



Deal pour l'emploi et plan de formation

L'essentiel pour être prêt !



Apprendre et grandir ensemble

Février 2024



Bienvenue !



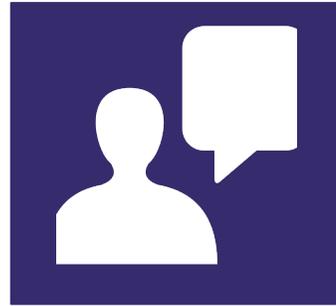
Objectifs du webinar

- Rappel des obligations du Deal pour l'emploi
- Etapes pour l'élaboration d'un plan de formation
- Partage et découverte d'un template

Golden rules



La session dure 1h



A chaque question
son interlocuteur
priviliégié 😊



Prévoyez de quoi
écrire



Le powerpoint et
le template sont
disponibles sous
cette vidéo

Deal pour l'emploi – WHY ?

- Contexte : bouleversement des façons de travailler.
- Double objectif du Deal :
 - Réformer droit du travail : plus de flexibilité et meilleur équilibre
 - Taux d'emploi à 80% en 2030
- Mesures visant la formation
 - Plan de formation annuel pour entreprises de ≥ 20 travailleurs (ETP)
 - Droit individuel à la formation
- Note : les entreprises < 20 travailleurs (ETP) qui élaboreront un plan de formation pourront bénéficier d'une prime de 500€ via service Primes de Cefora

Un plan de formation : c'est quoi?

- Ensemble des actions de formation prévues pour les collaborateurs d'une entreprise au cours d'une année
- La durée minimale d'un plan de formation est une année



Les bénéfices du plan de formation?

- 1 Processus collectif de réflexion
- 2 Au bénéfice de l'entreprise et des employés
- 3 Développement des compétences individuelles et collectives
- 4 Garantie de cohérence entre le projet et les formations
- 5 Équité pour tous à l'accès aux formations
- 6 Développement de la culture de formation
- 7 Rester compétitif en faisant face aux évolutions
- 8 Fidéliser ou attirer les talents

Le plan de formation : quelles obligations ?

- Consultation et avis avant le 15/03: Conseil d'entreprise/délégation syndicale/travailleurs
- Date limite pour finalisation sur base des avis reçus : 31/03
- Formations formelles et informelles
- Actions pour résorber le manque de candidats dans les métiers en pénurie
- Attention particulière : personnes issues des groupes à risque/50+/origine étrangère/handicap
- Prise en compte de la dimension de genre
- En ligne avec le droit individuel à la formation
- Où enregistrer?

Droit individuel à la formation?

- Deal pour l'emploi : 5 jours individuels de formation/an
- Spécificités CCT CP200
 - Trajet de croissance vers 5 jours individuels pour ≥ 20 ETP
 - Jours collectifs et individuels pour entreprises < 20 ETP (y compris < 10 ETP)
- Différence droit collectif et droit individuel?

	DEAL POUR L'EMPLOI	CCT sectorielle CP200
> = 20 travailleurs (ETP)	5 jours/an/travailleur temps plein	Trajet de croissance : *3 jours de formation individuels/ an pour un ETP CP200 à partir du 01/01/2024 *4 jours de formation indiv./an pour un ETP CP200 à partir du 01/01/2026 *5 jours de formation indiv./an pour un ETP CP200 à partir du 01/01/2028
Entre 10 et 20 travailleurs (ETP)	1 jour/an/travailleur temps plein	Moyenne 4,5 jours de formation collectifs par ETP CP200 pour période de 2 ans (01/01/2024 au 31/12/2025), dont 1 jour de formation individuel en moyenne par an pour un ETP CP200
< 10 travailleurs (ETP)	Pas d'application	Moyenne 4 jours de formation collectifs par ETP CP200 pour période de 2 ans (01/01/2024 au 31/12/2025), dont 1 jour de formation individuel en moyenne par an pour un ETP CP200

Les étapes incontournables pour un plan de formation

1. Rassembler les documents liés à l'orientation stratégique de l'entreprise (mission, vision et objectifs)
2. Quels sont les grands changements prévus à court, moyen et long terme ?
3. Définir une vision de l'apprentissage / politique de formation au sein de l'organisation
4. Analyser les compétences nécessaires à chaque niveau de l'organisation

Les étapes incontournables pour un plan de formation

5. Etablir le plan de formation, en intégrant différentes situations d'apprentissage (formelles et informelles)
6. Organiser concrètement les actions de formation
7. Evaluer les actions

Plan de formation : un template

- CP 200 : un template est disponible depuis janvier sur le site du Fonds Social :
 - [Enregistrement d'un plan de formation \(sfonds200.be\)](https://sfonds200.be)
 - Suffisant pour répondre au cadre légal du Deal pour l'emploi

- Accompagnement Cefora - template plus détaillé qui permet :
 - L'élaboration stratégique du plan de formation
 - Le suivi opérationnel du plan au cours de l'année

Plan de formation : template Cefora





Key take aways



Apprendre et grandir ensemble



Processus en chronologique



Entreprise

Mission & Valeurs

Organigramme

Règle et fonctionnement



Equipe

Description de fonction

Processus de recrutement,
licenciement et départ

Mobilité interne



Bilan & Evaluation

Objectifs

Transfert de compétences

Entretien RH

Evaluation



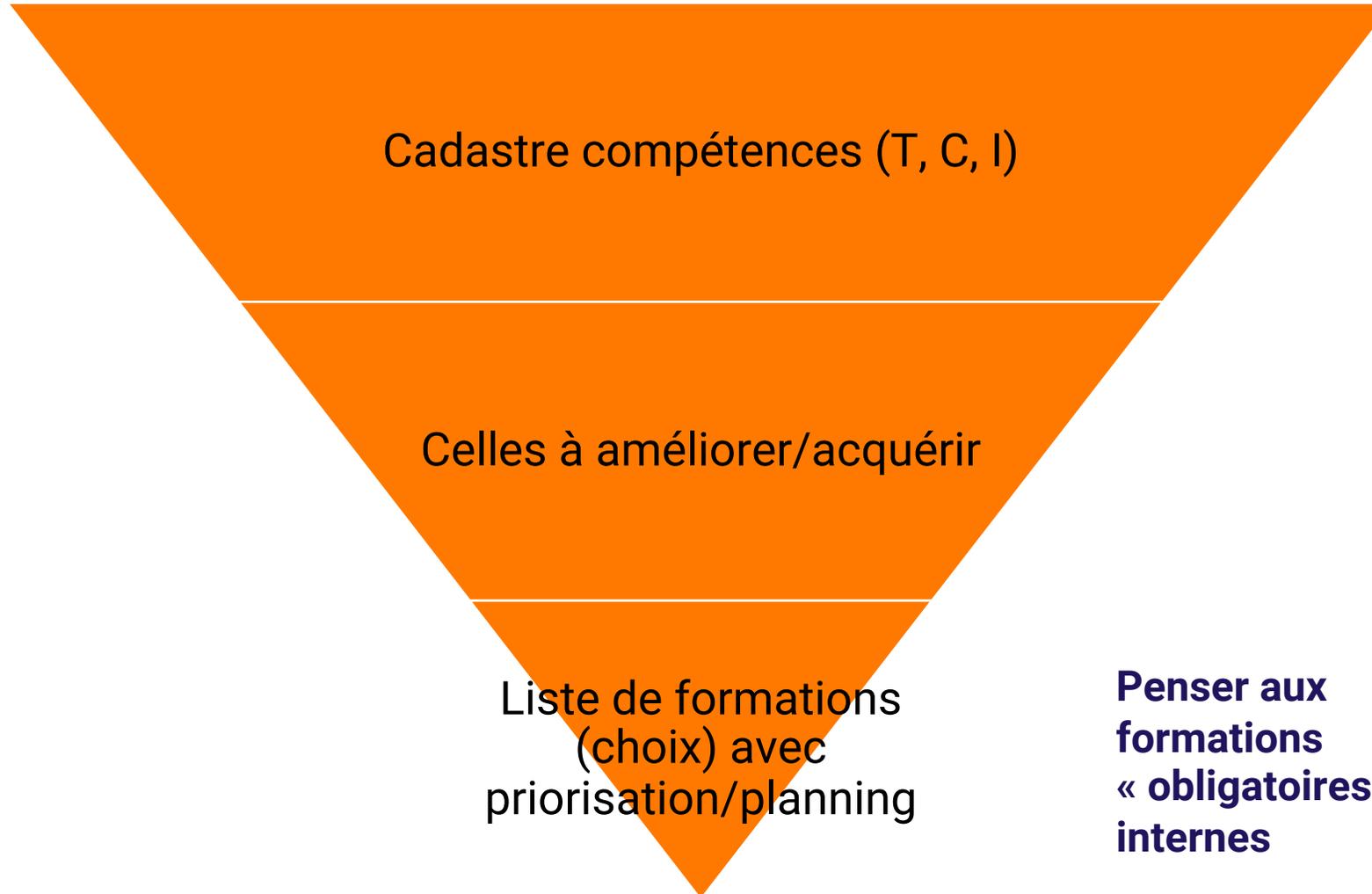
Vision & développement

SWOT

Audit

Plan stratégique

Processus en entonnoir



**Penser aux
formations
« obligatoires » et
internes**



RECAPITULONS

- 1 Objectiver le cadre de l'entreprise
- 2 Diagnostic sur les besoins des compétences
- 3 Du besoin en compétences vers le besoin en formations : établir le plan
- 4 Attention particulière pour certains groupes cibles
- 5 Deadline : plan prêt après consultation (et conservé au sein de l'entreprise) pour le 31/03
- 6 Opérationnaliser et organiser le suivi des formations (en ligne avec droit individuel de formation)

Next steps : Besoin d'aller plus loin?



- **Workshop pratico-pratique :**
Du besoin à l'action: créez et suivez votre plan de formation
- Etape 1 : travail en autonomie – analyse des besoins
- Etape 2 : Workshop présentiel 1 journée – 1ère ébauche d'un plan de formation
- Etape 3 : Finalisation du plan de formation avec feedback d'un expert
- **Formation :**
5 étapes pour renforcer l'apprentissage dans votre organisation



Bonne chance !

