

Motivations et disparités dans la formation continue



Le champ de la formation continue était peu investigué jusqu'ici. En 2011, une enquête a été réalisée auprès de 2'224 Romand-e-s. La recherche cerne les motivations et les attentes des participant-e-s.

© HES-SO

Par Stéphane Rossini, professeur, Master d'études avancées en action et politiques sociales HES-SO, EESP, Lausanne

En regard des transformations qui caractérisent l'évolution sociétale, la formation continue peut être considérée comme indissociable du développement des individus, des progrès technologiques, des succès économiques, mais aussi de la prévention des problèmes sociaux ou de la conduite des politiques de solidarité. Elle s'inscrit dès lors au centre de l'innovation des interventions sociales, socio-éducatives et sanitaires et sous-tend les exigences de qualité et d'efficacité qui leur sont assignées.

1. Questionnements

Nonobstant son importance, le champ de la formation continue est peu investigué. On ne connaît quasiment rien des diversités, différences et/ou (in)égalités de situation, de pratique ou de traitement entre personnes et institutions, entre domaines de la santé et du travail social, entre hommes et femmes. On connaît mal les fondements qui sous-tendent l'organisation des cursus; les personnes qui y participent; les priorités opérées quant aux choix des types de formation; les modalités et conditions de participation (accès, financements, lien au travail, etc.); les attentes, objectifs et effets des formations suivies.

D'où la recherche récemment menée. Fondée sur une enquête réalisée auprès de 2'224 personnes en Suisse romande, elle s'est déroulée entre 2010 et 2011. Sur les personnes interrogées, 1'193 sont affiliées au domaine de la santé (54%), 1'031 à celui du travail social (46%). La population interrogée est majoritairement féminine: 1'649 femmes (74%) pour 575 hommes (26%).

Deux objectifs principaux sont visés par la recherche. D'une part, 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 éventuelles disparités de situation susceptibles d'exister entre femmes et hommes et entre domaines.

2. Résultats principaux

Les principaux résultats de l'étude sont résumés ci-dessous, par thème.

Formations et motivations

Les participant-e-s à l'enquête (dont 75% sont âgé-e-s de 30 à 59 ans) ont suivi en moyenne 10.2 formations continues courtes, 1.7 formation moyenne et 1.7 formation longue. L'intensité formatrice est incontestablement forte. Les attestations et titres ont été délivrés par les Hautes écoles spécialisées, des écoles privées, les associations et fédérations professionnelles ou par les employeurs eux-mêmes, lorsqu'ils sont organisateurs de formation.

Si le «choix personnel» est la principale motivation à se former, pour la moitié des personnes interrogées, la formation continue est en fait imposée par l'employeur. Les intérêts prédominants à se former sont d'abord le perfectionnement professionnel et l'acquisition de connaissances spécialisées, puis le développement personnel. L'intérêt porté à des connaissances générales ou plus larges, telles que le droit, l'économie ou les politiques publiques (de santé, sociale, familiale) est moindre.

Mobilité professionnelle

La formation engendre clairement une dynamique de mobilité. Ainsi, 60% des personnes expriment des intentions de changement professionnel, dont les conséquences ne sont pas à sous-estimer. Du point de vue personnel, la formation continue constitue une aubaine. Acquérir de nouveaux savoirs et découvrir d'autres horizons et manières de penser et d'agir ouvrent des nouvelles perspectives et motivations. Il s'agit d'un véritable enrichissement.

Par contre, institutionnellement, la mobilité peut s'avérer problématique. Le risque est grand qu'une personne accomplissant un cursus de formation continue quitte, à court ou moyen terme, l'institution qui l'emploie et qui, en principe, finance tout ou partie de la formation. La mobilité découlant de la formation peut donc devenir un obstacle lorsque le candidat négocie l'accord de son employeur (financement ou temps mis à disposition).

Positionnement de l'employeur

L'employeur est l'acteur clé d'un parcours de formation continue. Un tiers des personnes interrogées juge d'ailleurs le discours de leur employeur très favorable à la formation continue et la moitié plutôt favorable. Cette appréciation varie cependant selon la position hiérarchique occupée dans l'institution: plus la position hiérarchique est élevée, moins l'adéquation entre discours et pratique est critiquée. Globalement, les attentes à l'égard des employeurs sont grandes, plus particulièrement en ce qui concerne le soutien financier, les conditions de travail durant la formation, l'information ou l'encouragement à se former.

Financement

La question du financement est déterminante dans un parcours de formation continue. Deux dimensions émergent: d'une part, la proportion entre la charge financière des cursus et le niveau de revenu de la personne ou du ménage; d'autre part, le soutien financier de l'employeur. Concrètement, la moitié des personnes interrogées a bénéficié d'un financement des frais d'écologie par l'employeur quasi intégral (90% ou 100%). A l'opposé, 10% des personnes n'ont obtenu aucun soutien.

S'agissant des dispositions des professionnel-le-s à financer leur formation continue, on observe que l'engagement potentiel est largement inférieur au coût des formations. Et puis, plus un cursus est cher (Certificat, Diplôme ou Master), plus la tendance à exiger la gratuité de la formation est grande. Il existe donc un décalage évident entre réalité financière (prix d'un cursus), contraintes institutionnelles et engagement des participants. Assumer ces coûts de formation, en regard du niveau de revenu de ces domaines d'activité et des faibles potentiels de retour sur investissement (augmentation de salaire ou/et promotion hiérarchique) est souvent problématique. Cette situation met en cause la «logique d'autofinancement» de la formation continue et ses conséquences. Elle comporte un danger évident d'exclusion ou, pour le moins, constitue un obstacle à la formation continue.

Famille et charge de travail

Concilier temps de travail, de formation et vie familiale reste un défi. Préservation du week-end et des vacances et charge de travail à domicile influencent directement les choix. Ces attentes entrent en conflit avec l'engagement nécessaire à la réussite de certaines formations, notamment certifiées, qui requièrent la réussite d'examens et la remise de travaux. Cela explique en partie pourquoi les personnes interrogées privilégient les formations de courte durée, moins contraignantes, empiétant moins sur le temps voué à la famille, aux activités associatives et aux loisirs.

Ces obstacles sont perçus de manière identique dans les 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 existe clairement une situation plus difficile pour les femmes à entreprendre de tels cursus et concilier famille, travail et formation. Le temps partiel s'avère aussi un désavantage.

Rythme et durée

De manière générale, les formations courtes sont considérées comme optimales et prioritaires. Les professionnel-le-s souhaiteraient y participer à un rythme annuel pour améliorer la qualité de l'intervention et être plus efficaces. Les formations continues de durée moyenne devraient intervenir tous les 2 à 5 ans, avec un accent sur les dimensions théoriques, l'étude du contexte et l'interdisciplinarité. Enfin, les cursus de «généralisation et synthèse» seraient judicieux tous les 5 à 10 ans.

3. Des impacts favorables

La formation continue induit trois types d'impacts favorables: pour les personnes formées, les institutions et les usagers.

Les personnes formées estiment que les impacts les plus importants se situent aux niveaux des compétences d'intervention, de l'efficacité du travail de prise en charge, de la motivation et du positionnement professionnel. De plus, elles relèvent l'importance de l'amélioration de leur bien-être et de leur état de santé psychique. Elles y voient une plus-value directe découlant de la formation continue.

Les impacts sur les institutions ou établissement-employeur sont eux aussi considérés comme importants. Ils apparaissent à plusieurs niveaux: l'amélioration de la qualité de l'activité d'intervention, l'accroissement des compétences et leur partage avec les collègues, la stabilité professionnelle. Pour les personnes interrogées, il existe un intérêt prépondérant pour les institutions de soutenir la formation continue, car elle génère ici aussi une plus-value qualitative.

Enfin et surtout, les personnes interrogées voient dans la formation continue une contribution essentielle à l'accroissement de la qualité des services et des prestations allouées aux usagers dont elles ont la charge. Les

bénéficiaires de prestations tirent donc un profit immédiat de cette démarche.

L'enjeu politique

A l'heure où se déroule la procédure de consultation relative à la loi fédérale sur la formation continue, ces observations sont essentielles. Elles rappellent que les secteurs non marchands, de service public ou privés subventionnés, ont leurs spécificités. Ils ne peuvent être simplement assimilés aux domaines de l'ingénierie ou de l'économie, notamment en matière d'autofinancement des cursus, de niveau de financement pour les participant-e-s ou de retour sur investissement. Ces dimensions ne sont pas à sous-estimer. Il en va de l'avenir du service public en matière de protection sociale. Le débat peut donc s'ouvrir, non pas en privilégiant des visions théoriques et dogmatiques de la formation continue, mais en appréciant la réalité de celles et ceux – personnes et institutions – qui s'y engagent et la pratiquent.

Rossini S., Lambelet C., Farhni C., Fischer A., Conditions de formation continue dans les domaines de la santé et du travail social en Suisse romande, Rapport de recherche. Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie et Haute Ecole Spécialisée de la Suisse occidentale. EESP, Lausanne, 2011, 137 pages. La recherche s'inscrit dans le cadre du programme fédéral Egalité des chances 2008-2011 / Egalité des chances dans les Hautes Ecoles 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 financé intégralement la recherche.