

Le problème qui se pose en termes de budget n'est pas tant « combien allons-nous consacrer cette année à la formation ? » mais plutôt « sur base de quels critères déciderons-nous de dépenser l'argent ? »

Il importe de réfléchir en groupe aux critères d'accord ou de refus par rapport aux demandes de formation et aux critères de répartition de l'argent disponible. Certains travailleurs sont de grands consommateurs de formation et d'autres pas. Certains ne se gênent pas pour demander des formations très coûteuses là où d'autres osent à peine formuler une proposition.

Quand refusera-t-on/acceptera-t-on la sollicitation de formation ? Les choix peuvent, par exemple, être guidés par les critères suivants :

- la formation demandée n'a pas de lien avec le travail réalisé ;
- la formation n'a pas de lien direct avec le travail réalisé mais serait un « plus » pour l'avenir d'un travailleur peu qualifié, voire lui donnerait le goût de se former (exemple : permis de conduire...);
- la formation demandée correspond plutôt à un hobby du travailleur et n'est aucunement prioritaire mais pourrait être utilisée dans le cadre professionnel (exemple : atelier de reliure de livres pour un éducateur...);
- la formation est souhaitée par l'organisation et le travailleur ;
- la formation est une condition du maintien à l'emploi du travailleur...

Quels sont les critères pour affirmer que telle formation est prioritaire sur telle autre... ? Voici quelques repères possibles :

- la sécurité des usagers dépend de l'acquisition de ces compétences en formation par les travailleurs ;
- les compétences devant être acquises au cours de cette formation sont des compétences de base pour exercer la fonction ;
- le fait que les compétences ciblées par cette formation répondent à une demande urgente du personnel ;
- le prix de la formation...

L'argumentaire est utile à ce niveau : pourquoi choisit-on cette année de mettre tous nos efforts sur cette fonction ou bien sur telle difficulté... Budgéter, c'est aussi prévoir « officiellement » une somme consacrée à la formation d'une année à l'autre.

Les coûts de remplacement éventuel du travailleur en formation (exemple : par des heures complémentaires au temps partiel...) sont à prendre en compte, de même que le remboursement des frais de déplacement éventuels.

La réalisation d'un tableau de synthèse permet de visualiser rapidement qui a suivi quelle formation, à quel coût (voir fiche 31).

Rappelons que les Fonds de formation permettent aussi de suivre des formations à coût très bas, soit sur catalogue (FORMAPEF), soit en réponse à des appels à projets* .

* <http://www.apefasbl.org>, <http://www.isajh.org>



Gérer un budget, c'est

- avoir une vue d'ensemble;
- faire des choix en fonction de critères.