**Plan de formation**

**Contexte**

Les employeurs qui relèvent du champ d’application de la loi du 5 décembre 1968 concernant les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et qui occupent au moins vingt travailleurs doivent établir une fois par an, avant le 31 mars, un « plan de formation » pour leurs travailleurs.

Le « plan de formation » est un document (sous format papier ou électronique) répertoriant les formations ainsi que le groupe cible des travailleurs auxquels elles sont destinées.

**Procédure**

(1) Le plan de formation est établi une fois par année (civile), avant le 31 mars, après consultation du conseil d’entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale.

(2) L’employeur soumet un projet de plan de formation au conseil d’entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale, au moins quinze jours avant la réunion prévue en vue de l’examen. À défaut de conseil d’entreprise et de délégation syndicale au sein de l’entreprise, l’employeur soumet le plan de formation aux travailleurs pour le 15 mars au plus tard.

(3) Le conseil d’entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, rendra son avis pour le 15 mars au plus tard.

Le plan de formation doit être conservé au sein de l’entreprise. Les travailleurs et leurs représentants ont accès au plan de formation sur simple demande.

Dans un délai d’un mois à compter de l’entrée en vigueur d’un plan de formation, l’employeur en envoie une copie par voie électronique au fonctionnaire compétent.

**Attention :** si la (sous-)commission paritaire prévoit des conditions minimales dérogatoires par une CCT rendue obligatoire, le plan de formation doit être conforme à celles-ci.

Nom de l’entreprise : .........................................

Numéro ONSS : .................................................

Durée du plan : du … / … / …..… au … / … / …….. *(durée minimale : 1 an)*

Ce plan de formation s’applique également à cet/ces établissement(s) :

* Nom :

Numéro ONSS :

* Nom :

Numéro ONSS :

1. **Principaux objectifs du plan de formation**

1. **Initiatives concrètes de formation (formelle**[[1]](#footnote-1) **et informelle**[[2]](#footnote-2)**)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Public cible** | **Formation** | **Nombre de participants** | **Durée de formation** | **Période** | **Forme de formation** |
|  | **(département, groupe cible)** | **(thème, titre, brève description)** | **(exact ou estimation)** | **(en heures)** | **(date exacte ou mois)** | **(formation formelle ou informelle\*)** |
| **1** |  |  |  |  |  |  |
| **2** |  |  |  |  |  |  |
| **3** |  |  |  |  |  |  |
| **4** |  |  |  |  |  |  |
| **5** |  |  |  |  |  |  |
| **6** |  |  |  |  |  |  |
| **7** |  |  |  |  |  |  |
| **8** |  |  |  |  |  |  |
| **9** |  |  |  |  |  |  |
| **10** |  |  |  |  |  |  |
| **…** |  |  |  |  |  |  |

1. **Participation de groupes à risques**

Quelles initiatives seront prises pour les travailleurs de groupes à risques[[3]](#footnote-3) :

|  |  |
| --- | --- |
| **Description** | **Actions** |
| Travailleurs d’au moins 50 ans |  |
| Métiers en pénurie |  |
| … |  |
| … |  |
| … |  |
| … |  |
| … |  |

1. **Concertation et avis**

Le plan de formation a été soumis le.... / …. /… [[4]](#footnote-4):

* au conseil d’entreprise
* à la délégation syndicale
* aux travailleurs

L’employeur,

Signature

1. Par « **formation formelle** », on entend les « cours et stages conçus par des formateurs et des orateurs ». Ces formations sont caractérisées par un haut degré d’organisation du formateur ou de l’institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Elles s’adressent à un groupe d’apprenants. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l’entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l’entreprise. » [↑](#footnote-ref-1)
2. Par « **formation informelle** », on entend les « activités de formation, autres que celles visées par les formations formelles et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations se caractérisent par un degré élevé d’auto-organisation par l’apprenant individuel ou par un groupe d’apprenants en ce qui concerne l’horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l’apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d’apprentissage. [↑](#footnote-ref-2)
3. Par **groupes à risque**, il convient d’entendre les personnes visées aux articles 188 à 195 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) et à l’article 1er de l’arrêté royal du 19 février 2013 portant exécution de l’article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), ainsi que les personnes telles que définies dans les conventions collectives de travail, au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, conclues au sein d’une commission paritaire ou au sein de l’entreprise. [↑](#footnote-ref-3)
4. Un système de cascade est d’application. [↑](#footnote-ref-4)