

Tendances Trends

RESSOURCES HUMAINES

La formation des employés, bientôt une obligation pour les entreprises



Jean-Philippe Cordier lors de la conférence organisée par Quality Training

Caroline Lallemand

25-04-2023, 15:06

Mise à jour le: 25-04-2023, 15:09

Source : Trends-Tendances

A partir de 2024, les entreprises privées seront dans l'obligation d'offrir 5 jours de formations par an à leurs employés. Qu'est-ce que cela implique? On fait le point avec un avocat spécialisé en la matière.

L'apprentissage constitue un pilier important du deal pour l'emploi adopté par le conseil des ministres. L'accord prévoit un plan de formation annuel et

un droit individuel à la formation. Le but est de répondre à l'objectif européen de faire participer 60% des travailleurs à une formation continue pour 2030.

A partir de 2024, **la formation des employés devient une obligation** que devront respecter les entreprises. Jean-Philippe Cordier, avocat spécialisé en la matière explique : « *Jusqu'en 2022, la formation était une obligation collective. Depuis la loi du 3 octobre 2022, la formation est aussi devenue un droit individuel.* »

La réforme prévoit que les entreprises privées devront **offrir un jour de formation par an par travailleur occupé à temps plein pour les entreprises entre 10 et 20 collaborateurs**. Cette obligation est portée à **5 jours** de formation par an par travailleur occupé à temps plein pour les entreprises de plus de 20 collaborateurs. Ces formations doivent être fournies **gratuitement** au travailleur lorsqu'elles sont nécessaires pour exécuter son travail et doivent, sauf cas contraire, avoir lieu durant les heures de travail.

« **Compte individuel de formation** »

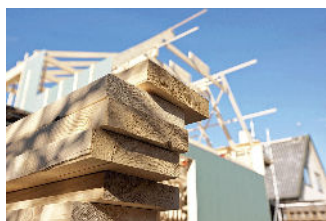
Lors d'une conférence organisée la semaine dernière par Quality Training sur la thématique, Jean-Philippe Cordier a expliqué **comment calculer le nombre de jours de formation**.

La répartition du nombre de jours de formation peut être déterminée au sein de chaque entreprise de manière différente. Premier cas de figure, il existe **une convention collective sectorielle** qui peut modifier le nombre de jours de formation. Second cas de figure, l'entreprise met en place un « compte individuel de formation » reprenant le plan de formation et la trajectoire de croissance du nombre de jours de formation. Le troisième cas de figure, applique le droit individuel automatique au prorata du temps d'occupation.

A la fin de chaque année, **le solde des jours de formation non utilisé doit être reporté au crédit de l'année suivante**. A la fin de la période de 5 ans, le solde du crédit disponible est remis à zéro.

En cas de licenciement pour motif grave ou de démission, le crédit de formation ne peut être repris. En cas de licenciement non imputable au travailleur, il est possible de reprendre le crédit de formation. Soit employeur et employé se mettent d'accord sur le sort de ces jours de formation. Soit, en cas d'indemnité de rupture, le solde est intégré dans la rémunération qui sert de calcul à l'indemnité de préavis.

Construction: une filière de formation propre au secteur



L'Adeb, l'association belge des entrepreneurs de grands travaux, a décidé de résoudre en interne ce problème de formation.



Trends-Tendances

Prévoir un plan de formation avant le 31 mars

Les entreprises du secteur privé doivent **prévoir un plan de formation avant le 31 mars** de chaque année civile. Pour les entreprises de plus de 20 travailleurs, ce plan de formation d'une durée minimum d'un an devra être soumis pour avis au conseil d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale et remis avant le 30 septembre 2023 (pour la période 2023 - 2024). Ce plan doit prévoir **une liste des formations possibles pour chaque groupe cible de travailleurs** et doit répertorier les formations formelles, données à priori à l'extérieure de l'entreprise par des organismes de formation, et les formations informelles, données en interne. Les commissions paritaires et sous-commissions peuvent être consultées pour l'obtention d'un plan de base à adapter à chaque entreprise.

Formation: l'obsolescence programmée de nos compétences



La vitesse des évolutions technologiques va obliger les travailleurs à se former tout au long de leur carrière et à changer régulièrement de métier. Un défi pour le monde de la formation.



Trends-Tendances

Le plan de formation devra accorder **une attention particulière aux groupes à risques**, aux travailleurs de 50 ans ou plus, aux travailleurs 'd'origine étrangère', aux

travailleurs porteurs de handicap, aux métiers en pénurie dans le secteur et à la dimension de genre.

Le travailleur est-il obligé de prendre ses jours de formation?

Si octroyer ces possibilités de formation aux travailleurs est une obligation venant de l'employeur, **l'employé, de son côté, n'est aucunement obligé de les suivre**. Ne pas prendre ces jours ne peut jamais être un motif de licenciement. L'employeur doit cependant proposer des options de qualité suffisante. Il devra prouver qu'il a offert à son collaborateur toutes les chances pour suivre une formation. Toutefois, si un employeur considère qu'un collaborateur a besoin d'une formation continue pour exécuter correctement ses tâches, il pourra l'obliger à suivre cette formation, commentait Sébastien Dufour, directeur régional Brabant wallon chez SD Worx, dans [notre récent article à ce sujet](#).

Les chances de trouver un job augmentent de 17% avec une formation



Deux ans après leur entrée en formation à Bruxelles, 71% des chercheurs d'emploi ont quitté le chômage vers l'emploi, contre 54%, en l'absence de formation, révèle une étude réalisée par Bruxelles Formation, en collaboration avec Actiris et view.brussels.



Trends-Tendances