

<p>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 11 SEPTEMBER 2023 BETREFFENDE OPLEIDING IN HET PARITAIR COMITE VOOR DE STEENBAKKERIJ</p> <p>HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGBIED</p> <p>Artikel 1 Deze cao is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het paritair comité voor de Steenbakkerij.</p> <p>De termen ‘arbeider’, ‘hij’, ‘zijn’, ... verwijzen naar arbeiders en arbeidsters.</p> <p>Artikel 2 Onderhavige nieuwe cao terzake 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”).</p> <p>HOOFDSTUK II – INHOUD VAN DE VORMING</p> <p>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.</p> <p>Artikel 4 De permanente vorming wordt georganiseerd om de werkgelegenheid van de arbeiders binnen de</p>	<p>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 11 SEPTEMBRE 2023 CONCERNANT LA FORMATION DANS LA COMMISSION PARITAIRE DE L’INDUSTRIE DES BRIQUES</p> <p>CHAPITRE I – CHAMP D’APPLICATION</p> <p>Article 1 Cette cct s’applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l’Industrie des Briques.</p> <p>Les termes ‘ouvrier’, ‘il’, ‘son’, ... réfèrent aux ouvriers et ouvrières.</p> <p>Article 2 La présente nouvelle cct 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’).</p> <p>CHAPITRE II – CONTENU DE LA FORMATION</p> <p>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.</p> <p>Article 4 La formation permanente est organisée afin de garantir de façon maximale l’emploi des ouvriers au</p>
--	---

<p>onderneming zo maximaal mogelijk te garanderen en hun kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren.</p> <p>Artikel 5 Door het specifieke karakter van de industriële activiteiten, dient de problematiek van de vorming op een adequate wijze te worden uitgewerkt.</p> <p>Gezien de toenemende graad van specialisatie bij het bedienen, onderhouden en herstellen van de productiemachines en installaties (ovens en droogkamers) is het aangewezen dat de (permanente) vorming in hoofdzaak ter plaatse, in de bedrijven, plaatsvindt. Vooral de fase waarin nieuwe machines en installaties worden geplaatst en op punt gesteld is hierin belangrijk.</p> <p>Gezien de wenselijkheid van een hoge graad van polyvalentie en inzetbaarheid van de arbeiders, is het aangewezen de bediening, het onderhoud en het herstellen van deze machines en installaties aan zoveel mogelijk arbeiders aan te leren.</p> <p>Hierbij wordt gestreefd naar een ruime betrokkenheid van alle arbeiders, niet alleen deze wiens functie rechtstreeks verband houdt met productie, onderhoud en herstelling, maar ook de arbeiders betrokken bij ontginning, vervoer en voorbereiding van de grondstoffen, bij intern en extern transport en andere algemene of specifieke taken.</p> <p>HOOFDSTUK III – OPLEIDINGSPLAN</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>sein de l'entreprise et d'améliorer leurs chances sur le marché du travail.</p> <p>Article 5 Vu le caractère spécifique des activités industrielles, la problématique de la formation doit être élaborée de façon adéquate.</p> <p>Etant donné le niveau croissant de spécialisation de l'usage, de l'entretien et de la réparation des machines et des installations de production (fours et séchoirs), il est indiqué que la formation (permanente) ait lieu essentiellement sur place, dans les entreprises. Surtout la phase de placement et mise au point de nouvelles machines et installations est importante dans ce contexte.</p> <p>Vu l'intérêt d'un haut niveau de polyvalence et d'engagement des ouvriers, il est opportun d'apprendre à autant d'ouvriers que possible l'usage, l'entretien et la réparation de ces machines et installations.</p> <p>On veillera donc à une large implication de tous les ouvriers, pas seulement ceux dont la fonction est directement liée à la production, l'entretien et la réparation, mais également les ouvriers occupés à l'extraction, au transport et préparation des matières premières, au transport interne et externe et à d'autres tâches générales ou spécifiques.</p> <p>CHAPITRE III – PLAN DE FORMATION</p> <p>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.</p> <p>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</p>
--	---

<p>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.</p> <p>In het opleidingsplan besteedt de werkgever in het bijzonder onder meer aandacht aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>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.</p> <p>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 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>HOOFDSTUK IV – INDIVIDUEEL OPLEIDINGSRECHT</p> <p>Artikel 7 In ondernemingen met minder dan 10 werknemers, berekend overeenkomstig artikel 50§2 van de Wet</p>	<p>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.</p> <p>Dans le plan de formation, l'employeur accorde une attention particulière, entre autres:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 1^{er}, 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 1^{er}, 4°, de l'arrêté royal du 19 février 2013 susvisé; - à la dimension de genre ; - aux métiers en pénurie. <p>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 toute éventuelle formation professionnelle de mise à niveau, et toute autre éventuelle formation obligatoire, en tant que formations formelles.</p> <p>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 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>CHAPITRE IV – DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION</p> <p>Article 7 Pour les entreprises de moins de 10 travailleurs, calculé conformément à l'article 50 §2 de la Loi du 3</p>
--	---

<p>van 3 oktober 2022, geldt geen individueel opleidingsrecht.</p> <p>De in de voorgaande jaren voorziene opleidingsdagen gemiddeld in de sector per jaar en per voltijds equivalent, worden als volgt vervangen, met ingang van 1 januari 2023:</p> <p>§1 Ondernemingen die 20 of meer werknemers tewerkstellen</p> <p>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"> - in 2023 en 2024, 2 opleidingsdagen per jaar bedraagt; - in 2025 en 2026, 3 opleidingsdagen per jaar bedraagt; - in 2027 en 2028, 4 opleidingsdagen per jaar bedraagt; - in 2029: 4,5 opleidingsdagen per jaar bedraagt; - in 2030, 5 opleidingsdagen per jaar bedraagt. <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>Dit groeipad wordt om de twee jaar geëvalueerd, tevens rekening houdend met de geldende wetgeving.</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>octobre 2022, aucun droit individuel à la formation n'est d'application.</p> <p>Les jours de formation en moyenne dans le secteur par an et par équivalent temps plein, prévus les années précédentes, sont remplacés comme suit, avec effet au 1^{er} janvier 2023 :</p> <p>§1 Entreprises occupant 20 travailleurs ou plus</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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: - en 2023 et 2024, s'élève à 2 jours de formation par an; - en 2025 et 2026, s'élève à 3 jours de formation par an; - en 2027 et 2028, s'élève à 4 jours de formation par an; - en 2029, s'élève à 4,5 jours de formation par an ; - en 2030, s'élève à 5 jours de formation par an. <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 au ouvrier en question par l'employeur.</p> <p>Cette trajectoire de croissance sera évaluée tous les deux ans, en tenant compte également de la législation en vigueur.</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>§2 Ondernemingen die minimum 10 en minder dan 20 werknemers tewerkstellen</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, overeenkomstig artikel 58 §1 van de Wet van 3 oktober 2022. 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>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>Artikel 8</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>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>Gezien het specifieke karakter van de industriële activiteiten en het belang van de fases waarin nieuwe 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</p>	<p>§2 Entreprises occupant au minimum 10 et moins de 20 travailleurs</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, conformément à l'article 58 §1 de la Loi du 3 octobre 2022. 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>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>Article 8</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>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>Vu le caractère spécifique des activités industrielles et l'importance des phases durant lesquelles les 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</p>
---	---

<p>heeft op basis van het groeipad bepaald in artikel 7 §1 van deze cao.</p> <p>HOOFDSTUK V – OPLEIDINGSCERTIFICAAT</p> <p>Artikel 9 De bedrijven engageren zich om vanaf 1 januari 2024 zo veel als mogelijk gebruik te maken van het sectoraal model van opleidingscertificaat, dat als bijlage II bij deze cao wordt gevoegd, dat zij geven aan hun arbeiders wanneer deze een opleiding van minstens één dag hebben gevolgd, tenzij de bedrijven een eigen bestaand registratiesysteem of een eigen soort certificaat of opleidingsdocument hebben.</p> <p>HOOFDSTUK VI – WERKGROEP</p> <p>Artikel 10 Een paritair samengestelde werkgroep zal het vormingsthema opvolgen. De werkgroep, die zo nodig bijeengeroepen wordt, staat in voor de opvolging, de evaluatie en de sturing van de vorming in de bedrijven en de sector in het algemeen, en de praktische verwezenlijking van de vorming in de bedrijven in het bijzonder.</p> <p>HOOFDSTUK VII – GELDIGHEID</p> <p>Artikel 11 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 BIJLAGE II: Sectoraal model van opleidingscertificaat</p>	<p>trajectoire de croissance prévu à l'article 7 §1 de la présente cct.</p> <p>CHAPITRE V – ATTESTATION DE FORMATION</p> <p>Article 9 A partir du 1^{er} janvier 2024, les entreprises s'engagent à utiliser, autant que possible, le modèle sectoriel d'attestation de formation, qui figure en annexe II de la présente cct, qu'elles remettent à leurs ouvriers lorsqu'ils ont suivi une formation d'au moins une journée, sauf si les entreprises disposent de leur propre système d'enregistrement existant ou de leur propre type d'attestation ou de document de formation.</p> <p>CHAPITRE VI – GROUPE DE TRAVAIL</p> <p>Article 10 Un groupe de travail, paritairement constitué, s'occupera de la thématique de formation. Le groupe de travail, convoqué en cas de besoin, se porte garant du suivi, de l'évaluation et de la gestion de la formation dans les entreprises et dans le secteur en général, et la réalisation pratique de la formation dans les entreprises en particulier.</p> <p>CHAPITRE VII – VALIDITE</p> <p>Article 11 La présente cct est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} 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 le caractère obligatoire par Arrêté Royal sera demandé.</p> <p>ANNEXE I: Modèle sectoriel de plan de formation ANNEXE II: Modèle sectoriel d'attestation de formation</p>
---	---

**Opleidingsplan voor arbeiders (PC 114) met betrekking tot ____
in de zin van hoofdstuk 9 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen**

Op te stellen vóór [...], en uiterlijk op [...] online te registeren bij FOD WASO, via [nog niet bepaald]

Ontwerp van dit opleidingsplan voor te leggen aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan aan de vakbondsafvaardiging, ten minste 15 dagen voor de vergadering die wordt gepland met het oog op het onderzoeken ervan. De ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging, geeft advies over het ontwerp tegen uiterlijk 15 maart. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad en een vakbondsafvaardiging in de onderneming legt de werkgever het opleidingsplan voor aan de werknemers tegen uiterlijk 15 maart.

Naam van de onderneming: _____

Adres: _____

Naam, e-mail en telefoonnummer contactpersoon: _____

Ondernemingsnummer (KBO-nummer): BE 0 _____

Handtekening van de werkgever (met vermelding van naam en hoedanigheid): _____

Stempel van de onderneming: _____

Datum: _____

Bij de opmaak van dit opleidingsplan worden de opleidingsbehoeften in de verschillende afdelingen en personeelsgroepen onderzocht.

A. Formele opleidingen waarin voorzien wordt tijdens de geldigheidsperiode van dit plan

[= Door lesgevers of opleiders ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep werknemers. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme.]

Doelgroep arbeiders	A. Productie	B. Onderhoud	C. Leidinggevend	D. Ontginning	E. Vrachtwagen/ heftruck	F. Andere doelgroep, nl. [...]
1. Technische vorming						
1.1. Ontginning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2. Voorbereiding / grondstoffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3. Productie						
Besturen en bedienen van machines	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Onderhoud van machines	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In dienst stellen nieuwe installaties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Polyvalentie/mutaties binnen het bedrijf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PLC/computer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4. Oven/drogerij	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5. Intern transport	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6. Extern transport	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Onderhoud						
2.1. Mechanica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2. Electriciteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3. Electronica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4. Robotica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Specifieke technieken						
3.1. Hydraulica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.2. Pneumatica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3. Lastechnieken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Veiligheid – Preventie - Welzijn						
4.1. Algemene cursus veiligheid (basisopleiding)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2. EHBO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3. Brandpreventie – bestrijding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4. Welzijn						
4.5. Andere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Syndicale vorming						
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Algemene vorming						
6.1. Talen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2. Informatica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3. Leiding geven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4. Kwaliteitszorg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.5. Voorraadbeheer/magazijnier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.6. Milieuproblematiek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B. Informele opleidingen waarin voorzien wordt tijdens de geldigheidsperiode van dit plan

[= De opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder A, die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele werknemer of door een groep werknemers met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de werknemer op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden.]

Doelgroep arbeiders	A. Productie	B. Onderhoud	C. Leidinggevend	D. Ontginning	E. Vrachtwagen/ heftruck	F. Andere doelgroep, nl. [...]
1. Technische vorming						

1.1. Ontginning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2. Voorbereiding / grondstoffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3. Productie						
Besturen en bedienen van machines	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Onderhoud van machines	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In dienst stellen nieuwe installaties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Polyvalentie/mutaties binnen het bedrijf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PLC/computer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4. Oven/drogerij	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5. Intern transport	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6. Extern transport	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Onderhoud						
2.1. Mechanica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2. Electriciteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3. Electronica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4. Robotica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Specifieke technieken						
3.1. Hydraulica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2. Pneumatica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3. Lastechnieken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Veiligheid – Preventie - Welzijn						
4.1. Algemene cursus veiligheid (basisopleiding)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2. EHBO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3. Brandpreventie – bestrijding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4. Welzijn						
4.5. Andere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Syndicale vorming						
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Algemene vorming						

6.1. Talen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2. Informatica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3. Leiding geven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4. Kwaliteitszorg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.5. Voorraadbeheer/magazijnier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.6. Milieuproblematiek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C. Hoe draagt dit plan bij aan de bedrijfsinvesteringen in opleiding?

Er wordt rekening gehouden met het nog verder uit te werken individueel opleidingsrecht van werknemers en het bepalen van het groeipad hiervan, zoals bepaald in hoofdstuk 12 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

D. 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

[...]

E. Omschrijf de specifieke aandachtspunten voor knelpuntberoepen, en de wijze van evaluatie met de werknemers *[eventueel verder uit te werken]*

De vormingen gelinkt met knelpuntberoepen werden in het [groen] 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.]*

F. Andere bijzondere aandachtspunten *[eventueel verder uit te werken]*

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.

Verder gaat bijzondere aandacht naar werknemers met een verminderde arbeidsgeschiktheid.

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.

[Een beleid dat rekening houdt met de genderdimensie is een beleid waarbij, tijdens het opstellen ervan, een vergelijkende analyse werd gemaakt van de situatie van vrouwen en mannen, eventuele ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in kaart werden gebracht en getracht werd om deze te beperken of weg te werken.]

Enkel voor opleidingen van minstens 1 dag, voor de werknemers van bedrijven in PC 114 die geen eigen registratiesysteem hebben voor opleidingen of die geen eigen soort certificaat of document afleveren. Wordt 1x per kwartaal uitgereikt.

[LOGO WG]

Opleidingscertificaat

bij [naam van de onderneming], die valt onder PC 114 (steenbakkerijen)

Naam van de werknemer:

INSZ-nummer:

Gevolgde opleiding:

Moment start opleiding:

Moment einde opleiding:

Certificaat (indien van toepassing):

Geldig tot:

Datum en handtekening HR-afdeling

Dit opleidingscertificaat heeft als uitsluitend doel de werknemer in kennis te stellen van de gevolgde formele of informele opleiding bij of via de werkgever (intern of extern). Dit certificaat stelt de werknemer niet vrij van enige te volgen opleidingen of trajecten bij een (andere) werkgever (binnen de sector) mocht deze dit vereisen. Dit certificaat impliceert geen toekenning noch verwerving van enige hogere/andere functie of looncategorie.

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.

Plan de formation pour les ouvriers (CP 114) de ____
au sens du chapitre 9 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail

A préparer avant le [...], et à enregistrer en ligne auprès du SPF EMPLOI pour [...] au plus tard, via [pas encore déterminé].

Le projet de ce plan de formation est soumis au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale, au moins 15 jours avant la réunion prévue, pour l'examiner. Le conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, donne son avis sur le projet pour le 15 mars au plus tard. En l'absence de comité d'entreprise et de délégation syndicale dans l'entreprise, l'employeur soumet le plan de formation aux travailleurs au plus tard le 15 mars.

Nom de l'entreprise: _____

Adresse: _____

Nom, e-mail et numéro de téléphone personne de contact: _____

Numéro d'entreprise (numéro BCE): BE 0 _____

Signature de l'employeur (en indiquant le nom et la qualité): _____

Cachet de l'entreprise: _____

Date: _____

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.

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

A. Formations formelles prévues pendant la période de validité de ce plan

[= 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, nl. [...]
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						
2.1. Mécanique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2. Electricité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3. Electronique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4. Robotique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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.

3. Techniques spécifiques						
3.1. Hydraulique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2. Pneumatique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3. Techniques de charge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Sécurité – Prévention – Bien-être						
4.1. Cours général sécurité (formation de base)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2. Premiers secours	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3. Lutte/prévention contre l'incendie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4. Bien-être						
4.5. Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Formation syndicale						
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Formation générale						
6.1. Langues	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2. Informatique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3. Gestion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4. Qualité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.5. Gestion des stocks/magasinier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.6. Environnement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B. Formations informelles prévues pendant la période de validité de ce plan

[= les activités de formation, autres que celles visées sous A), 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.]

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.

Groupe cible ouvriers	A. Production	B. Entretien	C. Fonction dirigeante	D. Extraction	E. Camion/ élévateur	F. Autre groupe cible, nl. [...]
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						
2.1. Mécanique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2. Electricité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3. Electronique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4. Robotique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Techniques spécifiques						
3.1. Hydraulique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2. Pneumatique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3. Techniques de charge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Sécurité – Prévention – Bien-être						
4.1. Cours général sécurité (formation de base)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2. Premiers secours	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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.

4.3. Lutte/prévention contre l'incendie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4. Bien-être						
4.5. Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Formation syndicale						
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Formation générale						
6.1. Langues	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2. Informatique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3. Gestion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4. Qualité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.5. Gestion des stocks/magasinier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.6. Environnement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C. 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 à développer et de la détermination 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.

D. 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

[...]

E. Décrire les préoccupations spécifiques des métiers en pénurie, et la méthode d'évaluation avec les travailleurs [à développer davantage, si nécessaire]

Les formations liées aux métiers en pénurie sont indiquées en [vert] 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

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.

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.]*

F. Décrire des autres préoccupations spécifiques *[à développer davantage, si nécessaire]*

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.

En outre, une attention particulière est accordée aux travailleurs à capacité de travail réduite.

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.

[Une politique qui prend en compte la dimension de genre est une politique qui, lors de sa formulation, a fait l'objet d'une analyse comparative de la situation des femmes et des hommes, a identifié les éventuelles inégalités entre les hommes et les femmes et s'est efforcée de les réduire ou de les éliminer].

Uniquement pour les formations d'au moins 1 jour, pour les travailleurs des entreprises de la CP 114 qui n'ont pas leur propre système d'enregistrement des formations ou qui ne délivrent pas leur propre type de certificat ou de document. Délivré trimestriellement.

[LOGO EMPLOYEUR]

Attestation de formation

chez [nom de l'entreprise], ressortant de la CP 114 (industrie briquetière)

Nom du travailleur:

Numéro NISS:

Formation suivie:

Début de la formation:

Fin de la formation:

Certificat (si applicable):

Valable jusqu'au:

Date et signature du département RH

La présente attestation de formation a pour seul but d'informer le travailleur de toute formation suivie, formelle ou informelle, avec ou par l'intermédiaire de l'employeur (interne ou externe). Cette attestation ne dispense pas le travailleur d'une formation ou d'un parcours à suivre auprès d'un (autre) employeur (au sein du secteur) si cela s'avère nécessaire. Cette attestation n'implique pas l'attribution ou l'acquisition d'un poste ou d'une catégorie salariale plus élevée/autre.