



Plan de formation

Plusieurs constats peuvent être mis en lumière :

- ☛ C'est récurrent dans tous les secteurs : plus on est formé, plus on va en formation ;
- ☛ C'est dans les grosses structures (+ de 50 travailleurs) plutôt que dans les petites structures qu'un travailleur a le plus de chance de partir en formation ;
- ☛ Les hommes se forment davantage que les femmes, les employés plus souvent que les ouvriers ;
- ☛ Passé 50 ans pour un homme, 40 ans pour une femme, le taux de formation s'effondre ;
- ☛ Les personnes qui ont une perspective de mobilité sociale et professionnelle sont plus motivées à se former.

Et chez vous, quelle est votre « politique de formation » ? Les formations sont-elles organisées de manière individuelle ou collective ? Imposées en fonction des besoins de votre association ou sur base de la demande du travailleur ?

Peut-être serait-il intéressant de réfléchir à la mise en place d'un **plan formation** ?

Pourquoi ?

La mise en place d'un plan de formation répond à une approche globale et réfléchie de la formation continue. Cette démarche consiste à réfléchir **ensemble** à des contenus et modalités de formation correspondant aux besoins et moyens de l'association, ainsi qu'aux besoins et motivations des travailleurs. L'objectif est que le plan de formation concerne tous les travailleurs, individuellement et collectivement, afin qu'ils puissent développer leurs compétences, progresser dans leur parcours professionnel, et se trouver mieux dans leur fonction.

Le résultat de ce travail collectif est un document écrit, qui résume les priorités en matière de formation pour l'organisation, pour les deux ou trois années à venir par ex., en tenant compte des ressources et des contraintes mais aussi des défis auxquels l'organisation doit faire face. Il s'agit donc bien d'un document argumenté, pas seulement d'un tableau de synthèse des formations suivies et des budgets consacrés à la formation.

Comment mettre en place un plan de formation ?

Il s'agit d'abord de procéder à une analyse organisationnelle et dresser un état des lieux de la formation au sein de l'association.

Cet état des lieux peut amener plusieurs éclairages ou questionnements :

- ☛ Quels acteurs veulent de la formation (CA, direction, travailleur, pôle d'activités) ?
- ☛ Quelle conception de la formation : aller en formation, est-ce témoigner d'une faiblesse (on n'est pas doué pour faire quelque chose) ou bien est-ce considéré comme l'occasion de s'améliorer, de s'ouvrir de nouvelles possibilités ?
- ☛ Quels types de formations : techniques, relationnelles (gestion du stress, des conflits), accompagnement d'équipe (supervision) ?
- ☛ Qu'est-ce qu'une bonne formation ? Indicateurs ?
- ☛ La formation est-elle envisagée collectivement ? Par une équipe désireuse d'améliorer la qualité du travail ? Comme

un outil de bon climat social ? Comme une obligation légale ?

- ☛ La formation est-elle envisagée individuellement ? Pour s'outiller en débutant un nouveau travail ? Pour se perfectionner ? Pour s'aérer de l'organisation dans un moment de remise en question ou de fatigue professionnelle ? Pour se ménager une promotion ?

Une fois cet état des lieux posé, les étapes suivantes consistent à :

- ☛ Identifier les besoins pertinents en termes de compétences, du point de vue individuel et collectif ;
- ☛ Identifier les formations qui peuvent apporter les compétences recherchées ;
- ☛ Traduire le plan de formation en objectifs opérationnels et évaluer les moyens nécessaires ;
- ☛ Réaliser, puis évaluer, le plan de formation.

L'APEF propose de nombreuses fiches en ligne et organisera un séminaire gratuit en septembre 2011 pour vous aider à mettre en place un plan de formation, ainsi que des appels à projets (prochaine deadline le 15 mai) pour bénéficier d'un accompagnement financé en tout ou partie.

Qu'est-ce qui est obligatoire ?

Un plan de formation n'est pas à proprement parler obligatoire, mais la CP 329.02 et 03 imposent aux employeurs d'augmenter leurs efforts de formation : ces efforts se traduiront par une augmentation annuelle de 5% du taux de participation de leurs travailleurs à de la formation.

Quel est le nombre d'heures de formation obligatoires dans le cadre de la CP 329.02 ? Pour 2011, il faut multiplier le nombre d'ETP par 4,25h pour obtenir le nombre d'heures de formation à mettre en place (ex. : une organisation compte 4 ETP : 4 ETP x 4,25h = 17h de formation pour l'ensemble de l'organisme). Pour la CP 329.03, il faut multiplier le nombre d'ETP par 5,1h.

NB : dans les deux cas, peu importe que le nombre d'heures de formation obligatoires soit réparti entre les travailleurs ou épuisé par un seul travailleur.

A ce sujet, l'APEF propose un catalogue de formations gratuites dans des domaines variés (liés au secteur socioculturel), mais aussi des appels à projets et des bourses.

RMQ : Le plan de formation ne signifie pas qu'il n'y a plus de place pour les demandes individuelles ; le congé-éducation est d'ailleurs un droit reconnu à chaque travailleur.

Dans le cadre de celui-ci, le travailleur reçoit des congés rémunérés pour des formations suivies pendant ou en dehors des heures normales de travail. L'employeur peut obtenir le remboursement de ces heures auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Les formations suivies peuvent avoir une finalité professionnelle ou être de nature générale (cfr. www.emploi.belgique.be > thèmes: congés).

Plus d'infos :

- ☛ www.apefasbl.org/
- ☛ [actions-et-projets-specifiques-de-l-apef/plandeformation](http://www.apefasbl.org/actions-et-projets-specifiques-de-l-apef/plandeformation)
- ☛ www.apefasbl.org/les-fonds/les-fonds-sociaux-de-formation/les-fonds-de-formation
- ☛ www.reseau-idee.be/inforidee/ (n°4/2009)