



COMMUNIQUE DE PRESSE

Quality Training rassemble une centaine d'entreprises pour une conférence sur la réforme des formations

Les entreprises du secteur privé, devront, à partir de 2024 offrir 5 jours de formation par an à leurs employés

Bruxelles, le 20 avril 2023 – Quality Training, le partenaire de formation des moyennes, grandes et très grandes entreprises, a organisé aujourd'hui une conférence d'information sur la réforme des formations pour les entreprises privées et leur obligation d'offrir 5 jours de formations par an à leurs employés à partir de 2024. Parmi la centaine d'entreprises venues poser leurs questions, on retrouvait, entre autres, la STIB, BPost, Eurocontrol, Sibelga ou encore GroupS. 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. »*

Ce que dit la loi du 3 octobre 2022

Le but de cette réforme est de répondre à l'objectif européen de faire participer 60% des travailleurs à une formation continue pour 2030. Elle prévoit donc qu'en 2024, les entreprises privées devront offrir 1 jour de formation par an par travailleur occupé à temps plein pour les entreprises entre 10 et 20 collaborateurs et 5 jours de formation par an par travailleur occupé à temps plein pour les entreprises de plus de 20 collaborateurs. Ce nombre de jour de formation se calcule au prorata pour les employés occupés à mi-temps ou non couvert par un contrat de travail toute l'année.

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. *« Cette réforme peut sembler contraignante pour les entreprises, c'est pourquoi nous avons voulu les aider à y voir plus clair et surtout les aider à mettre en place un plan de formation en adéquation avec leur réalité de terrain »*, explique Marie Vandenberghe fondatrice de Quality Training et organisatrice de la conférence.

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 jour 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.

Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024

Lors de la conférence, Jean-Philippe Cordier a également expliqué aux directeur.ices RH et aux responsables des formations présents comment calculer le nombre de jours de formation. En effet, à 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.

Obligation de mettre en place un plan de formation

Les entreprises du secteur privé doivent donc 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.

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.

-- Fin --

A propos de Quality Training

Fondée en 2008 par Marie Vandenberghe, Quality Training propose quelques 2.000 formations par an ainsi que des webinars. L'équipe Quality Training est composée de 45 formateurs multilingues et experts des outils utilisés en entreprises qu'il s'agisse de bureautique, d'IT ou encore des réseaux sociaux professionnels mais également des thématiques soft skills comme le leadership à distance ou la gestion du stress par exemple. En plus de l'agenda des formations, l'équipe accompagne les collaborateurs en entreprise avec des programmes sur mesure. Plusieurs fois par an, Quality Training propose des tables rondes, des conférences et des sommets aux entreprises et à leurs responsables des ressources humaines. www.qualitytraining.be

Contact presse (ne pas publier) :

Racin Communications - Amélie Putmans
0032 477 200 970 - amelie@racin.eu