

Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2024 betreffende de vormingsinspanningen

Hoofdstuk I: Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek.

Hoofdstuk II: Definities

Art.2. Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt bedoeld onder:

VORMINGSFONDS "LOGOS":

het paritair beheerd sectoraal vormingsfonds "LOGOS", dat tot doel heeft

- de bevordering van sectorale opleidingsinitiatieven
- de financiering van bedrijfsgerichte opleidingen
- de opleiding van risicogroepen.

FORMELE OPLEIDING: 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 leerlingen. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme.

INFORMELE OPLEIDING: de opleidingsactiviteiten, andere dan de formele opleidingen die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de leerling op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden.

Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique

Convention collective de travail du 8 janvier 2024 relative aux engagements de formation

Chapitre I^{er} : Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail (CCT) s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique.

Chapitre II : Définitions

Art. 2. Pour l'application de la présente convention, on entend par :

FONDS DE FORMATION « LOGOS »:

le fonds de formation sectoriel « LOGOS », géré paritairement, ayant pour objet

- la promotion d'initiatives de formation sectorielles
- le financement de formations axées sur l'entreprise
- la formation de groupes à risque.

FORMATION FORMELLE : 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.

FORMATION INFORMELLE : les activités de formation, autres que les formations formelles, 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.

Hoofdstuk III: Opleidingsplan

Art. 3. Iedere werkgever stelt jaarlijks, in uitvoering van artikel 36 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (B.S. 10 november 2022), vóór 31 maart een opleidingsplan op.

Hierbij besteedt de werkgever in het bijzonder aandacht aan:

- de werknemers behorend tot de risicogroepen zoals bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen;
- de genderdimensie;
- de knelpuntberoepen.

Het opleidingsplan bevat minstens een overzicht van de te volgen formele en informele opleidingen. Deze opleidingen vormen een investering in opleiding bedoeld in hoofdstuk 12 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

De verplichte opleidingen worden in het opleidingsplan meegenomen als formele opleidingen.

De 'on-the-job' trainingen die nu reeds in de ondernemingen worden gegeven worden in het opleidingsplan meegenomen als informele opleidingen.

Om aan zijn verplichting inzake het jaarlijks opleidingsplan te voldoen, kan de werkgever gebruik maken van het model in bijlage. De 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 houdende diverse arbeidsbepalingen.

In ondernemingen met een overlegorgaan zal een jaarlijkse voorafgaande bespreking plaatsvinden over een globaal opleidingsplan.

Na afloop van elk kalenderjaar dient de werkgever in het geëigend overlegorgaan te rapporteren over de vormingsinspanningen aan de hand van een paritair opgesteld rapporteringsmodel.

Art. 4. De verplichting tot het opmaken van een opleidingsplan zoals opgenomen in artikel 3 van deze cao is niet van toepassing op werkgevers die minder dan 20 werknemers tewerkstellen.

Chapitre III : Plan de formation

Art. 3. En exécution de l'article 36 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (M.B. 10 novembre 2022), chaque employeur rédige annuellement, avant le 31 mars, un plan de formation.

Dans ce cadre, l'employeur porte une attention particulière :

- aux travailleurs appartenant aux groupes à risque visés à l'article 35 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail ;
- à la dimension de genre ;
- aux métiers en pénurie.

Le plan de formation comprend au moins un aperçu des formations formelles et informelles à suivre. Ces formations représentent un investissement dans la formation visé au chapitre 12 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

Les formations obligatoires sont reprises dans le plan de formation en tant que formations formelles.

Les formations sur le tas qui sont déjà dispensées dans les entreprises sont reprises dans le plan de formation en tant que formations informelles.

Pour satisfaire à son obligation en matière de plan de formation annuel, l'employeur peut utiliser le modèle en annexe. L'employeur peut toutefois aussi utiliser son propre modèle à la condition que celui-ci réponde aux dispositions du chapitre 9 - 'plans de formation' de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

Dans les entreprises ayant un organe de concertation, on procédera annuellement à une discussion préalable au sujet d'un plan de formation global.

À l'issue de chaque année calendrier, l'employeur doit rapporter au sein de l'organe de concertation approprié au sujet des efforts de formation par le biais d'un modèle de rapport, rédigé paritairement.

Art. 4. L'obligation de rédiger un plan de formation telle que mentionnée à l'article 3 de la présente CCT ne s'applique pas aux employeurs qui occupent moins de 20 travailleurs.

Hoofdstuk IV: Individueel opleidingsrecht

Art. 5. § 1. In ondernemingen met minder dan 10 werknemers, berekend overeenkomstig artikel 50, § 2 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen geldt geen individueel opleidingsrecht.

§ 2. In ondernemingen met minimum 10 werknemers en minder dan 20 werknemers, uitgedrukt in voltijds equivalenten, geldt een individueel opleidingsrecht van één opleidingsdag per kalenderjaar voor een voltijdse werknemer, die een gans jaar in dienst is.

§ 3. In ondernemingen met 20 of meer werknemers wordt het individueel opleidingsrecht, overeenkomstig artikel 54, § 2 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen vastgelegd op twee dagen per kalenderjaar voor een voltijdse werknemer, tenzij op ondernemingsvlak al een hoger aantal dagen opleidingsrecht werd voorzien.

§ 4. Voor de invulling van het individuele opleidingsrecht komen enkel professionele en sectorgerelateerde opleidingen in aanmerking.

Hieronder wordt o.m. verstaan:

- LOGOS opleidingen;
- (wettelijk) verplichte opleidingen;
- opleidingen die toegang geven tot een (knelpunt)beroep in het PC 226;
- taalopleidingen.

§ 5. Het groeipad voor de ondernemingen met 20 of meer werknemers wordt als volgt vastgelegd:

- 2 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2023;
- 3 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2025;
- 4 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2027;
- 5 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2029.

§ 6. Het saldo van de niet-opgebruikte opleidingsdagen wordt op het einde van het kalenderjaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag worden gebracht van het opleidingskrediet van de werknemer in dat jaar.

Chapitre IV : Droit individuel à la formation

Art. 5. § 1. Le droit individuel à la formation ne s'applique pas dans les entreprises comptant moins de 10 travailleurs, à calculer conformément à l'article 50, § 2 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

§ 2. Dans les entreprises occupant au minimum 10 travailleurs et moins de 20 travailleurs, exprimés en équivalents temps plein, un droit individuel à la formation d'un jour de formation par an s'applique pour un travailleur à temps plein, employé pour une année complète.

§ 3. Dans les entreprises qui occupent 20 travailleurs ou plus, le droit individuel à la formation, conformément à l'article 54 § 2 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, est fixé à deux jours par année calendrier pour un travailleur à temps plein, à moins qu'un nombre supérieur de jours de droit à la formation n'ait déjà été prévu au niveau de l'entreprise

§ 4. Seules les formations professionnelles et liées au secteur entrent en compte pour la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

On entend ici entre autres :

- formations LOGOS ;
- formations (légalement) obligatoires ;
- formations qui donnent accès à un métier (en pénurie) de la CP 226 ;
- formations linguistiques.

§ 5. La trajectoire de croissance pour les entreprises occupant 20 travailleurs ou plus est déterminée comme suit :

- 2 jours pour un travailleur à temps plein à partir de 2023 ;
- 3 jours pour un travailleur à temps plein à partir de 2025 ;
- 4 jours pour un travailleur à temps plein à partir de 2027 ;
- 5 jours pour un travailleur à temps plein à partir de 2029 ;

§ 6. Le solde des jours de formation non utilisés à la fin de l'année calendrier est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante.

Het doel is dat op het einde van elke periode van vijf jaar, die ten vroegste kan aanvangen op 1 januari 2024, (of voor het einde van de arbeidsovereenkomst indien deze stopt voordat de voormelde periode van vijf jaar afloopt), de voltijdse werknemer minimum het in §5 bepaalde aantal opleidingsdagen per kalenderjaar heeft opgenomen. Na vijf jaar wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet opnieuw op nul gezet.

§ 7. De originele attesten die door de opleidingsinstellingen aan de werkgever afgeleverd worden naar aanleiding van de door de werknemer gevolgde formele en informele opleidingen, dienen onverwijld aan de werknemer te worden overgemaakt.

Art. 6. Iedere onderneming met minder dan 20 werknemers die deel uitmaakt van een technische bedrijfseenheid van 20 werknemers of meer vallen ook onder de verplichtingen van het individueel opleidingsrecht.

Hoofdstuk V: Collectieve opleiding

Art. 7. § 1. In 2023-2024 worden globaal per bediende in dienst op 1 januari 2023 gemiddeld 6 dagen toegekend voor het volgen van vormingsinitiatieven of "training on the job".

De berekening van het globaal aantal dagen gebeurt op het vlak van de technische bedrijfseenheid waarbij het aantal bedienden wordt uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

§ 2. In correlatie tot artikel 5, § 5 van deze cao, is voor de ondernemingen met 20 werknemers of meer het volgende groeipad van toepassing:

- periode 2025-2026: gemiddeld 4 dagen vorming per bediende over twee jaar;
- periode 2027-2028: gemiddeld 2 dagen vorming per bediende over twee jaar.

Vanaf 2029 geldt alleen nog het individueel opleidingsrecht van hoofdstuk IV.

§ 3. De werkgever is verantwoordelijk voor de concrete verdeling van het globaal aantal vormingsdagen onder de bedienden.

L'objectif est qu'à la fin de chaque période de cinq ans, laquelle peut commencer au plus tôt le 1^{er} janvier 2024, (ou avant la fin de la convention si celle-ci prend fin avant que la période précitée de cinq ans soit écoulée), le travailleur à temps plein ait pris au moins le nombre de jours de formation par année calendrier fixé au §5. Après cinq ans, le solde du crédit formation disponible est remis à zéro.

§ 7. Les attestations originales qui sont délivrées par les organismes de formation à l'occasion des formations formelles et informelles suivies par le travailleur, doivent être transmises au travailleur sans délai.

Art. 6. Toute entreprise de moins de 20 travailleurs faisant partie d'une unité technique d'exploitation de 20 travailleurs ou plus est également couverte par les obligations du droit individuel à la formation.

Chapitre V : Formation collective

Art. 7. § 1. Dans la période 2023-2024 il est octroyé globalement par employé en service le 1^{er} janvier 2023 en moyenne 6 jours pour suivre des initiatives de formation ou une formation sur le tas.

Le calcul du nombre de jours global est effectué au niveau de l'unité technique d'exploitation alors que le nombre d'employés est exprimé en équivalents temps plein.

§ 2. En corrélation avec l'article 5, § 5 de cette CCT, la trajectoire de croissance suivant est d'application pour les entreprises avec 20 travailleurs ou plus :

- période 2025-2026: moyenne de 4 jours de formation par employé par deux ans ;
- période 2027-2028: moyenne de 2 jours de formation par employé par deux ans.

À partir de 2029 seulement le droit individuel à la formation du chapitre IV est applicable.

§ 3. L'employeur porte la responsabilité de la répartition concrète du nombre global de jours de formation entre les employés.

Hoofdstuk VI: Vergoeding voor de opleidingsdagen

Art. 8. De opleiding kan binnen of buiten de normale werkuren worden gevolgd.

De opleidingsuren worden betaald aan het feestdagenloon voor de arbeidsuren.

Eén arbeidsuur wordt als volgt berekend:
(maandloon x 3/13)/37.

De opleidingsuren die buiten de normale werkuren gevolgd worden, worden eveneens betaald aan het uurloon van de vorige alinea maar geven geen aanleiding tot de betaling van een eventueel overloon of premies.

Hoofdstuk VII: Financiële tussenkomst door LOGOS

Art. 9. Werkgevers kunnen jaarlijks voor de geleverde vormingsinspanningen 0,2 % van de jaarlijkse loonmassa terugvorderen bij het Sociaal Fonds. De raad van bestuur van het Sociaal Fonds kan dit percentage om budgettaire redenen beperken. De modaliteiten worden vastgesteld door de raad van bestuur van het Sociaal Fonds.

Elke onderneming van het PC 226 beschikt over een subsidiekrediet per kalenderjaar. Dit bedrag wordt berekend op basis van het aantal bedienden die ressorteren onder het PC 226:

- tot en met 10 bedienden: 110 EUR x aantal bedienden (max. 0,2 % van de loonmassa);
- meer dan 10 bedienden: 100 EUR x aantal bedienden (max. 0,2 % van de loonmassa).

Na goedkeuring van de aanvraag door LOGOS bedraagt de tussenkomst 20 EUR per persoon per effectief gevolgd opleidingsuur.

Hoofdstuk VIII: Geldigheidsduur

Art. 10. Deze cao vervangt de cao van 28 september 2023 betreffende de vormingsinspanningen, registratienummer 183071.

Art. 11. Deze cao treedt in werking op 1 januari 2024 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden, betekend aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

Chapitre VI : Indemnité pour les jours de formation

Art. 8. La formation peut être suivie pendant ou en dehors des heures de travail normales.

Les heures de formation sont rémunérées au salaire de jours fériés pour les heures de travail.

Une heure de travail est calculée comme suit :
(salaire mensuel x 3/13)/37.

Les heures de formation suivies en dehors des heures de travail normales sont également payées au salaire horaire de l'alinéa précédent mais ne donnent pas lieu au paiement d'un sursalaire éventuel ou de primes.

Chapitre VII : Intervention financière par LOGOS

Art. 9. Pour les efforts livrés en matière de formation, les employeurs peuvent récupérer 0,2 % de la masse salariale annuelle auprès du Fonds social. Le conseil d'administration du Fonds social peut limiter ce pourcentage pour des raisons budgétaires. Les modalités sont fixées par le conseil d'administration du Fonds social.

Toute entreprise de la CP 226 dispose d'un crédit de subvention par année calendrier. Ce montant est calculé sur la base du nombre d'employés qui ressortissent à la CP 226 :

- jusqu'à 10 employés: 110 EUR x le nombre d'employés (max. 0,2 % de la masse salariale) ;
- plus de 10 employés: 100 EUR x le nombre d'employés (max. 0,2 % de la masse salariale).

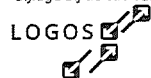
Après approbation de la demande par LOGOS, l'intervention s'élève à 20 EUR par personne par heure de formation effectivement suivie.

Chapitre VIII : Durée de validité

Art. 10. La présente CCT remplace la CCT du 28 septembre 2023 concernant les engagements de formation, numéro d'enregistrement 183071.

Art. 11. La présente CCT sort ses effets à partir du 1^{er} janvier 2024 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, notifié au président de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique et aux organisations y représentées.



MODEL VAN EEN OPLEIDINGSPLAN (per organisatie-RSZ-nr. of groep)

Bedrijf:
Maatschappelijke zetel:
RSZ-nummer:

Looptijd van ... tot ...
 Aantal bedienden ⁽¹⁾
 De cao vorming PC 226 voorziet per jaar 2 d. individueel recht in 2023 en 2024
 Aantal opleidingsdagen toegekend door cao ⁽²⁾

Dit plan geldt ook voor volgende vestiging(en):

1. Doelstellingen van het opleidingsplan ⁽³⁾:

2. Opleidingsinitiatieven

Opleiding (categorie / titel)	Leerdoel	Wettelijke verplichting (ja/nee)	Doelpubliek (per afdeling of functie / aantal medewerkers)			Formeel / informeel ⁽⁴⁾	E-learning (ja/nee)	Duurtijd (uren)	Opleidingsverstrekker: intern/ extern (lesbedrijf)	Periode (start - einddatum)	Kost	Financiering			Effectief gevolgde duurtijd (uren)
			Afdeling 1	Afdeling 2	Afdeling 3							LOGOS subsidies	KMO-portefeuille	VOV	
SECTORTECHNISCH															
INFORMATICA															
COMMUNICATIE															
COMMERCIELE VAARDIGHEDEN															
TALEN															
WELZIJN															
VEILIGHEID, MILIEU, KWALITEIT															
TOEGEKEND TOTAAL (uren)							0								0
TOEGEKEND TOTAAL(dagen)							0								0
RESULTAAT IFV CAO (5)															

⁽¹⁾ aantal bedienden PC226 tijdens de referentieperiode

⁽²⁾ Vermenigvuldig het aantal bedienden PC 226 met het aantal dagen van de cao vormingsinspanningen

⁽³⁾ Leg een link tussen het opleidingsplan (opleidingsbeleid) en de HR-visie en de strategische bedrijfsdoelstellingen (visie, missie, uitdagingen, cao, ...)

⁽⁴⁾ Formele opleidingen zijn door lesgevers of opleiders ontwikkelde cursussen. Ze 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 cursisten en kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme.

Informele opleidingen bevatten de andere opleidingsactiviteiten, die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Ze worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele medewerker of door een groep medewerkers met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud. De inhoud wordt gekozen volgens de individuele behoeften van de medewerker op de werkplek, en heeft een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek. Bv. on-the-job training, coaching, begeleiding door peter /meter, Jobrotatie, zelfstudie (e-learning, afstandsonderwijs), studiebezoeken, conferenties, workshops op beurzen ...

⁽⁵⁾ Deel het aantal effectief gevolgde opleidingsdagen door het aantal opleidingsdagen toegekend door de cao; zo bekom je de mate van het bereiken van het aantal opleidingsdagen.

3. AANDACHT VOOR RISICOGROEPEN

Kortgeschoolde werknemers (hoogstens diploma lager secundair onderwijs)	
Werknemers die getroffen worden door collectief ontslag of herstructurering	
Werknemers die geconfronteerd worden met de introductie van nieuwe technologieën	
Werknemers +50 jaar	
Knelpuntberoepen	
Werknemers die geen EU-nationaliteit hebben (of van wie één van de ouders of twee grootouders geen EU-nationaliteit bezit)	
Werknemers met een verminderde arbeidsgeschiktheid	
Genderdimensie	

4. VOORLEGGING OPLEIDINGSPLAN

Dit opleidingsplan werd voorgelegd op (datum)

- De ondernemingsraad
- De syndicale afvaardiging
- De werknemers

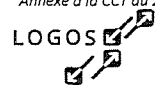
Bij afwezigheid van een ondernemingsraad en een vakbondsafvaardiging: het opleidingsplan werd ter info aan de werknemers voorgelegd op (datum, uiterlijk 15 maart).

5. EVALUATIE OPLEIDINGSPLAN

Dit opleidingsplan zal geëvalueerd worden op (datum) door

- De ondernemingsraad
- De syndicale afvaardiging
- De werknemers

Naam en handtekening van de syndicale vertegenwoordigers:



MODÈLE DE PLAN DE FORMATION (par n°ONSS organisation ou groupe)

Entreprise :
Siège social :
N° ONSS :
Ce plan s'applique également aux sièges suivants :

Période du ... au ...
Nombre de collaborateurs
La CCT formation CP 226 prévoit 2 jours de droit individuel par année 2023 - 2024
Nombre de jours de formation octroyés par la CCT (2) 0

1. Objectifs du plan de formation (3) :

2. Actions de formation

Formation (catégorie / titre)	Objectif d'apprentissage	Obligation légale (oui/non)	Public cible (par département ou fonction / nombre de collaborateurs)			Formel / informel (4)	E-learning (oui/non)	Durée (heures)	Formateur : interne / externe (entreprise de formation)	Période (début - fin)	Prix	Financement			Durée suivie effective (heures)
			Département 1	Département 2	Département 3							Subsides LOGOS	Portefeuille PME	VOV	
SECTEUR TECHNIQUE															
INFORMATIQUE															
COMMUNICATION															
COMPÉTENCES COMMERCIALES															
LANGUES															
BIEN-ÊTRE															
SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT, QUALITÉ															
TOTAL OCTROYE (heures)							0								0
TOTAL OCTROYE (jours)							0								0
RESULTAT selon la cct (5)															

(1) Nombre de travailleurs (employés et ouvriers) au cours de la période de référence, exprimé en ETP.
(2) Multipliez le nombre d'employés CP 226 avec le nombre de jours de la cct concernant les engagements de formation

(3) Faites le lien entre le plan de formation (politique de formation), la vision des RH et les objectifs stratégiques de l'entreprise (vision, mission, défis, CCT, etc.).

(4) Les formations formelles sont développées par des enseignants ou des formateurs. Elles se caractérisent par un degré élevé d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un endroit distinct du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe et peuvent être développées et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme externe. Les formations informelles désignent les autres activités de formation directement liées au travail. Elles se caractérisent par un degré élevé d'auto-organisation par un ou plusieurs travailleurs en matière de date, de lieu et de contenu. Le contenu est choisi en fonction des besoins individuels du travailleur sur le lieu de travail et est directement lié au travail et au lieu de travail. Exemples : une formation sur le lieu de travail, du coaching, un accompagnement par un parrain ou une marraine, la rotation de fonction, l'autoapprentissage (e-learning, apprentissage à distance), les visites d'étude, les conférences, les ateliers lors de foires commerciales...

(5) Divisez le nombre de jours de formation effectivement suivis par le nombre de jours de formation octroyés par la cct ; ainsi vous obtenez le degré de la réalisation du nombre de jours de formation.

3. ATTENTION PORTÉE SUR LES GROUPES À RISQUES

Travailleurs peu qualifiés (diplôme le plus haut : enseignement secondaire inférieur)	
Travailleurs touchés par des licenciements collectifs ou des restructurations	
Travailleurs mis en difficulté par l'introduction de nouvelles technologies	
Travailleurs de plus de 50 ans	
Professions en pénurie	
Travailleurs qui n'ont pas une nationalité de l'UE (ou dont l'un des parents ou les deux grands-parents n'ont pas une nationalité de l'UE).	
Travailleurs avec une aptitude au travail réduite	
Dimension de genre	

4. SOUMISSION ET ÉVALUATION DU PLAN DE FORMATION

Ce plan de formation a été soumis le (*date*)

- Conseil d'entreprise
- Délégation syndicale
- Travailleurs

En l'absence de conseil d'entreprise et de délégation syndicale, le plan de formation a été soumis pour information aux travailleurs, le (*date, au plus tard le 15 mars*).

5. EVALUATION DU PLAN DE FORMATION

Ce plan de formation sera évalué le (*date*)

par

- Le conseil d'entreprise
- La délégation syndicale
- Les travailleurs

Nom et signature des délégués syndicaux :