

Plans de formation 2024

Vous l'avez certainement lu/entendu: le 3 octobre 2022 est entrée en vigueur la loi qui oblige les entreprises de 20 salariés ou plus à établir un plan de formation annuel avant le 31 mars...

1. De quoi s'agit-il?

Un plan de formation qui garantira aux travailleurs la possibilité de suivre quatre jours de formation par an d'ici 2023, et jusqu'à cinq jours à partir de 2024. Fin 2024, tous les employés pourront consulter leur compteur individuel via leur aperçu de carrière : mycareer.be - [Home](#)

Le plan doit être établi après consultation du conseil d'entreprise (CE) ou, en l'absence de CE, de la délégation syndicale (DS). Le CE (ou la DS) doit donner son avis sur ce plan avant le 15 mars.

L'employeur doit soumettre sa proposition de plan 15 jours avant la réunion au cours de laquelle elle sera discutée. Cela signifie que, en fonction de la date prévue pour la consultation, l'employeur doit normalement envoyer son plan aux représentants du personnel au CE ou aux délégués syndicaux dans le courant du mois de février.

S'il n'y a pas de CE ni de délégation syndicale, le plan doit être soumis directement aux travailleurs avant le 15 mars.

Calendrier annuel

Janvier/février	Enquête CSC auprès du personnel pour collecter les attentes/besoins en matière de formation
1er mars	Dernier jour pour la communication du projet de plan de formation au CE/ à la DS par l'employeur
15 mars	Dernier jour pour la remise d'avis du CE/de la DS (ou accord en cas de CCT)
31 mars	Dépôt du plan auprès du SPF ETCS

1. Contenu du plan de formation

La formation informelle fait référence à d'autres activités de formation, où l'accent est mis sur l'apprentissage sur le lieu de travail. Mais cela inclut également la participation à des conférences, des salons, etc. à des fins d'apprentissage.

Le plan peut se présenter sous forme papier ou numérique. Il doit inclure les formations prévues et le groupe cible de travailleurs auquel elles sont destinées. Ce plan devrait accorder une attention particulière:

- aux groupes à risque, avec une attention particulière pour les travailleurs âgés (50+);
- à l'accès égal des femmes et des hommes;
- aux personnes présentant un handicap; • aux personnes d'origine étrangère; • aux métiers critiques dans le secteur.

Le plan doit indiquer au moins les formations formelles et informelles prévues. La **formation professionnelle formelle** désigne les cours et les stages dispensés par des formateurs ou intervenants. Ces formations se déroulent dans un lieu clairement séparé du lieu de travail. Elles s'adressent à un groupe de participants et donnent souvent lieu à la délivrance d'un certificat attestant que la formation a été suivie. La formation peut être élaborée et gérée par l'entreprise elle-même ou par un organisme externe.

La formation informelle fait référence à d'autres activités de formation, où l'accent est mis sur l'apprentissage sur le lieu de travail. La formation informelle se caractérise souvent par un grand appétit pour l'auto-organisation et le choix du contenu, mais toujours avec un lien direct avec le travail et le lieu de travail. Mais cela inclut également la participation à des conférences, des foires, etc. à des fins d'apprentissage.

2. Formuler un avis syndical

Afin d'évaluer correctement ce plan d'un point de vue syndical, il faut connaître et analyser le profil du groupe des travailleurs concernés et ce, notamment sur la base des données relatives à l'emploi communiquées annuellement par l'employeur dans le cadre des informations économiques, financières et sociales (IEFS) sur la base de la CCT n°9 et du bilan social (page 2 nombre de personnes occupées). Les délégués sont aussi eux-mêmes des travailleurs de l'entreprise et doivent être à l'écoute de leurs collègues et des différentes réalités de travail.

1) Nombre

	2023	2024
Nombre de jours	Nombre d'ETP x 4 j	Nombre d'ETP x 5 j

Sur la base de ces données, vous pouvez déjà faire une première évaluation pour savoir si l'objectif de 4 jours par travailleur pourra être atteint. Des consultations peuvent être organisées pour savoir si le plan permet effectivement de réaliser le droit à la formation et, si nécessaire, apporter des ajustements. Remarque : en cas d'emploi réduit, les cinq jours peuvent être réduits au prorata.

- 2) Qui sont les travailleurs concernés par les exigences du plan? Il est important de connaître leurs caractéristiques:

- Hommes, Femmes
- Temps plein, Temps partiel
- Ouvriers, employés, cadres
- Âge
- Niveau de formation
- Ancienneté
- Département

Il est important que chaque travailleur.euse reçoive une formation, tant formelle qu'informelle.

Principaux point d'attention:

- Veiller à ce que le droit individuel à la formation ne reste pas un droit théorique, mais soit planifié et adapté aux besoins des travailleurs.
- Veiller à ce que les travailleurs sous contrat temporaire bénéficient d'un accès égal aux formations.
- S'assurer que les travailleurs les moins motivés ou pour lesquels il y a moins d'offre de formation soient concernés avec une attention particulière pour les travailleurs d'origine étrangère et les personnes présentant un handicap, les femmes, les personnes peu qualifiées, à temps partiel, les personnes âgées...
- Contrôler la qualité de la formation:
 - demander une évaluation régulière de la formation offerte, tant sur le plan de la forme que du contenu;
 - discuter de la formation offerte par groupe cible
 - évaluer l'efficacité de l'apprentissage numérique, de l'apprentissage sur le lieu de travail,...
- Veiller à ce que la politique de formation prévienne et remédie aux pénuries éventuelles de personnel et anticipe les évolutions.
- Essayer de conclure des CCT afin que le plan de formation soit approuvé par le conseil d'entreprise et la délégation syndicale.
- Toute bonne politique de formation investit aussi dans les compétences nécessaires pour garantir le bien-être, la sécurité, la prévention des risques psychosociaux. Même si la loi ne prévoit pas de rôle pour le CPPT dans la mise en place des plans de formation, il est souhaitable d'essayer de l'impliquer (le projet de plan peut aussi faire l'objet d'une discussion en équipe syndicale avec les délégués membres du CPPT).
- Prendre des dispositions dans le cadre de la délégation syndicale, pour permettre à la formation de se dérouler pendant les heures de travail chaque fois que cela est possible ci non, trouver un arrangement compensatoire
- Pour les travailleurs de nuit et les travailleurs postés, l'offre de formation doit être communiquée suffisamment à l'avance et garantir un repos et une compensation adéquats.
- Le temps nécessaire est rémunéré au moins comme du temps de travail

3. Aide des fonds de formation

Certains fonds sectoriels se sont déjà préparés à la rédaction de plans de formation, comme par exemple Alimento, le fonds sectoriel de l'industrie alimentaire, qui dispose d'un manuel depuis un certain temps: www.alimento.be/fr/entreprisesalimentaires/page/dresser-un-plan-de-formation-de-a-a-z, avec une approche approfondie, des conseils et des points d'attention qui peuvent être très inspirants.

Vous pouvez aussi éventuellement vous inspirer d'Educam: www.educam.be/fr/soutien-sectoriel/gestion-rh/plan-de-formation

Cefora <https://subscriptions.cevora.net/cct-2020-2021/plan-de-formation/fr/plan-de-formation> lie le soutien sectoriel à l'élaboration et au dépôt du plan de formation.

4. Accompagnement syndical

Dans le cadre de la formation de base à l'exercice du mandat au conseil d'entreprise, la Fec a élaboré, d'une part, un [guide à l'usage des délégués «La formation dans l'entreprise – checklist pour les délégué.e.s au CE»](#) et, d'autre part, un [modèle d'enquête à mener auprès des travailleurs «La formation dans l'entreprise: qu'en pensestu et que veux-tu?»](#)

Nous souhaitons compléter ce matériel en ajoutant des exemples de bonnes pratiques, provenant de secteurs et d'entreprises.

Nous lançons donc un appel aux permanents et militants afin de nous transmettre de bons exemples ainsi que les outils éventuellement développés par les centrales et fédérations (Erwin.Huys@acv-csc.be).