



**ERRATUM**

**Sous-commission paritaire des tuileries**

**CCT n° 182864/CO/113.04  
du 11/09/2023**

Correction du texte français :

- A l'article 3, "consultation" doit être remplacé par "**concertation**".
- A l'annexe, et ceci à deux reprises, aux points 4.4 et 4.5 "Mogelijke opleidingen :" doit être remplacé par "**Formations possibles :**".

Correction dans le texte néerlandais :

- A l'article 8, § 1<sup>er</sup>, "§" doit être ajouté au texte "... 54, § 2 en § 3 van de Wet. (...)".

**Décision du**

**ERRATUM**

**Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen**

**CAO nr. 182864/CO/113.04  
van 11/09/2023**

Verbetering van de Franse tekst :

- In artikel 3, moet "consultation" vervangen worden door "**concertation**".
- In de bijlage moet tweemaal "Mogelijke opleidingen :" in punten 4.4 en 4.5 vervangen worden door "**Formations possibles :**".

Verbetering in de Nederlandse tekst :

- In artikel 8, § 1, moet een "§" toegevoegd worden in "... 54, § 2 en § 3 van de Wet (...)".

**Beslissing van**

04-12-2023

Philip BRAEKMANS  
Conseiller général

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VAN 11 SEPTEMBER 2023 BETREFFENDE DE  
VORMING IN HET PARITAIR SUBCOMITE  
VOOR DE PANNENBAKKERIJEN**

**HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGBIED**

**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen.

De termen ‘arbeider’, ‘hij’, ‘zij’, ... verwijzen naar arbeiders en arbeidsters.

**Artikel 2**

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten ter uitvoering van hoofdstuk 9 (opleidingsplannen) en hoofdstuk 12 (investeren in opleiding) van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, gepubliceerd op 10 november 2022 in het Belgisch Staatsblad (hierna afgekort “Wet van 3 oktober 2022”).

**HOOFDSTUK II – INHOUD VAN DE  
VORMING**

**Artikel 3**

Wanneer arbeiders in dienst komen van een in artikel 1 bedoelde onderneming, zal bijzondere aandacht worden besteed aan de veiligheid bij het onthaal van deze nieuwe arbeiders. Een basisopleiding in de veiligheidsaspecten dient plaats te hebben binnen de eerste week van de tewerkstelling. Deze veiligheidsopleiding staat in functie tot de taak en de opdracht van de arbeider. Vooreerst zal een veiligheidsinitiatie in de directe omgeving van de werkpost worden gegeven, vervolgens zal de veiligheidsproblematiek van de gehele onderneming aan bod komen en dit in overleg met de preventieadviseur en de leden van het CPBW (desgevallend de syndicale afvaardiging). Dit onthaal geldt ook in geval van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en contracten van uitzendarbeid.

**Artikel 4**

De permanente vorming wordt georganiseerd om de werkgelegenheid van de arbeiders binnen de onderneming zo maximaal mogelijk te garanderen en hun kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren.

**Artikel 5**

Deze inspanningen hebben tevens tot doel de interne polyvalentiegraad te verhogen.

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DU 11 SEPTEMBRE 2023 CONCERNANT LA  
FORMATION DANS LA SOUS-COMMISSION  
PARITAIRE DES TUILERIES**

**CHAPITRE I – CHAMP D’APPLICATION**

**Article 1**

Cette convention collective de travail s’applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des tuileries.

Les termes ‘ouvrier’, ‘il’, ‘ils’, ... réfèrent aux ouvriers et ouvrières.

**Article 2**

La présente convention collective de travail en la matière est conclue en exécution du chapitre 9 (plans de formation) et du chapitre 12 (investir dans la formation) de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, publiée au Moniteur Belge le 10 novembre 2022 (ci-après ‘Loi du 3 octobre 2022’).

**CHAPITRE II – CONTENU DE LA  
FORMATION**

**Article 3**

Lorsque des ouvriers entrent en service dans une entreprise visée à l’article 1, une attention particulière sera donnée à la sécurité lors de l’accueil de ces nouveaux ouvriers. Une formation de base sur les aspects de sécurité devra avoir lieu durant la première semaine de travail. Cette formation en matière de sécurité est en fonction de la tâche et de la mission de l’ouvrier. En premier lieu, une initiation à la sécurité dans l’environnement immédiat du poste de travail sera donnée ; ensuite, la problématique de la sécurité de l’ensemble de l’entreprise sera expliquée et ceci en consultation avec le conseiller en prévention et les membres du CPPT (le cas échéant, la délégation syndicale). Cet accueil est aussi valable dans les cas de contrats de travail à durée déterminée et les contrats de travail intérimaire.

\* consultation

**Article 4**

La formation permanente est organisée afin de garantir de façon maximale l’emploi des ouvriers au sein de l’entreprise et d’améliorer leurs chances sur le marché du travail.

**Article 5**

Ces efforts ont également pour objectif d’élever le degré de polyvalence interne.

### HOOFDSTUK III – OPLEIDINGSPLAN

#### Artikel 6

In uitvoering van artikel 36 van de Wet van 3 oktober 2022 stellen werkgevers die 20 of meer werknemers tewerkstellen, één keer per jaar een opleidingsplan op voor hun werknemers in de schoot van de onderneming.

Overeenkomstig artikel 39 van de Wet van 3 oktober 2022 wensen de partijen bij deze cao, minimale voorwaarden vast te stellen waaraan een opleidingsplan vanaf het jaar 2024 moet voldoen en verwijzen hiervoor naar de inhoud van het model van opleidingsplan, dat als bijlage I bij deze cao wordt gevoegd, dat als leidraad kan dienen voor de bedrijven, en waar zij tevens bedrijfsspecifieke elementen kunnen aan toevoegen. Een werkgever kan echter ook gebruik maken van zijn eigen model op voorwaarde dat dit voldoet aan de bepalingen uit hoofdstuk 9 (opleidingsplannen) van de Wet van 3 oktober 2022.

In het opleidingsplan besteedt de werkgever in het bijzonder onder meer aandacht aan:

- de werknemers behorend tot de risicogroepen zoals bedoeld in artikel 35 van de Wet van 3 oktober 2022, in het bijzonder de werknemers van minstens 50 jaar oud;
- de werknemers bedoeld in artikel 1, 3° g) van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I);
- de werknemers met een handicap zoals bedoeld in artikel 1, 4°, van het voormelde koninklijk besluit van 19 februari 2013;
- de genderdimensie;
- de knelpuntberoepen.

Het opleidingsplan bevat minimaal een overzicht van de formele en informele opleidingen, zoals gedefinieerd in artikel 35 a) en b) van de Wet van 3 oktober 2022. Ook eventuele opleidingen in het kader van nascholing vakbekwaamheid, en eventuele andere verplichte opleidingen worden in het opleidingsplan meegenomen als formele opleidingen.

Verder worden enige opleidingsmomenten van 'learning on the job', evenals de opleidingen die betrekking hebben op de materies inzake het welzijnsbeleid bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de

### CHAPITRE III – PLAN DE FORMATION

#### Article 6

En exécution de l'article 36 de la Loi du 3 octobre 2022, les employeurs qui occupent 20 travailleurs ou plus rédigent une fois par an un plan de formation pour leurs travailleurs au sein de l'entreprise.

Conformément à l'article 39 de la Loi du 3 octobre 2022, les parties à la présente cct souhaitent fixer les exigences minimales auxquelles un plan de formation doit répondre à partir de l'année 2024 et renvoient à cet effet au contenu du modèle de plan de formation, joint en annexe I à la présente cct, qui peut servir de guide aux entreprises et auquel elles peuvent également ajouter des éléments spécifiques à l'entreprise. Un employeur peut toutefois aussi utiliser son propre modèle, à condition que celui-ci réponde aux dispositions du chapitre 9 (plans de formation) de la Loi du 3 octobre 2022.

Dans le plan de formation, l'employeur accorde une attention particulière, entre autres :

- aux travailleurs appartenant aux groupes à risque visés à l'article 35 de la Loi du 3 octobre 2022, en particulier les travailleurs âgés d'au moins 50 ans ;
- aux travailleurs tels que visés à l'article 1er, 3° g) de l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) ;
- aux travailleurs en situation de handicap tels que visés à l'article 1er, 4°, de l'arrêté royal du 19 février 2013 susvisé;
- à la dimension de genre ;
- aux métiers en pénurie.

Le plan de formation comporte au minimum un aperçu des formations formelles et informelles, telles que visées à l'article 35 a) et b) de la Loi du 3 octobre 2022. Le plan de formation doit également inclure tout éventuelle formation professionnelle de mise à niveau, et toute autre éventuelle formation obligatoire, en tant que formations formelles.

En outre, chaque moment de formation de type "learning on the job", ainsi que les formations sur les matières concernant le bien-être visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de

<p>uitvoering van hun werk, in het opleidingsplan meegenomen.</p> <p>De opleidingen in het opleidingsplan vormen een investering in opleiding bedoeld in hoofdstuk 12 van de Wet van 3 oktober 2022.</p> <p><b>HOOFDSTUK IV – INDIVIDUEEL OPLEIDINGSRECHT</b></p> <p><b>Artikel 7</b> In ondernemingen met minder dan 10 werknemers, berekend overeenkomstig artikel 50§2 van de Wet van 3 oktober 2022, geldt geen individueel opleidingsrecht.</p> <p><b>Artikel 8</b> De in de voorgaande jaren voorziene opleidingsdagen gemiddeld in de sector per jaar en per voltijds equivalent en het streven naar minimaal 1 opleidingsdag per arbeider tegen 2022, worden als volgt vervangen, met ingang van 1 januari 2023:</p> <p><b>§1 Ondernemingen die 20 of meer werknemers tewerkstellen</b> Voor ondernemingen met 20 of meer werknemers, berekend overeenkomstig artikel 50 §2 van de Wet van 3 oktober 2022, wordt, in uitvoering van artikel 54§2 en §3 van de Wet van 3 oktober 2022, een individueel opleidingsrecht ingevoerd, overeenkomstig het volgende groeipad, dat voor een voltijds tewerkgestelde arbeider:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- in 2023 en 2024, 2 opleidingsdagen per jaar bedraagt;</li> <li>- in 2025 en 2026, 3 opleidingsdagen per jaar bedraagt;</li> <li>- in 2027 en 2028, 4 opleidingsdagen per jaar bedraagt;</li> <li>- in 2029: 4,5 opleidingsdagen per jaar bedraagt;</li> <li>- in 2030, 5 opleidingsdagen per jaar bedraagt.</li> </ul> <p>Dit aantal individuele opleidingsdagen mag niet lager zijn dan een eventueel reeds toegekend recht op meer individuele opleidingsdagen aan de betreffende arbeider bij de werkgever.</p>	<p>l'exécution de leur travail, sont inclus dans le plan de formation.</p> <p>Les formations prévues dans le plan de formation constituent un investissement dans la formation tel que visé au chapitre 12 de la Loi du 3 octobre 2022.</p> <p><b>CHAPITRE IV – DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION</b></p> <p><b>Article 7</b> Pour les entreprises de moins de 10 travailleurs, calculé conformément à l'article 50 §2 de la Loi du 3 octobre 2022, aucun droit individuel à la formation n'est d'application.</p> <p><b>Article 8</b> Les jours de formation en moyenne dans le secteur par an et par équivalent temps plein, prévus les années précédentes, et la poursuite d'une offre de formation d'au moins 1 "jour de formation" par ouvrier d'ici 2022, sont remplacés comme suit, avec effet au 1er janvier 2023 :</p> <p><b>§1 Entreprises occupant 20 travailleurs ou plus</b> Pour les entreprises de 20 travailleurs ou plus, calculé conformément à l'article 50 §2 de la Loi du 3 octobre 2022, en exécution de l'article 54 §2 et §3 de la Loi du 3 octobre 2022, un droit individuel à la formation est introduit selon la trajectoire de croissance suivante, qui, pour un ouvrier employé à temps plein :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en 2023 et 2024, s'élève à 2 jours de formation par an;</li> <li>- en 2025 et 2026, s'élève à 3 jours de formation par an;</li> <li>- en 2027 et 2028, s'élève à 4 jours de formation par an;</li> <li>- en 2029, s'élève à 4,5 jours de formation par an ;</li> <li>- en 2030, s'élève à 5 jours de formation par an.</li> </ul> <p>Ce nombre de jours de formation individuelle ne peut être inférieur au droit à un plus grand nombre de jours de formation individuelle déjà accordé à l'ouvrier en question par l'employeur.</p>
---	---

<p>Dit groeipad wordt om de twee jaar geëvalueerd, tevens rekening houdend met de geldende wetgeving.</p>	<p>Cette trajectoire de croissance sera évaluée tous les deux ans, en tenant compte également de la législation en vigueur.</p>
<p>Het aantal opleidingsdagen voor werknemers die niet voltijds worden tewerkgesteld en/of die niet door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden gedurende het ganse kalenderjaar, wordt berekend overeenkomstig artikel 50 §3 van de Wet van 3 oktober 2022.</p>	<p>Le nombre de jours de formation pour les travailleurs qui ne sont pas occupés à temps plein et/ou qui ne sont pas liés par un contrat de travail durant toute l'année calendrier, est calculé conformément à l'article 50 §3 de la Loi du 3 octobre 2022.</p>
<p><b>§ 2 Ondernemingen die minimum 10 en minder dan 20 werknemers tewerkstellen</b></p>	<p><b>§2 Entreprises occupant au minimum 10 et moins de 20 travailleurs</b></p>
<p>Voor ondernemingen die minimum 10 en minder dan 20 werknemers tewerkstellen, berekend overeenkomstig artikel 50 §2 van de Wet van 3 oktober 2022, wordt een individueel opleidingsrecht van minimum één opleidingsdag per jaar voor een voltijds tewerkstelde werknemer gegarandeerd. Onverminderd dit minimum aantal opleidingsdagen, bepalen deze werkgevers, jaarlijks vóór 30 september, het aantal opleidingsdagen waarop de werknemers recht hebben, overeenkomstig artikel 58 §1 van de Wet van 3 oktober 2022.</p>	<p>Pour les entreprises occupant au minimum 10 et moins de 20 travailleurs, calculé conformément à l'article 50 §2 de la Loi du 3 octobre 2022, un droit individuel à la formation d'un jour de formation minimum par an pour un travailleur à temps plein est garanti. Sans préjudice de ce nombre minimum de jours de formation, ces employeurs fixent, avant le 30 septembre de chaque année, le nombre de jours de formation auquel les travailleurs ont droit, conformément à l'article 58 §1 de la Loi du 3 octobre 2022.</p>
<p>Het aantal opleidingsdagen voor werknemers die niet voltijds worden tewerkgesteld en/of die niet door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden gedurende het ganse kalenderjaar, wordt berekend overeenkomstig artikel 50 §3 van de Wet van 3 oktober 2022.</p>	<p>Le nombre de jours de formation pour les travailleurs qui ne sont pas occupés à temps plein et/ou qui ne sont pas liés par un contrat de travail durant toute l'année calendrier, est calculé conformément à l'article 50 §3 de la Loi du 3 octobre 2022.</p>
<p><b>Artikel 9</b></p>	<p><b>Article 9</b></p>
<p>De praktische toepassing van het individueel opleidingsrecht en de verwezenlijking van het groeipad wordt uitgewerkt op het vlak van de ondernemingen van de sector zoals ondermeer beschreven in de artikelen 3 tot 5.</p>	<p>L'application pratique du droit individuel à la formation et la réalisation de la trajectoire de croissance sont élaborées au niveau des entreprises du secteur, comme décrit entre autres aux articles 3 à 5.</p>
<p>De opleidingen die in aanmerking worden genomen om het aantal individuele opleidingsdagen te bepalen, betreffen zowel de formele als informele opleidingen, zoals bedoeld in artikel 50 § 1 a) en b) van de Wet van 3 oktober 2022, hierbij inbegrepen enige opleidingsmomenten van "learning on the job", de opleidingen die betrekking hebben op de materies inzake het welzijnsbeleid bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, eventuele opleidingen in het kader van nascholing vakbekwaamheid, en eventuele andere verplichte opleidingen.</p>	<p>Les formations prises en compte pour déterminer le nombre de jours de formation individuelle concernent les formations tant formelles qu'informelles, telles que visées à l'article 50 § 1 a) et b) de la Loi du 3 octobre 2022, y compris certains moments de formation "learning on the job", les formations relatives aux questions de politique de bien-être visées dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, toute éventuelle formation professionnelle de mise à niveau, et toute autre éventuelle formation obligatoire.</p>
<p>Gezien het specifieke karakter van de industriële activiteiten en het belang van de fases waarin nieuwe</p>	<p>Vu le caractère spécifique des activités industrielles et l'importance des phases dans lesquelles de</p>

<p>machines en installaties worden geplaatst of verbeterd, kan de jaarlijkse individuele inspanning benaderd worden op basis van een 2-jaarlijkse gemiddelde, onverminderd het aantal opleidingsdagen waarop de arbeider per jaar recht heeft op basis van het groeipad bepaald in artikel 8 §1 van deze cao.</p>	<p>nouvelles machines et installations sont mises en place ou améliorées, l'effort annuel individuel peut être fourni sur base d'une moyenne bisannuelle, sans préjudice du nombre de jours de formation auxquels l'ouvrier a droit par an sur la base de la trajectoire de croissance prévu à l'article 8 §1 de la présente cct...</p>
---	---

<p><b>HOOFDSTUK V – GELDIGHEID</b></p> <p><b>Artikel 10</b> Deze CAO is gesloten voor een bepaalde duur. Ze treedt in werking op 1 januari 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2030.</p> <p>Zij wordt neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij Koninklijk Besluit wordt gevraagd.</p> <p>BIJLAGE I: Sectoraal model van opleidingsplan</p>	<p><b>CHAPITRE V – VALIDITE</b></p> <p><b>Article 10</b> La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2023 et prend fin le 31 décembre 2030.</p> <p>Elle sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par Arrêté Royal est demandée.</p> <p>ANNEXE I : Modèle sectoriel de plan de formation</p>
---	---

BIJLAGE I BIJ DE SECTORALE CAO VAN 11 SEPTEMBER 2023 BETREFFENDE  
DE VORMING IN HET PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE PANNENBAKKERIJEN

*Minimale voorwaarden opleidingsplan 2024 e.v. – bedrijven kunnen bedrijfseigen  
zaken toe-/invoegen – enkel voor bedrijven met 20 of meer werknemers*

**[NAAM OF LOGO WERKGEVER]**

***Opleidingsplan***

**[Naam of logo werkgever]**

*Opleidingsplan*

# 1. VISIE OP LEREN

[...]

---



[Naam of logo werkgever]

*Opleidingsplan*

## 2. OPLEIDINGSKADER

[...]

---











## 4. SPECIFIEKE ACTIES

### Hoe draagt dit plan bij aan de bedrijfsinvesteringen in opleiding?

Er wordt rekening gehouden met het individueel opleidingsrecht van werknemers en het groeipad hiervan, zoals bepaald in hoofdstuk 12 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen en de sectorale cao die hieromtrent werd afgesloten.

### 4.1. Werknemers uit risicogroepen die minstens 50 jaar zijn

**Omschrijf de specifieke aandachtspunten voor personen komende uit de wettelijk gedefinieerde risicogroepen, in het bijzonder de werknemers van minstens 50 jaar oud, en de wijze van evaluatie met de werknemers**

Mogelijke opleidingen:

- [...]

### 4.2. Opleidingen naar knelpuntberoepen

**Omschrijf de specifieke aandachtspunten voor knelpuntberoepen, en de wijze van evaluatie met de werknemers**

De vormingen gelinkt met knelpuntberoepen werden in het [kleur] aangeduid in bovenvermelde lijsten. Tevens wordt verwezen naar de uitwerking die in de sector zal gegeven worden aan hoofdstuk 10 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (monitoring van de oorzaken van de tekorten aan arbeidskrachten).

*[Een knelpuntberoep is een beroep waarvoor werkgevers in hun sector geen geschikte kandidaten vinden of waarvoor zij moeilijk geschikte kandidaten kunnen vinden.]*

Mogelijke opleidingen:

- [...]
-

### **4.3. Opleidingen voor werknemers met verschillende nationaliteiten/achtergrond**

Bij de opstelling van dit opleidingsplan gaat tevens een bijzondere aandacht naar de werknemers die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten, of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden.

Mogelijke opleidingen:

- [...]

### **4.4. Opleidingen voor werknemers met verminderde arbeidsgeschiktheid**

Er gaat bijzondere aandacht naar werknemers met een verminderde arbeidsgeschiktheid.

Mogelijke opleidingen:

- [...]

### **4.5. Opleidingen en genderdimensie**

Tot slot dient bij de uitwerking van dit opleidingsplan de genderdimensie in aanmerking genomen te worden. Hierbij dient weliswaar ook rekening gehouden te worden met de specifieke eigenschappen van de werkzaamheden van de onderneming.

Mogelijke opleidingen:

- [...]
-



ANNEXE I A LA CCT SECTORIELLE DU 11 SEPTEMBRE 2023 CONCERNANT LA  
FORMATION DANS LA SOUS-COMMISSION PARITAIRE DES TUILERIES

*Conditions minimales plan de formation à partir de 2024 - les entreprises peuvent  
ajouter/insérer des éléments spécifiques à l'entreprise - uniquement pour les  
entreprises de 20 travailleurs ou plus*

**[NOM OU LOGO EMPLOYEUR]**

***Plan de formation***

**[Nom ou logo employeur]**

*Plan de formation*

# **1. VISION DE L'APPRENTISSAGE**

[...]

---

**[Nom ou logo employeur]**

*Plan de formation*

## **2. CADRE DE FORMATION**

[...]

---

[Nom ou logo employeur]

Plan de formation

### 3. APERÇU DES FORMATIONS

La préparation de ce plan de formation passe par l'examen des besoins en formation des différents divisions et groupes de personnel.

#### 3.1. Formations formelles

[= les cours et stages conçus par des formateurs ou 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. Ces formations 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.]

Groupe cible ouvriers

	A. Production	B. Entretien	C. Fonction dirigeante	D. Extraction	E. Camion/ élévateur	F. Autre groupe cible, à savoir [...]
1. Formation technique						
1.1.Extraction	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2. Préparation / Matières premières	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3. Production						
Conduite et utilisation de machines	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entretien des machines	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mise en service de nouvelles installations	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Polyvalence/mutations au sein de l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PLC/ordinateur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4. Four/séchoir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5. Transport interne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6. Transport externe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Entretien						



[Nom ou logo employeur]

Plan de formation

6.5. Qualité/operational excellence	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.6. Gestion des stocks/magasinier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.7. Gestion de projets	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 3.2. Formations informelles

[= les activités de formation, autres que celles visées sous 3.1., et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré 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.]

### Groupe cible ouvriers

	A. Production	B. Entretien	C. Fonction dirigeante	D. Extraction	E. Camion/ élévateur	F. Autre groupe cible, à savoir [...]
1. Formation technique						
1.1.Extraction	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2. Préparation / Matières premières	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3. Production						
Conduite et utilisation de machines	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entretien des machines	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mise en service de nouvelles installations	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Polyvalence/mutations au sein de l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PLC/ordinateur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4. Four/séchoir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5. Transport interne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6. Transport externe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Entretien						







## **4. ACTIONS SPÉCIFIQUES**

### **De quelle manière ce plan contribue à l'investissement d'entreprise dans la formation?**

Il tient compte du droit individuel à la formation des travailleurs et de sa trajectoire de croissance, comme stipulé dans le chapitre 12 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, et la cct sectorielle conclue dans ce cadre.

### **4.1. Travailleurs appartenant aux groupes à risque, âgés d'au moins 50 ans**

**Décrire les préoccupations spécifiques des personnes appartenant aux groupes à risque définis par la loi, en particulier les travailleurs âgés d'au moins 50 ans, et la méthode d'évaluation avec les travailleurs**

Formations possibles:

- [...]

### **4.2. Formations vers les métiers en pénurie**

**Décrire les préoccupations spécifiques des métiers en pénurie, et la méthode d'évaluation avec les travailleurs**

Les formations liées aux métiers en pénurie sont indiquées en [couleur] dans les listes ci-dessus. Il est également fait référence au développement qui sera donné dans le secteur au chapitre 10 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (le monitoring des causes des pénuries de main d'œuvre).

*[Par métier en pénurie, on entend une profession pour laquelle les employeurs ne trouvent pas de candidats appropriés dans leur secteur ou pour laquelle ils ont des difficultés à trouver des candidats appropriés.]*

Formations possibles:

- [...]
-

**[Nom ou logo employeur]**

*Plan de formation*

### **4.3. Formations pour les travailleurs de nationalités/d'origines différentes**

Lors de l'élaboration de ce plan de formation, une attention particulière est également accordée aux travailleurs qui ne sont pas ressortissants d'un État membre de l'Union européenne, ou dont au moins un des parents n'a pas ou n'avait pas cette nationalité au moment du décès, ou dont au moins deux des grands-parents n'ont pas ou n'avaient pas cette nationalité au moment du décès.

Formations possibles:

- [...]

### **4.4. Formations pour travailleurs à capacité de travail réduite**

Une attention particulière est accordée aux travailleurs à capacité de travail réduite.

*Formations possibles*

Mogelijke opleidingen:

- [...]

### **4.5. Formations et la dimension de genre**

En conclusion, lors de l'établissement du plan de formation, la dimension de genre doit être prise en compte. Tout en tenant compte des spécificités des activités de l'entreprise.

*Formations possibles*

Mogelijke opleidingen:

- [...]
-