

Fiche 30 Formation et temps de travail : à propos du remplacement

La difficulté majeure de pratiquer une politique de formation continuée pour tous dans le non-marchand, est celle du temps que les travailleurs peuvent y consacrer, et par conséquent, de leur éventuel « remplacement ». Il peut s'agir du remplacement de l'absent soit simultanément au moment de sa formation, soit a posteriori, y compris en regroupant des remplacements de plusieurs personnes, afin de garder un volume égal de temps de travail auprès du public.

Une fois encore, en matière d'accès à la formation continue, les organisations et les travailleurs du non-marchand ne sont pas sur le même pied.

Le type d'activité intervient en premier lieu : entre un service résidentiel pour adultes handicapés, une crèche, une maison de jeunes, un centre sportif, un service de planning familial, un centre de santé mentale, un service d'aide familiale, une ETA... les possibilités d'absence pour formation d'une ou plusieurs personnes, a fortiori de toute l'équipe, sont variables. Elles se conjuguent avec la taille de l'organisation, le type de bénéficiaires et les fonctions exercées.

Prévoir et gérer les absences pour formation est dès lors un art difficile si l'on veut éviter les écueils classiques. « Ce sont toujours les mêmes qui peuvent y aller, l'équipe amputée qui reste, elle trinque », « personne ne suit mes dossiers à ma place quand je vais en formation », « on n'a jamais le temps de se retrouver tous ensemble », « quand une aide-familiale ne preste pas, il n'y pas de subvention ni d'intervention du bénéficiaire... »

Pour les **travailleurs à temps partiel** en particulier : on rechigne à les envoyer en formation car ils sont « deux fois absents » (par exemple pour les réunions, etc.).

Certains services peuvent fermer un (demi) jour sans trop de dommage ; dans une grande institution, on réunit parfois deux groupes de bénéficiaires pour une activité, certaines organisations prennent des stagiaires ou des jobistes « bien connus » pour renforcer l'équipe un moment...

Quelques pistes à envisager

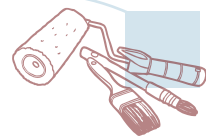
Dans toutes les modalités de « remplacement », il est important de veiller à la **législation sociale** d'une part, et à la **continuité pédagogique** du service envers les bénéficiaires (certains acceptent difficilement les changements ou les nouvelles têtes), leur famille, ou les autres professionnels concernés d'autre part.

Une mesure moins difficile à mettre en oeuvre sur les plans administratif et pédagogique est celle **du remplacement par des travailleurs à temps partiel** (un collègue à temps partiel a son temps de travail augmenté lorsqu'un autre est en formation), voire leur **auto-remplacement** (un travailleur à temps partiel a son temps de travail augmenté du temps qu'il va en formation). La rémunération se fait par des heures complémentaires*.

A ce jour, et sauf exception pour les services d'aide familiale** les tutelles ne prennent pas de mesure structurelle pour augmenter le volume de travail aux fins de formation.

* Voir à ce sujet l'étude réalisée par la FIMS pour le Fonds MAE sur www.apefasbl.org

** Une partie de la subvention est destinée à des moments de formation et non à la prestation de service



le Congé-éducation payé

Tout savoir sur cette mesure fédérale : www.emploi.belgique.be et des précisions sur : www.apefasbl.org, rubrique Plan de formation

- **La Commission paritaire** pourrait prendre des mesures d'incitation à certaines modalités de remplacement, notamment **par des temps partiels**
- Des **Fonds Maribel** ont accordé des emplois à condition d'être justifiés par du temps de formation supplémentaire pour certains travailleurs.
- **Une aide : le préfinancement du congé éducation payé – CEP.** Le remboursement du CEP étant parfois tardif, certains Fonds sociaux de formation* organisent le préfinancement envers l'employeur et récupèrent les montants auprès du SPF Emploi Travail Concertation Sociale.
- **L'intérim** est très coûteux et impossible pour certaines fonctions (insertion dans une équipe, connaissance des pratiques pédagogiques, des bénéficiaires...).
- **L'équipe volante** est une solution mais sa réalisation est complexe et ne convient pas à tous les secteurs.
Dans les MAE**, pour la fonction de puéricultrice, il s'agit de structures indépendantes proposant au départ un service de garde d'enfants malades, qui au fur et à mesure, ont pu mettre à disposition des puéricultrices en remplacement de courte durée dans des crèches environnantes***. Ou de crèches qui ont ouvert un service de garde d'enfants malades à domicile et dont les puéricultrices peuvent intervenir au sein même de la crèche.

Ce qui se fait ailleurs : une source d'inspiration ?

Dans l'enseignement obligatoire**** (et pour les formations volontaires). Un remplacement peut être assuré par un temporaire. L'enveloppe destinée à couvrir ces mesures de remplacement ne permet pas de répondre à toutes les demandes. L'originalité du dispositif est d'avoir mis en place des instances de pilotage afin de gérer les inévitables arbitrages. Chaque réseau d'enseignement a créé un service destiné à organiser le remplacement. Ces services font les arbitrages en fonction de critères qui privilégient les petites implantations, les écoles en discrimination positive et/ou accueillant des primo-arrivants.

Dans les hôpitaux, une circulaire de la Santé publique (18/07/2008) permet des EMRI : équipes mobiles de remplacement immédiat.

En France, le décret du 15/10/2004 permet l'aide au remplacement des salariés en formation (quelle qu'elle soit) d'un travailleur ou de l'équipe, sans durée minimale, dispensée par un organisme extérieur à l'entreprise; le remplaçant doit être recruté à l'extérieur et occuper le poste correspondant à celui du salarié parti en formation. Les formalités administratives sont assez simples; le montant de l'aide (de l'Etat) est forfaitaire (3,8 €/h actuellement) et égal à 50 % du SMIC, et pour une année au maximum.

* Voir le Fonds social MAE sur www.apefasbl.org

** Voir l'étude réalisée par la FIMS pour le Fonds MAE sur www.apefasbl.org

*** Ce cas n'est pas exempt de difficultés par rapport à la législation sur la mise à disposition de travailleurs.

**** La Vigilante n° 32 sur www.apefasbl.org