Quelles sont les dispositions sectorielles relatives à la formation ?

Quel est le minimum obligatoire ?

Connaissez-vous le modèle sectoriel du plan de formation ? L'entretien de formation ? Le bilan de formation ?

Quels sont les outils sectoriels ?

FORMATION

GUIDE DES OBLIGATIONS ET DES OUTILS SECTORIELS

IFP
Formations et conseils en personnel

LA FORMATION
VAUT BIEN UNE BONNE CONCERTATION !

La formation fait la différence. Elle aide les travailleurs à mieux exécuter leur travail et à pouvoir faire face aux changements sur leur lieu de travail. C'est positif pour l'entreprise.

Mais la formation profite également bonne au travailleur. En suivant des formations, les salariés restent efficaces dans leur job. Ils demeurent compétitifs sur le marché du travail et peuvent éventuellement poursuivre leur évolution. Les employeurs comme les travailleurs ont donc tout intérêt à investir dans la formation.

La formation ne se décline pas uniquement en cours que les travailleurs suivent en dehors de l'entreprise. Il existe encore d'autres manières permettant aux travailleurs d'approfondir leurs connaissances. Les entreprises alimentaires optent de plus en plus souvent pour des formations sur mesure données par un formateur externe ou par un formateur interne qui a été désigné. Et l'apprentissage peut également s'organiser sur le lieu de travail même. Un bon accompagnement d'une marraine ou d'un parrain permet à court terme aux travailleurs d'apprendre, par exemple, à commander une nouvelle machine ou d'acquérir une méthode de travail donnée.

Un bon planning est indispensable pour profiter pleinement des effets positifs de la formation : quels travailleurs, quelles formations, formateur interne ou externe, budget, remplacement éventuel pendant la formation, évaluation, etc.

Tout ceci mérite bien une discussion approfondie en conseil d'entreprise ! Cela figure d'ailleurs dans l'accord sectoriel. Depuis 2014, la politique d'accueil et le plan de formation doivent faire l'objet d'une concertation au sein du conseil d'entreprise de chaque entreprise alimentaire. Ce plan de formation doit contenir au minimum les éléments du modèle sectoriel. S'il n'y a aucun conseil d'entreprise ? Alors, la concertation a lieu avec la délégation syndicale.

Mais ce n'est pas tout : chaque salarié a droit, une fois par an, à un entretien de formation et tous les travailleurs peuvent également demander un bilan formation, soit un inventaire de toutes les formations avec intervention de l'IFP qu'ils ont suivies.

Découvrez ci-après les obligations sectorielles et les outils à disposition des entreprises alimentaires. Retournez cette brochure pour découvrir des conseils favorisant une concertation constructive. Votre entreprise disposera ainsi également d'un plan de formation solide.

Les obligations sectorielles de la CCT

Au niveau de l'entreprise, les obligations suivantes sont d'application :

- Un pourcentage donné du temps de travail doit être consacré à la formation : 1,20 % en 2013 et 1,30 % en 2014.
- Une entreprise est tenue de se concerter avec le syndicat afin de définir un plan de formation conforme au modèle sectoriel. La politique d'accueil doit en outre faire l'objet d'une concertation. Dans le cas contraire, l'entreprise n'a plus droit aux interventions de l'IFP.
- Chaque travailleur dispose d'un droit d'initiative afin de demander un entretien avec le responsable sur ses possibilités de formation.
- Chaque travailleur peut demander un bilan de formation à l'IFP : il s'agit d'un aperçu des formations suivies avec une intervention de l'IFP.

La CCT définit également des obligations au niveau sectoriel :

- **Formation des groupes à risques :** il s'agit des investissements que le secteur doit faire à hauteur de 0,15% de la masse salariale brute dans le système de contrat d'apprentissage d'un métier exercé par des travailleurs salariés /contrat d'apprentissage industriel (CAI), dans la formation des demandeurs d'emploi et dans la formation des personnes peu qualifiées et de plus de 50 ans.
- **Cotisations employeur destinées à la formation :** pour les ouvriers, il s'agit de 0,30% de la masse salariale brute et de 0,20% pour les employés. Grâce à ces moyens, l'IFP organise des formations pour les entreprises alimentaires, gratuitement ou à un tarif réduit.

Vous trouverez plus d'informations sur les droits et les obligations au niveau de l'entreprise dans les pages suivantes. Vous y découvrirez aussi les outils que le secteur met à disposition pour respecter les obligations.

Les obligations :

- **Fiche 1 :** Nombre minimum obligatoire d'heures de formation
- **Fiche 2 :** Modèle sectoriel du plan de formation
- **Fiche 3 :** Droit d'initiative pour un entretien de formation
- **Fiche 4 :** Droit à un bilan de formation IFP
- **Fiche 5 :** Concertation obligatoire sur la politique d'accueil

Les outils :

- **Fiche 6 :** l'IFP, pour la formation et le conseil
- **Fiche 7 :** Congé-éducation payé

FICHE FORMATION 1

‘Nombre minimum obligatoire d’heures de formation’

Art. 3. §2 de la CCT formation continue 2013-2014 :

en 2013, 1,2% du temps de travail doit être consacré à la formation et 1,3% en 2014. Votre entreprise atteint-elle ce minimum obligatoire ? Contrôlez-le dans le bilan social !

Le bilan social est un instrument de mesure des pouvoirs publics fédéraux par lequel les entreprises sont tenues de faire rapport sur la situation de l'emploi en leur sein ainsi que sur leurs investissements en formation réalisés pour les travailleurs. Il contient des informations sur les personnes employées, les mouvements de personnel pendant l'exercice et des renseignements sur les activités de formation dont les coûts sont à charge de l'employeur.

Quels renseignements sur les activités de formation puis-je trouver dans le bilan social et où ?

La rubrique III du bilan social comporte des « Renseignements sur les formations des travailleurs pendant l'exercice ». Il s'agit des codes 5801 à 5853.

Vous y trouverez les informations suivantes :

1 Les initiatives de formation professionnelle continue à caractère formel à charge de l'employeur.

- Il s'agit de cours et de stages prévus à l'avance et donnés par des formateurs internes ou externes ;
- Ils sont donnés dans un lieu clairement séparé du lieu de travail ;
- Objectif : renforcer la connaissance des travailleurs et améliorer leurs compétences ;
- Quiconque suit une telle formation reçoit une attestation de présence.

2 Les initiatives à caractère moins formel ou informel à charge de l'employeur.

- Il s'agit d'activités de formation moins planifiées qui ont toutefois un lien direct avec le travail ;
- Exemples : on-the-job-training, coaching, visites d'étude, auto-apprentissage, participation à des conférences, ateliers, etc.

3 Les initiatives en matière de formation professionnelle initiale à charge de l'employeur.

- Il s'agit de formations de personnes employées dans l'entreprise dans le cadre de l'apprentissage en alternance ;
- Objectif : décrocher un diplôme ou un certificat officiellement reconnu ;
- Durée : minimum 6 mois.

Pour chaque type d'initiative, le bilan social mentionne le **nombre de travailleurs** concernés, le **nombre d'heures de formation** suivie et les **coûts nets** pour l'entreprise, ventilés par genre.

Calcul du nombre d'heures obligatoire que votre entreprise doit organiser

Recherchez dans le bilan social le **nombre d'heures effectivement prestées** :

- Si votre entreprise fonctionne selon le **modèle complet**, vous trouverez le nombre total d'heures effectivement prestées sous le total du **code 1013**.
- Si votre entreprise fonctionne selon le **modèle abrégé**, vous trouverez le nombre total d'heures effectivement prestées sous le total (exercice) du **code 101**.

Calculez 1,2% de ce nombre d'heures pour 2013, ou 1,3% pour 2014 (= multipliez le nombre d'heures par 0,012 ou par 0,013). Vous obtiendrez le nombre minimum d'heures que votre entreprise doit consacrer à la formation.

BILAN SOCIAL – MODÈLE COMPLET – CODE 1013

TRAVAILLEURS POUR LESQUELS L'ENTREPRISE A INTRODUIT UNE DÉCLARATION DIMONA OU QUI SONT INSCRITS AU REGISTRE GÉNÉRAL DU PERSONNEL

Au cours de l'exercice	*Codes*	*Total*	*1. Hommes*	*2. Femmes*
Nombre moyen de travailleurs				
Temps plein	*1001*	.....	.....	.....
Temps partiel	*1002*	.....	.....	.....
Total en équivalents temps plein (ETP) ...	*1003*	.....	.....	.....
Nombre d'heures effectivement prestées				
Temps plein	*1011*	.....	.....	.....
Temps partiel	*1012*	.....	.....	.....
Total	*1013*	.....	.....	.....
Frais de personnel				
Temps plein	*1021*	.....	.....	.....
Temps partiel	*1022*	.....	.....	.....
Total	*1023*	.....	.....	.....
Montant des avantages en sus du salaire ..	*1033*	.....	.....	.....

BILAN SOCIAL – MODÈLE ABRÉGÉ – CODE 101

TRAVAILLEURS POUR LESQUELS L'ENTREPRISE A INTRODUIT UNE DÉCLARATION DIMONA OU QUI SONT INSCRITS AU REGISTRE GÉNÉRAL DU PERSONNEL

Au cours de l'exercice et de l'exercice précédent	***Codes***	*1. Temps plein* *(exercice)*	*2. Temps partiel* *(exercice)*	*3. Total (T) ou total en equi-valens temps plein (ETP)* *(exercice)*	*3P. Total (T) ou total en equi-valens temps plein (ETP)* *(exercice précédent)*
Nombre moyen de travailleurs	*100*	.....	.....	..... (ETP)	..... (ETP)
Nombre d'heures effectivement prestées	*101*	.....	.....	..... (T)	..... (T)
Frais de personnel	*102*	.....	.....	..... (T)	..... (T)

Votre entreprise atteint-elle le nombre obligatoire d'heures de formation ?

Trouvez dans le bilan social le nombre d'heures de formation que votre entreprise a organisée et comparez ce chiffre avec le minimum que vous avez calculé.

Attention : pour ce faire, vous devez additionner plusieurs codes : (5802 + 5812) + (5822 + 5832) + (5842 + 5852). Les codes font référence à différents types de formation et il y a également à chaque fois une distinction entre les heures pour les hommes et pour les femmes.

Les données sont identiques dans le modèle abrégé et complet du bilan social.

RENSEIGNEMENTS SUR LES FORMATIONS POUR LES TRAVAILLEURS AU COURS DE L'EXERCICE

	Codes	Hommes	Codes	2. Femmes
Initiatives en matière de formation professionnelle continue à caractère formel à charge de l'employeur				
Nombre de travailleurs concernés	5801	.....	5811	.....
Nombre d'heures de formation suivies	5802	.....	5812	.....
Coûts nets pour l'entreprise	5803	.....	5813	.....
dont coût brut directement lié aux formations	58031	.....	58131	.....
dont cotisations payées et versements à des fonds collectifs	58032	.....	58132	.....
dont subventions et autres avantages financiers reçus (à déduire)	58033	.....	58133	.....
Initiatives en matière de formation professionnelle continue à caractère moins formel ou informel à charge de l'employeur				
Nombre de travailleurs concernés	5821	.....	5831	.....
Nombre d'heures de formation suivies	5822	.....	5832	.....
Coût net pour l'entreprise	5823	.....	5833	.....
Initiatives en matière de formation professionnelle initiale à charge de l'employeur				
Nombre de travailleurs concernés	5841	.....	5851	.....
Nombre d'heures de formation suivies	5842	.....	5852	.....
Coût net pour l'entreprise	5843	.....	5853	.....

Outil pour un enregistrement correct des efforts de formation

Le bilan de formation de l'IFP aide les responsables RH à enregistrer et à calculer les efforts de formation : www.ipv-ifp.be/bilandeformations

FICHE FORMATION 2

‘Le modèle sectoriel du plan de formation’

Art. 4 CCT formation continue 2013-2014 :

Une entreprise alimentaire comptant au moins 20 travailleurs doit désormais élaborer un plan de formation conformément à un modèle sectoriel. C’est-à-dire un plan de formation qui doit contenir au minimum les éléments du modèle sectoriel avec une attention particulière pour les groupes à risques.

Les employeurs doivent discuter de ce plan de formation avec le conseil d’entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale au sein de l’entreprise. Il s’agit d’une condition pour obtenir des interventions financières pour la formation de la part de l’IFP.

Annexe

Modèle sectoriel - Plan de formation Industrie alimentaire

Nom entreprise : ..... Numéro ONSS : ..... Durée du plan : ……..……

I. Objectifs principaux du plan de formation

.....

.....

.....

II. Initiatives concrètes de formation (formelle et informelle*)

	Public cible (département, groupe cible)	**Formation** (thème, titre, brève description)	**Nombre participants** (exact ou estimation)	**Durée formation** (en jours ou heures)	**Période** (date exacte ou mois)	**Forme de formation** (formelle ou informelle*)
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
…						

* formation informelle : tutorat, formation sur le tas, coaching, rotation du personnel, toolboxmeetings, autoformation (enseignement à distance, e-learning), visites d'études, conférences, ateliers…

III. Participation des groupes à risques

Quelles initiatives seront prises pour les travailleurs des groupes à risques :

Description	Actions
Les travailleurs peu qualifiés (tout au plus certificat de l'enseignement secondaire inférieur)	
Les travailleurs de 50 ans au moins	
Les travailleurs menacés de licenciement	
Les personnes présentant une capacité de travail réduite	
Les personnes travaillant depuis moins d'un an et qui étaient au chômage au moment de leur entrée en service	
Les jeunes de moins de 26 ans qui sont formés soit dans un système d'enseignement en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle dans une entreprise	
D'autres groupes cibles mentionnés dans la cct sectorielle du 22/10/2013 relative à la formation permanente, à savoir ….	

IV. Concertation

S'il existe un conseil d'entreprise ou, à défaut, une délégation syndicale: le plan de formation sera concerté le …./…./…….. avec

- ☐ le conseil d'entreprise
- ☐ la délégation syndicale

V. Evaluation du plan

S'il existe un conseil d'entreprise ou, à défaut, une délégation syndicale : le plan de formation sera évalué le …./…./…….. avec

- ☐ le conseil d'entreprise
- ☐ la délégation syndicale

Nom et signature des représentants syndicaux avec mention de leur organisation :

Vous trouverez plus d'informations sur le plan de formation et les versions à compléter (PDF, Word, Excel) sur www.ipv-ifp.be/cctsectorielle.

FICHE FORMATION 3

‘Droit d’initiative pour un entretien de formation’

Accord sectoriel 2013-2014 :

Chaque travailleur dispose d’un droit d’initiative afin de demander un entretien avec le responsable sur ses possibilités de formation.

Qu’est-ce qu’un entretien de formation ?

Dans un entretien de formation, les supérieurs hiérarchiques / brigadiers / contremaîtres / chefs / teamleader (et/ou le responsable RH) et les collaborateurs conviennent des formations nécessaires.

Il peut s’agit de cours que les travailleurs suivent en dehors de l’entreprise, mais également de formations sur le lieu de travail sous l’encadrement d’un formateur, d’un coach, d’une marraine ou d’un parrain.

Les entreprises qui mènent déjà des entretiens de fonctionnement et d’évaluation peuvent y combiner l’entretien de formation, mais il est également judicieux en soi de prendre le temps nécessaire pour analyser les besoins en formation.

Comment procéder ?

1 Un bon entretien de formation commence par une bonne préparation, à la fois par le supérieur hiérarchique et par le travailleur. Pour ce faire, il est préférable de disposer d’un canevas fixe de sorte que chacun sache à quoi s’en tenir.

2 Dans l’entretien, vous déterminez tout d’abord quels sont les besoins en formation.

Pensez par exemple aux points suivants :

- le travailleur a-t-il besoin de formations afin de remplir sa fonction actuelle conformément aux attentes ?
- des actions de formation sont-elles nécessaires pour préparer le travailleur à des changements dans sa fonction ?
- le travailleur a-t-il lui-même des demandes de formation dans le cadre de son job actuel ou afin d’endosser une autre fonction dans l’entreprise ?

3 Définissez ensuite les priorités.

4 Sur base de ces priorités, listez les actions de formation pour la période à venir. Soyez le plus concret possible : quelle action de formation, la durée, la période, la forme (interne/externe), le lieu, le formateur, etc. Définissez également ce que vous attendez pour chaque action de formation de sorte que vous puissiez également l'évaluer ultérieurement.

Formation	Durée	Période	Forme	Lieu	Forma-teur	Évalua-tion
Formation 1	...	...	...	...	...	...
Formation 2	...	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...	...

5 Rédigez un bref rapport que signeront le supérieur hiérarchique et le collaborateur.

6 Veillez à un bon suivi. Prenez les mesures nécessaires afin que les actions de formation puissent se dérouler comme convenu.

7 Évaluez ultérieurement les actions de formation. Il est recommandé que le supérieur hiérarchique et le travailleur fassent cette évaluation ensemble.

Pour bien faire les choses

Lorsque vous démarrez des entretiens de formation, informez toutes les personnes concernées comme il se doit : pourquoi y a-t-il des entretiens, comment se dérouleront-ils, quand ont-ils lieu, etc.

N'oubliez pas de former les supérieurs hiérarchiques à mener un bon entretien de formation s'ils en ont besoin.

Planifiez les entretiens à des moments adéquats de sorte que le supérieur hiérarchique et le travailleur puissent y accorder toute l'attention nécessaire.

Contactez l'IFP si vous connaissez insuffisamment les possibilités de formation ou si vous souhaitez bénéficier d'un accompagnement dans l'organisation d'entretiens de formation : www.ipv-ifp.be/contact. L'IFP peut également vous informer sur les possibilités de financement.

FICHE FORMATION 4

‘Droit à un bilan de formation IFP’

Accord sectoriel 2013-2014 :

L’IFP fournira aux travailleurs une fiche de formation présentant un aperçu de toutes les formations suivies par l’intermédiaire de l’IFP.

Le **bilan de formation IFP** donne un aperçu des formations qu'un certain travailleur a suivies avec des interventions de l'IFP.

Les salariés qui souhaitent obtenir un tel aperçu et travaillent pour une entreprise alimentaire, peuvent demander ce document eux-mêmes à l'IFP ou par l'intermédiaire de leur employeur.

Quelles informations contient ce bilan de formation IFP ?

1. Nom du travailleur
2. Titre de chaque formation suivie
3. Date à laquelle chaque formation a été suivie
4. Durée de chaque formation suivie
5. Nom du formateur ou de l'organisme de formation

L'aperçu indique que le travailleur concerné a assisté à une formation donnée. Pour obtenir une copie d'attestations formelles de formations de clarkiste ou en premiers soins, par exemple, le travailleur doit s'adresser directement au formateur ou à l'organisme de formation.

Procédure pour obtenir le bilan de formation IFP :

www.ipv-ifp.be/mesformations

FICHE FORMATION 5

‘Concertation obligatoire sur la politique d’accueil’

Accord sectoriel 2013-2014 :

Une concertation aura lieu avec le conseil d’entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale à propos de l’application pratique de l’Arrêté Royal du 25 avril 2007 dans l’entreprise et, notamment, des facilités et de la formation des travailleurs expérimentés qui sont désignés pour encadrer les travailleurs débutants.

Un bon accueil garantit une situation gagnant-gagnant pour tout un chacun : l'employeur, le nouvel engagé et les collègues. Un bon accompagnement permet aux nouveaux engagés de s'intégrer plus rapidement dans l'entreprise, de se sentir mieux dans leur peau, de maîtriser plus rapidement leur nouvelle fonction et, donc d'être plus productifs. C'est également plus agréable pour les collègues directs, car l'accueil et l'intégration de nouveaux collègues entraînent une pression supplémentaire sur le lieu de travail.

Concertation obligatoire sur la politique d'accueil

La concertation relative à la politique d'accueil est non seulement une obligation légale, il s'agit aussi d'une condition pour obtenir de l'IFP des interventions financières pour des formations.

Travailler avec des marraines/parrains

Travailler avec un collaborateur expérimenté (parrain/marraine) qui accompagne les nouveaux engagés durant leurs premières semaines peut accélérer le processus d'intégration et d'apprentissage des nouveaux collaborateurs. En outre, l'AR du 25 avril 2007 oblige l'employeur à désigner un travailleur expérimenté pour accompagner les nouveaux engagés.

Toutefois, il faut éviter de désigner quelqu'un au hasard en tant que parrain ou marraine sur la seule base de son expérience. La personne doit en effet également être capable de transmettre ses connaissances et son expérience.
Le collaborateur expérimenté a souvent besoin d'une formation 'parrain/marraine' / tutorat supplémentaire pour s'approprier les aptitudes requises.

L'IFP organise ce type de formations à des conditions attractives. Pour plus d'information sur ces formations, contactez : Benoît Dutat, 0474 337 556.

www.accueilefficace.be

Si votre entreprise souhaite mettre en place une bonne politique d'accueil, n'hésitez pas à jeter un œil sur le site internet www.accueilefficace.be. Vous y trouverez :

- les obligations de l'employeur lors de l'accueil de nouveaux travailleurs et d'intérimaires
- des conseils et des instruments pour élaborer une politique d'accueil sous la forme de listes de vérification (ou check-lists), d'exemples, d'outils pratiques, de témoignages d'entreprises alimentaires, etc.
- des listes de vérification (ou check-lists) pour évaluer la politique d'accueil dans votre entreprise

FICHE FORMATION 6

‘L’IFP, pour la formation et le conseil’

L’IFP est l’organisme de formation sectorielle de l’industrie alimentaire belge qui assure l’organisation et le financement de formations pour les entreprises alimentaires. Les employeurs peuvent en outre s’adresser à l’IFP pour obtenir des conseils en matière de politique du personnel dans le sens large du terme. L’IFP peut ainsi également soutenir votre entreprise dans la rédaction d’un bon plan de formation ou l’organisation d’entretiens de formation.

L'IFP signifie Initiatives de Formation Professionnelle de l'Industrie alimentaire.

L'IFP asbl organise notamment des formations pour les travailleurs des commissions paritaires 118 (ouvriers de l'industrie alimentaire) et 220 (employés de l'industrie alimentaire), et ce à un tarif avantageux, car elle fonctionne avec des cotisations patronales destinées à la formation tel que stipulé dans la CCT.

L'IFP est gérée de manière paritaire par la fédération patronale de l'industrie alimentaire Fevia et la Confédération belge des Boulangers – Pâtissiers d'une part, et par les syndicats de l'industrie alimentaire, d'autre part.

Outre les formations, les entreprises alimentaires peuvent s'adresser à l'IFP pour obtenir des conseils afin d'optimiser leur politique du personnel. Vous trouverez ci-dessous un aperçu des possibilités concrètes offertes par l'IFP :

Vous pouvez vous adresser à l'IFP pour des formations

L'IFP organise des formations gratuitement ou à un tarif fortement réduit. Les entreprises peuvent s'inscrire à l'offre interentreprises ou demander une formation sur mesure adaptée à leurs besoins et à ceux de leurs travailleurs. Les travailleurs intérimaires peuvent également suivre les formations IFP. Celles-ci abordent les domaines suivants :

- **Sécurité alimentaire & autocontrôle :** HACCP, hygiène, nettoyage et désinfection, étiquetage, autocontrôle, norme Comeos Food pour les PME, BRC, IFS, ISO 22000, auditeur interne, formation GMP-HACCP, politique en matière d'hygiène, etc.

- **Formations spécifiques au secteur alimentaire – technologie alimentaire :** diverses formations relatives aux technologies de production (distillation, lyophilisation, refroidissement, réchauffement, filtration, etc.), des formations pour le secteur de la viande, des formations pour boulangers, des formations en nutrition, en production et transformation du chocolat, des formations liées aux produits laitiers (lait, yaourt, fromage, etc.), risque d'explosion de poussière dans les meuneries, brassage de la bière, production d'aliments composés, etc.

- **Logistique :** Élévateur à fourche, reachtruck, magasinier, électrotranspalette, préparateur de commandes, gerbeur, permis C, permis CE, organisation de magasins et d'entrepôts, organisation du transport, etc.

- **Technique, production et maintenance :** Électricité et techniques de régulation, mécanique d'entretien, BA4/BA5, recherche analytique de pannes, SMED (réduction du temps d'arrêt des machines), pneumatique, hydraulique, autocad, réglage de la fréquence, entretien des roulements, automatisation, etc.

- **Environnement :** sensibilisation aux bonnes pratiques environnementales, épuration des eaux usées, auditeur interne environnement selon ISO 14001, etc.

- **Sécurité et bien-être au travail :** sensibilisation à la sécurité au travail, premiers soins, ergonomie, prévention et lutte contre l'incendie, conseiller en prévention, protection technique & contrôle de machine, politique alimentaire, politique en matière de tabagisme, etc.

- **Langues :** néerlandais, français ou allemand sur le lieu de travail pour allochtones ou personnes peu scolarisées, nouvelle orthographe, anglais, polonais, etc.

- **Informatique :** Word, Excel, Access, Visual Basic, SAP, suites comptables, banques de données, compétences ICT pour personnes peu scolarisées, etc.

- **Aptitudes commerciales et financières :** négociation, finances et comptabilité, traitement des plaintes, vendre efficacement, prospection, gestion des exportations, etc.

- **Aptitudes personnelles :** coaching d'une équipe, communication assertive, mener des entretiens d'évaluation, faire des présentations, gestion de projets, établir des plans de formation, structure de l'apprentissage en alternance, une politique d'accueil efficace, etc.

Pour plus d'informations : surfez sur www.ipv-ifp.be/chercher.
Ou contactez votre conseiller régional : www.ipv-ifp.be/contact.

Vous pouvez vous adresser à l'IFP pour des conseils en matière de politique du personnel

L'IFP aide les entreprises alimentaires à donner une place à part entière à la formation et à l'évolution des travailleurs au sein de la gestion du personnel, en conseillant les entreprises en matière de :

- **Gestion des compétences et planning de formation :**
  Vous souhaitez obtenir une vue d'ensemble des compétences nécessaires au sein de votre entreprise ? Vous souhaitez examiner comment vos travailleurs actuels peuvent encore poursuivre leur évolution ou ce que les nouveaux engagés connaissent et peuvent déjà faire ?

  Vous avez besoin d'une aide lors de la rédaction de profils de fonction, de compétences ou de fiches de poste de travail au sein de votre entreprise ?

  Vous souhaitez disposer d'un plan de formation bien élaboré et entreprendre les démarches de manière structurée pour y parvenir ? Vous souhaitez déterminer quelles formations et actions sont nécessaires, comment vous devez les aborder et les implémenter et comment vous en assurez ensuite le suivi et les évaluez ?

- **Accueil de nouveaux travailleurs et apprentissage sur le lieu de travail :**

  Vous souhaitez mettre au point l'accueil de nouveaux collaborateurs ? Avec des accords clairs sur les informations qu'ils doivent recevoir et l'accueil sur le lieu de travail ? Vous souhaitez faire appel à des parrains et des marraines, mais ne savez pas par où commencer ? Les personnes dans l'entreprise sont-elles formées sur le tas et ces formations ont-elles besoin d'être améliorées ?

- **Politique du personnel :**

  Vous souhaitez améliorer la politique du personnel dans son ensemble ? Avec une radioscopie des thèmes tels que le planning du personnel, l'accueil et la formation qui donne un aperçu des points forts et des points faibles ? Et un coaching pour y parvenir ?

Les conseillers IFP prodiguent gratuitement des conseils de première ligne ou impliquent un expert externe disposant d'une expérience dans l'industrie alimentaire. Dans le même temps, les différentes possibilités de soutien financier sont également communiquées dans le cadre de ce type de conseil externe.

Pour plus d'informations :
Contactez votre conseiller régional : www.ipv-ifp.be/contact

Vous pouvez vous adresser à l'IFP pour quelques sites internet pratiques

L'IFP soutient les entreprises alimentaires dans leur politique du personnel avec quelques sites internet thématiques sur la politique d'accueil, la gestion des compétences, les formations, la sécurité alimentaire et la qualité.

www.capfoodcompétences.be

Ce site internet vous aide à tenir davantage compte dans votre politique du personnel des connaissances et des aptitudes nécessaires pour obtenir de bons résultats : quelles sont les compétences nécessaires et comment en tenez-vous compte dans les engagements, les évaluations, le planning de formation, etc. ? Le site internet vous propose des instruments et des méthodes testés et adaptés au secteur. Avec un minimum de concepts théoriques et un maximum d'exemples pratiques.

www.accueilefficace.be

Accueil Efficace propose un soutien dans l'élaboration d'une politique d'accueil. Une bonne politique d'accueil réduit le départ trop rapide de collaborateurs fraîchement engagés. Elle permet de ne pas perdre les efforts de recrutement qui coûtent de plus en plus d'argent et de temps. Le site internet compile des informations légales, des informations pratiques, des listes de vérification , des instruments, des conseils et des témoignages.

www.mouchedanslepotage.be

Un outil de formation gratuit qui, en environ un quart d'heure, passe en revue les règles de base en matière d'hygiène. Un bon outil pour rafraîchir la mémoire des collaborateurs ou pour disposer de nouveaux engagés rapidement opérationnels.

www.securalimastuces.be

Un instrument permettant de renforcer les effets de vos formations internes en matière d'hygiène et de sécurité alimentaire, et ce, à la fois pour les formations en groupes classiques, l'apprentissage sur le lieu de travail, l'auto-apprentissage ou d'autres formes d'apprentissage.

Vous pouvez vous adresser à l'IFP pour trouver l'inspiration

Besoin d'inspiration en matière d'initiatives de formation de qualité ou d'une approche novatrice ? Sur le site internet de l'IFP, vous trouverez une multitude de témoignages d'entreprises alimentaires. **www.ipv-ifp.be/temoignages**.

Pour plus d'informations :
Jean-Denis Hennebert, gsm: 0473 654 244,
hennebert.jean-denis@ipv-ifp.be

FICHE FORMATION 7

‘Congé-éducation payé’

Le système de congé-éducation payé permet aux employeurs de récupérer une partie des coûts salariaux du travailleur lorsque ce dernier suit une formation.

Le congé-éducation payé est un congé de formation individuel pour les travailleurs du secteur privé. Ce système permet aux travailleurs de s'absenter du travail pour se former et se recycler. L'employeur peut récupérer une partie des coûts salariaux auprès des pouvoirs publics fédéraux.

Les coûts salariaux représentent une partie importante des coûts de formation pour les employeurs. Ce subside salarial peut donc convaincre votre employeur d'investir dans la formation puisqu'il aide à comprimer les coûts.

Attention, en fonction de la régionalisation de cette matière depuis le 1er juillet 2014, il faudra attendre les décisions qui seront prises par les autorités régionales compétentes pour la suite en 2015.

Conditions du congé-éducation payé

Les principales conditions sont les suivantes :

1. le travailleur doit avoir un contrat de travail fixe (soit à temps plein, soit à temps partiel)
2. la formation doit durer au minimum 32 heures dans une période de 365 jours calendrier
3. la formation doit être reconnue
4. la formation a lieu pendant les heures de travail (ou avec récupération)

Quelles formations sont reconnues pour le CEP ?

Outre de nombreuses formations générales reconnues pour le CEP dans tous les secteurs, l'IFP asbl agrée des formations spécifiques pour l'industrie alimentaire.

Pour tous les secteurs :

www.meta.fgov.be: dans le guide, de A à Z : regardez sous Congé-éducation payé. Vous y trouverez des informations sur la législation en matière d'attribution du CEP dans le cadre de la formation permanente des travailleurs.

Pour l'industrie alimentaire :

Il s'agit de formations qui s'inscrivent dans les thèmes suivants:

- Sécurité alimentaire et qualité
- Sécurité et bien-être au travail
- Logistique
- Formations spécifiques à l'alimentation en matière de produits laitiers, de viande, de bière, de chocolat, de sucre et de pâtisseries
- Aptitudes personnelles
- Environnement
- Technique, production et entretien
- Informatique
- Aptitudes commerciales et financières
- Langues

Des formations suivies par une seule et même personne au sein d'un seul et même thème peuvent être combinées afin d'obtenir 32 heures CEP ou plus (p.ex. Excel et Word).

Quel montant l'employeur peut-il récupérer ?

L'employeur reçoit un forfait par heure approuvée de congé-éducation payé. Pour l'année scolaire 2013-2014, ce forfait s'élèvera à max. 22,08 euros (le montant correct ne sera connu que dans le courant du mois de février 2015).

Demande de CEP ?

Pour pouvoir profiter du CEP, l'employeur doit faire une demande pour chaque travailleur auprès du service CEP du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Cliquez sur www.ipv-ifp.be/cep pour plus d'informations.