

Fiche 19 Avons-nous tous la même chance de continuer à nous former ?

Poser la question induit la réponse, négative, qui tient à la fois à l'individu, à sa qualification et sa fonction, et à l'organisation où il travaille.

Cette fiche est destinée à rendre le référent-formation attentif à certaines inégalités d'accès à la formation professionnelle continue. Le réflexe d'une organisation est souvent de se centrer sur la ou les catégorie(s) principale(s) de travailleurs dans l'association et sur ceux pour qui c'est plus facile de s'arranger ou ceux qui le demandent ! Généralement, cela revient à oublier le personnel « périphérique » ouvrier, administratif, peu qualifié, ou ceux « pour qui c'est compliqué » parce qu'ils s'occupent d'un groupe ou qu'ils sont à temps partiel, et ceux qui ne demandent jamais rien !

- C'est patent dans tous les secteurs : plus on est formé, plus on continue à vouloir le faire. Ce sont donc les plus qualifiés que l'on retrouve dans les chiffres de participation à la formation.
- Plusieurs études montrent que la personne qui travaille dans une grosse structure (plus de 50 travailleurs) a plus de chance de partir en formation que celle issue d'une petite structure.
- Les employés se forment plus souvent que les ouvriers, les hommes davantage que les femmes.
- Au-delà de 50 ans pour un homme, de 40 ans pour une femme, les taux de formation continue s'effondrent.
- Les personnes qui ont une perspective de mobilité sociale et professionnelle sont plus motivées à se former.

Le plan de formation a notamment pour ambition de permettre une égalité d'accès à la formation pour tous les travailleurs, tant par la concertation et l'information de chacun, que par son caractère de réflexion à plus long terme et sur des aspects contextuels divers.

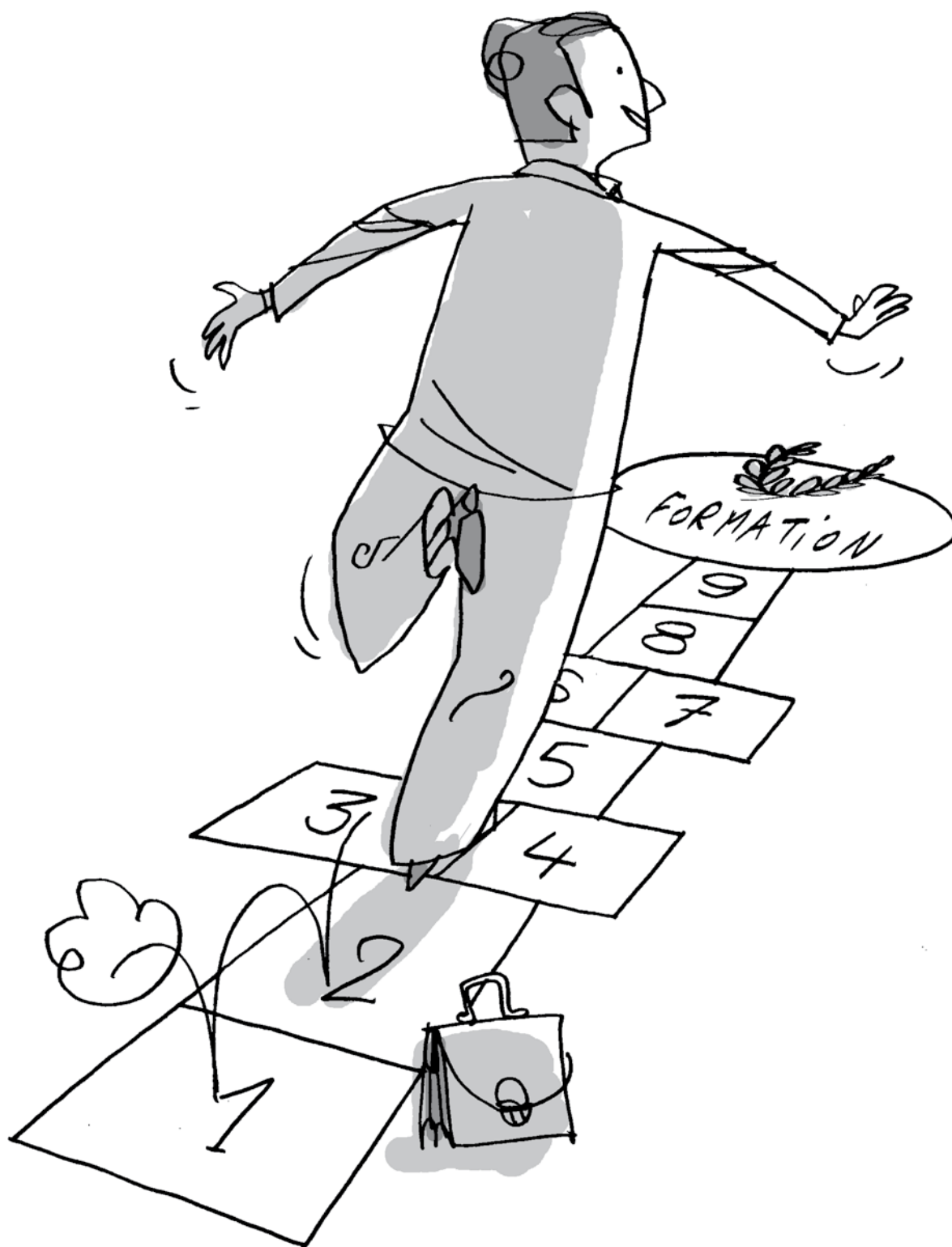
Les formations qui s'organisent sur site ont plus souvent la faveur des personnes moins qualifiées : un cadre familial est rassurant. Si vous proposez des formations extérieures, vous rencontrerez un meilleur succès en suggérant de s'y rendre à plusieurs. Il y a une motivation supplémentaire à partir en groupe.

Pour le personnel peu qualifié, il est important de veiller à engager un processus de formation progressif, qui rassure les personnes sur leurs capacités d'apprentissage et leur donne envie de se former. Passer par une formation qui part de besoins extra-professionnels de ces personnes peut s'avérer utile. Cela permet qu'elles reprennent confiance en elles et facilite la prise de conscience de besoins nouveaux de formation.

La formation ne doit cependant pas faire l'objet d'un acharnement. Des membres du personnel moins diplômés mais néanmoins très compétents, ne souhaitent pas nécessairement continuer à se former. Tous les problèmes ne sont pas non plus résolus par la formation (voir fiche 16). La formation est toutefois un droit, pour les individus et les équipes ; elle devient même un devoir à certains moments.

Pour aller plus loin

Le n° 20 de La Vigilante « Les facteurs de la participation à la formation continuée dans le non-marchand », téléchargeable sur <http://www.apefasbl.org/la-vigilante>



La mobilité du travailleur par rapport au lieu de formation est un élément important à prendre en compte pour la formation de personnes moins qualifiées, tant sur le plan physique que sur le plan de l'effort que demande une démarche inhabituelle et inconfortable pour certains : partir en formation.