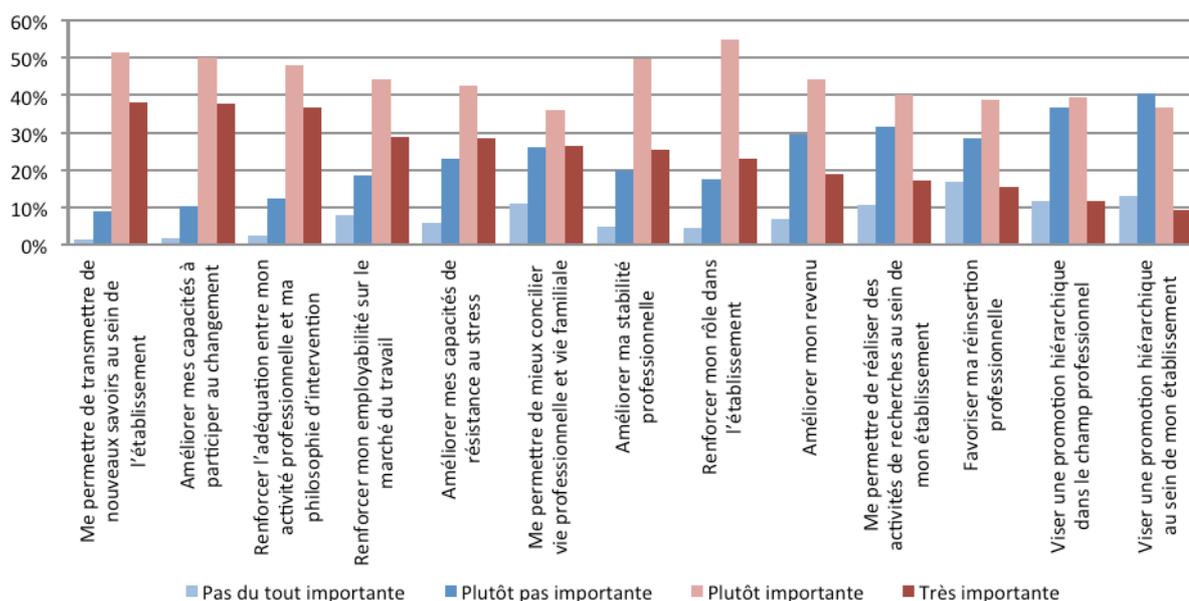
1. La promotion hiérarchique dans le champ professionnel.
2. La promotion hiérarchique au sein de mon établissement.
3. Le renforcement du rôle dans l'établissement.
4. L'amélioration de la stabilité professionnelle.
5. L'amélioration du revenu.
6. La réinsertion professionnelle.
7. Le renforcement de l'employabilité sur le marché du travail.
8. La transmission de nouveaux savoirs au sein de l'établissement.
9. La réalisation d'activités de recherche au sein de mon établissement.
10. Le renforcement de l'adéquation entre l'activité professionnelle et la philosophie d'intervention.
11. L'amélioration des capacités à participer au changement.
12. L'amélioration des capacités de résistance au stress.
13. Une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

De manière générale, trois motivations sont mises en évidence : 38,2% souhaitent transmettre de nouveaux savoirs au sein de leur établissement, 37,6% améliorer leurs capacités à participer au changement et 36,9% renforcer l'adéquation entre leur activité professionnelle et leur philosophie d'intervention. Ces trois variables sont considérées comme très importantes et plutôt importantes

par plus de 85% des personnes interrogées. Le besoin de se perfectionner pour améliorer la qualité de l'intervention professionnelle, en rapport direct avec le contexte de travail et le développement des connaissances, est évident. Trois autres facteurs apparaissent également comme très importants : améliorer ses capacités de résistance au stress (28,7% des personnes interrogées), mieux concilier vie professionnelle et vie familiale (26,5%) et réaliser des activités de recherches au sein de son établissement (17,1%). Ces variables expriment la recherche d'une plus forte intégration au sein de l'établissement où les personnes travaillent, c'est-à-dire que celles-ci cherchent à renforcer leur rôle et positionnement.

Quatre variables jugées très importantes renvoient à la stabilité professionnelle : 29% des personnes interrogées ont pour but de renforcer leur employabilité sur le marché du travail, 25,4% d'améliorer leur stabilité professionnelle, 22,9% de renforcer leur rôle dans l'établissement et 15,6% de favoriser leur réinsertion professionnelle. Enfin, trois variables renvoient à la perspective de carrière : améliorer son revenu, viser une promotion hiérarchique dans le champ professionnel, viser une promotion hiérarchique au sein de son établissement. Ces finalités sont considérées comme pas du tout importantes respectivement par 7,1%, 11,8% et 13,3% des personnes interrogées. Ces éléments renforcent la conviction de Weisser et Wicki (1997) selon laquelle le facteur de carrière n'est un facteur pertinent que dans les sciences économiques.

Fig. 3.40 : Répartition des motivations professionnelles pour entreprendre une formation continue selon le degré d'importance perçue (en %, n=2224)



L'analyse des trois motivations professionnelles citées le plus souvent comme très importantes, par genre et par domaine d'appartenance professionnelle, montre que les femmes des domaines du travail social et de la santé sont plus nombreuses que les hommes à avoir sélectionné chacune des trois motivations suivantes : un peu plus de 40% des femmes envisagent de se former pour transmettre de nouveaux savoirs au sein de leur établissement, près de 40% pour améliorer leurs capacités à participer au changement et 43,5% des femmes de la santé ainsi que 35,2% du domaine du travail social pour renforcer l'adéquation entre leur activité professionnelle et leur philosophie d'intervention. À cet égard, le rapport 2010 du Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE) affirme que les femmes ont tendance à présenter des taux de participation aux

activités de formation continue légèrement plus élevés que les hommes. Notre recherche le confirme, et ce pour la très grande majorité des types de motivations analysés qui poussent à participer à une formation continue.

Tab. 3.14 : Répartition des motivations professionnelles jugées « Très importantes » pour participer à une formation continue par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2224)

Motivations professionnelles jugées « Très importantes » pour participer à une formation continue	Hommes Travail social	Hommes santé	Femmes Travail social	Femmes Santé
Améliorer mes capacités à participer au changement	32,0%	33,6%	38,9%	39,7%
Me permettre de transmettre de nouveaux savoirs au sein de l'établissement	26,0%	30,5%	40,3%	42,9%
Me permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale	18,2%	25,0%	26,5%	29,7%
Renforcer mon rôle dans l'établissement	12,9%	25,0%	22,9%	27,6%
Renforcer l'adéquation entre mon activité professionnelle et ma philosophie d'intervention	36,7%	24,6%	43,5%	35,2%
Renforcer mon employabilité sur le marché du travail	28,2%	24,6%	34,8%	22,3%
Améliorer ma stabilité professionnelle	15,7%	24,6%	24,7%	29,3%
Améliorer mes capacités de résistance au stress	16,6%	22,7%	32,4%	31,7%
Améliorer mon revenu	8,2%	21,1%	18,3%	22,7%
Me permettre de réaliser des activités de recherches au sein de mon établissement	20,0%	16,0%	16,2%	11,9%
Viser une promotion hiérarchique dans le champ professionnel	5,6%	15,6%	9,0%	15,0%
Viser une promotion hiérarchique au sein de mon établissement	3,4%	14,8%	5,1%	12,9%
Favoriser ma réinsertion professionnelle	11,9%	9,8%	18,3%	16,4%

3.10. Conditions de formation continue souhaitées

Différents éléments propres aux conditions de formation continue sont essentiels à repérer dans la perspective de mieux définir l'offre HES-SO et dans la mesure où ils peuvent intervenir dans la décision de se former ou non, et le cas échéant, dans le choix du type de formation. Les personnes interrogées se sont prononcées sur sept axes spécifiques :

- lieu de formation
- conditions d'enseignement
- modalités de paiement
- environnement professionnel
- famille, entourage, temps libre
- reconnaissance
- sources d'information
- informations pertinentes

Lieu de formation

Le choix d'entamer une formation continue peut reposer sur le lieu d'implantation de l'institution formatrice. Les personnes interrogées ont évalué, par degré d'importance, quatre facteurs descriptifs du lieu de formation souhaité (de Pas du tout important à Très important) :

1. Le lieu de formation doit être proche de chez moi.
2. Le lieu de formation doit être bien desservi par les transports en commun.
3. Le lieu de formation doit être recommandé par mon employeur.
4. Le lieu de formation doit être recommandé par mes collègues.

30,9% des personnes interrogées estiment très important de bénéficier d'un lieu de formation qui soit bien desservi par les transports publics. La proximité du lieu de formation avec le domicile est considérée comme un facteur très important par 10,3% des personnes interrogées et plutôt important par 42,7%. Se voir recommander le lieu de formation par des collègues ou par son employeur apparaissent être des facteurs de moindre importance dans le choix de se former ou pas.

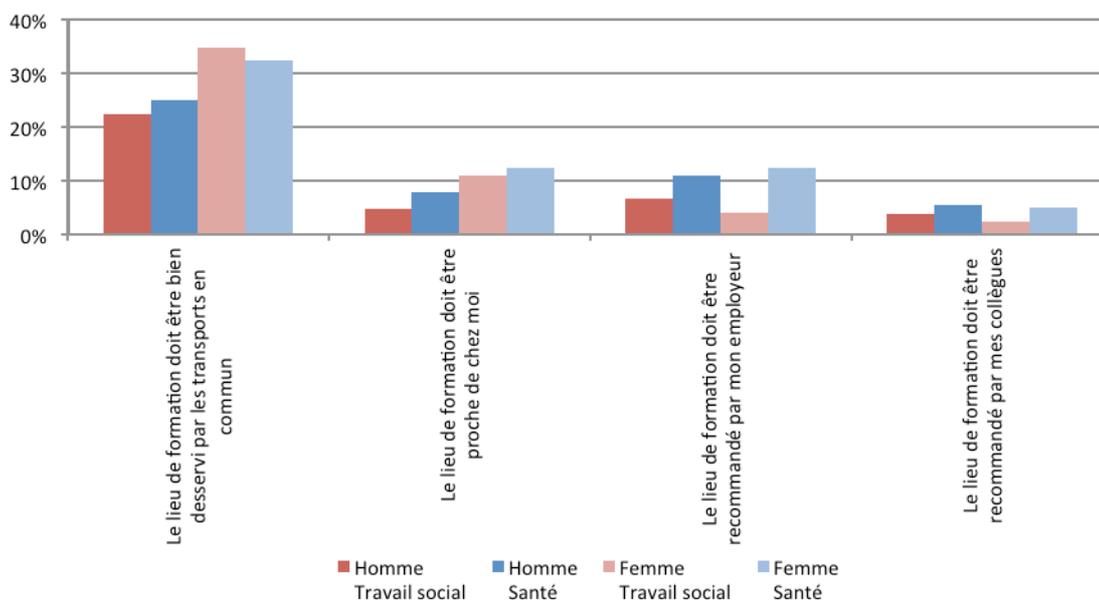
Tab. 3.15 : Répartition des caractéristiques du lieu de formation selon le degré d'importance perçue (en %, n=2224)

Caractéristiques du lieu de formation	Pas du tout important	Plutôt pas important	Plutôt important	Très important	Total
Le lieu de formation doit être bien desservi par les transports en commun	11,4%	19,1%	38,6%	30,9%	100,0%
Le lieu de formation doit être proche de chez moi	13,0%	34,0%	42,7%	10,3%	100,0%
Le lieu de formation doit être recommandé par mon employeur	21,7%	36,1%	33,6%	8,6%	100,0%
Le lieu de formation doit être recommandé par mes collègues	21,6%	39,7%	34,6%	4,1%	100,0%

Les réponses mentionnant Très important ont été ventilées par domaine d'appartenance professionnelle et par genre. Si les personnes des différents domaines ne divergent pas trop d'opinion en ce qui concerne l'importance que le lieu de formation soit bien desservi par les transports publics et qu'il soit proche de leur lieu d'habitation (avec une préférence pour le premier pour les personnes du domaine social et du second pour les personnes du domaine de la santé), les différences concernant les autres facteurs sont importantes. En effet, en ce qui concerne le fait que

le lieu de formation soit recommandé par l'employeur, une différence importante apparaît entre les domaines et le genre. Les personnes du domaine de la santé estiment comme très important, à 10,9% pour les hommes et à 12,3% pour les femmes que ce lieu soit recommandé par l'employeur. Cet élément est jugé comme très important par seulement 6,6% des hommes du secteur travail social et 3,9% des femmes de ce même domaine.

Fig. 3.41 : Répartition des caractéristiques du lieu de formation jugées « très importantes » par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2224)



Conditions d'enseignement

Pour comprendre l'influence des conditions de l'enseignement sur la décision de suivre une formation continue, nous avons mentionné sept affirmations sur lesquelles les professionnel-le-se ont exprimé un degré d'importance (de Pas du tout important à Très important) :

1. La durée de la formation doit me convenir (courte, moyenne, longue).
2. Les horaires doivent me convenir.
3. Les infrastructures doivent être modernes.
4. La matière enseignée doit correspondre à mes attentes.
5. L'enseignement doit être assuré par des spécialistes.
6. L'enseignement doit être dispensé par e-learning (formation via Internet).
7. L'enseignement doit être dispensé par blended-learning (formation combinée entre école et Internet).

S'agissant des enseignements, la formation continue ne doit de toute évidence pas relever d'une contrainte sur les matières mais répondre clairement à des attentes individuelles (72,1% de réponses Très importantes). De même, s'il doit y avoir correspondance sur le contenu (« L'enseignement doit être assuré par des spécialistes » est un élément très important pour 63,2% des personnes), il doit aussi y avoir adéquation sur la durée (46% de réponses Très importantes). Ces éléments montrent une fois de plus que la formation continue suppose une acceptabilité forte. Elle ne saurait être imposée mais incitée, soutenue et partagée. Les conditions (de type infrastructures) ne pèsent guère dans le choix, de même que les nouvelles pratiques d'enseignement (lien aux nouvelles technologies). En effet, les personnes interrogées estiment « pas du tout important » à 35,5% et à 39,1% que l'enseignement soit dispensé par blended-learning ou e-learning. Cette dernière

problématique peut se comprendre par le fait que la formation combinée génère une charge supplémentaire (au travail ou au domicile) et des contraintes qui s’immiscent davantage dans la sphère privée, alors que la formation sur site permet de sortir de l’environnement professionnel et familial pour se consacrer pleinement à la formation.

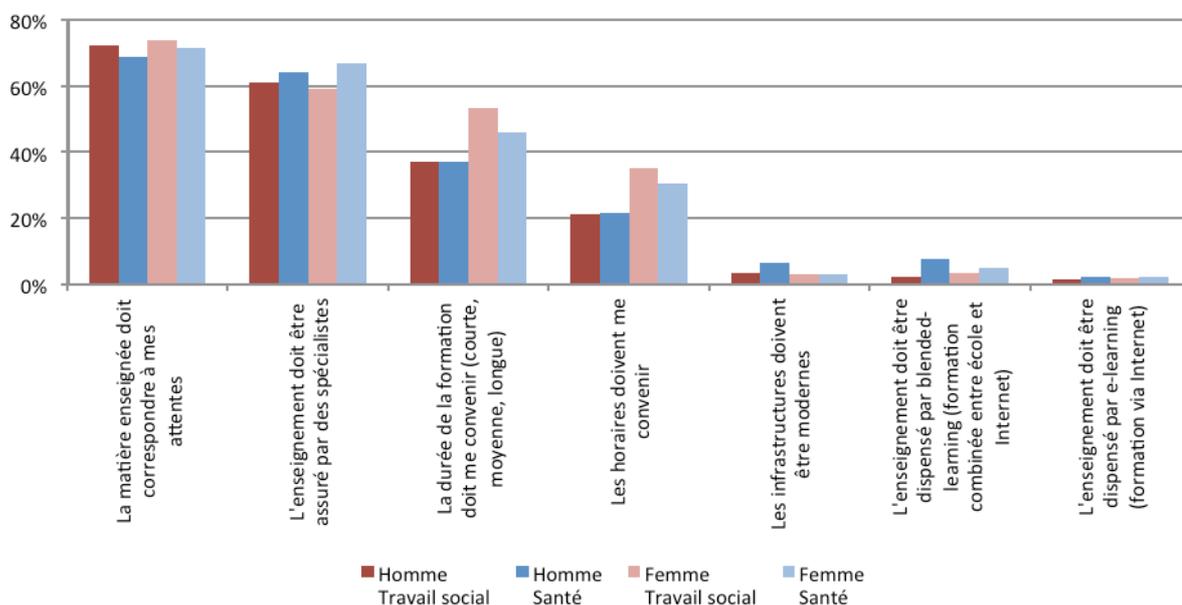
Tab. 3.16 : Répartition des conditions d’enseignement pour se former selon leur degré d’importance perçue (en %, n=2224)

Influence des conditions d’enseignement pour se former	Pas du tout important	Plutôt pas important	Plutôt important	Très important	Total
La matière enseignée doit correspondre à mes attentes	0,2%	1,3%	26,4%	72,1%	100,0%
L’enseignement doit être assuré par des spécialistes	0,4%	3,4%	33,0%	63,2%	100,0%
La durée de la formation doit me convenir (courte, moyenne, longue)	1,4%	4,4%	48,2%	46,0%	100,0%
Les horaires doivent me convenir	4,0%	20,7%	45,6%	29,7%	100,0%
L’enseignement doit être dispensé par blended-learning (formation combinée entre école et Internet)	35,3%	42,0%	18,4%	4,3%	100,0%
Les infrastructures doivent être modernes	29,9%	44,8%	21,9%	3,4%	100,0%
L’enseignement doit être dispensé par e-learning (formation via Internet)	39,1%	46,8%	12,0%	2,1%	100,0%

Les réponses mentionnant Très important sont ventilées par domaine d’appartenance professionnelle et par genre. Si les personnes des différents domaines ne divergent pas d’opinion en ce qui concerne l’importance accordée au fait que l’enseignement soit donné par des spécialistes et que la formation réponde aux attentes individuelles, cela n’est pas le cas pour les autres conditions.

Les horaires de cours et la durée de formation influencent plus fortement les choix de formation continue des femmes (environ 10% d’écart), et moins ceux des hommes des 2 domaines, moins nombreux à s’être prononcés sur ces conditions. Ce qui n’est pas surprenant considérant que pour les femmes l’aménagement du temps d’une formation est plus complexe (enfants, tâches domestiques, etc.).

Fig. 3.42 : Répartition des conditions d’enseignement jugées « très importantes » par domaine d’appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2224)



Financement et modalités de paiement

Afin de comprendre l'influence des aspects financiers et des modalités de paiement sur le choix de se former ou non, les personnes interrogées se sont prononcées sur cinq éléments d'ordre financier, selon le degré d'importance qu'elles leur attribuent (de Pas du tout important à Très important) :

1. Les modalités de paiement de la formation doivent être flexibles.
2. Le coût de la formation doit correspondre à mon budget.
3. Le budget familial doit être préservé (loisirs, vacances, etc.).
4. Je dois pouvoir obtenir une aide financière (bourse, prêt, etc.).
5. La formation doit être financée en partie par mon employeur.

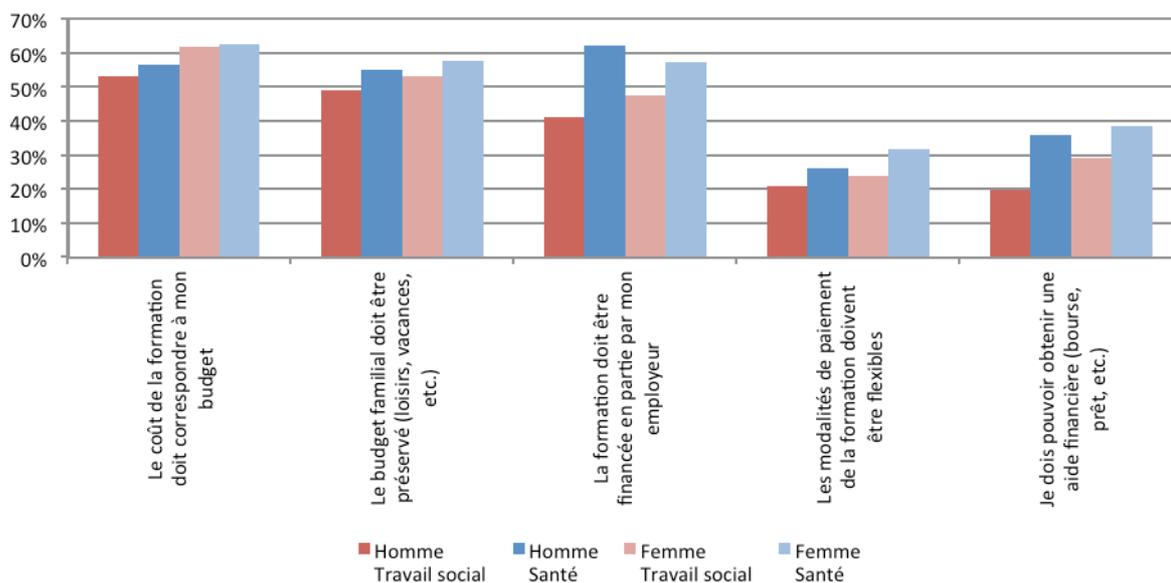
Deux éléments majeurs émergent du questionnement : d'une part, l'importance de l'adéquation entre la charge financière de la formation et le revenu de la personne ou du ménage (60,3% de réponses Très important concernant l'item « Le coût de la formation doit correspondre à mon budget ») ; d'autre part, l'engagement financier de l'employeur (52,4% de réponses Très important concernant l'item « La formation doit être financée en partie par mon employeur »).

Tab. 3.17 : Influence des modalités de paiement sur le choix des personnes interrogées en matière de formation continue (en %, n=2224)

Influence des modalités de paiement sur le positionnement en matière de formation continue	Pas du tout important	Plutôt pas important	Plutôt important	Très important	Total
Le coût de la formation doit correspondre à mon budget	1,4%	3,8%	34,5%	60,3%	100,0%
Le budget familial doit être préservé (loisirs, vacances, etc.)	3,0%	6,6%	35,7%	54,7%	100,0%
La formation doit être financée en partie par mon employeur	1,6%	7,5%	38,5%	52,4%	100,0%
Je dois pouvoir obtenir une aide financière (bourse, prêt, etc.)	10,8%	20,6%	36,2%	32,4%	100,0%
Les modalités de paiement de la formation doivent être flexibles	9,2%	23,5%	40,3%	27,0%	100,0%

Les réponses mentionnant Très important sont ventilées par domaine d'appartenance professionnelle et par genre. De manière générale, les pourcentages de réponses des personnes interrogées provenant du domaine de la santé sont plus élevés pour : le fait que la formation soit financée par leur employeur, que les modalités de paiement de la formation soient flexibles et qu'elles puissent obtenir une aide financière via une bourse ou un prêt. Bénéficiaire d'un coût de formation qui corresponde à son budget est une condition défendue par un plus grand nombre de femmes que d'hommes pour choisir une formation continue (en moyenne plus de 6 points de % de différence), mais ce n'est pas la seule différence de genre observée ; si l'on compare la proportion des hommes qui se prononcent sur ce point à celle des femmes, aucune différence significative n'émerge.

Fig. 3.43 : Influence des modalités de paiement sur le choix des personnes interrogées en matière de formation continue par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2224)



Environnement professionnel

L'influence de l'environnement professionnel sur le choix d'effectuer une formation continue (ou pas) est un élément sensible. Ainsi, les personnes interrogées ont donné leur avis sur quatre conditions envisageables, selon leur degré d'importance (de Pas du tout important à Très important) :

1. Mon employeur doit m'encourager dans cette voie.
2. Mon employeur doit aménager mon temps de travail.
3. Mon employeur doit aménager ma charge de travail.
4. Mes collègues doivent m'encourager dans cette voie.

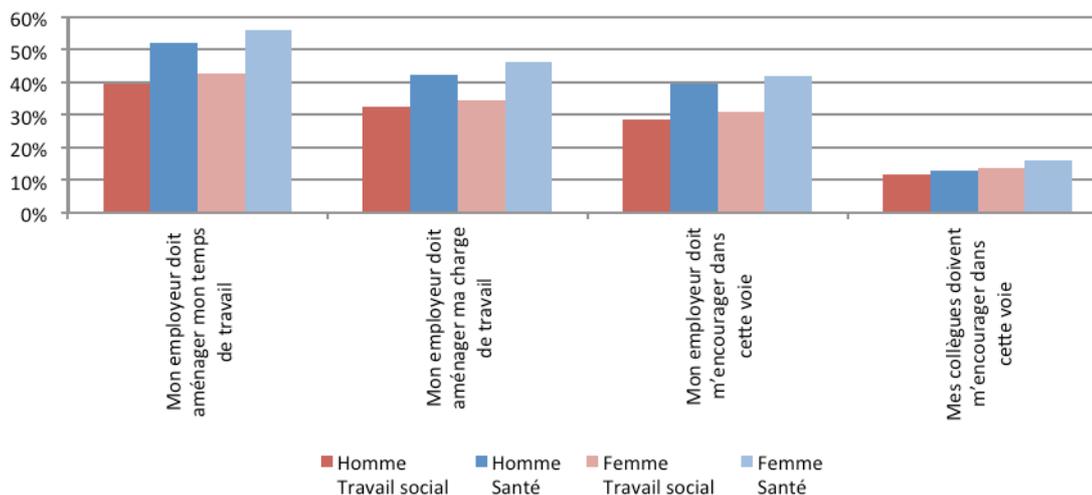
Pour les personnes interrogées l'environnement professionnel contribue directement à la création de bonnes conditions de formation continue. L'employeur y joue un rôle majeur, non seulement du point de vue financier, mais aussi (et surtout) s'agissant de l'aménagement du temps et de la charge de travail durant la période de formation. Si être encouragé-e par ses collègues est la condition jugée la moins importante, il n'en demeure pas moins que lorsque l'on évolue dans des institutions de petite ou de moyenne taille, ce qui est fréquemment le cas dans le travail social, il importe de pouvoir bénéficier d'un soutien pour le moins organisationnel de la part de ses collègues.

Tab. 3.18 : Influence de l'environnement professionnel (en %, n=2224)

Influence de l'environnement professionnel	Pas du tout important	Plutôt pas important	Plutôt important	Très important	Total
Mon employeur doit aménager mon temps de travail	1,9%	7,0%	42,2%	48,9%	100,0%
Mon employeur doit aménager ma charge de travail	3,1%	14,9%	42,0%	40,0%	100,0%
Mon employeur doit m'encourager dans cette voie	5,6%	13,4%	44,8%	36,3%	100,0%
Mes collègues doivent m'encourager dans cette voie	17,7%	35,8%	32,2%	14,3%	100,0%

Les réponses mentionnant Très important sont ventilées par domaine professionnel et par genre. On notera l'importance accordée à l'employeur par les personnes du domaine de la santé : motivation « Mon employeur doit m'encourager dans cette voie » et aménagement du temps et de la charge de travail.

Fig. 3.44 : Influence de l'environnement professionnel sur le choix des personnes interrogées en matière de formation continue par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2224)



Famille, entourage, temps libre

La famille, l'entourage et le temps libre font également partie des éléments à prendre en considération pour entreprendre une formation continue. Neuf éléments ont été utilisés pour cerner cette problématique, les personnes pouvant s'exprimer pour chacun d'entre eux sur une échelle à quatre niveaux (de Pas du tout important à Très important) :

1. Mon conjoint doit m'encourager dans cette voie.
2. Mon entourage doit m'encourager dans cette voie (famille, ami-e-s).
3. Mon temps libre doit être préservé.
4. Le temps consacré à ma vie familiale doit être préservé.
5. Mes week-ends en famille doivent être préservés.
6. Ma charge de travail à la maison doit être aménagée (enfants, ménage, cuisine, etc.).
7. Le temps libre avec mes amis doit être préservé.
8. Le temps consacré aux vacances doit être préservé.
9. Le temps consacré aux activités associatives doit être préservé.

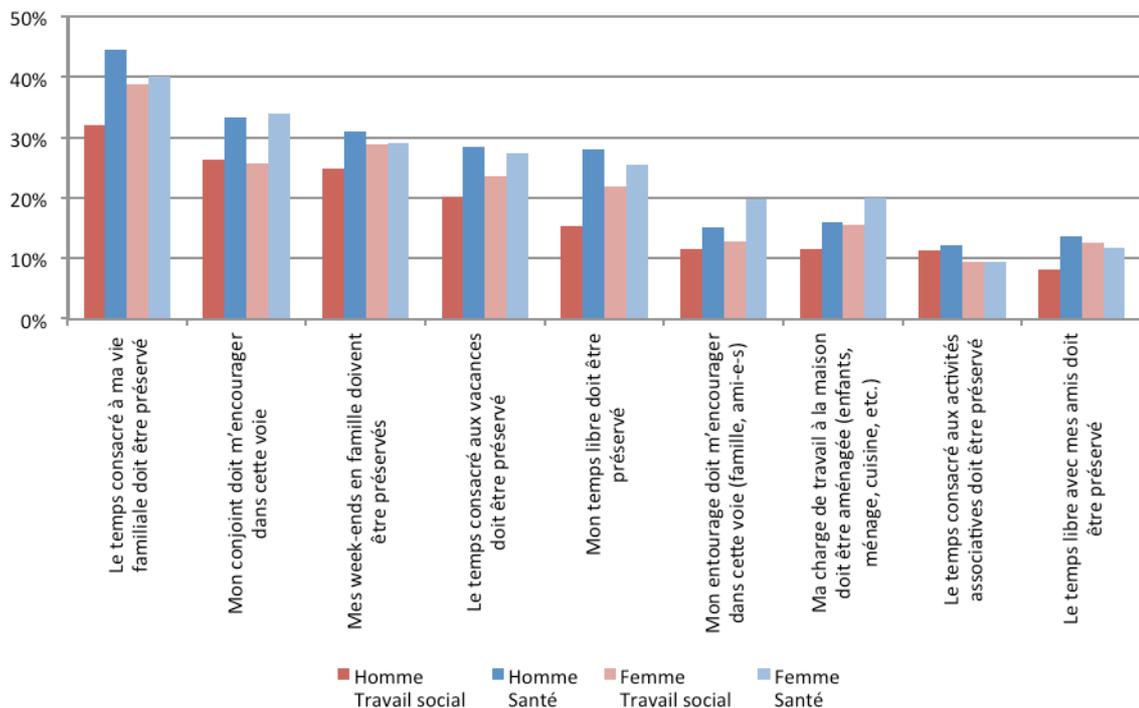
Concilier temps de travail, temps de formation et vie familiale n'est guère aisé. On observe qu'idéalement, le week-end, les vacances et la charge de travail à domicile sont à préserver. De telles attentes entrent évidemment en conflit avec les conditions de participation et la réussite de certaines formations, notamment certifiées, qui supposent de passer et réussir des examens ou de remettre des travaux écrits ou un travail de mémoire. Ces attentes expliquent certainement en partie pourquoi les personnes interrogées privilégient les formations de courte durée. En effet, celles-ci sont moins contraignantes, car elles empiètent moins sur le temps destiné à la famille, aux activités associatives et aux loisirs.

Tab. 3.19 : Influence de la famille, de l'entourage et du temps libre sur le choix des personnes interrogées en matière de formation continue (en %, n=2224)

Influence de la famille, de l'entourage et du temps libre pour se former	Pas du tout important	Plutôt pas important	Plutôt important	Très important	Total
Le temps consacré à ma vie familiale doit être préservé	4,0%	10,4%	46,6%	39,0%	100,0%
Mon conjoint doit m'encourager dans cette voie	14,0%	15,0%	40,9%	30,1%	100,0%
Mes week-ends en famille doivent être préservés	5,3%	20,1%	46,0%	28,6%	100,0%
Le temps consacré aux vacances doit être préservé	3,9%	17,9%	52,9%	25,3%	100,0%
Mon temps libre doit être préservé	4,3%	26,5%	46,0%	23,2%	100,0%
Ma charge de travail à la maison doit être aménagée (enfants, ménage, cuisine, etc.)	9,6%	25,6%	47,9%	16,9%	100,0%
Mon entourage doit m'encourager dans cette voie (famille, ami-e-s)	18,9%	29,6%	35,7%	15,8%	100,0%
Le temps libre avec mes amis doit être préservé	7,8%	37,2%	43,3%	11,7%	100,0%
Le temps consacré aux activités associatives doit être préservé	13,2%	42,0%	34,8%	10,0%	100,0%

Les réponses mentionnant Très importantes aux différents items proposés sont ventilées par domaine d'appartenance professionnelle et par genre. De manière générale, on peut noter l'importance plus grande accordée aux éléments de famille, entourage et temps libre par les personnes du domaine de la santé. Si les professionnel-le-s de ce domaine semblent grandement compter sur leurs employeurs pour les inciter à réaliser une formation continue, leurs attentes envers ceux-ci sont également fortes.

Fig. 3.45 : Influence de la famille, de l'entourage et du temps libre sur le choix des personnes interrogées en matière de formation continue par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2224)



Reconnaissance

Afin de comprendre l'influence de la reconnaissance découlant de la formation continue sur le choix des personnes, nous avons choisi quatre éléments, les personnes pouvant s'exprimer pour chacun sur une échelle à quatre niveaux (de Pas du tout important à Très important) :

1. La formation doit déboucher sur une reconnaissance salariale par mon employeur.
2. La formation doit déboucher sur une reconnaissance salariale sur le marché du travail.
3. La formation doit déboucher sur une reconnaissance du titre obtenu sur le marché du travail.
4. La formation doit déboucher sur une reconnaissance sociale.

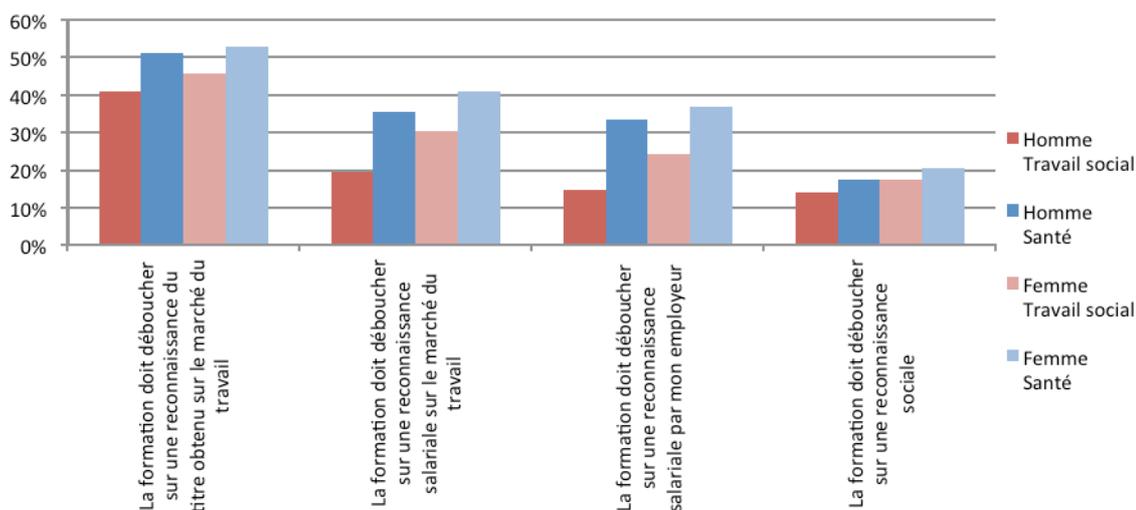
La formation continue doit être reconnue sur le marché du travail et générer un retour sur investissement au niveau salarial. Du point de vue des attentes, il y a donc une quête évidente de plus-value matérielle et non seulement un idéal de participation à une démarche d'acquisition et de mise à jour de savoirs.

Tab. 3.20 : Influence de la reconnaissance sur le choix des personnes interrogées en matière de formation continue (en %, n=2224)

Influence de la reconnaissance sur le positionnement en matière de formation continue	Pas du tout important	Plutôt pas important	Plutôt important	Très important	Total
La formation doit déboucher sur une reconnaissance du titre obtenu sur le marché du travail	1,8%	7,7%	41,8%	48,7%	100,0%
La formation doit déboucher sur une reconnaissance salariale sur le marché du travail	2,8%	15,7%	47,6%	33,9%	100,0%
La formation doit déboucher sur une reconnaissance salariale par mon employeur	3,9%	23,2%	43,6%	29,3%	100,0%
La formation doit déboucher sur une reconnaissance sociale	7,8%	33,9%	40,1%	18,2%	100,0%

Selon le domaine professionnel et le genre, les réponses mentionnant Très importantes aux différents items proposés, on observe l'importance plus grande accordée aux éléments de reconnaissance sur le choix de la formation continue par les personnes du domaine de la santé. En ce qui concerne les femmes du domaine du travail social, elles sont plus nombreuses que les hommes de ce domaine à souhaiter une reconnaissance tangible en termes de titre de formation et d'augmentation salariale.

Fig. 3.46 : Influence de la reconnaissance sur le choix des personnes interrogées en matière de formation continue selon le domaine d'appartenance et le genre (en %, n=2224)



Sources d'information

Quelles sources d'information contribuent au choix du type et du lieu de formation continue ? Huit éventualités ont été suggérées, les personnes pouvant s'exprimer pour chacune d'elles sur une échelle à quatre niveaux (de Pas du tout important à Très important) :

1. Les collègues.
2. Les ami-e-s et connaissances.
3. Les enseignant-e-s de la formation de base.
4. L'employeur.
5. Les associations professionnelles.
6. La documentation éditée par les sites de formation.
7. La presse en général.
8. Internet.

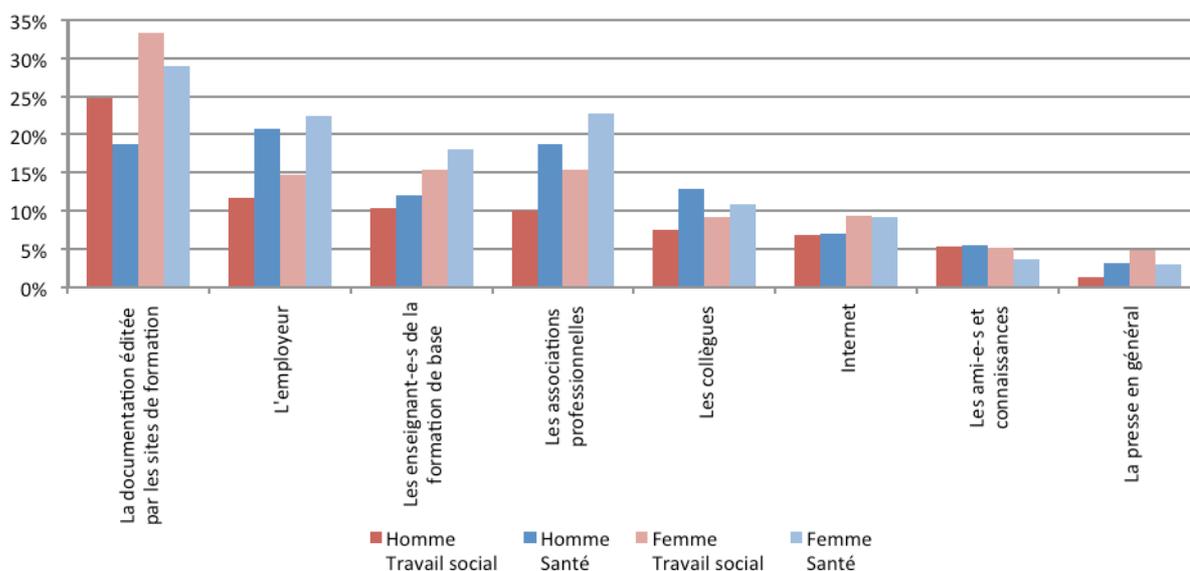
L'information considérée comme la plus importante est celle éditée et diffusée par les sites de formation, puis celle des employeurs. Le support internet n'a pour l'instant pas encore suppléé les moyens « classiques » d'information. L'information par la presse arrive en queue de classement par degré d'importance.

Tab. 3.21 : Influence de la source d'information sur le choix de formation continue (en %, n=2224)

Influence des sources d'information sur le choix du type et du lieu de formation continue	Pas du tout important	Plutôt pas important	Plutôt important	Très important	Total
La documentation éditée par les sites de formation	2,1%	11,7%	57,6%	28,6%	100,0%
L'employeur	3,2%	18,9%	59,7%	18,2%	100,0%
Les associations professionnelles	4,8%	22,0%	55,1%	18,1%	100,0%
Les enseignant-e-s de la formation de base	8,1%	23,6%	52,9%	15,4%	100,0%
Les collègues	6,6%	25,4%	57,9%	10,1%	100,0%
Internet	12,6%	36,9%	41,9%	8,6%	100,0%
Les ami-e-s et connaissances	13,1%	42,3%	40,0%	4,6%	100,0%
La presse en général	17,0%	50,2%	29,5%	3,3%	100,0%

Selon les réponses mentionnant Très important aux différents items proposés, on observe l'importance plus grande accordée aux éléments d'information délivrés par l'employeur, les associations professionnelles et les collègues pour les personnes du domaine de la santé. De plus, les femmes se réfèrent davantage que les hommes aux documentations diffusées par les sites de formation (9 points de % de plus en moyenne).

Fig. 3.47 : Influence de la source d'information sur le choix de formation continue selon le domaine d'appartenance et le genre (en %, n=2224)



Contenu de l'information

Le degré d'importance du contenu de l'information est apprécié à l'aide des variables suivantes :

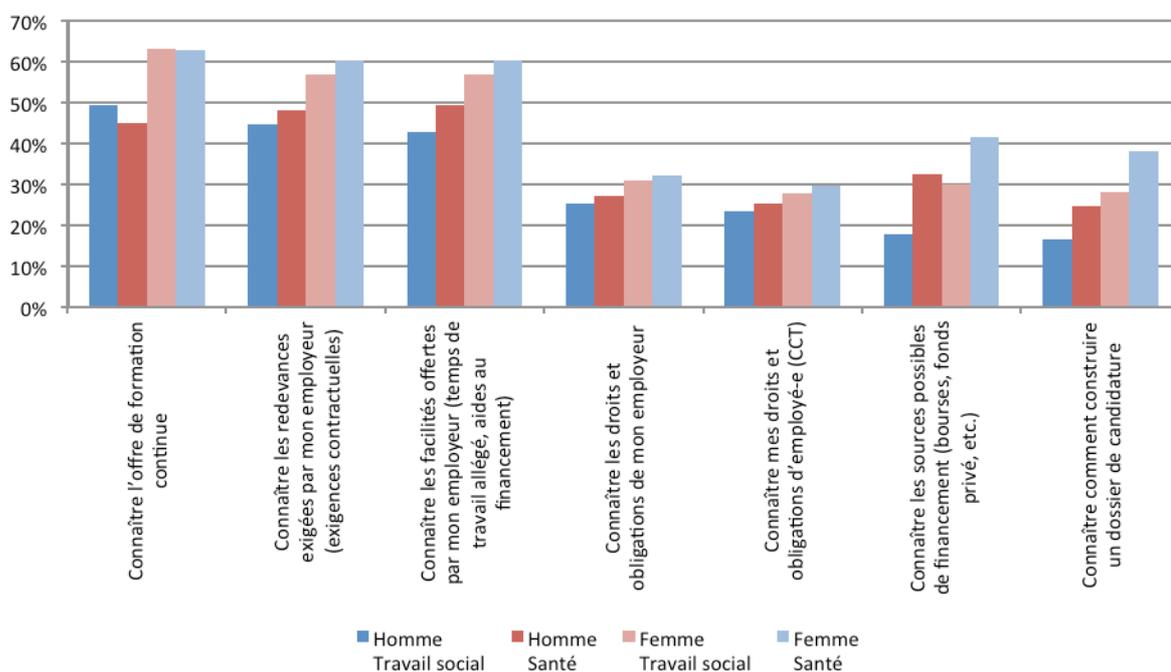
1. Connaître l'offre de formation continue.
2. Connaître les facilités offertes par mon employeur (temps de travail allégé, aides au financement).
3. Connaître les redevances exigées par mon employeur (exigences contractuelles).
4. Connaître les droits et obligations de mon employeur.
5. Connaître les sources possibles de financement (bourses, fonds privé, etc.).
6. Connaître comment construire un dossier de candidature.
7. Connaître mes droits et obligations d'employé-e (CCT).

Tab. 3.22 : Influence des informations importantes pour le choix de formation continue (en %, n=2224)

Influence des informations pertinentes sur le positionnement en matière de formation continue	Pas du tout important	Plutôt pas important	Plutôt important	Très important	Total
Connaître l'offre de formation continue	0,4%	1,3%	39,3%	59,0%	100,0%
Connaître les redevances exigées par mon employeur (exigences contractuelles)	1,3%	4,6%	38,5%	55,6%	100,0%
Connaître les facilités offertes par mon employeur (temps de travail allégé, aides au financement)	1,3%	3,4%	39,9%	55,4%	100,0%
Connaître les sources possibles de financement (bourses, fonds privé, etc.)	4,7%	15,5%	46,4%	33,4%	100,0%
Connaître comment construire un dossier de candidature	4,4%	16,3%	48,9%	30,4%	100,0%
Connaître les droits et obligations de mon employeur	3,6%	13,2%	53,0%	30,2%	100,0%
Connaître mes droits et obligations d'employé-e (CCT)	4,9%	15,6%	51,8%	27,7%	100,0%

Les types d'informations considérées comme indispensables pour effectuer un choix de formation continue sont la connaissance de l'offre, puis des conditions matérielles (position et exigences de l'employeur, financement). De manière générale, les femmes sont plus demandeuses d'informations pertinentes sur les possibilités et les contraintes concernant la formation continue que les hommes : connaissance de l'offre de formation, des exigences et facilités contractuelles exigées et offertes par l'employeur.

Fig. 3.48 : Influence des informations importantes pour le choix de formation continue selon le domaine d'appartenance et le genre (en %, n=2224)

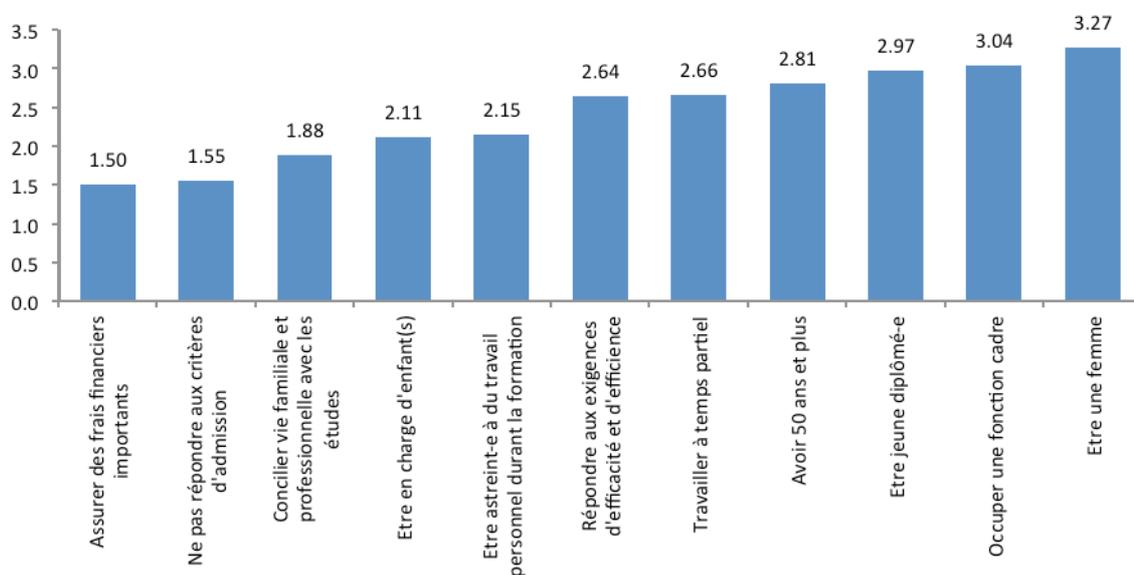


3.11. Obstacles à la formation continue

La démarche de formation continue peut être confrontée à certains obstacles poussant les professionnel-le-s à y renoncer, voire à opter pour des formations courtes et moins contraignantes. Les personnes interrogées se sont prononcées sur un ensemble d'éléments susceptibles d'être jugés comme des obstacles à effectuer de la formation continue. Différentes catégories d'obstacles peuvent exister telles que les conditions de travail liées à l'emploi occupé, les critères de formation, l'âge, le genre et la situation familiale. Le degré de limitation est mesuré à l'aide d'une moyenne calculée à partir de 4 niveaux allant de Très limitant (1) à Pas du tout limitant (4). Ainsi, moins la moyenne est élevée, plus l'item est jugé comme étant limitant à se former. L'analyse des réponses obtenues exprime trois réalités distinctes :

- 3 obstacles de nature financière, familiale et d'exigence de formation demeurent limitants pour réaliser de la formation continue ;
- 4 éléments liés à l'emploi, à la situation familiale et aux exigences de formation apparaissent comme des obstacles moyennement limitants ;
- le sexe, la position hiérarchique, la récente entrée dans le monde professionnel et l'âge sont jugés comme les éléments les moins limitants pour se former.

Fig. 3.49a : Répartition des obstacles à la formation continue selon leur degré de limitation perçu (en %, de 1 pour Très limitant à 4 pour Pas du tout limitant, n=2224)

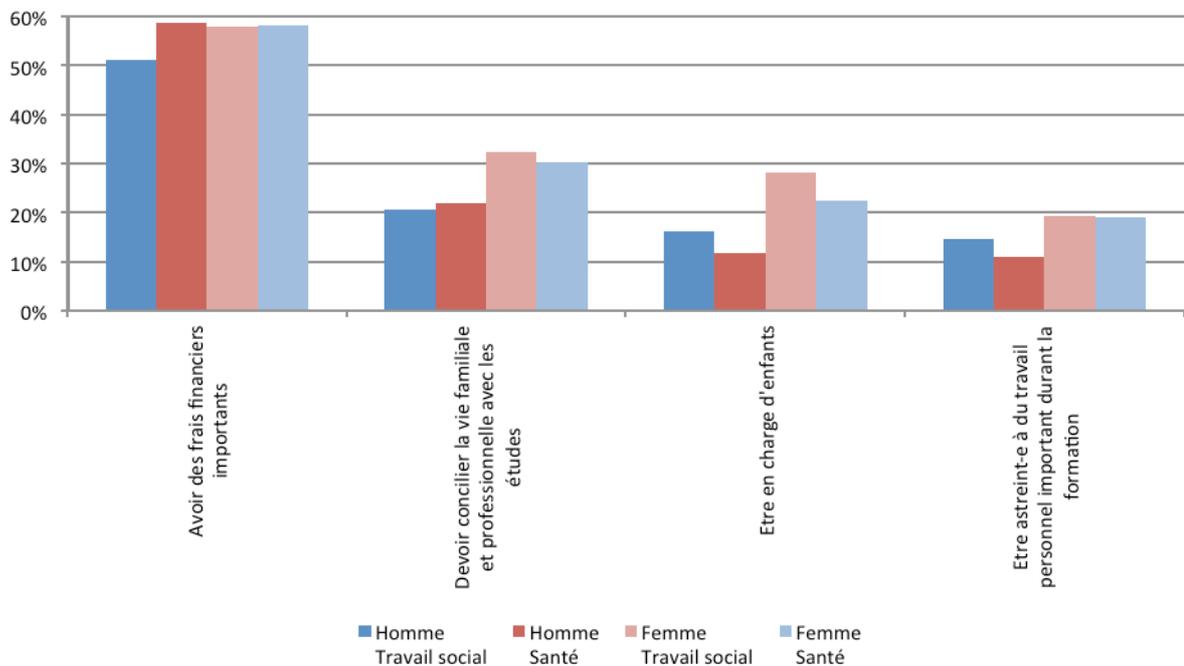


Les obstacles à se former ne sont pas perçus différemment entre les participant-e-s des domaines du travail social et de la santé. Un effet genre en faveur des hommes existe toutefois dans la mesure où les hommes apparaissent proportionnellement moins nombreux que les femmes à juger plusieurs obstacles comme très limitants :

- Au niveau de la famille : les hommes sont proportionnellement moins nombreux que les femmes à trouver très limitant de devoir concilier vie familiale, professionnelle et la formation continue

- (21,2% d'hommes (122 sur 575) pour 31,2% de femmes (514 sur 1649)) et d'être en charge d'enfants (14,3% d'hommes (82 sur 575) pour 24,9% de femmes (411 sur 1649)).
- En matière de formation : les hommes apparaissent proportionnellement sous-représentés à évaluer l'astreinte à un travail personnel conséquent durant la formation (examens, rédaction de travaux) comme très limitante pour réaliser une formation continue (13% d'hommes (75 sur 575) pour 19,2% de femmes (317 sur 1649)).
 - Au niveau de l'emploi : les hommes demeurent proportionnellement moins nombreux que les femmes à juger très limitant le fait de devoir répondre à des exigences d'efficacité et d'efficience institutionnelles (5,6% d'hommes (32 sur 575) pour 8,2% de femmes (135 sur 1649)).
 - En rapport avec l'âge : les hommes sont proportionnellement moins nombreux à percevoir l'âge, avoir 50 ans et plus, comme un facteur très limitant pour effectuer une formation continue (5,7% d'hommes (33 sur 575) pour 7,9% de femmes (130 sur 1649)).

Fig. 3.49b : Répartition des obstacles perçus comme les plus importants pour se former, par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2224)



3.12. Rythme et durée de la formation

L'évolution des savoirs et des besoins sanitaires et sociaux et celle des techniques d'intervention et des pratiques professionnelles donnent à la formation continue une dimension dynamique, de réponse à de constants changements. Celle-ci doit donc s'inscrire dans la durée d'un parcours professionnel et, concrètement, pouvoir être répétée. Le temps et le rythme de la formation continue sont donc deux composantes importantes dans l'étude des conditions de formation continue. Afin de cerner cette problématique, nous avons retenu les éléments suivants :

- rythme optimal de la formation continue (rythme annuel, 2-5 ans, 5-10 ans, jamais)
- durée idéale de la formation continue (formations courtes, moyennes, longues)
- remarques générales

Les réponses des personnes interrogées sur les rythmes et les durées de formation continue ne se différencient pas ou très peu selon les composantes de genre ou d'appartenance professionnelle. La vision sur ces problématiques est de ce fait semblable entre les personnes provenant du milieu professionnel de la santé ou du travail social et entre les hommes et les femmes.

Rythme optimal de formation continue

Pour comprendre la perception qu'ont les personnes du rythme optimal auquel une formation continue doit être effectuée, nous avons retenu dix-sept éléments de motivation et de contenu. Nous avons proposé des rythmes : Jamais, Toutes les années, Tous les 2-5 ans, Tous les 5-10 ans, Une seule fois. Les éléments de motivation et de contenu sont les suivants :

1. Acquérir des connaissances théoriques.
2. Acquérir des connaissances pratiques.
3. Actualiser mes connaissances.
4. Renforcer mon aptitude à travailler en groupe.
5. Renforcer mon aptitude à travailler de manière autonome.
6. Renforcer mon aptitude à gérer de nouveaux problèmes.
7. Renforcer la qualité de mon intervention.
8. Renforcer mon aptitude à mieux argumenter mes manières d'agir.
9. M'approprier des connaissances d'autres disciplines.
10. Renforcer mon aptitude à mieux comprendre et analyser des situations complexes.
11. Renforcer mon aptitude à la rédaction (rapports, situations, procès-verbaux, etc.).
12. Favoriser mon regard critique sur l'environnement sociopolitique.
13. Favoriser mon regard critique sur moi-même.
14. Renforcer mes connaissances de la politique sanitaire et sociale.
15. Renforcer mes connaissances juridiques.
16. Renforcer mes connaissances du contexte économique.
17. Me permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

Rythme annuel

De manière générale, les personnes interrogées souhaiteraient suivre de la formation continue toutes les années, notamment pour « Actualiser mes connaissances » (55,4%), « Acquérir des connaissances pratiques » (52,4%) et « Renforcer la qualité de mon intervention » (47,3%). Cela confirme le besoin de se perfectionner, d'améliorer la qualité de l'intervention dans la pratique pour

être plus efficace. Un second groupe de formations se rapporte à celles qui contribuent à mieux appréhender le milieu au sein duquel évoluent et travaillent les personnes. Ce sont : « Acquérir des connaissances théoriques » pour 42,2% des personnes interrogées, « Favoriser mon regard critique sur moi-même » pour 40,6%, « Renforcer mon aptitude à mieux comprendre et analyser des situations complexes » pour 40,3%, « Renforcer mon aptitude à gérer de nouveaux problèmes » pour 31,4%, « Renforcer mon aptitude à mieux argumenter mes manières d’agir » pour 26,8% et « M’appropriier des connaissances d’autres disciplines » pour 26,8%.

Tab. 3.23 : Répartition des personnes interrogées selon leur perception des éléments et motivations de formation continue devant s’acquérir selon un rythme annuel (en %, n=2224)

Perception des éléments et motivations de formation continue devant s’acquérir selon un rythme annuel	%
Actualiser mes connaissances	55,4%
Acquérir des connaissances pratiques	52,4%
Renforcer la qualité de mon intervention	47,3%
Acquérir des connaissances théoriques	42,2%
Favoriser mon regard critique sur moi-même	40,6%
Renforcer mon aptitude à mieux comprendre et analyser des situations complexes	40,3%
Renforcer mon aptitude à gérer de nouveaux problèmes	31,4%
Renforcer mon aptitude à mieux argumenter mes manières d’agir	26,8%
M’appropriier des connaissances d’autres disciplines	26,8%
Renforcer mon aptitude à travailler en groupe	19,2%
Renforcer mon aptitude à travailler de manière autonome	16,6%
Renforcer mes connaissances de la politique sanitaire et sociale	16,2%
Favoriser mon regard critique sur l’environnement sociopolitique	13,4%
Renforcer mes connaissances juridiques	12,5%
Renforcer mes connaissances du contexte économique	12,1%
Renforcer mon aptitude à la rédaction (rapports, situations, procès-verbaux, etc.)	10,5%

Rythme de 2 à 5 ans

En ce qui concerne les formations continues que les personnes souhaiteraient pouvoir suivre tous les 2 à 5 ans, les motivations les plus souvent citées sont : « Renforcer mon aptitude à travailler en groupe » pour 49,5%, « Renforcer mon aptitude à gérer de nouveaux problèmes » pour 48%, « Acquérir des connaissances théoriques » pour 47,9%, « Renforcer mon aptitude à mieux argumenter mes manières d’agir » pour 45,3%, « M’appropriier des connaissances d’autres disciplines » pour 45,3%, « Renforcer mes connaissances de la politique sanitaire et sociale » pour 44,3%. Les formations continues qui seraient suivies tous les 2 à 5 ans mettent un accent plus fortement marqué sur les éléments théoriques, le contexte et l’interdisciplinarité.

Tab. 3.24 : Répartition des personnes interrogées selon leur perception des éléments et motivations de formation continue devant s’acquérir selon un rythme de 2-5 ans (en %, n=2224)

Perception des éléments et motivations de formation continue devant s’acquérir selon un rythme de 2-5 ans	%
Renforcer mon aptitude à travailler en groupe	49,5%
Renforcer mon aptitude à gérer de nouveaux problèmes	48,0%
Acquérir des connaissances théoriques	47,9%
Renforcer mon aptitude à mieux argumenter mes manières d’agir	45,3%
M’appropriier des connaissances d’autres disciplines	45,3%

Renforcer mes connaissances de la politique sanitaire et sociale	44,3%
Renforcer mon aptitude à mieux comprendre et analyser des situations complexes	43,4%
Renforcer mon aptitude à travailler de manière autonome	41,7%
Acquérir des connaissances pratiques	40,9%
Renforcer la qualité de mon intervention	40,6%
Favoriser mon regard critique sur moi-même	38,4%
Favoriser mon regard critique sur l'environnement sociopolitique	38,3%
Actualiser mes connaissances	37,1%
Renforcer mes connaissances du contexte économique	36,8%
Renforcer mes connaissances juridiques	36,5%
Renforcer mon aptitude à la rédaction (rapports, situations, procès-verbaux, etc.)	34,0%

Rythme de 5 à 10 ans

En ce qui concerne les formations continues que les personnes souhaiteraient pouvoir suivre tous les 5 à 10 ans, voire une seule fois, les plus citées sont « Renforcer mes connaissances juridiques » à 33,8%, « Renforcer mes connaissances du contexte économique » à 33,7%, « Favoriser mon regard critique sur l'environnement sociopolitique » à 28,9%, « Renforcer mes connaissances de la politique sanitaire et sociale » à 27,5% et « Renforcer mon aptitude à la rédaction (rapports, situations, procès-verbaux, etc.) » à 24,8%. Ces formations continues sont de types généralistes.

Tab. 3.25 : Répartition des personnes interrogées selon leur perception des éléments et motivations de formation continue devant s'acquérir selon un rythme de 5-10 ans (en %, n=2224)

Éléments et motivations de formation continue devant s'acquérir selon un rythme de 5-10 ans	%
Renforcer mes connaissances juridiques	33,8%
Renforcer mes connaissances du contexte économique	33,7%
Favoriser mon regard critique sur l'environnement sociopolitique	28,9%
Renforcer mes connaissances de la politique sanitaire et sociale	27,5%
Renforcer mon aptitude à la rédaction (rapports, situations, procès-verbaux, etc.)	24,8%
Renforcer mon aptitude à travailler de manière autonome	20,4%
Renforcer mon aptitude à travailler en groupe	18,5%
Renforcer mon aptitude à mieux argumenter mes manières d'agir	15,9%
M'approprier des connaissances d'autres disciplines	15,9%
Favoriser mon regard critique sur moi-même	12,9%
Renforcer mon aptitude à gérer de nouveaux problèmes	12,4%
Renforcer mon aptitude à mieux comprendre et analyser des situations complexes	11,0%
Acquérir des connaissances théoriques	8,5%
Renforcer la qualité de mon intervention	8,1%
Actualiser mes connaissances	7,1%
Acquérir des connaissances pratiques	5,6%

Finalités peu importantes

Enfin, il nous est apparu intéressant de classer les finalités de formation continue selon qu'elles sont considérées par les personnes interrogées comme n'étant pas utiles où ne présentant aucun intérêt pour elles. Les personnes estiment que la finalité « Renforcer mon aptitude à la rédaction (rapports, situations, procès-verbaux, etc.) » n'est pas utile en tant que formation continue à 23,5%. De même, « Renforcer mon aptitude à travailler de manière autonome » à 18,8%, « Renforcer mes connaissances du contexte économique » à 17,9%, « Favoriser mon regard critique sur l'environnement » à 16,3% et « Renforcer mes connaissances juridiques » à 15,1%. À l'inverse, l'on

peut estimer les finalités suivantes « peu importantes », donc importantes, dans un contenu de formation continue, à savoir : « Renforcer mon aptitude à gérer de nouveaux problèmes » à 5,8%, « Renforcer la qualité de mon intervention » à 3,4%, « Renforcer mon aptitude à mieux comprendre et analyser des situations complexes » 3,1%, « Acquérir des connaissances pratiques » à 1,7%, « Acquérir des connaissances théoriques » à 1,4%, « Actualiser mes connaissances » à 0,9%.

Tab. 3.26 : Répartition des personnes interrogées selon leur perception des éléments de motivation et de contenu de formation continue estimés comme peu importants (en %, n=2224)

Éléments de motivation et de contenu estimés comme peu importants	%
Renforcer mon aptitude à la rédaction (rapports, situations, procès-verbaux, etc.)	23,5%
Renforcer mon aptitude à travailler de manière autonome	18,8%
Renforcer mes connaissances du contexte économique	17,9%
Favoriser mon regard critique sur l'environnement	16,3%
Renforcer mes connaissances juridiques	15,1%
Renforcer mon aptitude à travailler en groupe	12,5%
Renforcer mes connaissances de la politique sanitaire et sociale	11,9%
M'approprier des connaissances d'autres disciplines	10,1%
Renforcer mon aptitude à mieux argumenter mes manières d'agir	9,5%
Favoriser mon regard critique sur moi-même	8,4%
Renforcer mon aptitude à gérer de nouveaux problèmes	5,8%
Renforcer la qualité de mon intervention	3,4%
Renforcer mon aptitude à mieux comprendre et analyser des situations complexes	3,1%
Acquérir des connaissances pratiques	1,7%
Acquérir des connaissances théoriques	1,4%
Actualiser mes connaissances	0,9%

Synthèse des rythmes de formation continue

Tab. 3.27 : Répartition des personnes interrogées selon leur perception des éléments de motivation et de contenu de formation continue selon leur rythme (en %, n=2224)

Éléments de motivation et de contenu selon le rythme de formation	Annuel	2-5 ans	5-10 ans
Acquérir des connaissances pratiques	52,4%	40,9%	5,6%
Acquérir des connaissances théoriques	42,2%	47,9%	8,5%
Actualiser mes connaissances	55,4%	37,1%	7,1%
Favoriser mon regard critique sur l'environnement sociopolitique	13,4%	38,3%	28,9%
Favoriser mon regard critique sur moi-même	40,6%	38,4%	12,9%
M'approprier des connaissances d'autres disciplines	26,8%	45,3%	15,9%
Renforcer la qualité de mon intervention	47,3%	40,6%	8,1%
Renforcer mes connaissances de la politique sanitaire et sociale	16,2%	44,3%	27,5%
Renforcer mes connaissances du contexte économique	12,1%	36,8%	33,7%
Renforcer mes connaissances juridiques	12,5%	36,5%	33,8%
Renforcer mon aptitude à gérer de nouveaux problèmes	31,4%	48,0%	12,4%
Renforcer mon aptitude à la rédaction (rapports, situations, procès-verbaux, etc.)	10,5%	34,0%	24,8%
Renforcer mon aptitude à mieux argumenter mes manières d'agir	26,8%	45,3%	15,9%
Renforcer mon aptitude à mieux comprendre et analyser des situations complexes	40,3%	43,4%	11,0%
Renforcer mon aptitude à travailler de manière autonome	16,6%	41,7%	20,4%
Renforcer mon aptitude à travailler en groupe	19,2%	49,5%	18,5%

Durée idéale de formation

Pour comprendre la perception qu'ont les personnes de la durée idéale d'une formation continue, nous avons retenu dix-sept éléments de motivation et de contenu. Pour ces éléments, nous avons proposé des durées sur lesquelles les personnes interrogées se sont prononcées : courtes (moins de 50 heures) ; moyennes (de 50 à 150 heures) ; longues (plus de 150 heures).

Les éléments de motivation et de contenu sont les suivants :

1. Acquérir des connaissances théoriques.
2. Acquérir des connaissances pratiques.
3. Actualiser mes connaissances.
4. Renforcer mon aptitude à travailler en groupe.
5. Renforcer mon aptitude à travailler de manière autonome.
6. Renforcer mon aptitude à gérer de nouveaux problèmes.
7. Renforcer la qualité de mon intervention.
8. Renforcer mon aptitude à mieux argumenter mes manières d'agir.
9. M'approprier des connaissances d'autres disciplines.
10. Renforcer mon aptitude à mieux comprendre et analyser des situations complexes.
11. Renforcer mon aptitude à la rédaction (rapports, situations, procès-verbaux, etc.).
12. Favoriser mon regard critique sur l'environnement.
13. Favoriser mon regard critique sur moi-même.
14. Renforcer mes connaissances de la politique sanitaire et sociale.
15. Renforcer mes connaissances juridiques.
16. Renforcer mes connaissances du contexte économique.
17. Me permettre de mieux concilier vie professionnelle et familiale.

Formation courte

Les formations courtes sont généralement considérées comme optimales par une très forte proportion de personnes interrogées (entre 81,7% et 47,6%) pour toutes les finalités de formations proposées. En regard des personnes qui considèrent les formations moyennes comme globalement optimales (de 37,9% à 10%) ou plutôt les formations longues comme optimales (de 12,8% à 0,9%), il se dégage une très nette préférence pour les formations brèves.

Selon les finalités recherchées, les formations courtes sont considérées comme optimales afin d'« Actualiser les connaissances » (81,7%), « Renforcer son aptitude à travailler en groupe » (74,1%), « Renforcer son aptitude à travailler de manière autonome » (69,3%), « Renforcer son aptitude à mieux argumenter ses manières d'agir » (67,8%), « Favoriser un regard critique sur soi » (67,4%), « Renforcer son aptitude à gérer de nouveaux problèmes » (67,3%). Nous retrouvons ici de manière prédominante dans les finalités, celles relatives aux manières de penser et d'agir à son poste de travail.

Tab. 3.28 : Répartition des personnes interrogées selon leur perception des éléments de motivation et de contenu de formation continue devant s'acquérir par une formation courte (en %, n= 2224)

Perception des éléments de motivation et de contenu de formation continue devant s'acquérir par une formation courte	%
Actualiser mes connaissances	81,7%
Renforcer mon aptitude à travailler en groupe	74,1%
Renforcer mon aptitude à travailler de manière autonome	69,3%
Renforcer mon aptitude à mieux argumenter mes manières d'agir	67,8%
Favoriser mon regard critique sur moi-même	67,4%
Renforcer mon aptitude à gérer de nouveaux problèmes	67,3%
Renforcer mon aptitude à la rédaction (rapports, situations, procès-verbaux, etc.)	65,1%
Renforcer mes connaissances juridiques	64,6%
Favoriser mon regard critique sur l'environnement	63,6%
Renforcer mes connaissances de la politique sanitaire et sociale	62,8%
Renforcer mes connaissances du contexte économique	62,8%
Renforcer la qualité de mon intervention	60,7%
M'approprier des connaissances d'autres disciplines	56,0%
Acquérir des connaissances pratiques	54,7%
Acquérir des connaissances théoriques	54,5%
Renforcer mon aptitude à mieux comprendre et analyser des situations complexes	47,6%

Formation moyenne

Il est à noter que les formations continues de durée moyenne préférées par les personnes interrogées sont celles les moins bien classées au niveau des formations courtes, à savoir : « Renforcer mon aptitude à mieux comprendre et analyser des situations complexes » (37,9%), « Acquérir des connaissances pratiques » (32,9%), « Acquérir des connaissances théoriques » (31,3%), « Renforcer la qualité de mon intervention » (29,8%). Ces formations visent d'abord l'acquisition de nouvelles pratiques et théories d'intervention et non à améliorer celles utilisées habituellement. Il est dès lors compréhensible que des formations de durée moyenne soient sollicitées dans ce but.

Tab. 3.29 : Répartition des personnes interrogées selon leur perception des éléments de motivation et de contenu de formation continue devant s'acquérir par une formation moyenne (en %, n= 2224)

Perception des éléments de motivation et de contenu de formation continue devant s'acquérir par une formation moyenne	%
Renforcer mon aptitude à mieux comprendre et analyser des situations complexes	37,9%
Acquérir des connaissances pratiques	32,9%
Acquérir des connaissances théoriques	31,3%
Renforcer la qualité de mon intervention	29,8%
M'approprier des connaissances d'autres disciplines	24,3%
Renforcer mon aptitude à gérer de nouveaux problèmes	24,1%
Favoriser mon regard critique sur moi-même	20,1%
Renforcer mon aptitude à mieux argumenter mes manières d'agir	19,4%
Renforcer mes connaissances de la politique sanitaire et sociale	18,8%
Favoriser mon regard critique sur l'environnement	16,4%
Renforcer mes connaissances juridiques	15,6%
Actualiser mes connaissances	15,4%
Renforcer mes connaissances du contexte économique	14,4%
Renforcer mon aptitude à travailler en groupe	12,5%
Renforcer mon aptitude à travailler de manière autonome	10,7%
Renforcer mon aptitude à la rédaction (rapports, situations, procès-verbaux, etc.)	10,0%

Formation longue

De manière globale, les formations longues sont classées selon le même ordre que les formations moyennes par les personnes interrogées. Néanmoins, les formations longues sont jugées moins adéquates que les formations moyennes afin d'atteindre les finalités proposées.

Tab. 3.30 : Répartition des personnes interrogées selon leur perception des éléments de motivation et de contenu de formation continue devant s'acquérir par une formation longue (en %, n= 2224)

Perception des éléments de motivation et de contenu de formation continue devant s'acquérir par une formation longue	%
Acquérir des connaissances théoriques	12,8%
Renforcer mon aptitude à mieux comprendre et analyser des situations complexes	11,3%
Acquérir des connaissances pratiques	10,7%
M'approprier des connaissances d'autres disciplines	9,6%
Renforcer mes connaissances de la politique sanitaire et sociale	6,6%
Renforcer la qualité de mon intervention	6,1%
Renforcer mes connaissances du contexte économique	4,9%
Renforcer mes connaissances juridiques	4,8%
Favoriser mon regard critique sur moi-même	4,1%
Favoriser mon regard critique sur l'environnement	3,8%
Renforcer mon aptitude à mieux argumenter mes manières d'agir	3,3%
Renforcer mon aptitude à gérer de nouveaux problèmes	2,8%
Actualiser mes connaissances	2,0%
Renforcer mon aptitude à la rédaction (rapports, situations, procès-verbaux, etc.)	1,4%
Renforcer mon aptitude à travailler de manière autonome	1,3%
Renforcer mon aptitude à travailler en groupe	0,9%

Synthèse des durées de formation

Tab. 3.31 : Répartition des personnes interrogées selon leur perception des éléments de motivation et de contenu de formation continue devant s'acquérir par une formation (en %, n= 2224)

Perception des éléments de motivation et de contenu de formation continue selon leur durée	Formation courte	Formation moyenne	Formation longue
Acquérir des connaissances pratiques	52,4%	40,9%	5,6%
Acquérir des connaissances théoriques	42,2%	47,9%	8,5%
Actualiser mes connaissances	55,4%	37,1%	7,1%
Favoriser mon regard critique sur l'environnement sociopolitique	13,4%	38,3%	28,9%
Favoriser mon regard critique sur moi-même	40,6%	38,4%	12,9%
M'approprier des connaissances d'autres disciplines	26,8%	45,3%	15,9%
Renforcer la qualité de mon intervention	47,3%	40,6%	8,1%
Renforcer mes connaissances de la politique sanitaire et sociale	16,2%	44,3%	27,5%
Renforcer mes connaissances du contexte économique	12,1%	36,8%	33,7%
Renforcer mes connaissances juridiques	12,5%	36,5%	33,8%
Renforcer mon aptitude à gérer de nouveaux problèmes	31,4%	48,0%	12,4%
Renforcer mon aptitude à la rédaction (rapports, situations, procès-verbaux, etc.)	10,5%	34,0%	24,8%
Renforcer mon aptitude à mieux argumenter mes manières d'agir	26,8%	45,3%	15,9%
Renforcer mon aptitude à mieux comprendre et analyser des situations complexes	40,3%	43,4%	11,0%
Renforcer mon aptitude à travailler de manière autonome	16,6%	41,7%	20,4%
Renforcer mon aptitude à travailler en groupe	19,2%	49,5%	18,5%

3.13. E-learning et blended-learning

Les pratiques d'enseignement innovatrices, en lien étroit avec le développement des nouvelles technologies, semblent ouvrir de nouveaux horizons à la formation continue, car elles permettraient aux personnes de se former à domicile sans contraintes de temps et de distance. Dans une dimension prospective et en regard des développements des nouvelles technologies de l'information, il a paru intéressant d'interroger les professionnel-le-s sur ces méthodes de formation. Afin de cerner cette problématique, nous avons retenu les éléments suivants :

1. Expériences d'e-learning et de blended-learning.
2. Avantages du e-learning.
3. Inconvénients du e-learning.
4. Impacts du e-learning sur les établissements.
5. Avantages du blended-learning en comparaison du e-learning.

Le e-learning est une méthode d'apprentissage basée sur la mise à disposition de contenu de formation par le biais d'un support électronique (CD-ROM, DVD, internet, plateforme de formation, etc.). On désigne par blended-learning (formation mixte) la formation dispensée selon plusieurs modalités d'apprentissage cumulatives (face-à-face, e-learning, visioconférence, Moodle, etc.).

Expériences d'e-learning et de blended-learning

14,7% (326 personnes interrogées) ont connu une expérience de formation continue en e-learning, et 9,7% (216) en blended-learning. 5,1% (113) des personnes ont eu une expérience avec chacun des deux systèmes. L'effectif des personnes ayant une ou des expériences de ces types d'enseignement étant faible, les analyses et les interprétations concernant cette partie de la recherche devront être prudentes. En ce qui concerne la répartition au sein des domaines professionnel et du genre (sur le total général des personnes) :

- 13,5% des hommes (43) et 9,4% des femmes (67) du domaine du travail social ont une expérience de formation continue en E-learning ;
- 9,1% des hommes (29) et 6,7% des femmes (48) du domaine du travail social ont une expérience de formation continue en blended-learning ;
- 23,8% des hommes (61) et 16,5% des femmes (155) du domaine de la santé ont une expérience de formation continue en e-learning ;
- 14,8% des hommes (38) et 10,8% des femmes (101) du domaine de la santé ont une expérience de formation continue en blended-learning.

Les personnes du domaine santé ont davantage d'expérience que les personnes du domaine du travail social dans les deux domaines de formation (3 à 8 points de % de plus). De plus, au sein de chaque domaine, les femmes ont moins eu l'occasion d'expérimenter ces types de formation.

Avantages du e-learning

Pour comprendre l'importance que les personnes accordent aux éléments présentés comme des « avantages » du e-learning, neuf éléments ont été retenus. Pour ces éléments, les personnes s'expriment selon cinq degrés d'intensité estimée : Pas du tout important, Plutôt pas important, Plutôt important, Très important, Ne sais pas, Aucun (pas intéressé).

Les éléments sont les suivants :

1. Pouvoir accéder à une formation continue.
2. Pouvoir personnaliser l'organisation des temps d'études.
3. Pouvoir suivre la progression de l'apprentissage.
4. Pouvoir assurer l'autonomie de l'apprentissage.
5. Avoir la possibilité de s'autoévaluer et de s'autocorriger.
6. Avoir la possibilité de se former plus rapidement qu'en face-à-face.
7. Pouvoir éviter l'inertie de groupe.
8. Pouvoir éviter la perte de temps sur ce qu'on sait déjà.
9. Pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle.

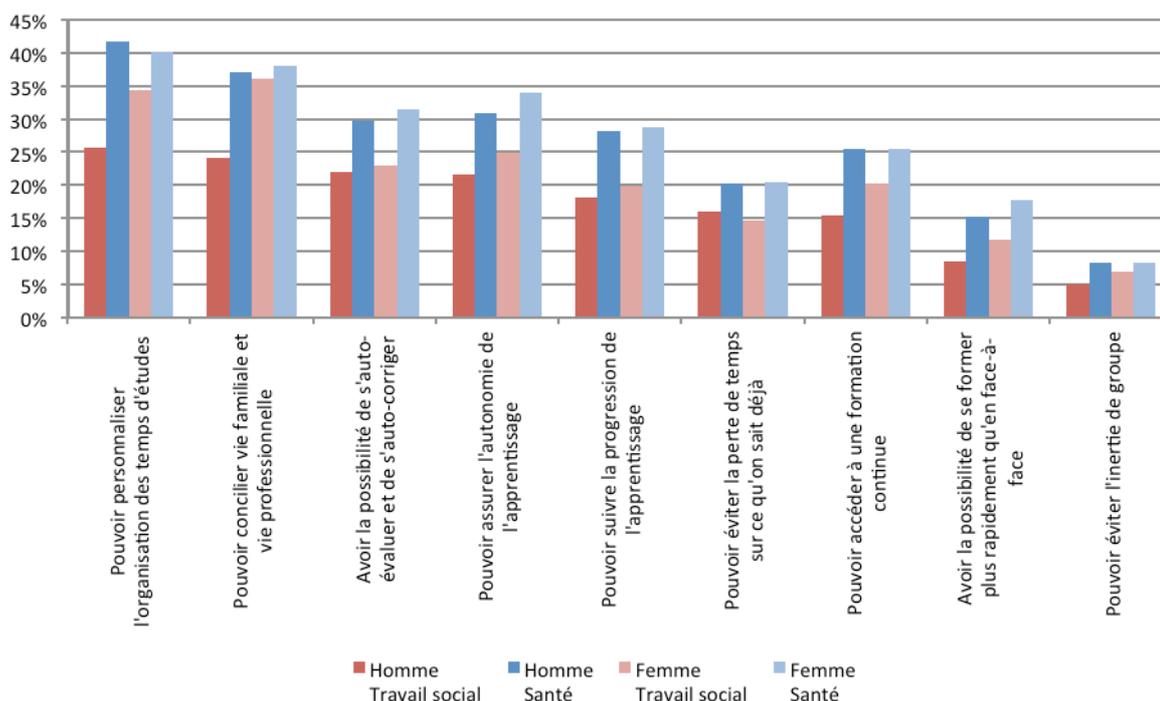
En moyenne, 16,2% des personnes ne sont pas en mesure de répondre à cette question, tandis que 11% se sont montrées aucunement intéressées par la problématique ou ne trouvent aucun avantage au e-learning. Parmi les éléments présentés comme des « avantages » du e-learning, les personnes estiment comme très important le fait de « Pouvoir personnaliser l'organisation des temps d'études » à 36,3% et de « Pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle » à 35,3%. La formation via e-learning est de ce fait essentiellement perçue en termes d'avantages comme un moyen technologique permettant une gestion du temps plus souple et une meilleure conciliation vie familiale et professionnelle. Un autre avantage du e-learning mis en évidence est son potentiel en tant que vecteur de formation autonome, permettant de se situer au sein de la formation par la possibilité de s'autoévaluer et de s'autoaméliorer.

Tab. 3.32: Répartition des personnes selon l'importance qu'elles accordent aux éléments présentés comme des « avantages » du e-learning (en %, n=2224)

Importance que les personnes accordent aux éléments présentés comme des « avantages » du e-learning	Pas du tout imp.	Plutôt pas imp.	Plutôt imp.	Très imp.	Ne sais pas	Aucun	Total
Pouvoir personnaliser l'organisation des temps d'études	1,9%	3,7%	34,5%	36,3%	12,8%	10,8%	100,0%
Pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle	3,4%	4,9%	33,0%	35,3%	13,5%	9,9%	100,0%
Pouvoir assurer l'autonomie de l'apprentissage	2,8%	6,7%	36,1%	28,9%	14,6%	10,9%	100,0%
Avoir la possibilité de s'auto-évaluer et de s'auto-corriger	3,1%	8,1%	34,8%	27,2%	16,3%	10,5%	100,0%
Pouvoir suivre la progression de l'apprentissage	2,4%	7,6%	38,1%	24,4%	16,5%	11,0%	100,0%
Pouvoir accéder à une formation continue	3,9%	6,6%	36,8%	22,2%	19,0%	11,5%	100,0%
Pouvoir éviter la perte de temps sur ce qu'on sait déjà	7,5%	15,7%	34,2%	17,9%	14,1%	10,6%	100,0%
Avoir la possibilité de se former plus rapidement qu'en face-à-face	7,6%	19,6%	25,0%	14,3%	21,6%	11,9%	100,0%
Pouvoir éviter l'inertie de groupe	20,4%	24,5%	17,6%	7,3%	17,8%	12,4%	100,0%

Par domaine professionnel et par genre, pour les réponses mentionnant Très important aux différents items, on constate que les hommes et les femmes du domaine de la santé ont des réponses d'un niveau assez semblable, ce qui n'est pas le cas dans le domaine du travail social. Dans ce domaine, les femmes répondent assez systématiquement de manière plus positive que les hommes et de manière équivalente à leurs homologues masculin et féminin du domaine de la santé. Ce phénomène s'observe particulièrement pour les deux items les plus cités par les personnes comme très importants : « Pouvoir personnaliser l'organisation des temps d'études » et « Pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle », où les différences entre hommes et femmes du domaine du travail social sont importantes.

Fig. 3.50 : Répartition des personnes selon l'importance qu'elles accordent aux éléments présentés comme des « avantages » du e-learning selon le domaine d'appartenance et le genre (en %, n=2224)



Inconvénients du e-learning

Pour saisir l'intensité des « inconvénients » du e-learning, cinq éléments ont été retenus :

1. Devoir posséder du matériel et des logiciels informatiques.
2. Devoir fournir un important effort motivationnel.
3. Souffrir d'un manque d'informations concernant l'offre disponible.
4. Souffrir d'un manque d'uniformité des normes et des standards de formation.
5. Devoir se former en empiétant sur le temps des loisirs (formation en dehors du temps de travail).

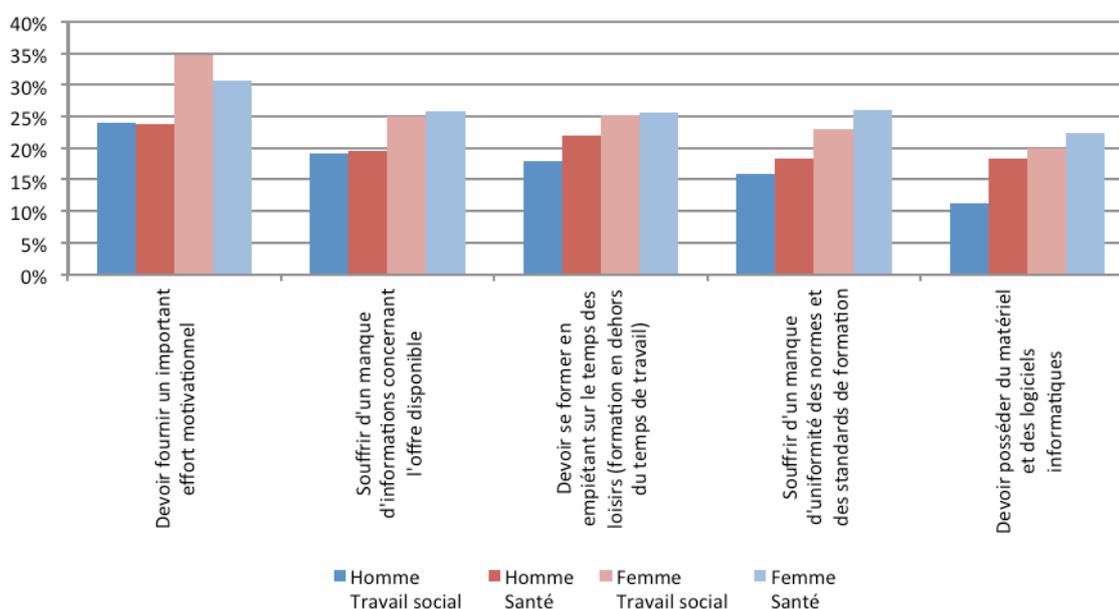
En moyenne, 14,5% des personnes ne peuvent y répondre, tandis que 8,7% se sont montrées aucunement intéressées par la problématique ou ne trouvent aucun inconvénient au e-learning. Parmi les éléments présentés comme des « inconvénients » du e-learning, les personnes estiment comme très important le fait de « Devoir fournir un important effort motivationnel » à 30,3% et de « Devoir se former en empiétant sur le temps des loisirs (formation en dehors du temps de travail) » à 24%. Cette dernière problématique peut se comprendre par le fait que la formation via e-learning génère une charge supplémentaire (au travail ou au domicile) et des contraintes qui interfèrent dans la sphère privée, ce qui est moins le cas s'agissant d'une participation physique, à des moments donnés, à des cours dans un lieu de formation.

Tab. 3.33 : Répartition des personnes selon l'importance qu'elles accordent aux éléments présentés comme des « inconvénients » du e-learning (en %, n=2224)

Importance que les personnes accordent aux éléments présentés comme des « inconvénients » du e-learning	Pas du tout imp.	Plutôt pas imp.	Plutôt imp.	Très imp.	Ne sais pas	Aucun	Total
Devoir fournir un important effort motivationnel	5,2%	14,9%	29,8%	30,3%	11,4%	8,5%	100,1%
Devoir se former en empiétant sur le temps des loisirs (formation en dehors du temps de travail)	5,4%	19,0%	31,3%	24,0%	11,8%	8,5%	100,0%
Souffrir d'un manque d'informations concernant l'offre disponible	2,2%	10,3%	36,3%	23,9%	18,4%	8,9%	100,0%
Souffrir d'un manque d'uniformité des normes et des standards de formation	2,4%	9,8%	34,4%	22,8%	21,4%	9,2%	100,0%
Devoir posséder du matériel et des logiciels informatiques	14,8%	21,3%	26,3%	19,5%	9,8%	8,3%	100,0%

Par domaine professionnel et par genre, les femmes des domaines du travail social et de la santé ont des réponses relativement équivalentes et soulignent plus fréquemment les problèmes liés au e-learning. Les femmes du secteur social estiment comme très important à 34,8% le fait de devoir fournir un important effort motivationnel.

Fig. 3.51 : Répartition des personnes selon l'importance qu'elles accordent aux éléments présentés comme des « inconvénients » du e-learning selon le domaine d'appartenance et le genre (en %, n=2224)



Impacts du e-learning sur les établissements

Pour comprendre l'importance que les personnes accordent aux impacts du e-learning sur les institutions, quatre éléments ont été retenus :

1. Engendrer une diminution des absences du personnel.
2. Mettre à disposition des formations continues à moindre coût.
3. Former plusieurs personnes simultanément.
4. Offrir une approche personnalisée de formation, adaptée aux acquis et aux objectifs de chaque employé-e.

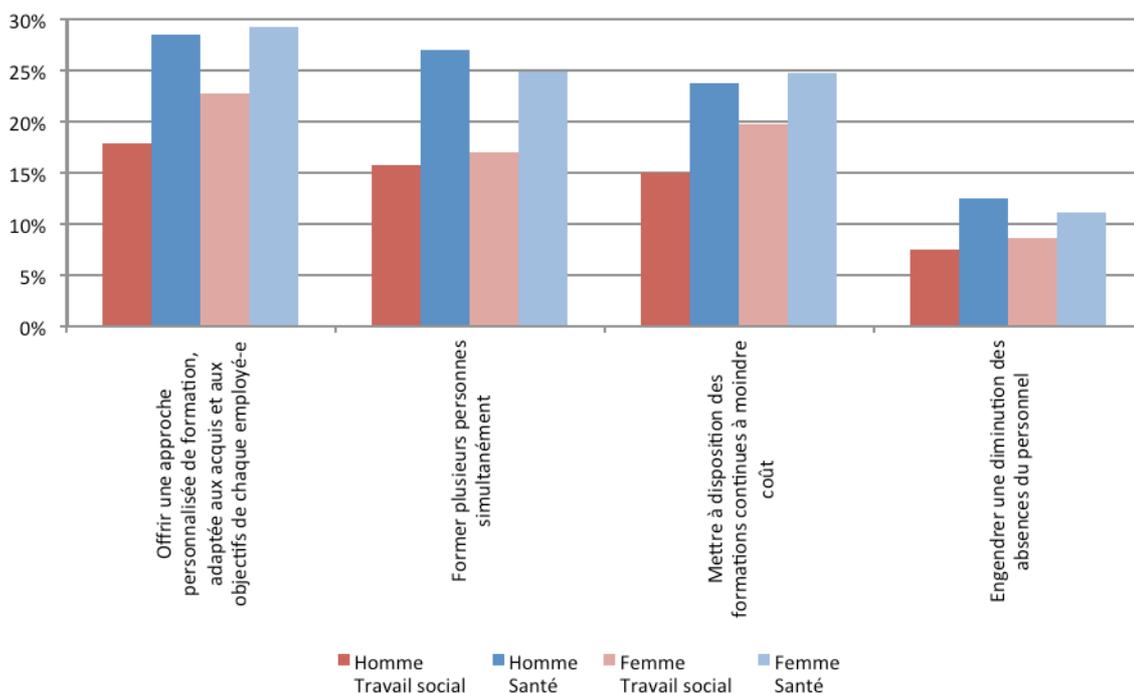
En moyenne, 21,6% des personnes affirment ne pas être en mesure de répondre, tandis que 10% d'entre elles se sont montrées aucunement intéressées par les problématique ou ne trouvent aucun impact du e-learning sur leur établissement. Parmi les éléments présentés comme des impacts du e-learning sur les établissements, les personnes estiment comme très important de pouvoir « Offrir une approche personnalisée de formation, adaptée aux acquis et aux objectifs de chaque employé-e » à 25,4%. Les éléments « Mettre à disposition des formations continues à moindre coût » et « Former plusieurs personnes simultanément » sont estimés comme très importants à 21,6% et 21,3%.

Tab. 3.34 : Répartition des personnes selon l'importance qu'elles accordent aux impacts du e-learning sur les établissements (en %, n=2224)

Importance que les personnes accordent aux impacts du e-learning sur les établissements	Pas du tout imp.	Plutôt pas imp.	Plutôt imp.	Très imp.	Ne sais pas	Aucun	Total
Offrir une approche personnalisée de formation, adaptée aux acquis et aux objectifs de chaque employé-e	1,8%	4,9%	38,2%	25,4%	19,9%	9,8%	100,0%
Mettre à disposition des formations continues à moindre coût	2,0%	7,4%	39,1%	21,6%	19,9%	10,0%	100,0%
Former plusieurs personnes simultanément	2,5%	7,2%	39,5%	21,3%	19,4%	10,1%	100,0%
Engendrer une diminution des absences du personnel	6,4%	14,8%	31,4%	9,9%	27,2%	10,3%	100,0%

Les professionnel-le-s du domaine de la santé estiment plus important que leurs collègues du domaine du travail social les impacts du e-learning sur les établissements. De même, les femmes du domaine social estiment en général ces impacts plus importants que leurs collègues masculins.

Fig. 3.52 : Répartition des personnes selon l'importance qu'elles accordent aux impacts du e-learning sur les établissements selon le domaine d'appartenance et le genre (en %, n=2224)



Avantages du blended-learning

Pour saisir l'importance que les personnes accordent aux avantages du blended-learning (en comparaison du e-learning), cinq éléments ont été retenus :

1. Suivre une formation en classe permet de garder un cadre et de rester ancré dans la formation.
2. Pouvoir effectuer des rencontres régulières avec le-la professeur-e tout en ayant une approche individuelle et adaptée des problèmes.
3. Pouvoir s'adresser de vive voix à un-e professeur-e en cas de problèmes particuliers.
4. Pouvoir bénéficier de flexibilité entre déplacements à l'école et études à domicile.
5. Pouvoir bénéficier du double avantage du e-learning et de la formation en classe.

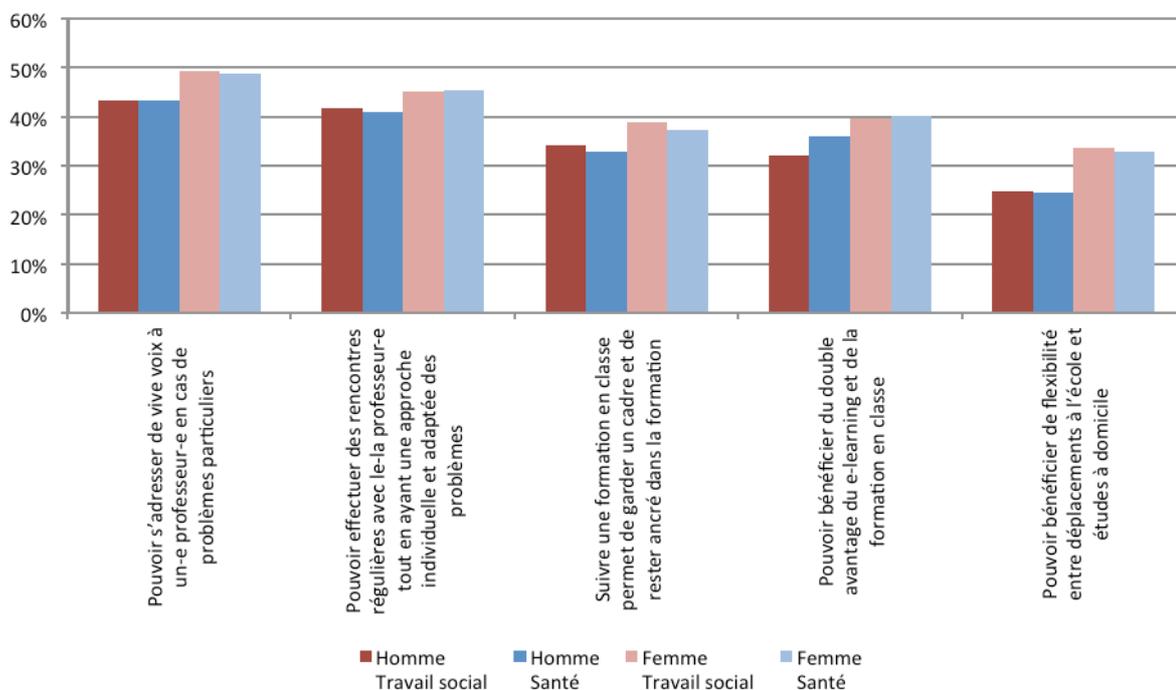
En moyenne, 15,4% des personnes n'ont pas su que répondre, tandis que 8,24% se sont déclarées aucunement intéressées par la problématique ou ne trouvent aucun avantage au blended-learning en comparaison du e-learning. Parmi les éléments présentés comme des avantages du blended-learning, les personnes estiment comme très important le fait de « Pouvoir s'adresser de vive voix à un-e professeur-e en cas de problèmes particuliers » à 47,5% et de « Pouvoir effectuer des rencontres régulières avec le-la professeur-e tout en ayant une approche individuelle et adaptée des problèmes » à 44,2%.

Tab. 3.35 : Répartition des personnes selon l'importance qu'elles accordent aux avantages du blended-learning en comparaison du e-learning (en %, n=2224)

Importance que les personnes accordent aux avantages du blended-learning en comparaison du e-learning	Pas du tout imp.	Plutôt pas imp.	Plutôt imp.	Très imp.	Ne sais pas	Aucun	Total
Pouvoir s'adresser de vive voix à un-e professeur-e en cas de problèmes particuliers	1,0%	3,2%	26,2%	47,5%	14,0%	8,1%	100,0%
Pouvoir effectuer des rencontres régulières avec le-la professeur-e tout en ayant une approche individuelle et adaptée des problèmes	0,7%	2,9%	29,7%	44,2%	14,4%	8,1%	100,0%
Pouvoir bénéficier du double avantage du e-learning et de la formation en classe	0,8%	3,6%	30,6%	38,4%	18,1%	8,5%	100,0%
Suivre une formation en classe permet de garder un cadre et de rester ancré dans la formation	1,4%	5,4%	33,4%	36,9%	14,7%	8,2%	100,0%
Pouvoir bénéficier de flexibilité entre déplacements à l'école et études à domicile	1,4%	6,7%	36,8%	31,0%	15,8%	8,3%	100,0%

On observe par ailleurs que les femmes et les hommes du domaine du travail santé estiment plus fréquemment que leurs autres collègues du travail social que le blended-learning possède des avantages très importants par rapport au e-learning.

Fig. 3.53 : Répartition des personnes selon l'importance qu'elles accordent aux avantages du blended-learning en comparaison du e-learning selon le domaine d'appartenance et le genre (en %, n=2224)



3.14. Impact global de la formation continue

L'impact de la formation continue n'est pas simplement individuel. Il se caractérise par des répercussions sur la personne en formation, sur son activité, sur l'employeur et l'institution, sur les usagères et les usagers bénéficiaires de prestations, mais encore sur la famille et les proches. Plusieurs questions cernent le degré d'importance de divers impacts possibles de la formation continue sur le professionnel, son institution, les personnes prises en charge. Le degré d'importance est mesuré à l'aide d'une moyenne calculée à partir de 4 degrés d'importance allant de Très important (4) à Pas du tout important (1). Plus la moyenne est élevée, plus l'item est jugé important. Il s'agit en quelque sorte d'une forme d'appréciation générale de l'impact global de la formation continue. Les éléments suivants sont analysés :

- impact sur la personne en formation
- impact sur les usagères et les usagers
- impact sur l'établissement

Impact sur la personne en formation

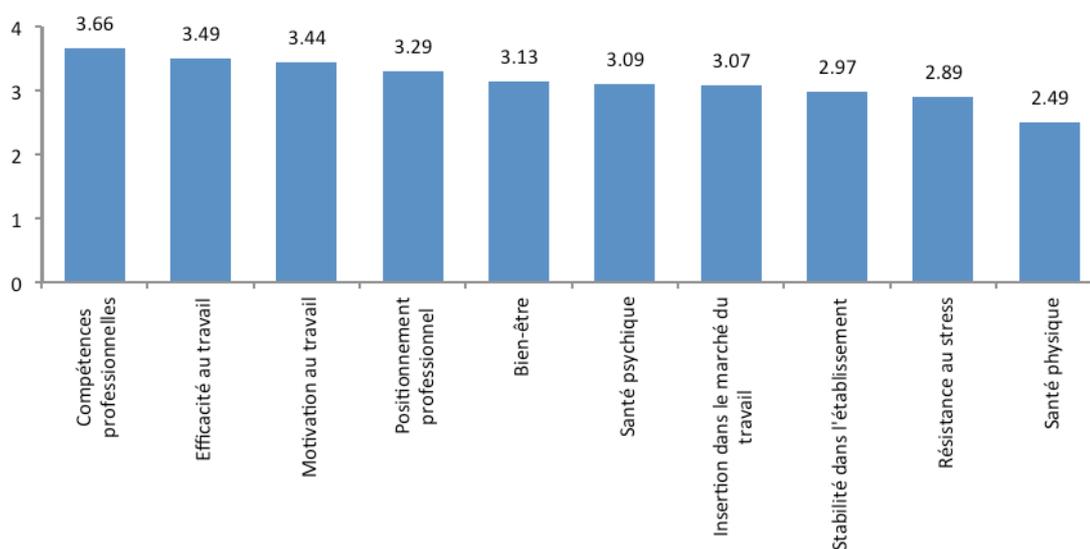
Sur la personne qui se forme, plusieurs impacts ont été mentionnés :

- un niveau personnel intégrant l'état de santé physique et psychique, le bien-être et la résistance au stress (burn out) ;

- un niveau professionnel propre au champ professionnel au sein de l'institution intégrant la motivation au travail, l'efficacité au travail, les compétences professionnelles, le positionnement professionnel et la stabilité professionnelle ;
- un champ professionnel plus large en termes d'employabilité intégrant l'insertion professionnelle dans le marché du travail.

Les résultats traduisent plusieurs réalités. Les personnes interrogées estiment que les répercussions les plus importantes de la formation continue se situent à un niveau professionnel et plus particulièrement au niveau des compétences professionnelles (3,66), de l'efficacité (3,49), de la motivation (3,44) et du positionnement professionnel (3,29). À l'opposé, l'impact de la formation continue sur la santé physique pour les professionnel-le-s est perçu comme le moins important (2,49).

Fig. 3.54 : Répartition des impacts de la formation continue sur la personne en formation selon le degré d'importance perçu (de 4 pour Très important à 1 pour Pas du tout important, n=2440)



Les répercussions de la formation continue sur la personne elle-même sont perçues comme plutôt importantes, notamment au niveau du bien-être procuré (3,13), de la santé psychique (3,09) et de la résistance au stress induite (2,89). La formation continue engendre également des répercussions évaluées comme plutôt importantes au niveau de l'insertion professionnelle dans le marché (3,07) et de la stabilité professionnelle au sein de l'institution (2,97).

En fonction du domaine d'appartenance professionnelle, on observe une manière quasi similaire de hiérarchiser les impacts de la formation continue pour eux-mêmes. Une distinction se dégage en faveur des professionnel-le-s de la santé, qui apparaissent proportionnellement plus nombreux à évaluer comme très important l'impact d'une formation continue au niveau de leur stabilité professionnelle au sein de l'institution (382/1193 soit 32%).

La prise en compte de la perspective genre dans l'analyse met en évidence une surreprésentation des hommes par rapport aux femmes dans plusieurs réponses. En rapport avec le champ professionnel largement pris en compte : les hommes se distinguent en étant proportionnellement plus nombreux que les femmes à juger pas du tout important d'entreprendre une formation continue pour améliorer leur insertion professionnelle dans le marché du travail (40/575 soit 7%). En rapport avec le niveau professionnel au sein de l'institution, on peut noter que les hommes sont

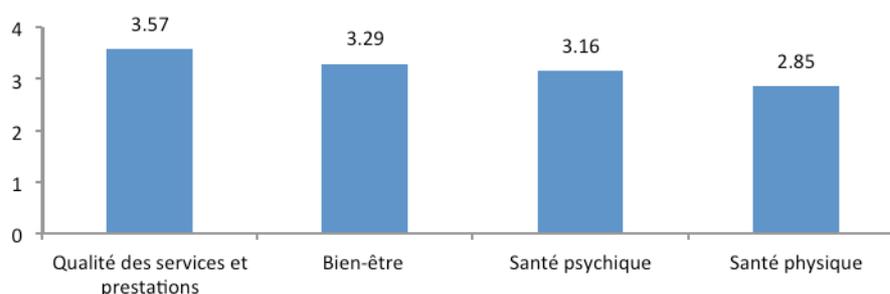
proportionnellement plus nombreux à penser que la formation continue : n'est pas du tout importante pour assurer leur stabilité professionnelle au sein de leur institution (30/575 soit 5%) ; n'est pas du tout importante (16/575 soit 3%), voire plutôt pas importante (89/575 soit 16%) pour assurer leur positionnement professionnel ; n'est plutôt pas importante pour renforcer leur efficacité au travail (30/575 soit 5%). Inversement, la formation continue est plutôt importante pour renforcer leurs compétences professionnelles (236/575 soit 41%) et leur motivation au travail (292/575 soit 51%).

En rapport avec le niveau personnel : les hommes apparaissent proportionnellement plus nombreux que les femmes à estimer que la formation continue a peu d'impact sur leur résistance au stress avec 50 hommes qui n'en perçoivent pas du tout (50/575 soit 9%), et 156 qui n'en perçoivent plutôt pas (156/575 soit 27%) ; pour leur bien-être avec 27 hommes qui n'en envisagent pas du tout (27/575 soit 5%) ; pour leur état de santé psychique avec 88 hommes qui n'en perçoivent plutôt pas (88/575 soit 15%).

Impact sur les usagères et les usagers

Le degré d'importance est mesuré à l'aide d'une moyenne calculée à partir de 4 degrés d'importance allant de Très important (4) à Pas du tout important (1). Plus la moyenne est élevée, plus l'item est jugé important. Les personnes interrogées accordent le plus d'importance à effectuer de la formation continue pour renforcer la qualité des services et prestations offerts aux usagères et aux usagers (3,57). La formation continue a par contre les répercussions les moins importantes pour assurer la santé physique des usagères et des usagers (2,85). Quant aux impacts perçus comme plutôt importants, ils se situent au niveau du bien-être (3,29) et de l'amélioration de l'état de santé psychique (3,16) que la formation continue induit.

Fig. 3.55 : Répartition des impacts de la formation continue sur les usager-ère-s selon le degré d'importance perçu (de 4 pour Très important à 1 pour Pas du tout important, n=2440)



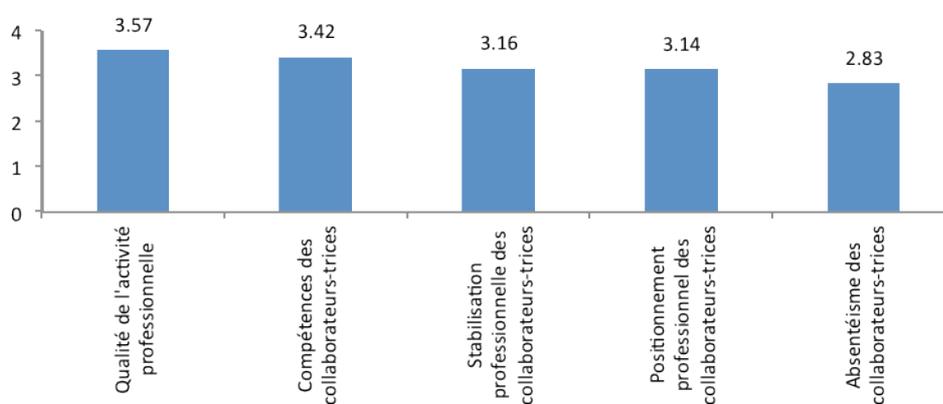
La comparaison entre domaines d'appartenance professionnelle ne fait ressortir que 2 distinctions spécifiques : d'une part, les professionnel-le-s du domaine de la santé apparaissent proportionnellement plus nombreux (38/1193 soit 3,2%) à trouver que la formation continue a un impact plutôt pas important sur la qualité des services et prestations qu'ils fournissent aux usagères et aux usagers que ceux du travail social sous-représentés (18/1031 soit 1,7%) ; d'autre part, les professionnel-le-s de la santé demeurent proportionnellement moins nombreux (82/1193 soit 6,9%) à penser que la formation continue a un impact pas du tout important sur leur état de santé physique que ceux du travail social surreprésentés (138/1031 soit 13,4%). En rapport avec le genre, une seule distinction émerge en faveur du sexe masculin : les hommes apparaissent proportionnellement plus nombreux (18/575 soit 3,1%) que les femmes (38/1649 soit 2,3%) à

estimer que la formation continue a un impact plutôt pas important sur la qualité des services et prestations donnés aux usagères et aux usagers.

Impact sur l'établissement

Les impacts sur l'établissement apparaissent importantes à plusieurs niveaux : pour renforcer la qualité de l'activité professionnelle (3,57), les compétences des collaborateurs-trices (3,42), la stabilisation professionnelle des collaborateurs-trices (3,16) et le positionnement professionnel des collaborateurs-trices (3,14). Enfin, la formation continue apparaît comme une manière d'intervenir moins importante que les autres pour limiter l'absentéisme des collaboratrices et collaborateurs (2,83).

Fig. 3.56 : Répartition des impacts de la formation continue sur l'établissement selon le degré d'importance perçu (de 4 pour Très important à 1 pour Pas du tout important, n=2440)



En rapport avec le domaine d'appartenance professionnelle, les professionnel-le-s du travail social sont proportionnellement plus nombreux que ceux de la santé à évaluer comme pas du tout important l'impact de la formation continue sur le positionnement professionnel des collaboratrices-trices (28/1031 soit 2,7%) et sur la stabilisation professionnelle des collaborateurs-trices (25/1031 soit 2,4%), tout en étant proportionnellement moins nombreux à juger très important de faire une formation continue pour lutter contre l'absentéisme (190/1031 soit 18,4%). Les professionnel-le-s de la santé se distinguent uniquement en étant moins nombreux que leurs collègues du travail social à penser que l'impact de la formation continue sur la stabilisation professionnelle n'est pas du tout important (180/1193 soit 1,5%).

Quant au genre, les hommes se distinguent par leur manière spécifique de répondre à différentes questions. Ils apparaissent proportionnellement moins nombreux que les femmes à trouver très importants les impacts de la formation continue sur l'absentéisme (104/575 soit 18,1%), sur la stabilisation professionnelle (144/575 soit 25%) ainsi que sur le positionnement professionnel (124/575 soit 21,6%). D'un autre point de vue, les hommes apparaissent proportionnellement plus nombreux que les femmes à juger plutôt pas important l'impact de la formation continue sur la stabilisation professionnelle (100/575 soit 17,4%), sur le positionnement professionnel (100/575 soit 17,4%), sur la qualité de l'activité professionnelle (18/575 soit 3,1%) et sur les compétences (33/575 soit 5,7%).

Chapitre 4 - Conclusions et perspectives

Le champ de la formation continue est peu investigué et est mal connu dans une perspective genre. Il l'est de la même manière pour les domaines de la santé et du travail social. Cette recherche tente par conséquent de combler une lacune importante en proposant un état des lieux de la formation continue dans les domaines du travail social et de la santé, du point de vue des professionnel-le-s, en Suisse romande.

La recherche a tenté d'identifier, de décrire et de comprendre : les conditions de formation continue des professionnel-le-s de la santé et du travail social en Suisse romande ; les éventuelles disparités de situation qui pourraient exister entre femmes et hommes dans ce champ spécifique de formation. Sur la base d'une enquête par questionnaire auprès de 2224 professionnel-le-s des domaines concernés, elle apporte un éclairage nouveau et exhaustif sur les différentes composantes de ce que l'on nomme les conditions de formation continue, à savoir : les motivations et attentes, les projets et stratégies, les types de formation et leur intensité, les modalités de financement, les obstacles institutionnels, familiaux et individuels, les chances et opportunités, etc., qui caractérisent les démarches et processus individuels de formation continue.

La partie conclusive de la recherche présente : le résumé des principaux résultats de l'étude, une analyse des résultats sous l'angle du genre, de l'offre de formation continue, des employeurs, avec une ouverture vers l'approche théorique des « capacités ».

4.1. Principaux résultats de l'étude

Les principaux résultats de l'étude sont résumés ci-dessous de manière générale, par thème. S'agissant des personnes interrogées, sur un total de 2224, 1193 appartiennent au domaine de la santé (54%) et 1031 au travail social (46%). Du point de vue du genre, la population interrogée est majoritairement féminine : 1649 femmes (74%) pour 575 hommes (26%).

Profil des formations continues effectuées

Les participant-e-s à l'enquête ont suivi en moyenne 10,2 formations continues courtes (moins de 50 heures), 1,7 formation continue moyenne (51 à 150 heures) et 1,7 formation continue longue (plus de 150 heures). Pour chacun de ces types de durée, certaines personnes n'ont pas suivi de formation continue : elles représentent 9% (176) dans les formations courtes, 47% (938) dans les formations moyennes et 40% (792) dans les formations longues. S'agissant des établissements qui ont délivré les attestations et titres de formation continue, on relèvera, d'une part, la place prépondérante des Hautes écoles spécialisées et des écoles privées, associations et fédérations professionnelles et, d'autre part, le rôle joué par les employeurs eux-mêmes.

Positionnement de l'employeur

Il convient de rappeler que le positionnement de l'employeur est, dans cette étude, appréhendé du point de vue de l'employé. On peut observer qu'un tiers des personnes interrogées jugent le discours de leur employeur très favorable à la formation continue et la moitié plutôt favorable. L'adéquation entre le discours de l'employeur sur la formation continue et sa mise en pratique apparaît par contre comporter une certaine fragilité. Néanmoins, cette opinion varie selon la position hiérarchique dans l'entreprise (plus la position hiérarchique est élevée, moins l'adéquation entre discours et pratique est critiquée). De toute évidence, les attentes des professionnel-le-s à l'égard des employeurs sont grandes, plus particulièrement dans les domaines du soutien financier, des conditions de travail durant la formation et de l'information.

Motivations à se former

Les raisons qui poussent les professionnel-le-s à entreprendre et réaliser des cursus de formation continue sont doubles : la très grande majorité évoque un choix personnel ; mais, pour la moitié d'entre eux environ, la formation continue est imposée par l'employeur.

En ce qui concerne les intérêts prédominants pour les formations continues réalisées, le perfectionnement professionnel et l'acquisition de connaissances spécialisées sont les buts principaux visés, bien avant le développement personnel. L'intérêt porté à des connaissances générales plus larges telles que le droit, l'économie ou les politiques publiques (de santé, sociale, familiale) est moins déterminant.

Mobilité professionnelle

La problématique de la mobilité professionnelle fait clairement partie d'une dynamique de formation continue. La recherche, en s'intéressant aux perspectives professionnelles des personnes interrogées

montre ainsi que si 40% des personnes interrogées n'envisagent aucun changement professionnel à 5 ans, 60% expriment par contre des intentions de changement et de mobilité, composés de 29% qui visent une promotion interne et/ou de nouvelles responsabilités, 18% qui souhaitent changer d'emploi tout en restant dans leur domaine et 13% qui prévoient de changer et d'emploi et de domaine professionnel. Les moins de 40 ans sont prêts à effectuer une formation continue pour ouvrir leur perspective professionnelle, notamment en visant une promotion interne en prenant de nouvelles responsabilités. Relevons, au rang des motivations mises en évidence, le souhait de transmettre de nouveaux savoirs au sein de leur établissement, d'améliorer leurs capacités à participer au changement et de renforcer l'adéquation entre le champ d'activité professionnelle et la philosophie d'intervention.

Les conséquences d'une telle mobilité ne sont pas à sous-estimer. Du point de vue personnel, la formation continue constitue ainsi un réel effet d'aubaine. Acquérir de nouveaux savoirs et découvrir d'autres horizons de penser et d'agir influencent le parcours professionnel en ouvrant de nouvelles perspectives. Cette dynamique positive est réjouissante. Il s'agit d'un véritable enrichissement. Par contre, du point de vue de l'employeur, une telle mobilité pose problème. En effet, le risque est grand de voir une personne accomplissant un cursus de formation continue quitter à court ou moyen terme l'établissement qui l'emploie et qui, certainement, finance (en principe partiellement) la formation. Cette situation, positive d'un point de vue de la qualité de la prise en charge, peut s'ériger en frein ou en obstacle s'agissant des conditions de formation continue (accord de l'employeur, financement, etc.). À la logique de service public (avec les dimensions de qualité, efficacité ou efficience que cela suppose) risque de s'opposer une logique de pure gestion institutionnelle, préjudiciable pour les professionnel-le-s désirant entreprendre une formation continue.

Choix de la formation continue

La question du choix d'une formation continue est complexe et plurielle et renvoie à différentes problématiques : lieu de formation, conditions d'enseignement et financières, famille, reconnaissance, information.

- **Lieu de formation.** De manière générale, les personnes estiment comme très important le fait que le lieu de la formation continue soit bien desservi par les transports publics et qu'il soit proche du domicile. La recommandation du lieu de formation par les collègues ou par l'employeur semble être un élément ayant moins d'influence sur le choix de formation continue pour les personnes du domaine du travail social que pour celles du domaine de la santé.

- **Conditions d'enseignement.** S'agissant des enseignements, la formation continue doit répondre clairement à des attentes individuelles, donc à des « besoins ». Elle ne saurait donc être imposée, mais proposée. Les conditions physiques et d'infrastructures ne pèsent guère dans le choix des personnes, de même que les pratiques d'enseignement découlant des nouvelles technologies. Il semble que la formation combinée (à distance, via internet) soit considérée comme générant une charge supplémentaire, soit sur le lieu de travail, soit au domicile. Ces éléments sont perçus comme des contraintes, qui s'immiscent davantage dans la sphère privée, alors que la formation sur site permet de sortir de l'environnement professionnel et familial pour se consacrer pleinement à la formation.

- **Financement de la formation.** La question financière a une grande importance en matière de formation continue. Deux questions centrales interviennent dans cette problématique : d'une part, la relation entre la charge financière des cursus de formation continue et le niveau de revenu de la personne ou du ménage ; d'autre part l'engagement financier de l'employeur. De manière générale, 51,1% des personnes ont bénéficié du financement presque intégral (90 ou 100%) des frais d'écolage par leur employeur. À l'inverse, 9,9% n'ont obtenu aucun soutien financier. Un cinquième des personnes a profité d'une participation de leur employeur de 50% ou 60%. En rapport avec le domaine d'appartenance professionnelle et le genre, le financement intégral des frais d'écolage est fourni par l'employeur aux 68,2% des hommes et 59,0% des femmes du domaine de la santé. Dans le domaine du travail social, si le financement à 100% est plus rare (37,5% pour les hommes et 40,7% pour les femmes), il apparaît plus égalitaire. À noter la fréquence importante d'un niveau de financement de 50% ou 60% dans le domaine du travail social (à savoir 34,8% pour les hommes et 25,4% pour les femmes), et de 90 ou 100% dans la santé. Enfin, s'agissant de la disposition des personnes à financer leur formation continue, on remarque que pour les différents cursus questionnés, l'engagement financier attendu est largement inférieur au coût effectif des formations. Par ailleurs, plus un cursus est cher, plus la propension à exiger la gratuité de la formation est grande.

- **Famille, entourage, temps libre.** Concilier temps de travail, temps de formation et vie familiale ne va pas de soi. On observe que le week-end, les vacances et la charge de travail à domicile sont des éléments importants pris en compte par les personnes interrogées. De telles attentes peuvent entrer en conflit avec la réussite de certaines formations, notamment celles qui sont certifiées et supposent de réussir des examens ou de remettre des travaux écrits. Ces attentes expliquent en partie pourquoi les personnes interrogées privilégient les formations de courte durée. En effet, celles-ci sont moins contraignantes, car elles empiètent moins sur le temps destiné à la famille, aux activités associatives et aux loisirs.

- **Reconnaissance.** La formation continue doit être reconnue sur le marché du travail et générer un retour sur investissement au niveau salarial. Du point de vue des attentes, il y a de toute évidence une quête de plus-value matérielle et non seulement un idéal de participation à une démarche d'acquisition et de mise à jour de savoirs. De manière générale, on peut noter l'importance plus grande accordée aux éléments de reconnaissance sur le choix de la formation continue par les personnes du domaine de la santé, et ce surtout en ce qui concerne les retombées salariales d'une formation continue.

- **Sources d'information.** L'information considérée comme la plus importante est celle éditée et diffusée par les sites de formation. Le support internet n'a pour l'instant pas encore suppléé les moyens « classiques » d'information. Les annonces dans les médias ne semblent pas retenir l'attention.

Obstacles à la formation continue

Les principaux obstacles à se former sont de nature financière et familiale. Assumer les coûts de formation, en regard du niveau de revenu des professionnel-le-s concerné-e-s et des faibles potentiels de retour personnel sur investissement (augmentation de salaire ou/et promotion hiérarchique) est souvent problématique. Il en est de même pour concilier formation continue et famille ou/et travail, voire vie associative. Ces obstacles ne sont pas perçus différemment par les professionnel-le-s des domaines du travail social et de la santé. Du point de vue du genre, les

hommes sont proportionnellement moins nombreux que les femmes à considérer ces obstacles comme très limitants pour entreprendre un cursus de formation continue. Il y a très clairement une situation plus difficile pour les femmes à réaliser un tel cursus en conciliant famille, travail et formation, en raison surtout du temps partiel et des charges de famille.

Rythme et durée de la formation continue

De manière générale, les personnes interrogées souhaiteraient participer à de la formation continue à un rythme annuel, par des formations courtes, afin d'améliorer la qualité de l'intervention et d'être plus efficaces. Les formations continues de durée moyenne, suivies tous les 2 à 5 ans, devraient porter un accent plus fortement axé sur les éléments théoriques, l'étude du contexte et l'interdisciplinarité. Quant à celles qui seraient envisageables tous les 5 à 10 ans, les personnes interrogées estiment que leur contenu devrait être de type « généralisation et synthèse ».

Les formations courtes sont ainsi considérées comme optimales et prioritaires par une très forte proportion de personnes interrogées, quel que soit le type de formation et le domaine d'activité. Elles répondent au critère de l'amélioration des compétences professionnelles. Les formations moyennes doivent viser d'abord l'acquisition de nouvelles pratiques et théories d'intervention et non l'amélioration de celles utilisées habituellement. Les avis exprimés quant au rythme et aux durées de formation continue ne se différencient pas ou très peu selon les composantes de genre ou d'appartenance professionnelle.

E-learning – blended-learning

Le *e-learning* est une méthode d'apprentissage basée sur la mise à disposition de contenu de formation par le biais d'un support électronique (CD-ROM, DVD, internet, plateforme de formation). Le *blended-learning* (formation mixte) est dispensé selon plusieurs modalités d'apprentissage cumulatives (face-à-face, e-learning, visioconférence, Moodle etc.). Rares sont les personnes qui connaissent une expérience de formation continue par le e-learning ou le blended-learning. Les professionnel-le-s du domaine santé ont cependant davantage d'expérience que ceux du domaine du travail social. Globalement, les femmes ont moins l'occasion d'expérimenter ces types de formation. La formation via e-learning est essentiellement perçue en termes d'avantages comme un moyen technologique permettant une gestion du temps plus souple et une meilleure conciliation vie familiale et professionnelle. Néanmoins, l'effort motivationnel à fournir et le fait de devoir se former en empiétant sur le temps des loisirs sont présentés comme des inconvénients. Mais surtout, ces types de formation sont envahissants et empiètent soit sur le lieu de travail, soit dans la sphère privée. Or, le temps de formation continue est aussi souhaité pour sortir du champ professionnel et se ressourcer, au sens large et intellectuel du terme. Enfin, les personnes soulignent souffrir d'un manque d'informations concernant l'offre disponible dans ce domaine, pour autant qu'elle existe.

Impacts de la formation continue

Trois types d'impacts ont été relevés : sur la personne formée, sur les institutions et sur les usagers.

- **Sur les personnes formées.** Les personnes interrogées estiment que les impacts les plus importants de la formation continue se situent plus particulièrement au niveau des compétences d'intervention, de l'efficacité, de la motivation et du positionnement professionnel. Cet impact est d'ailleurs partagé, car destiné d'abord aux personnes dont on a la charge et aux institutions. De plus, les personnes

interrogées considèrent comme plutôt importante, l'amélioration de leur bien-être et de leur état de santé psychique. Ils y voient une forme de plus-value directe de la formation continue.

- **Sur les institutions.** Les impacts de la formation continue sur l'établissement employeur sont considérés comme importants. Ils apparaissent à plusieurs niveaux : le renforcement de la qualité de l'activité professionnelle, l'accroissement des compétences des collaborateurs-trices et le partage de celles-ci avec les autres collègues, la stabilité professionnelle. Pour les personnes interrogées, il y a un intérêt prépondérant pour les institutions à soutenir la formation continue, car le retour qualitatif est certain.

- **Sur les usagers.** Par leur activité et leur engagement, les personnes interrogées accordent une importance capitale à la formation continue parce qu'elle contribue directement à accroître la qualité des services et des prestations allouées aux usagères et aux usagers. Il s'agit d'une réelle plus-value.

4.2. Du point de vue genre

Cette recherche a été l'occasion de comparer la situation des femmes et celle des hommes en matière de formation continue dans les domaines de la santé et du travail social. Dans le détail des analyses, un certain nombre de différences ont été mises en évidence. Quelques éléments principaux sont repris ici.

Globalement, on observe qu'en termes de choix de cursus de formation continue, les hommes s'orientent davantage vers des filières à plus forte valorisation professionnelle. Ils affirment aspirer à de la reconnaissance sociale et professionnelle. Ils se dirigent donc plus volontiers vers des formations continues de type gestion d'équipe ou compétences de management. Cela n'est pas le cas des femmes. Leur attitude est à la fois différente, plus volontariste (par exemple, souvent prêtes à payer plus que les hommes) et « généreuse » (accroissement des compétences d'intervention, renforcement de la qualité de leur travail). Elles souhaitent d'abord améliorer leur rôle au sein de l'établissement ou de l'institution qui les occupent ; cela est tout particulièrement observable dans le domaine du travail social. Pourtant, les femmes veulent aussi améliorer leur revenu et acquérir une place équivalente à celle des hommes sur leur lieu de travail. Pour rejoindre ceux-ci au niveau qui est le leur actuellement, elles doivent donc beaucoup plus investir que les hommes en matière de formation continue. Elles privilégient le domaine des compétences pratiques professionnelles et les techniques d'intervention.

Malgré le déséquilibre du nombre hommes-femmes dans l'enquête, proportionnellement, les femmes dégagent l'impression d'être plus motivées que les hommes à entreprendre une formation continue leur permettant d'envisager une promotion interne. C'est aussi ce qu'avait démontré l'enquête de Weisser et Wicki, en 1997, enquête réalisée dans le milieu universitaire. Nombre de femmes interrogées avaient mentionné à l'époque que leur carrière était entravée par des facteurs discriminatoires et qu'elles espéraient voir le « plafond de verre » s'effondrer grâce à un diplôme de formation continue reconnu. On constate que les hommes occupent plus fréquemment des places de cadres, alors que les femmes sont encore très peu représentées aux plus hauts niveaux de la hiérarchie. Or la catégorie socioprofessionnelle se révèle très discriminante à l'égard des femmes concernant l'accès à la formation continue.

En ce qui concerne les formations continues longues, les hommes qui y participent sont proportionnellement plus nombreux que les femmes, quand bien même ils sont nettement moins nombreux dans ces secteurs d'activité. Cela s'explique notamment par le fait qu'ils demeurent de loin les plus nombreux à être occupés à plein temps. La plupart des femmes qui travaillent à temps partiel consacrent le reste de leur temps disponible aux activités domestiques et familiales auxquelles elles accordent beaucoup plus d'importance que les hommes, voire aux loisirs. De toute évidence, les heures libérées par le temps partiel sont utilisées différemment par les hommes et les femmes. De surcroît, la présence d'enfants est un facteur discriminant pour les femmes, contraintes de réorganiser leur vie en vue d'une formation continue, ce à quoi les hommes ne sont confrontés que dans une moindre mesure. L'enquête confirme les attentes et difficultés en ce qui concerne la capacité de concilier formation continue et famille. À cela s'ajoute le fait que les femmes, étant occupées plus fréquemment à temps partiel, voient la participation financière de l'employeur en faveur de la formation continue réduite en conséquence. Ce soutien financier plus faible (en valeur absolue, car la proportionnalité est en principe la règle) est problématique. En chargeant davantage les femmes (et leur ménage), le niveau de financement propre constitue un frein à l'accès à la formation continue, plus particulièrement aux cursus de moyenne et longue durées, certifiés.

4.3. Du point de vue de l'offre de formation

Comme indiqué dans l'analyse, la configuration des lieux de formation continue génère un véritable « marché », au sein duquel sévit une réelle concurrence, tant en ce qui concerne la définition de l'offre de cursus que du prix/coût des formations. Cette concurrence existe par ailleurs non seulement entre les types d'établissements, mais aussi au sein par exemple des Hautes écoles spécialisées. La profusion d'offres de cours et la diversité des modalités de formation rendent cet espace de formation continue parfois confus, à la fois pour les professionnel-le-s et pour les institutions et autres employeurs.

De plus, il convient d'intégrer dans l'analyse le fait que la Confédération et les cantons (dans le cadre HES, par exemple) estiment que les offres et cursus de formation continue doivent être autofinancés, afin de limiter les dépenses administratives, les effets d'aubaine ou les répercussions sur d'autres offres de formation. Or, cet autofinancement coûte très cher au personnel des institutions sanitaires et sociales. Sachant qu'une formation continue dans les domaines du travail social et de la santé ne favorise que très peu l'avancement hiérarchique ou l'augmentation du niveau salarial, la plupart des personnes interrogées pensent qu'il ne leur incombe pas de financer entièrement de tels cursus. Les résultats de l'enquête sont à cet égard éloquentes. Il faut admettre que, par exemple, dans le domaine de la santé, un certain nombre de compétences (« techniques ») acquises par la formation continue profitent essentiellement à l'employeur et non pas exclusivement à l'employé-e.

Dans cette perspective, les HES se trouvent aujourd'hui dans une situation paradoxale. D'une part, elles exigent que les formations continues soient autofinancées, ce qui implique une nette augmentation des frais à charge des participant-e-s, avec un risque non négligeable d'exclusion par effet dissuasif provoquant des effectifs insuffisants et des cursus en péril. D'autre part, ces personnes travaillent, pour la plupart, au sein d'institutions publiques, parapubliques ou associatives subventionnées, qui agissent auprès de personnes en souffrance ou en difficulté et qui ne génèrent aucun profit financier (on quantifie rarement et difficilement la plus grande qualité de l'intervention). Elles ne peuvent donc comptabiliser un retour sur investissement en matière de gains directs de productivité par la formation continue. D'où des réticences institutionnelles à soutenir des formations moyennes ou longues, certifiées.

Appliquer l'autofinancement comme principe, de manière absolue, entraînera inévitablement la suppression de certains cursus de formation continue, faute de participant-e-s. L'enquête montre clairement l'importance prépondérante des formations courtes et le positionnement difficile des autres cursus (acceptabilité de financement, conciliation avec le travail et la famille, etc.). Or, pour élever le niveau des professionnel-le-s et renforcer la qualité des prestations sanitaires et sociales, les cursus de moyenne et longue durées doivent aussi exister et être soutenus. Ils sont d'ailleurs également une « carte de visite », un espace qualitatif de formation exigeant et de haut niveau, qui contribuent à la renommée des hautes écoles. Il serait donc souhaitable que les HES prennent conscience de leur mission de service public en tenant compte des demandes spécifiques du monde du travail social et de la santé en ce qui concerne le financement des formations continues.

4.4. Du point de vue de l'employeur

En préambule, il importe de préciser que de manière générale, la formation continue est jugée pertinente pour l'activité professionnelle tant par les employeurs que par les employé-e-s. La contribution des institutions au financement de la formation continue et en temps disponible, nonobstant son caractère très inégal dans le niveau de financement, en sont l'expression indiscutable. C'est par contre justement cette inégalité qui pose problème. Ainsi, les institutions financent l'intégralité des frais d'écolage pour deux fois plus d'hommes que de femmes. Cette inégalité, quoique fort visible, reste difficilement explicable. En misant sur les hommes, il semblerait que les employeurs s'attendent à un meilleur « retour sur investissement », vu que les femmes, comme nous l'avons constaté plus haut, sont contraintes de tenir davantage compte de leur vie familiale. En 2005, Siegfried H. *et al.* ont établi le portrait type du bénéficiaire de formation continue financée par l'entreprise, en Suisse. Il s'agit d'un homme entre 25 et 50 ans occupant un poste de dirigeant ou de cadre supérieur. En principe, les entreprises préfèrent investir en faveur de collaborateurs relativement jeunes (et donc susceptibles de demeurer longtemps dans l'entreprise) privilégiant des formations spécifiques, c'est-à-dire liées presque exclusivement aux besoins du poste de travail. On ne saurait en tirer une conclusion immédiate pour les domaines du travail social et de la santé. Quelques indices tendent pourtant à conforter cette situation mise en évidence dans le domaine des entreprises : orientation vers des formations continues courtes, choix des hommes qui privilégient les formations continues à plus forte reconnaissance professionnelle, pratiques de financement proportionnelles au temps d'activité pénalisant les femmes, etc.

Au niveau des conditions de formation continue souhaitées, on constate une très grande différence en ce qui concerne le choix du lieu de formation, entre les domaines du travail social et de la santé. Si les travailleurs-euses du domaine travail social accordent une importance toute relative à la recommandation du lieu de formation formulée par l'employeur ou par les collègues, il n'en est pas de même pour les personnes actives dans le domaine de la santé. L'influence de l'environnement professionnel et de la hiérarchie sur ces dernières ne semble donc pas négligeable. Cela découle du fait que certaines spécialisations de formation continue (par exemple dans le domaine des soins) sont dispensées soit en institution directement, soit par un nombre limité de lieux de formation.

Relevons enfin (ou surtout) que les employé-e-s, personnes interrogées, expriment de grandes attentes à l'égard des employeurs. Ces attentes concernent, certes, les conditions matérielles de formation continue (information, financement, temps disponible, reconnaissance salariale), mais aussi les conséquences positives sur les qualités de la prise en charge et le fonctionnement institutionnel. De toute évidence, la formation continue est une démarche collective, qui implique d'abord les institutions et les professionnel-le-s, mais encore la famille et l'entourage des personnes engagées dans une dynamique de formation continue. Quand bien même elle n'a pas été interrogée de cette façon, la formation continue s'avère, du point de vue des professionnel-le-s, un processus gagnant-gagnant qu'on ne saurait sous-estimer ou marginaliser.

4.5. Perspectives de réflexion et d'action

En conclusion de cette recherche sur les conditions de formation continue, quelques éléments prospectifs sont brièvement abordés, en termes de pistes de réflexion et d'action.

Élargissement de l'étude

Cette étude est centrée sur les deux domaines du travail social et de la santé. Dans une perspective de compréhension des conditions de formation continue, d'une part, mais aussi dans une perspective de genre, il serait utile de l'élargir à d'autres secteurs d'activité économique. Qu'il s'agisse de l'économie, des arts ou des sciences de l'ingénieur, pour ne citer que les domaines HES, la répétition de cette étude pourrait permettre des comparaisons très intéressantes dans la perspective d'une discussion plus large sur le champ de la formation continue.

Analyse du retour sur investissement

Dans les secteurs de services publics ou non marchands et dans le domaine de l'aide à la personne, appréhender la question du retour sur investissement de la formation continue est pour l'heure impossible. Au-delà des avis exprimés, par exemple dans notre enquête, ou des observations et autres intuitions des acteurs du terrain, nous ne disposons d'aucune étude sur ce phénomène. Il conviendrait donc d'investiguer très concrètement sur les effets directs, objectifs, de la formation continue en termes de qualité de la prise en charge, d'efficacité et d'efficience dans le fonctionnement des institutions sanitaires et sociales.

Harmonisation des modalités de financement

La pluralité des pratiques de financement de la formation continue a été clairement démontrée dans cette étude. Une analyse plus fine des pratiques institutionnelles, des conventions collectives et autres contrats de travail dans ce domaine s'impose. Surtout, un processus d'harmonisation des pratiques doit prendre forme pour réduire les inégalités de traitement qui sévissent tant dans le domaine social que celui de la santé. Qu'il s'agisse des soutiens individuels ou des modalités de subventionnement ou de financement des institutions, la problématique de la formation continue doit faire l'objet d'un traitement clair et harmonisé. Des pistes concrètes sont à étudier pour garantir dans ce domaine l'égalité des chances des personnes concernées.

Approche par les capacités

L'approche par les capacités s'inscrit dans la perspective du développement humain en tant que liberté réelle (Sen, 1996, 2000). Elle repose sur une distinction fondamentale entre les fonctionnements (ou accomplissements) c'est-à-dire ce que je fais effectivement et les capacités ou libertés réelles de me comporter de telle ou telle manière (Bonvin et Farvaque, 2007). Dans le cadre de cette approche, les ressources désignent tous les biens et services dont une personne dispose comme autant de ressources mobilisables dans le cours de l'action. Deux personnes disposant d'une même quantité de ressources ou de droits formels n'ont pas nécessairement les mêmes capacités d'exploiter ces ressources. C'est pourquoi des inégalités réelles vont émerger. Elles s'expliquent par

les différences qui surviennent au niveau des facteurs de conversion, facteurs qui peuvent favoriser ou entraver la réalisation des droits formels. Ils sont au nombre de trois selon Robeyns (2000) :

1. Les facteurs de conversion individuels qui désignent les caractéristiques, capacités ou compétences individuelles.
2. Les facteurs de conversion sociaux qui désignent le contexte sociopolitique et culturel dans lequel la personne évolue.
3. Les facteurs de conversion environnementaux.

Dans le cadre de l'étude sur la formation continue, la recherche est centrée sur les participant-e-s à des cursus de formation continue, confronté-e-s à des inégalités de facteurs de conversion. De manière générale, afin de développer la présente recherche du point de vue des capacités, il serait intéressant de connaître les possibilités et/ou intérêts des lieux de formation et des employeurs impliqués dans la formation continue à agir non seulement sur les ressources et droits formels, mais aussi sur les facteurs de conversion des participant-e-s.

Au centre des préoccupations s'inscrit la capacité effective, réelle, des professionnel-le-s de l'action sociale et de l'intervention sanitaire de penser leur action et d'inscrire leur réflexion dans une perspective d'amélioration qualitative de leur travail, d'innovation, voire d'évaluation. Toutefois, cette dimension individuelle de développement des capacités des professionnel-le-s renvoie à la dimension collective de penser les capacités. La formation continue, comme instrument de renforcement des capacités individuelles, ne pourra exprimer toutes ses potentialités qu'à partir du moment où les conditions générales de formation seront elles aussi repensées et inscrites dans cette perspective. Ces conditions générales constituent la dimension collective à l'intérieur de laquelle chaque individu pourra esquisser, puis mettre en œuvre une stratégie de formation. Une politique de formation continue devra donc privilégier les éléments permettant de concilier simultanément les intérêts de la personne (en formation, mais aussi en emploi, et qui agit dans son champ d'action) et ceux de la pratique professionnelle. Dans ce sens, ou plutôt dans cette perspective, la formation continue devrait éviter un cadrage relevant d'une logique de « standardisation » (comme c'est le cas dans les formations de base) pour prendre véritablement en considération les conditions spécifiques des individus en formation continue (ou souhaitant le devenir) et des institutions et établissements qui les emploient. Le cas des modalités de financement de la formation continue est à cet égard révélateur des biais et effets pervers d'une standardisation, par exemple eu égard aux conséquences négatives sur l'accès des femmes aux formations de plus longue durée.

L'approche par les capacités renvoie donc à la responsabilité institutionnelle, qu'il s'agisse des pouvoirs publics ou des établissements-institutions employeurs, qui ont, au nom d'un intérêt général prépondérant de qualité des prestations sanitaires, sociales et socioéducatives et de l'égalité de traitement des professionnel-le-s en formation continue, pour mission de permettre aux responsabilités individuelles de s'exprimer et de se développer. Ainsi, les missions de service public des Hautes écoles spécialisées et des régimes de protection sociale supposent que les uns et les autres s'activent pour que la formation continue soit à proprement parler une de leurs missions. Il en va de la crédibilité des politiques publiques.

Références bibliographiques

Livres, articles et textes administratifs

Backes-Gellner, U., Mure, J. & Tuor, S.N. (2007). The puzzle of non-participation in continuing training. An empirical study of chronic vs. temporary non-participation. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 2 & 3, 295-311.

Balzer, C. (2001). *Finanzierung der Weiterbildung*. Frankfurt : DIE.

Barron, J. M., Berger, C. & Black D.A. (1997). How Well Do We Measure Training? *Journal of Labor Economies*, 15/(3), 507-528.

Barrett, A. & Hövels, B. (1998). Vers un taux de rentabilité de la formation : évaluation de la recherche sur les bénéfices de la formation dispensée par les employeurs. CEDEFOP. Formation professionnelle. *Revue européenne*, 14, 647-652.

Becker G.S. (1964). *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago : University of Chicago Press.

Beicht, U., Krekel, E. M. & Walden, G. (2006). *Berufliche Weiterbildung. Welche Kosten und welchen Nutzen haben die Teilnehmenden?* Bielefeld : Bertelsmann.

Bonvin, J.-M. & Farvaque, N. (2007). L'accès à l'emploi au prisme des capacités, enjeux théoriques et méthodologiques. *Formation employ*, 98 (avril-juin 2007), 9-23.

Booth, A.L. & Snower, D.J. (Eds.). (1996). *Acquiring Skills: Market Failures, their Symptoms and Policy Responses*. Cambridge : Cambridge University Press.

Breviglieri M., Pattaroni, L. & Stavo-Debaugé, J. (2004). *Les choses dues : propriétés, hospitalités et responsabilités. Ethnographie des parties communes des squats militants*. Rapport à la Direction de l'architecture et du patrimoine, Mission de l'ethnologie.

BREVIGLIERI, M. (2005). *L'usage et l'habiter, Contribution à une sociologie de la proximité*. Paris : Économica.

Callon, M., Lascoumes, P. & Barthe Y. (2001). *Agir dans un monde incertain. Essai sur la démocratie technique*. Paris : Seuil.

Castel, R. (2003). *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?* Paris : La République des idées/Seuil.

Couloubaritsis, L. (2005). *La proximité et la question de la souffrance humaine. En quête de nouveaux rapports de l'homme avec soi-même, les autres, les choses et le monde*. Bruxelles : Ousia.

Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation. (2010). *Rapport national sur l'éducation 2010*. Aarau : SKBF-CSRE.

Conseil fédéral. (2003). *Rapport du Conseil fédéral concernant la formation continue en droit du travail - en exécution du postulat Paul Rechsteiner du 20 mars 1996 (96.3094)*. Berne : Conseil fédéral.

Dejours, C. (1998). *Souffrance en France : la banalisation de l'injustice sociale*. Paris : Seuil.

Dominicié, P. (2002). *L'histoire de vie comme processus de formation*. Paris : L'Harmattan.

Dominicié, P. (2004). La vie adulte en questions. *Savoirs N° 4*. L'Harmattan.

Dubet, F. (2002). *Le déclin de l'institution*. Paris : Seuil.

England, P. (2005). Emerging Theories of Care Work. *Annual Review of Sociology*, vol. 31, pp. 381-399.

Expertenkommission Finanzierung Lebenslanges Lernen. (2002). *Auf dem Weg zur Finanzierung lebenslangen Lernens. Zwischenbericht*. Bielefeld: Bertelsmann.

Fondation pour la recherche en soins, FORESO. (2008). Spitzer, A. Kuhne, N., Perrenoud, B. & Camus, D. *Les soins infirmiers en Europe. Vers plus de similitude ou plus de différence ?* Genève : Médecine et Hygiène.

Frick, A. & Wirz, A., et al. (2006). *Économie de la formation professionnelle : état des lieux et domaines à explorer*. Mandat de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT). Berne : H.E.P. Verlag AG.

Gaulejac De, V. (2005). *La société malade de la gestion*. Paris : Seuil.

Genard J.L. (2003). Reconnaissance et citoyenneté. Vers une psychologisation de l'intervention étatique. In J.-M. Larouche (dir.), *Reconnaissance et citoyenneté. Au carrefour de l'éthique et du politique* (pp. 7-26). Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.

Gilliand, P. & Rossini, S. (1997). *La protection sociale en Suisse. Recettes et dépenses, 1948-1997. Comparaisons avec les pays de l'Union européenne*. Lausanne : Réalités sociales.

Honneth, A. (2002). *La lutte pour la reconnaissance*. Paris : Le Cerf.

Honneth, A. (2006). *La société du mépris. Vers une nouvelle théorie critique*. Paris : La Découverte.

Ion, J. (1998). *Le travail social au singulier*. Paris : Dunod.

Jonckherre De, C. (2001). *Agir envers autrui. Modèles d'action dans les professions de l'aide psychosociale*. Paris : Delachaux et Niestlé.

Le Boterf, G. (2002). *Construire les compétences individuelles et collectives : la compétence n'est plus ce qu'elle était*. 3^e éd. Revue et mise à jour de « Compétence et navigation professionnelle ». Paris : Les Éd. d'Organisation.

Lévy, R. et al. (1988). *La vie au travail et son avenir*. Lausanne : Réalités sociales.

Maruani, M. (2006). *Travail et emploi des femmes*. Paris : La Découverte

Moreau, A. et al. (2004). S'approprier la méthode du focus groupe. *La revue du praticien - médecine générale*, 18, (645).

Messer, D. & Wolter, S. (2009). Les dépenses pour la formation continue en Suisse : une estimation. In : *La vie économique*, 6, (pp. 41-44). Berne : Département fédéral de l'économie.

Menz, C. (2007). *La formation professionnelle supérieure (degré tertiaire B) dans le domaine social : situation et perspectives*. Étude de base à l'intention de l'OrTra faîtière sociale. Projet « Avanti ». Rapport final provisoire. HNS Konsulenten AG.

Nicolas-Le-Strat, P. (1996). *L'implication, une nouvelle base de l'intervention sociale*. Paris : L'Harmattan.

Office fédéral de la statistique. (1996). *Enquête sur la formation continue*. Neuchâtel : OFS.

Office fédéral de la statistique. (2006). *Apprentissage tout au long de la vie et formation continue. État des lieux de la diversité des indicateurs internationaux et sélection de résultats*. Neuchâtel : OFS.

Oosterbeek, H. & Patrinos, H. A. (2009). Financing lifelong learning. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 1, 19-38.

Paperman, P. & Laugier, S. (Éds.). (2005). *Le souci des autres. Éthique et politique du care*. Paris : Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.

Paugam, S. (2007). *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*. Paris : PUF, collection « Le lien social ».

Pfeifer, H. U. (2008). Train to gain. The benefits of employee-financed training in Germany. *Swiss Leading House on Economics of Education Working Paper*, 37.

Prey, H. & Widmer, R. (2003). Les effets de la formation continue en entreprise en Suisse. *La Vie économique. Revue de politique économique*, 11-2003, 13-15.

- Robeyns, I. (2000). An unworkable idea or a promising alternative? Sen's capability approach re-examined. Université de Cambridge : Wolfson College.
- Rossini, S. (1994-2005). *Rapports annuels*. Université de Neuchâtel : Diplôme de formation continue en travail social.
- Rossini, S. (1999). *Défis et débats sociaux. À propos des réformes de la politique sociale en Suisse*. Lausanne : Réalités sociales.
- Rossini, S. et al. (2002). *Les pauvretés cachées en Suisse. Analyse qualitative des processus de précarisation et perspectives d'actions sociales*. Université de Neuchâtel : Rapport de recherche. Fonds national de la recherche scientifique PNR 45 Problèmes de l'État social.
- Rossini, S. & Favre-Baudraz, B. (2004). *Les oubliés de la protection sociale ou le non-sens du ciblage des prestations*. Lausanne : Réalités sociales.
- Rossini, S. (2010). Enjeux et contingence en matière de formation continue. *Les politiques sociales, La rationalisation des métiers du social, 1&2*, 2010, 43-56.
- Sanchez-Mazas, M. (2004). *Racisme et xénophobie*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Sanchez-Mazas, M. & Casini, A. (2005). Égalité formelle et obstacles informels à l'ascension professionnelle: les femmes et l'effet « plafond de verre ». *Social Science Information sur les Sciences Sociales, Special Issue: Gender identity and power inequality*, Vol. 44, mars 2005, 141-173.
- Schläfli, A. & Gognon, P. (1999). *Weiterbildung in der Schweiz. Situation und Perspektiven*. Frankfurt : Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE).
- Sen, A. K. (1996). Freedom, Capabilities and Public Action: A Response. *Notizie di Politeia*, 12 (43-44), 107-125.
- Sen, A. K. (2000). *Repenser l'inégalité*. Paris : Seuil.
- Siegfried, H. et al. (2005). *La formation professionnelle continue dans les entreprises publiques et privées en Suisse : coûts, avantages et financement*. Genève : Georg.
- Vignoles, A.F., Galindo-Rueda, F. & Feinstein, L. (2004). The Labour Market Impact of Adult Education and Training : A Cohort Analysis. *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 51, No. 2, pp. 266-280.
- Von Bardeleben et al. (1996). *Individuelle Kosten und individuelle Nutzen beruflicher Weiterbildung*. Bielefeld : Bertelsmann.
- Weisser, J. & Wicki, M. (1997). Die Wirksamkeit universitärer Weiterbildungsveranstaltungen aus der Perspektive der Teilnehmenden, Evaluation im Auftrag des Bundesamtes für Bildung und Wissenschaft. Bern : Universität Bern.

Wößmann, L. et al. (2008). *Bildungsrisiken und -chancen im Globalisierungsprozess : Jahresgutachten 2008 des Aktionsrats Bildung*. Wiesbaden : Verlag für Sozialwissenschaften.

Références bibliographiques utilisées pour l'élaboration du projet

Aubé, M. (1998). Le paradigme de l'intelligence collective ou la nécessité de communiquer pour apprendre. *Vie Pédagogique*, 108, 45-49.

Bacquelaine, M. (1994). Besoins de base et développement : quelle signification accorder au besoin d'éducation ? *Revue Internationale de l'Éducation*, 40 (6). 421-435.

Barbier, J.M. & Lesne, M. (1977). *L'analyse des besoins en formation*. Champigny-sur-Marne : Robert Jauze.

Bézille, H., Courtois, B. et al. (2006). *Penser la relation expérience-formation*. Lyon : Chronique sociale.

Bourdieu, P. (1992). *La misère du monde*. Paris : Seuil.

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. (2010). *Aides financières prévues par la loi sur l'égalité pour la promotion de l'égalité des chances dans la vie professionnelle*. Berne : Département fédéral de l'intérieur.

Casini, A. & Sanchez-Mazas, M. (2005). « Ce poste n'est pas fait pour moi ! » : l'impact de la norme de genre et de la culture organisationnelle sur la mobilité professionnelle ascendante. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 67, 101-112.

Commission européenne. (1998). *100 mots pour l'égalité: Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes (CE-10-97-162-C)*. Bruxelles: Commission européenne.

Crozier, M. & Friedberg, E. (1992). *L'acteur et le système : les contraintes de l'action collective*. Paris : Seuil.

Denis, J.L. (2002). Gouvernance et gestion du changement dans le système de santé au Canada. Rapport de la Commission sur l'avenir des soins de santé au Canada, étude No 36. Montréal : Université de Montréal.

Denis, J.L. & Champagne F. (1990). L'analyse de l'implantation : Modèles et méthodes. *The Canadian Journal of Program Evaluation*. Vol 5, N° 2, pp. 47-67.

Denis, J.L., Champagne F. (1990). Pour comprendre les changements dans les Organisations. *Gestion*, 15, février, 44-55.

Département fédéral de l'intérieur (2003). *Programme de recherche interdépartemental sur l'avenir à long terme de la prévoyance vieillesse - IDA ForAlt*. Berne : DFI.

- Doise, W. & Mugny, G. (2004). *Psychologie sociale et développement cognitif*. Paris : A. Colin.
- Dominicé, P. (collectif). (1999). Les origines biographiques de la compétence d'apprendre. *Cahiers de la section des sciences de l'éducation*. Genève : Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation. Fédération suisse pour la formation continue. (2001). *Statistique de la formation des adultes*. Zurich : FSEA.
- Fortino, S. (2002). *La mixité au travail*. Paris : La Dispute/SNEDIT.
- Guillaumin, C. (1992). *Sexe, race et pratique du pouvoir*. Paris : Éd. Côté-femmes.
- Hannah, A. (1994). *Condition de l'homme moderne*. Paris : Pocket.
- HES-SO. (2008). Rapport d'activité 2007. Égalité des chances dans la HES-SO. Delémont.
- Institut évaluanda. (2009). Évaluation du Programme fédéral Égalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées dans les années 2008 à 2011. Rapport à l'intention de l'OFFT. Genève : évaluanda.
- Jecker, M. (2002). Enquête tripartite 2000/01 : Situation de l'emploi des éducateurs sociaux dans les institutions et services spécialisés de Suisse romande. Rapport de recherche. Givisiez : Haute École fribourgeoise de travail social.
- Jobert, B. & Muller, P. (1987). *L'État en action*. Paris : PUF.
- Jobert, B. (dir.) (1994). *Le tournant néo-libéral en Europe*. Paris : L'Harmattan.
- Kuhn, T.S. (1983). *Structure des révolutions scientifiques*. Paris : Flammarion.
- Kuckulenz, A. (2006). *Wage and Productivity Effect of Continuing Training in Germany : A Sectoral Analysis*. Working paper, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:352-opus-17451>
- Keller, V. (2005). *Aider et contrôler. Les controverses du travail social*. Lausanne : éditions EESP, Haute école de travail social et de la santé - EESP - Lausanne.
- Lapointe, J.J. (1992). *La conduite d'une étude de besoins en éducation et en formation*. Sillery : Presses Universitaires du Québec.
- Le Blanc, G. (2007). *Vies ordinaires, vies précaires*. Paris : Seuil.
- Léée Casini, A. & Sanchez-Mazas, M. (2005). « Ce poste n'est pas fait pour moi ! » : l'impact de la norme de genre et de la culture organisationnelle sur la mobilité professionnelle ascendante. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 67, 101-112.
- Leiggener, R. (2006). *État des lieux de la formation continue des institutions vaudoises d'enseignement supérieur*. Lausanne : Département de la formation.

- Margalit, A. (1999). *La société décente*. Paris : Climats.
- Muller, P. (2005). *Les politiques publiques*. Paris : PUF.
- Muller, P. & Surel, Y. (1998). *L'analyse des politiques publiques*. Paris : Montchrestien.
- Nizet, J. & Bourgeois, E. (2005). *Les mutations des formations d'adultes*. Paris : PUF.
- Organisation de coopération et de développement économiques, OCDE. (2003). *Au-delà du discours : politiques et pratiques de formation d'adultes*. Paris : OCDE.
- Office fédéral des assurances sociales (2003). *La participation des femmes au marché du travail*. Berne : OFAS. Rapport de recherche IDA ForAlt No 7/03.
- Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie. (2006). *Orientation.ch, le portail suisse de l'orientation scolaire et professionnelle*. Accès : <http://www.orientation.ch>.
- Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie. (2008a). *Programme fédéral Égalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées. Plan d'action pour les années 2008 à 2011*. Berne : Département fédéral de l'économie.
- Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie. (2008b). *Formation, recherche et innovation 2008-2011. Assurer la durabilité et améliorer la qualité. Stimuler la compétitivité et la croissance. Principes directeurs, objectifs et moyens préconisés par le Conseil fédéral*. Berne : Département fédéral de l'économie.
- Office fédéral de la statistique. (2004). *La formation continue en Suisse 2003. D'après les enquêtes sur la population active de 1996 à 2003*. Neuchâtel : OFS.
- Office fédéral de la statistique. (2007). *Participation à la formation continue en Suisse. Premiers résultats du module « Formation continue » de l'enquête suisse sur la population active 2006*. Neuchâtel : OFS.
- Office fédéral de la statistique. (2010). *Participation à la formation continue en Suisse. Premiers résultats du module « Formation continue » de l'enquête suisse sur la population active 2009*. Neuchâtel : OFS.
- Paugam, S. (1996). La constitution d'un paradigme. In S. Paugam (Éd.), *L'exclusion. L'état des savoirs*. Paris : La Découverte.
- Perrenoud, P. (2001). *Développer la pratique réflexive dans le métier d'enseignant. Professionnalisation et raison pédagogique*. Paris : ESF.
- Sabatier, P. (1997). The Advocacy Coalition Framework : Revisions and Relevance for Europe. *Journal of European Public Policy*, 5 (1), 128-145.

Sanchez-Mazas, M. & Casini, A. (2007). « Femmes au pouvoir... mais quel pouvoir ? Le plafond de verre en question. In S. Stoffel (Éd.), *Femmes et pouvoirs* (pp. 91-99). Bruxelles : Editions de l'Université des Femmes.

Sanchez-Mazas, M. & Koubi, G. (Éds). (2005). *Le harcèlement. De la société solidaire à la société solitaire*. Bruxelles : Éditions de l'Université de Bruxelles.

Sanchez-Mazas, M. (2008). *Questions de respect. Enquête sur les figures contemporaines du respect* (pp. 195-210). In N. Zaccai-Reyners (Éd.): Éditions de l'Université de Bruxelles, collection « Philosophie et société ».

Sabatier P. & Jenkins-Smith, H. (1993). *Policy Change and Learning*. Boulder : Westview Press.

Sarralié, C. (2006). Quand les besoins éducatifs particuliers interrogent les concepts didactiques. *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, 33 (avril), 33-47.

Schön, D.A. (1996). *Le tournant réflexif*. Montréal : Les Éditions Logiques.

Sennett, R. (2003). *Le travail sans qualités : les conséquences humaines de la flexibilité*. Paris: Éditions 10/18.

Stutz, H., Schar, M. & Freivogel, E. (2005). *Évaluation portant sur l'efficacité de la loi sur l'égalité. Rapport de synthèse*. Berne : Office fédéral de la justice.

Van Campenhoudt, L., Chaumont, J.M. & Franssen, A. (2005). *La méthode d'analyse en groupe. Application aux sciences sociales*. Paris : Dunod.

Vermersch, P. (1994). *L'entretien d'explicitation*. Issy-les-Moulineaux : ESF.

Wanner, P., Gabadinho, A. & Ferrari, A. (2003). *La participation des femmes au marché du travail*. Berne: Office fédéral des assurances sociales. Rapport de recherche IDA ForAlt No 7/03.

Wanner, P., Stuckelberger, A. & Gabadinho, A. (2003). *Facteurs individuels motivant le calendrier du départ à la retraite des hommes âgés de plus de 50 ans en Suisse*. Berne : OFAS.

Index des figures et des tableaux

Index des figures

Fig. 1.1 : La formation dans les Hautes écoles spécialisées (Groupe des répondants de formation continue, Santé - Social, HES-SO, 2009).....	10
Fig. 3.1 : Répartition de la population interrogée selon le domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en effectif, n=2224).....	27
Fig. 3.2 : Répartition de la population interrogée par catégorie d'âge (en %, n=2224).....	28
Fig. 3.3 : Répartition de la population interrogée selon la situation familiale (en %, n=2224).....	28
Fig. 3.4 : Répartition de la population interrogée selon la nationalité et selon le canton de résidence (en %, n=2224).....	29
Fig. 3.5 : Répartition de la population interrogée selon la situation familiale et par domaine d'appartenance professionnelle (en %, n=2224).....	30
Fig. 3.6 : Répartition de la population interrogée par catégorie d'âge et par domaine d'appartenance professionnelle (en %, n=2224).....	30
Fig. 3.7 : Répartition de la population interrogée selon l'état civil et par domaine d'appartenance professionnelle (en %, n=2224).....	31
Fig. 3.8. : Répartition de la population interrogée selon la situation familiale et par genre (en %, n=2224).....	31
Fig. 3.9 : Répartition de la population interrogée selon le niveau de formation le plus élevé et par genre (en %, n=2224).....	33
Fig. 3.10 : Répartition de la population interrogée selon le niveau de formation le plus élevé, par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2224).....	34
Fig. 3.11 : Changement d'orientation professionnelle intervenu depuis la formation initiale par genre (en %, n=2224).....	35
Fig. 3.12 : Changement d'orientation professionnelle intervenu depuis la formation initiale, par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2224).....	35
Fig. 3.13 : Taux d'occupation de la population interrogée par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2176).....	38
Fig. 3.14 : Répartition des personnes interrogées selon leur position hiérarchique, par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2176).....	38
Fig. 3.15 : Répartition des personnes interrogées selon leur ancienneté et le genre (en %, n=2176).....	39
Fig. 3.16 : Projet professionnel à 5 ans de la population interrogée (en effectif et %, n=2224).....	40
Fig. 3.17 : Projet professionnel de la population interrogée à 5 ans par catégorie d'âge (en %, n=2224).....	40
Fig. 3.18 : Répartition des établissements par domaine d'appartenance professionnelle (en %, n=2176).....	41
Fig. 3.19 : Répartition des types de formation continue selon le nombre effectué (en %, n=2110).....	44
Fig. 3.20 : Répartition du nombre de formations effectuées selon le type de durée par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2110).....	44
Fig. 3.21 : Répartition des types d'établissements ayant délivré un titre ou une attestation de formation continue par domaine d'appartenance professionnelle (en %, n=2110).....	46
Fig. 3.22 : Perception par les employé-e-s du positionnement des employeurs (en %, n=2224).....	47
Fig. 3.23 : Perception par les employé-e-s de l'adéquation du discours des employeurs sur la formation continue à sa mise en pratique (en %, n=2224).....	48
Fig. 3.24 et Fig. 3.25 : Perception par les employé-e-s du positionnement des employeurs face à la formation continue et l'adéquation entre le discours et la pratique des employeurs (en %, n=2224).....	48
Fig. 3.26 : Participation de l'employeur aux frais d'écologie par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2010).....	50

Fig. 3.27: Participation de l'employeur aux autres frais de formation par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2010)	51
Fig. 3.28 : Temps mis à disposition par l'employeur par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2010).....	51
Fig. 3.29 : Répartition des personnes interrogées selon leur disposition maximale à participer financièrement à une journée de cours (en %, n=2224).....	52
Fig. 3.30 : Répartition des personnes interrogées selon leur disposition maximale à participer financièrement à une journée de cours par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2224).....	53
Fig. 3.31 : Répartition des personnes interrogées selon leur disposition maximale à participer financièrement à un CAS (en %, n=2224).....	54
Fig. 3.32 : Répartition des personnes interrogées selon leur disposition maximale à participer financièrement à un CAS par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2224).....	54
Fig. 3.33 : Répartition des personnes interrogées selon leur disposition maximale à participer financièrement à un DAS (en %, n=2224)	55
Fig. 3.34 : Répartition des personnes interrogées selon leur disposition maximale à participer financièrement à un DAS par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2224)	55
Fig. 3.35 : Répartition des personnes interrogées selon leur disposition maximale à participer financièrement à un MAS (en %, n=2224)	56
Fig. 3.36a : Répartition des personnes interrogées selon leur disposition maximale à participer financièrement à un MAS par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2224)	56
Fig. 3.36b : Répartition des personnes interrogées selon leur disposition à financer leur formation continue pour 0 franc par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2224)	57
Fig. 3.37a : Répartition des formations effectuées selon les intérêts prédominants des personnes (en %, n=4879).....	59
Fig. 3.37b : Répartition des intérêts prédominants à se former par type de raison évoqué (en effectif, n=7003)	59
Fig. 3.38 : Répartition des motivations générales pour entreprendre une formation continue selon le degré d'importance perçu (en %, n=2224)	60
Fig. 3.39 : Répartition des types de savoirs et compétences visés par la formation continue selon le degré d'importance perçu (en %, n=2224)	62
Fig. 3.40 : Répartition des motivations professionnelles pour entreprendre une formation continue selon le degré d'importance perçu (en %, n=2224)	64
Fig. 3.41 : Répartition des caractéristiques du lieu de formation jugées « très importantes » par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2224)	67
Fig. 3.43 : Influence des modalités de paiement sur le choix des personnes interrogées en matière de formation continue par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2224).....	70
Fig. 3.44 : Influence de l'environnement professionnel sur le choix des personnes interrogées en matière de formation continue par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2224).....	71
Fig. 3.45 : Influence de la famille, de l'entourage et du temps libre sur le choix des personnes interrogées en matière de formation continue par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2224)	72
Fig. 3.46 : Influence de la reconnaissance sur le choix des personnes interrogées en matière de formation continue selon le domaine d'appartenance et le genre (en %, n=2224).....	74
Fig. 3.47 : Influence de la source d'information sur le choix de formation continue selon le domaine d'appartenance et le genre (en %, n=2224)	75
Fig. 3.48 : Influence des informations importantes pour le choix de formation continue selon le domaine d'appartenance et le genre (en %, n=2224)	76
Fig. 3.49a : Répartition des obstacles à la formation continue selon leur degré de limitation perçu (en %, de 1 pour Très limitant à 4 pour Pas du tout limitant, n=2224)	77
Fig. 3.49b : Répartition des obstacles perçus comme les plus importants pour se former, par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2224)	78

Fig. 3.50 : Répartition des personnes selon l'importance qu'elles accordent aux éléments présentés comme des « avantages » du e-learning selon le domaine d'appartenance et le genre (en %, n=2224).....	88
Fig. 3.51 : Répartition des personnes selon l'importance qu'elles accordent aux éléments présentés comme des « inconvénients » du e-learning selon le domaine d'appartenance et le genre (en %, n=2224)	89
Fig. 3.52 : Répartition des personnes selon l'importance qu'elles accordent aux impacts du e-learning sur les établissements selon le domaine d'appartenance et le genre (en %, n=2224).....	90
Fig. 3.53 : Répartition des personnes selon l'importance qu'elles accordent aux avantages du blended-learning en comparaison du e-learning selon le domaine d'appartenance et le genre (en %, n=2224)	92
Fig. 3.54 : Répartition des impacts de la formation continue sur la personne en formation selon le degré d'importance perçu (de 4 pour Très important à 1 pour Pas du tout important, n=2440)	93
Fig. 3.55 : Répartition des impacts de la formation continue sur les usager-ère-s selon le degré d'importance perçu (de 4 pour Très important à 1 pour Pas du tout important, n=2440).....	94
Fig. 3.56 : Répartition des impacts de la formation continue sur l'établissement selon le degré d'importance perçu (de 4 pour Très important à 1 pour Pas du tout important, n=2440).....	95

Index des tableaux

Tab. 2.1 : Motivations exprimées dans les 30 lettres examinées (en effectif et %, n=136)	24
Tab. 3.1 : Répartition de la population interrogée selon le domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en effectif, n=2224)	27
Tab. 3.2 : Niveau de formation le plus élevé atteint par les personnes questionnées (en effectif et %, n=2224)	33
Tab. 3.3 : Année d'obtention du titre le plus élevé par catégorie d'âge (en effectif et %, n=2224)	34
Tab. 3.4 : Changement d'orientation professionnelle après la formation professionnelle initiale (en effectif et %, n=2224).....	35
Tab. 3.5 : Type d'emploi exercé – domaine du travail social (en effectif et %, n=991)	36
Tab. 3.6 : Type d'emploi exercé – domaine de la santé (en effectif et %, n=1185).....	37
Tab. 3.7 : Répartition des personnes interrogées par type d'établissement (en effectif et %, n=2176).....	42
Tab. 3.8 : Types d'établissements de formation ayant délivré un titre ou une attestation (en effectif et %, n=3513).....	45
Tab. 3.9 : Participation de l'employeur aux frais d'écologie (en effectif et %, n=2010)	49
Tab. 3.10 : Participation de l'employeur aux autres frais de formation (en effectif et %, n=2010)	50
Tab. 3.11 : Temps mis à disposition par l'employeur (en effectif et %, n=2010)	51
Tab. 3.12 : Répartition des motivations générales jugées « très importantes » par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2224)	61
Tab. 3.13 : Répartition des savoirs et compétences jugés « très importants » par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2224)	63
Tab. 3.14 : Répartition des motivations professionnelles jugées « Très importantes » pour participer à une formation continue par domaine d'appartenance professionnelle et par genre (en %, n=2224).....	65
Tab. 3.15 : Répartition des caractéristiques du lieu de formation selon le degré d'importance perçu (en %, n=2224).....	66
Tab. 3.16 : Répartition des conditions d'enseignement pour se former selon leur degré d'importance perçu (en %, n=2224).....	68
Tab. 3.17 : Influence des modalités de paiement sur le choix des personnes interrogées en matière de formation continue (en %, n=2224).....	69
Tab. 3.18 : Influence de l'environnement professionnel (en %, n=2224)	70
Tab. 3.19 : Influence de la famille, de l'entourage et du temps libre sur le choix des personnes interrogées en matière de formation continue (en %, n=2224)	72
Tab. 3.20 : Influence de la reconnaissance sur le choix des personnes interrogées en matière de formation continue (en %, n=2224).....	73
Tab. 3.21 : Influence de la source d'information sur le choix de formation continue (en %, n=2224)	75

Tab. 3.22 : Influence des informations importantes pour le choix de formation continue (en %, n=2224)	76
Tab. 3.23 : Répartition des personnes interrogées selon leur perception des éléments et motivations de formation continue devant s'acquérir selon un rythme annuel (en %, n=2224).....	80
Tab. 3.24 : Répartition des personnes interrogées selon leur perception des éléments et motivations de formation continue devant s'acquérir selon un rythme de 2-5 ans (en %, n=2224)	80
Tab. 3.25 : Répartition des personnes interrogées selon leur perception des éléments et motivations de formation continue devant s'acquérir selon un rythme de 5-10 ans (en %, n=2224)	81
Tab. 3.26 : Répartition des personnes interrogées selon leur perception des éléments de motivation et de contenu de formation continue estimés comme peu importants (en %, n=2224)	82
Tab. 3.27 : Répartition des personnes interrogées selon leur perception des éléments de motivation et de contenu de formation continue selon leur rythme (en %, n=2224)	82
Tab. 3.29 : Répartition des personnes interrogées selon leur perception des éléments de motivation et de contenu de formation continue devant s'acquérir par une formation moyenne (en %, n= 2224)	84
Tab. 3.30 : Répartition des personnes interrogées selon leur perception des éléments de motivation et de contenu de formation continue devant s'acquérir par une formation longue (en %, n= 2224)	85
Tab. 3.31 : Répartition des personnes interrogées selon leur perception des éléments de motivation et de contenu de formation continue devant s'acquérir par une formation (en %, n= 2224)	85
Tab. 3.32: Répartition des personnes selon l'importance qu'elles accordent aux éléments présentés comme des « avantages » du e-learning (en %, n=2224)	87
Tab. 3.33 : Répartition des personnes selon l'importance qu'elles accordent aux éléments présentés comme des « inconvénients » du e-learning (en %, n=2224).....	89
Tab. 3.34 : Répartition des personnes selon l'importance qu'elles accordent aux impacts du e-learning sur les établissements (en %, n=2224).....	90
Tab. 3.35 : Répartition des personnes selon l'importance qu'elles accordent aux avantages du blended-learning en comparaison du e-learning (en %, n=2224).....	91

Annexes

- Annexe 1 : Liste des membres du groupe d'accompagnement de la recherche.
- Annexe 2 : Catalogue des formations continues certifiées des domaines Santé et Travail social (HES-SO édition 2010-2011).
- Annexe 3 : Catalogue des formations continues universitaires adressées aux professionnel-le-s de l'intervention sociale ou sanitaire (Uni édition 2010-2011).
- Annexe 4 : Liste des personnes ayant participé aux groupes d'échange.
- Annexe 5 : Questionnaire de l'enquête en ligne, via le support internet.

Annexe 1 : Liste des membres du groupe d'accompagnement de la recherche

Mme Nicole Seiler	Responsable du domaine Santé HES-SO 2800 Delémont
M. Joseph Coquoz	Responsable du domaine Travail social HES-SO 2800 Delémont
Mme Nicole Zangrando	Responsable de la formation continue Haute école de santé Arc, 2000 Neuchâtel
M. Charles Chalverat	Responsable de l'unité de formation continue Unité de formation continue, 1010 Lausanne
M. Maurice Jecker-Parvex	Responsable de la formation continue Haute école fribourgeoise de travail social, 1762 Givisiez
M. Jacques Mondoux	Responsable de la filière S.I et des formations Haute école de santé fribourg, 1700 Fribourg
M. Olivier Grand	Secrétaire général adjoint AvenirSocial Secrétariat général suisse, 3001 Berne

Annexe 2 : Catalogue des formations continues certifiées des domaines Santé et Travail social (HES-SO édition 2010-2011)

ECTS	Formation continue en HES	Sites (co)responsables
MAS	Action et politiques sociales	EESP
MAS	Direction et stratégie d'institutions éducatives, sociales et sociosanitaires	HETS-GE
DAS	Action communautaire et promotion de la santé	HEdS-La Source
DAS	Art-thérapie	EESP
DAS	Conseil conjugal	HETS-GE
DAS	Gestion et direction d'institutions éducatives, sociales et sociosanitaires	HETS-GE
DAS	Intervenant en reliaance	HES-SO Valais Wallis – Santé & Social
DAS	Intervention systémique dans l'action sociale et psychosociale	HETS-GE & EESP
DAS	Médiation de conflit, spécialisation dans le champ familial	HETS-GE
DAS	Oncologie et soins palliatifs	HEdS-GE
DAS	Psychiatrie et santé mentale : interventions et politiques	HECVSanté
DAS	Santé de l'enfant, de l'adolescent et de la famille	HEdS-GE
DAS	Santé des populations vieillissantes	HEdS-La Source
DAS	Santé sexuelle et reproductive	UNIL & HETS-GE
DAS	Soins d'urgence, soins aigus	HES-SO Valais Wallis – Santé & Social
DAS	Superviseur-e-s dans le domaine de l'action sociale, éducation, psychosociale et de la santé	HETS-GE
DAS	Thérapie avec le cheval	EESP
DAS	Thérapie manuelle	HEdS-GE
CAS	Aide et conseils aux victimes d'infractions (selon la LAVI)	HETS-GE
CAS	Arts et techniques hypnotiques dans les domaines de la Santé et du Travail social	HES-SO Valais Wallis – Santé & Social
CAS	Assurances sociales	EESP
CAS	Autisme	Université de Fribourg
CAS	Case management	EESP
CAS	Chronicité et soins dans la durée	HEdS-FR
CAS	Conception et direction de programmes d'insertion	HETS-GE & Haute école de gestion Genève
CAS	Développement social, santé communautaire et dynamiques participatives	HEdS-GE
CAS	Dans le domaine de la violence au sien du couple	HEF-TS
CAS	Ethique du travail social	UNIL
CAS	Gestion d'équipe et conduite de projets	EESP & HES-SO Valais Wallis – Santé & Social & HEdS Arc
CAS	Intégration de la Gestalt dans le travail relationnel	HETS-GE
CAS	Intégration des savoirs scientifiques dans les pratiques professionnelles de la santé	HEdS-La Source
CAS	Interprofessionnel en addictions	EESP
CAS	Intervenant-e-s dans les équipes et les organisations	HETS-GE
CAS	Interventions spécifiques de l'infirmier-ère de santé au travail	HEdS-La Source
CAS	Liaison et orientation dans les réseaux de soins	HEdS-La Source
CAS	Médiation de conflits	HETS-GE
CAS	Migrations et sociétés plurielles	UNIL
CAS	Modèles d'intervention en santé mentale et psychiatrie	HEdS Arc
CAS	Neuroréhabilitation	HECVSanté
CAS	Obésité : de la prévention au traitement	HEdS-GE

CAS	Praticien-ne formateur-trice	HEdS Arc & HES-SO Valais Wallis – Santé & Social & EESP & HETS-GE
CAS	Pratique de l'endoscopie	HECVSanté
CAS	Pratique de l'imagerie médicale : nouvelles technologies et dynamique de l'information	HECVSanté
CAS	Prise en charge interdisciplinaire des plaies et cicatrisation	HEdS-GE
CAS	Psychiatrie	HES-SO Valais Wallis – Santé & Social
CAS	Psychiatrie de la personne âgée	HES-SO Valais Wallis – Santé & Social
CAS	Psychogériatrie	HEdS-FR
CAS	Santé mentale et psychiatrie sociale	HEdS-GE & HETS-GE & EESP & HES-SO Valais Wallis – Santé & Social
CAS	Soins à l'enfant en milieu hospitalier	HECVSanté
CAS	Soins en médecine de catastrophe et action humanitaire urgente	HEdS-La Source
CAS	Soins aux nouveaux-nés à risque	HECVSanté
CAS	Soins palliatifs	HEdS Arc
CAS	Soins palliatifs et personnes âgées	HEdS-GE
CAS	Spécialisation en intégration professionnelle	HETS-GE
CAS	Thérapeute en intégration neuro-sensorielle	EESP
CAS	Thérapie manuelle SAMT	HES-SO Valais Wallis – Santé & Social
CAS	Travail social de proximité, jeunesse et collectivité locale	HETS-GE
CAS	Palliative Care - deutschsprachig	HES-SO Valais Wallis – Santé & Social & HEdS-FR
CAS	Pflegequalität und Beratung - deutschsprachig	HEdS-FR & HES-SO Valais Wallis – Santé & Social
CAS	Zum/zur Praxisausbildner/in - deutschsprachig	HES-SO Valais Wallis – Santé & Social & HEdS-FR
CAS	Psychogériatrie - deutschsprachig	HEdS-FR & HES-SO Valais Wallis – Santé & Social
CAS	Teammanagement und Projektleitung - deutschsprachig	HES-SO Valais Wallis – Santé & Social

Annexe 3 : Catalogue des formations continues universitaires adressées aux professionnel-le-s de l'intervention sociale ou sanitaire (Uni édition 2010-2011)

ECTS	Offre de formation continue dans un cadre universitaire	Sites (co)responsables
CAS	1 cours trimestriel de 12 jours	IDHEAP
DAS	6 cours	IDHEAP
MAS	6 cours de base + 3 cours à choix + mémoire	IDHEAP
CAS	Droit du travail	UNIL
CAS	Jeu excessif, prévention traitement et action communautaire	UNIL
CAS	Économie et management de la santé: management sanitaire	UNIL
DAS	Gestion culturelle	UNIL
MAS	Santé au travail	UNIL
CAS	Promouvoir une institution culturelle	UNINE
CAS	Droit de la santé (module droit des assurances sociales, travail et santé)	UNINE
MAS	Droits de l'enfant	IUKB
MAS	Médiation	IUKB
DAS	Protection de l'enfant	IUKB
DAS	Médiation	IUKB
CAS	Éthique et spiritualité dans les soins	UNIFR
CAS	Médiation	UNIFR
DAS	Management des institutions de santé	UNIGE
DAS	Management des institutions sociales	UNIGE
DAS	Management de projets	UNIGE
CAS	Perfectionnement en politique sociale	UNIGE

Annexe 4 : Liste des personnes ayant participé aux groupes d'échange

Membres et/ou représentants du Groupement des services de l'action et d'aide sociales des cantons romands, de Berne et du Tessin (GRAS)

Mme Sarah Mariethoz-Fontaine	Service de l'action sociale 1700 Fribourg
Mme Karine Duc-Stroumza	Hospice général 1211 Genève 3
M. Daniel Schouwey	Service de l'action sociale 2002 Neuchâtel
M. Claude Turrian	SPAS 1014 Lausanne

Membres et/ou représentants du Groupement des services de santé publique des cantons romands, de Berne et du Tessin (GRSP)

Mme Ursula Ledermann Bulti	Direction générale de la santé 1211 Genève 4
Mme Ingrid Kundig	SSP-VD 1014 Lausanne
Mme Laurence Lambert	Association vaudoise d'établissements médico-sociaux 1009 Pully

Membres du groupe d'accompagnement de la recherche

Mme Nicole Seiler	Responsable du domaine Santé HES-SO 2800 Delémont
M. Joseph Coquoz	Responsable du domaine Travail social HES-SO 2800 Delémont
Mme Nicole Zangrando	Responsable de la formation continue Haute école de santé Arc, 2000 Neuchâtel
M. Charles Chalverat	Responsable de l'unité de formation continue Unité de formation continue, 1010 Lausanne
M. Olivier Grand	Secrétaire général adjoint AvenirSocial Secrétariat général suisse, 3001 Berne

ARCHITECTURE DU QUESTIONNAIRE

A. Données personnelles et conditions de vie

1 [A1]A1. Quel est votre domaine d'appartenance professionnelle ? *
 Veuillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Domaine du social
- Domaine de la santé

2 [A2]A2. Sexe *
 Veuillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Masculin
- Féminin

3 [A3]A3. Année de naissance *
 Veuillez écrire votre réponse ici :

4 [A4]A4. Nationalité *
 Veuillez insérer votre année de naissance complète sous cette forme. Ex : 1983, 1950, etc.

Veuillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Suisse
- Union européenne
- Europe de l'Est
- Afrique
- Amérique du Nord
- Autre

Si vous cliquez sur la mention "autre" merci d'indiquer laquelle :

5 [A5]A5. Canton du domicile actuel *

Veuillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Berne
- Fribourg
- Genève
- Jura
- Neuchâtel
- Tessin
- Valais
- Vaud
- Autre

6 [A6]A6. Etat civil *

Veuillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Célibataire
- Marié-e, en partenariat
- Veuf-veuve
- Divorcé-e, séparé-e

7 [A7]A7. Situation familiale *

Veuillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Je vis avec un-partenaire (sans enfant)
- Je vis avec un-partenaire et un enfant/des enfants
- Je vis avec un enfant-des enfants (sans partenaire)
- Je vis chez mes parents
- Je vis avec d'autres adultes (ni partenaire ni parents)
- Je vis seul-e avec la garde ponctuelle d'un ou plusieurs enfants
- Je vis seul-e

B. Parcours de formation

8 [B1]B1. Quel est votre niveau de formation le plus élevé ? *

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Apprentissage (CFC ou équivalent) ou école professionnelle à plein temps (par ex. école de commerce, école de métiers)
- Lycée, école préparant à la maturité gymnasiale ou professionnelle, école de degré diplôme (3 ou 4 ans)
- Ecoles normales (pour enseignant-e-s des écoles enfantines, écoles primaires, enseignant-e-s de musique, de gymnastique, de sport)
- Formation professionnelle supérieure (brevet fédéral, diplôme maîtrise fédérale, école supérieure de gestion commerciale, technicienne (ET))
- Ecole professionnelle supérieure (ex : ETS, ESCEA, ESAA, institut d'études sociales, école hôtelière). Si formation à plein temps : durée minimale de 3 ans (formation d'infirmier-ère-s non HES, y compris des formations post-grades)
- Haute école pédagogique
- Haute école spécialisée
- Université, EPF

Mentionnez, par rapport aux choix ci-dessus, **le** titre de formation le plus élevé que vous avez obtenu.

9 [B2]B2. Quel est le titre exact de votre formation la plus élevée ? *

Veillez écrire votre réponse ici :

10 [B3]B3. Année d'obtention du titre de la formation la plus élevée *

Veillez écrire votre réponse ici :

Veillez insérer l'année d'obtention du titre complète sous cette forme. Ex : 1983, 1950, etc.

11 [B4]B4. Le domaine de votre formation la plus élevée est-il différent du domaine de votre formation professionnelle initiale ? *

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non

12 [B5]B5. Quelle est votre formation professionnelle initiale ? *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
° La réponse était 'Oui' à la question '11 [B4]' (B4). Le domaine de votre formation la plus élevée est-il différent du domaine de votre formation professionnelle initiale ?

Veillez écrire votre réponse ici :

C. Profession exercée

13 [C1]C1. Quelle est votre situation actuelle sur le marché de l'emploi ? *

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- En emploi
- Au chômage
- Sans emploi actuellement

14 [C2a]C2a. Quel emploi exercez-vous actuellement ? (domaine social) *

Répondez à cette question **seulement si les conditions suivantes sont réunies** :

° La réponse était 'Domaine du social' à la question '1 [A1]' (A1. Quel est votre domaine d'appartenance professionnelle ?) et La réponse était 'En emploi' à la question '13 [C1]' (C1. Quelle est votre situation actuelle sur le marché de l'emploi ?)

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Assistant-e socio-éducatif-ve
- Accompagnateur-trice de personnes âgées
- Art thérapeute
- Employé-e en économie familiale
- Gestionnaire en intéendance
- Educateur-trice de l'enfance
- Educateur-trice social-e
- Formateur-trice d'adultes
- Accompagnateur-trice socio-professionnel-le
- Accompagnateur-trice social-e (brevet)
- Gérontologue
- Maître-esse socioprofessionnel-le
- Spécialiste asile et migrations (brevet)
- Spécialiste en réadaptation dans le domaine du handicap visuel
- Travail social - orientation éducation sociale
- Travail social - orientation service social
- Travail social - orientation animation socioculturelle
- Travail social en entreprise
- Responsable d'équipe dans les institutions (brevet)
- Directeur-trice d'institution
- Directeur-trice de crèche
- Autre

Si vous cliquez sur la mention "autre" merci d'indiquer lequel :

15 [C2b]C2b. Quel emploi exercez-vous actuellement ? (domaine santé) *

Répondez à cette question **seulement si les conditions suivantes sont réunies** :

° La réponse était 'Domaine de la santé' à la question '1 [A1]' (A1. Quel est votre domaine d'appartenance professionnelle ?) et La réponse était 'En emploi' à la question '13 [C1]' (C1. Quelle est votre situation actuelle sur le marché de l'emploi ?)

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Assistant-e dentaire
- Assistant-e médical-e ou de médecin
- Assistant-e en pharmacie
- Assistant-e en soins et santé communautaire
- Droguiste
- Laborantin-e en biologie
- Opticien-ne
- Ambulancier-ère
- Pédiatre - Podologue
- Hygiéniste dentaire
- Orthopédiste
- Technicien-ne ambulancier-ère
- Technicien-ne en analyses biomédicales
- Technicien-ne en salle d'opération
- Technicien-ne en radiologie médicale
- Diététicien-ne
- Ergothérapeute
- Physiothérapeute
- Sage-femme
- Infirmier-ère assistant-e
- Infirmier-ère niveau I
- Infirmier-ère niveau II
- Infirmier-ère non HES en soins généraux, HMP, psychiatrie
- Infirmier-ère HES
- Infirmier-ère en santé publique
- Directeur-trice d'institution
- Autre

Si vous cliquez sur la mention "autre" merci d'indiquer lequel :

16 [C3]C3. Dans quel type d'établissement exercez-vous votre emploi actuel ? *

Répondez à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

° La réponse était 'En emploi' à la question '13 [C1]' (C1. Quelle est votre situation actuelle sur le marché de l'emploi ?)

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Administration publique
- Cabinet médical
- Centre médico-social
- Crèche, garderie d'enfants
- Centre de santé
- Entreprise privée
- Etablissement pour les traitements psychosociaux
- Formation, enseignement
- Foyer pour enfants et adolescents
- Hébergement médicalisé
- Hôpital pour soins généraux physiques
- Clinique pour soins généraux physiques
- Hôpital spécialisé (maternité, ophtalmologie, etc.)
- Clinique spécialisée (maternité, ophtalmologie, etc.)
- Hôpital psychiatrique
- Hôpital gériatrique
- Hôpital psycho-gériatrique
- Institution pour personnes handicapées
- Institution pour toxicomanes
- Laboratoire médical
- Maison d'éducation
- Maison pour personnes âgées / EMS / Homes
- Oeuvre de bienfaisance, organisation caritative
- Pharmacie, Droguerie
- Service social public
- Service social privé
- Soins à domicile public
- Soins à domicile privé
- Activité indépendante
- Autre

Si vous cliquez sur la mention "autre" merci d'indiquer lequel :
Si vous exercez plusieurs emplois au sein de différents types d'établissements, merci de mentionner celui où vous passez la majorité de votre temps de travail.

17 [C4]C4. Quel est le statut juridique de cet établissement ? *

Répondez à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

° La réponse était 'En emploi' à la question '13 [C1]' (C1. Quelle est votre situation actuelle sur le marché de l'emploi ?)

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Service public et parapublic
- Service privé
- Association privée sans but lucratif

18 [C5]C5. Quelle est votre position hiérarchique professionnelle ? *

Répondez à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

° La réponse était 'En emploi' à la question '13 [C1]' (C1. Quelle est votre situation actuelle sur le marché de l'emploi ?)

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Cadre supérieur-e
- Cadre intermédiaire
- Sans fonction de cadre

19 [C6]C6. Dans quel canton se situe votre lieu de travail actuel ? *

Répondez à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

° La réponse était 'En emploi' à la question '13 [C1]' (C1. Quelle est votre situation actuelle sur le marché de l'emploi ?)

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Berne
- Fribourg
- Genève
- Jura
- Neuchâtel
- Tessin
- Valais
- Vaud
- Autre

20 [C7]C7. Depuis combien d'années exercez-vous votre emploi actuel ? *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

° La réponse était 'En emploi' à la question '13 [C1]' (C1. Quelle est votre situation actuelle sur le marché de l'emploi ?)

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Moins de 2 ans
- 2 ans à moins de 5 ans
- 5 ans à moins de 7 ans
- 7 ans et plus

21 [C8]C8. Quel est votre taux d'occupation actuel ? *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

° La réponse était 'En emploi' à la question '13 [C1]' (C1. Quelle est votre situation actuelle sur le marché de l'emploi ?)

Veillez écrire votre(vos) réponse(s) ici :

- Taux d'occupation en %

22 [C9]C9. Quelle(s) est ou sont votre ou vos perspective(s) professionnelle(s) à 5 ans ? *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

° La réponse était 'En emploi' à la question '13 [C1]' (C1. Quelle est votre situation actuelle sur le marché de l'emploi ?)

Choisissez toutes les réponses qui conviennent :

- Pas de changement envisagé
- Accéder à une promotion interne - à de nouvelles responsabilités
- Obtenir un nouvel emploi dans le domaine actuel
- Obtenir un emploi dans un autre domaine

D. Formation(s) continue(s) réalisée(s) depuis la formation professionnelle initiale

Dans les questions suivantes, nous nous intéressons à votre parcours de formation continue depuis la fin de votre formation professionnelle initiale, ainsi qu'à ses conditions de réalisation.

23 [D1]D1. Avez-vous déjà effectué une formation continue ? *

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

24 [D2]D2. Pourquoi avez-vous effectué une ou plusieurs formations continues ? *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

° La réponse était 'Oui' à la question '23 [D1]' (D1. Avez-vous déjà effectué une formation continue ?)

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Oui Non

Formation(s) imposée(s) par mon employeur

Formation(s) émanant d'un choix personnel

25 [D3]D3. Quel est le nombre de formation(s) continue(s) que vous avez suivie(s) depuis votre formation professionnelle initiale compte tenu de leur durée ? *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

° La réponse était 'Oui' à la question '23 [D1]' (D1. Avez-vous déjà effectué une formation continue ?)

Veillez écrire votre(vos) réponse(s) ici :

- **Formation(s) COURTE(S)** - moins de 50 heures de cours ou de 1 à 5 jours {NOTEPTY}
- **Formation(s) MOYENNE(S)** - de 51 à 150 heures de cours {NOTEPTY}

- **Formation(s) LONGUE(S)** - plus de 150 heures de cours

{NOTEMPTY}

Utilisez le curseur en cliquant sur celui-ci pour sélectionner le nombre de formations continues suivies.
Si vous avez suivi plus de 20 formations, veuillez mettre le curseur sur 20.

26 [D4]D4. De manière générale, quel type d'établissement vous a-t-il délivré votre ou vos titres de formation continue en Suisse ou à l'étranger ? *

Répondez à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

° La réponse était 'Oui' à la question '23 [D1]' (D1. Avez-vous déjà effectué une formation continue ?)

Choisissez **toutes** les réponses qui conviennent :

- L'Université
- La Haute école spécialisée
- Une Ecole supérieure
- Une autre catégorie d'école publique
- Une école privée ou un organisme privé (Espace Compétence, INPER, ASF, ASI, INTRA, FORDD, association, fédération, etc.)
- Une organisation politique, syndicale, patronale, professionnelle, confessionnelle
- Mon employeur

27 [D5]D5. De manière générale, dans quel(s) domaine(s) ou thématique(s) avez-vous réalisé votre formation continue ? *

Répondez à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

° La réponse était 'Oui' à la question '23 [D1]' (D1. Avez-vous déjà effectué une formation continue ?)

Choisissez **toutes** les réponses qui conviennent :

- L'organisation (gestion d'équipe, management, comptabilité, etc.)
- Le perfectionnement professionnel
- Le développement personnel
- Les connaissances générales (droit, politique de santé/sociale, politique familiale, etc.)
- Les connaissances spécialisées

28 [D6]D6. De manière générale, dans quelle mesure votre employeur a-t-il ? *

Répondez à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

° La réponse était 'Oui' à la question '23 [D1]' (D1. Avez-vous déjà effectué une formation continue ?)

Veuillez écrire votre(vos) réponse(s) ici :

- participé aux frais d'écolage de votre formation continue
 - participé aux autres frais de votre formation continue, hors frais d'écolage (charges sociales, salaire, matériel, etc.)
- {NOTEMPTY}
- mis du temps à disposition pour votre formation continue

29 [D7a]D7a. De manière générale, jusqu'à quel montant financier maximum seriez-vous prêt-e à financer vous-même votre formation continue pour un cours d'une journée ? *

Veuillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- CHF 0.-
- Jusqu'à CHF 100.-
- Jusqu'à CHF 200.-
- Jusqu'à CHF 300.-
- Jusqu'à CHF 500.-
- Plus de CHF 500.-

30 [D7b]D7b. De manière générale, jusqu'à quel montant financier maximum seriez-vous prêt-e à financer vous-même votre formation continue pour un Certificat CAS (environ 150 heures de cours) ? *

Veuillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- CHF 0.-
- Jusqu'à CHF 1'500.-
- Jusqu'à CHF 3'000.-
- Jusqu'à CHF 4'500.-
- Jusqu'à CHF 6'000.-
- Plus de CHF 6'000.-

31 [D7c]D7c. De manière générale, jusqu'à quel montant financier maximum seriez-vous prêt-e à financer vous-même votre formation continue pour un Diplôme DAS (environ 350 heures de cours) ? *

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- CHF 0.-
- Jusqu'à CHF 5'000.-
- Jusqu'à CHF 10'000.-
- Jusqu'à CHF 12'500.-
- Jusqu'à CHF 15'000.-
- Plus de CHF 15'000.-

32 [D7d]D7d. De manière générale, jusqu'à quel montant financier maximum seriez-vous prêt-e à financer vous-même votre formation continue pour un Master MAS (environ 600 heures de cours) ? *

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- CHF 0.-
- Jusqu'à CHF 7'500.-
- Jusqu'à CHF 15'000.-
- Jusqu'à CHF 20'000.-
- Jusqu'à CHF 25'000.-
- Plus de CHF 25'000.-

E. Motivations et stratégies concernant la formation continue

33 [E1]E1. Selon vous, pour entreprendre une formation continue, quel est le degré d'importance de chacune des motivations générales suivantes ? *

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Pas du tout importante	Plutôt pas importante	Plutôt importante	Très importante
Me développer personnellement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aller à la rencontre d'autres personnes (échanger des expériences)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acquérir de nouveaux savoirs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mettre à jour mes connaissances	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Renforcer mes compétences professionnelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sortir de la routine du travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Réorienter mon activité professionnelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Répondre aux exigences de mon employeur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Répondre aux exigences de la HES-SO au niveau des formations	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

34 [E2]E2. Selon vous, pour entreprendre une formation continue, quel est le degré d'importance de chacune des motivations particulières suivantes ? *

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Pas du tout importante	Plutôt pas importante	Plutôt importante	Très importante
Acquérir de nouveaux savoirs techniques (d'intervention)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acquérir des savoirs d'autres disciplines	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acquérir des savoirs de généralisation et de synthèse (métacognition)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développer mes compétences en matière d'innovation des pratiques professionnelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développer mes compétences de gestion d'équipe professionnelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développer mes compétences de management	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mieux comprendre mon environnement professionnel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mieux comprendre l'environnement politique / décisionnel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

35 [E3]E3. Selon vous, pour entreprendre une formation continue, quel est le degré d'importance de chacune des motivations professionnelles suivantes ? *

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Pas du tout importante	Plutôt pas importante	Plutôt importante	Très importante
Viser une promotion hiérarchique dans le champ professionnel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viser une promotion hiérarchique au sein de mon établissement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Renforcer mon rôle dans l'établissement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Améliorer ma stabilité professionnelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Améliorer mon revenu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Favoriser ma réinsertion professionnelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Renforcer mon employabilité sur le marché du travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me permettre de transmettre de nouveaux savoirs au sein de l'établissement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me permettre de réaliser des activités de recherches au sein de mon établissement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Renforcer l'adéquation entre mon activité professionnelle et ma philosophie d'intervention	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Améliorer mes capacités à participer au changement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Améliorer mes capacités de résistance au stress	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

36 [E4]E4. Selon vous, à quel rythme une formation continue devrait-elle être effectuée pour : *

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Jamais	Toutes les années	Tous les 2-5 ans	Tous les 5-10 ans	Une seule fois
Acquérir des connaissances théoriques	<input type="radio"/>				
Acquérir des connaissances pratiques	<input type="radio"/>				
Actualiser mes connaissances	<input type="radio"/>				
Renforcer mon aptitude à travailler en groupe	<input type="radio"/>				
Renforcer mon aptitude à travailler de manière autonome	<input type="radio"/>				
Renforcer mon aptitude à gérer de nouveaux problèmes	<input type="radio"/>				
Renforcer la qualité de mon intervention	<input type="radio"/>				
Renforcer mon aptitude à mieux argumenter mes manières d'agir	<input type="radio"/>				
M'approprier des connaissances d'autres disciplines	<input type="radio"/>				
Renforcer mon aptitude à mieux comprendre et analyser des situations complexes	<input type="radio"/>				
Renforcer mon aptitude à la rédaction (rapports, situations, procès-verbaux, etc.)	<input type="radio"/>				
Favoriser mon regard critique sur l'environnement sociopolitique	<input type="radio"/>				
Favoriser mon regard critique sur moi-même	<input type="radio"/>				
Renforcer mes connaissances de la politique sanitaire et sociale	<input type="radio"/>				
Renforcer mes connaissances juridiques	<input type="radio"/>				
Renforcer mes connaissances du contexte économique	<input type="radio"/>				
Me permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale	<input type="radio"/>				

37 [E5]E5. Selon vous, quel type de formation continue (courte, moyenne, longue) devrait être effectué pour : *

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Une formation COURTE de moins de 50h	Une formation MOYENNE de 50h à 150h	Une formation LONGUE de plus de 150h	Aucun, pas intéressé
Acquérir des connaissances théoriques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acquérir des connaissances pratiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Actualiser mes connaissances	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Renforcer mon aptitude à travailler en groupe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Renforcer mon aptitude à travailler de manière autonome	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Renforcer mon aptitude à gérer de nouveaux problèmes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Renforcer la qualité de mon intervention	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Renforcer mon aptitude à mieux argumenter mes manières d'agir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
M'approprier des connaissances d'autres disciplines	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Renforcer mon aptitude à mieux comprendre et analyser des situations complexes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Renforcer mon aptitude à la rédaction (rapports, situations, procès-verbaux, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Favoriser mon regard critique sur l'environnement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Favoriser mon regard critique sur moi-même	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Renforcer mes connaissances de la politique sanitaire et sociale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Renforcer mes connaissances juridiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Renforcer mes connaissances du contexte économique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Me permettre de mieux concilier vie professionnelle et familiale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38 [E6]E6. Selon vous, pour choisir une formation continue, quel est le degré d'importance de chacun des critères suivants ? *				
Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :				
	Pas du tout important	Plutôt pas important	Plutôt important	Très important
Le lieu de formation doit être proche de chez moi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le lieu de formation doit être bien desservi par les transports en commun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le lieu de formation doit être recommandé par mon employeur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le lieu de formation doit être recommandé par mes collègues	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La durée de la formation doit me convenir (courte, moyenne, longue)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les horaires doivent me convenir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les infrastructures doivent être modernes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La matière enseignée doit correspondre à mes attentes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'enseignement doit être assuré par des spécialistes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'enseignement doit être dispensé par E-Learning (formation via Internet)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'enseignement doit être dispensé par Blended-Learning (formation combinée entre école et Internet)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les modalités de paiement de la formation doivent être flexibles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le coût de la formation doit correspondre à mon budget	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le budget familial doit être préservé (loisirs, vacances, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Je dois pouvoir obtenir une aide financière (bourse, prêt, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La formation doit être financée en partie par mon employeur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon employeur doit m'encourager dans cette voie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon employeur doit aménager mon temps de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon employeur doit aménager ma charge de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mes collègues doivent m'encourager dans cette voie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon conjoint doit m'encourager dans cette voie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon entourage doit m'encourager dans cette voie (famille, ami-e-s)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon temps libre doit être préservé	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le temps consacré à ma vie familiale doit être préservé	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mes week-ends en famille doivent être préservés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ma charge de travail à la maison doit être aménagée (enfants, ménage, cuisine, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le temps libre avec mes amis doit être préservé	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le temps consacré aux vacances doit être préservé	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le temps consacré aux activités associatives doit être préservé	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La formation doit déboucher sur une reconnaissance salariale par mon employeur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La formation doit déboucher sur une reconnaissance salariale sur le marché du travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La formation doit déboucher sur une reconnaissance du titre obtenu sur le marché	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

du travail

La formation doit déboucher sur une reconnaissance sociale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------

39 [E7]E7. Selon vous, pour choisir une formation continue, quelle importance accordez-vous à chacune des sources d'information suivantes ? *

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Pas du tout importante	Plutôt pas importante	Plutôt importante	Très importante
Les collègues	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les ami-e-s et connaissances	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les enseignant-e-s de la formation de base	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'employeur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les associations professionnelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La documentation éditée par les sites de formation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La presse en général	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Internet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

40 [E8]E8. Selon vous, pour choisir une formation continue, dans quelle mesure les informations suivantes sont-elles indispensables ? *

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Pas du tout indispensable	Plutôt pas indispensable	Plutôt indispensable	Très indispensable
Connaître mes droits et obligations d'employé-e (CCT)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaître les droits et obligations de mon employeur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaître l'offre de formation continue	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaître comment construire un dossier de candidature	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Connaître les sources possibles de financement (bourses, fonds privé, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaître les facilités offertes par mon employeur (temps de travail allégé, aides au financement)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaître les redevances exigées par mon employeur (exigences contractuelles)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

41 [E9a]E9a. Quelle importance accordez-vous au fait de réaliser une formation continue pour vous ? *

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Pas du tout important	Plutôt pas important	Plutôt important	Très important
Pour mon état de santé physique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pour mon état de santé psychique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pour mon bien être	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pour ma résistance au stress (burn-out)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pour ma motivation au travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pour mon efficacité au travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pour mes compétences professionnelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pour mon positionnement professionnel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pour ma stabilité professionnelle au sein de mon entreprise	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pour mon insertion professionnelle dans le marché du travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

42 [E9b]E9b. Quelle importance accordez-vous au fait de réaliser une formation continue pour les usagers ? *

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Pour leur état de santé physique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
----------------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Pour leur état de santé psychique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pour leur bien être général	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pour la qualité des services et prestations qu'ils reçoivent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

43 [E9c]E9c. Quelle importance accordez-vous au fait de réaliser une formation continue pour l'employeur ? *

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Pas du tout important	Plutôt pas important	Plutôt important	Très important
Pour les compétences des collaborateurs-trices	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pour la qualité de l'activité professionnelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pour le positionnement professionnel des collaborateurs-trices	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pour la stabilisation professionnelle des collaborateurs-trices	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pour l'absentéisme des collaborateurs-trices	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

44 [E10]E10. Selon vous, dans quelle mesure chacune des situations suivantes peut-elle limiter l'accès à la formation continue ? *

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Très limitant	Plutôt limitant	Plutôt pas limitant	Pas du tout limitant
Travailler à temps partiel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Occuper une fonction de cadre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Devoir répondre aux exigences d'efficacité et d'efficience institutionnelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etre une femme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etre en charge d'enfant(s)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etre jeune diplômé-e	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avoir 50 ans et plus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Etre astreint-e à un travail personnel conséquent (rédaction de travaux, examens) durant la formation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Devoir assurer des frais financiers importants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Devoir concilier vie familiale, professionnelle et des études	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ne pas répondre aux critères d'admission du lieu de formation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

45 [E11]E11. De manière générale, comment jugez-vous le discours de votre employeur en regard de la formation continue ? *

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Pas du tout favorable
- Plutôt pas favorable
- Plutôt favorable
- Très favorable

46 [E12]E12. De manière générale, comment jugez-vous l'adéquation entre le discours de votre employeur en regard de la formation continue et sa mise en pratique ? *

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Très faible adéquation
- Plutôt faible adéquation
- Plutôt forte adéquation
- Très forte adéquation

F. Considérations sur le E-learning / Blended-learning

Le **E-Learning** est une méthodologie d'apprentissage basée sur la mise à disposition de contenu de formation par le biais d'un support électronique (cd-rom, dvd, Internet, plateforme de formation, etc.).

On désigne par le terme de **Blended-Learning** (formation mixte) la formation dispensée selon plusieurs modalités d'apprentissage cumulatives (face-à-face, E-Learning, visioconférence, Moodle, etc.).

47 [F1]F1. Avez-vous déjà eu une expérience de formation continue en E-Learning ? *

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

48 [F2]F2. Avez-vous déjà eu une expérience de formation continue en Blended-Learning ? *

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

49 [F3]F3. Quel degré d'importance accordez-vous à chacun des avantages suivants d'une formation continue via E-Learning ? *

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Pas du tout important	Plutôt pas important	Très important	Ne sais pas	Aucun, pas intéressé
Pouvoir accéder à une formation continue	<input type="radio"/>				
Pouvoir personnaliser l'organisation des temps d'études	<input type="radio"/>				
Pouvoir suivre la progression de l'apprentissage	<input type="radio"/>				
Pouvoir assurer l'autonomie de l'apprentissage	<input type="radio"/>				

Avoir la possibilité de s'auto-évaluer et de s'auto-corriger	<input type="radio"/>				
Avoir la possibilité de se former plus rapidement qu'en face-à-face	<input type="radio"/>				
Pouvoir éviter l'inertie de groupe	<input type="radio"/>				
Pouvoir éviter la perte de temps sur ce qu'on sait déjà	<input type="radio"/>				
Pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle	<input type="radio"/>				

50 [F4]F4. Quel degré d'importance accordez-vous à chacun des inconvénients suivants d'une formation continue via E-Learning ? *

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Pas du tout important	Plutôt pas important	Très important	Ne sais pas	Aucun, pas intéressé
Devoir posséder du matériel et des logiciels informatiques	<input type="radio"/>				
Devoir fournir un important effort motivationnel	<input type="radio"/>				
Souffrir d'un manque d'informations concernant l'offre disponible	<input type="radio"/>				
Souffrir d'un manque d'uniformité des normes et des standards de formation	<input type="radio"/>				
Devoir se former en empiétant sur le temps des loisirs (formation en dehors du temps de travail)	<input type="radio"/>				

51 [F5]F5. Quel degré d'importance accordez-vous à chacun des impacts suivants d'une formation continue via E-Learning sur votre établissement ? *

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Pas du tout important	Plutôt pas important	Très important	Ne sais pas	Aucun, pas intéressé
	<input type="radio"/>				

Engendrer une diminution des absences du personnel	<input type="radio"/>					
Mettre à disposition des formations continues à moindre coût	<input type="radio"/>					
Former plusieurs personnes simultanément	<input type="radio"/>					
Offrir une approche personnalisée de formation, adaptée aux acquis et aux objectifs de chaque employé-e	<input type="radio"/>					
52 [F6]F6. Par rapport à une formation continue via E-Learning, quel degré d'importance accordez-vous aux avantages suivants apportés par le Blended-Learning ? *						
Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :						
	Pas du tout important	Plutôt pas important	Plutôt important	Très important	Ne sais pas	Aucun, pas intéressé
Suivre une formation en classe permet de garder un cadre et de rester ancré dans la formation	<input type="radio"/>					
Pouvoir effectuer des rencontres régulières avec le/la professeur/e tout en ayant une approche individuelle et adaptée des problèmes	<input type="radio"/>					
Pouvoir s'adresser de vive voix à un-e professeur-e en cas de problèmes particuliers	<input type="radio"/>					
Pouvoir bénéficier de flexibilité entre déplacements à l'école et études à domicile	<input type="radio"/>					
Pouvoir bénéficier du double avantage du E-Learning et de la formation en classe	<input type="radio"/>					

G. Commentaires

Dans la partie suivante, tous vos commentaires sont les bienvenus !

53 [G1]G1. Avez-vous des commentaires à ajouter sur les éventuels freins à la formation continue (coût, durée, famille, etc.) ?

Veuillez écrire votre réponse ici :