



Conseil de l'Education et de la Formation

Des multiples formes de relations emploi-formation à la formation en alternance

AVIS n°68

Conseil du 28 janvier 2000

Résumé

L'avis du CEF décrit la situation des relations emploi-formation et y situe la formation en alternance. De nombreuses initiatives en la matière ont été prises en l'absence d'un cadre général pour lequel plaide le CEF. Ce cadre d'action précisera les modes d'implication des partenaires en garantissant la diversité des modes d'organisation, car la formation en alternance n'est unique ni dans ses formes, ni dans ses finalités. Le CEF propose une définition de la formation en alternance en 8 composantes :

- deux temps et deux lieux (production et formation),
- articulation de la production et de la formation dans un projet négocié de formation,
- reconnaissance par le service public des compétences acquises,
- alternance mensuelle de temps et de lieux inscrite dans des cycles de minimum 6 mois,
- deux temps minimum pour chacune des fonctions (min 20% formation, min 50% production),
- encadrement qui permet l'interaction pédagogique,
- situation d'apprenant du stagiaire qui lui octroie le temps nécessaire à l'acquisition de compétences et la marge d'erreur relative à la nature de l'opération de formation,
- reconnaissance financière du stagiaire et accès aux droits sociaux.

Des indicateurs sont précisés pour chaque composante ainsi que, pour certaines d'entre elles, des variables qui permettent de rencontrer différentes situations.

Cinq propositions visant à développer la formation en alternance sont émises par le CEF :

- 1 Définition d'un cadre global de développement de la formation en alternance par la CoCoF, la Communauté française Wallonie-Bruxelles et la Région wallonne.
- 2 Articulation des initiatives existantes à une structure opérationnelle de mise en œuvre de l'information, de la concertation et du développement de la formation en alternance.
- 3 Plus grande mobilisation des partenaires sociaux dans l'accueil et la formation des jeunes et l'activation du Comité paritaire d'apprentissage supplétif du Conseil national du travail.
- 4 Avancer vers une plus grande articulation entre qualification et classification.

Cohérence des qualifications acquises par la formation en alternance via le redéploiement de la Commission communautaire des professions et des qualifications.

Table des matières

1	Prolégomènes	3
2	Introduction : Développement de l’ancrage de la formation dans l’emploi.....	4
3	Partie 1 - Situation en Communauté française	5
3.1	Situation à Bruxelles et en Wallonie.....	5
3.2	2. Autres dispositifs en Communauté française	7
4	Partie 2 – Recommandations du CEF	10
4.1	Perspectives de développement de la formation en alternance	10
4.2	Une définition opérationnelle de la formation en alternance.....	11
4.3	Propositions.....	16
5	Annexe 1 : Généralités	18
5.1	Des références européennes.....	18
5.2	Des formes possibles de relations emploi-formation.....	18
5.3	Des publics différents.....	20
5.4	Des objectifs diversifiés	21
5.5	Un cadre conceptuel.....	22
6	Annexe 2 : Présentation des mesures et dispositifs visant l’insertion en milieu de travail	25
6.1	Apprentissage des Classes Moyennes	25
6.2	Article 60 (CPAS).....	26
6.3	Article 61 (CPAS).....	26
6.4	Contrat d’apprentissage industriel (CAI).....	27
6.5	Convention de stage Classes Moyennes	28
6.6	Convention d’insertion socio-professionnelle	29
6.7	Convention emploi-formation (A.R. 495).....	30
6.8	Formation professionnelle individuelle en entreprise	31
6.9	Parrainage dans le secteur de la construction	31
6.10	Plan formation insertion (PFI).....	32
6.11	Première Expérience Professionnelle (PEP).....	33
6.12	Programme de réinsertion professionnelle (Emplois de service)	34
6.13	Programme de transition professionnelle (PTP)	34
6.14	Réduction des cotisations à l’ONSS pour les jeunes défavorisés (A.R. 499)	35
6.15	Régime d’apprentissage de la construction (RAC).....	36
6.16	Régime d’Apprentissage “jeunes” (RAJ)	37
6.17	Stages des organismes d’insertion socio-professionnelle (OISP)	38
6.18	Stages en entreprise de la formation qualifiante organisée dans le cadre de l’enseignement secondaire ordinaire de plein exercice	38
6.19	Stage des jeunes (A.R. 230).....	39
6.20	Stages en entreprises dans l’enseignement supérieur.....	40
7	Annexe 3 : Tableau récapitulatif des systèmes de formation en alternance des jeunes en Belgique et en Allemagne.....	42
8	Annexe 4 - Check-list des indicateurs	49

1 Prolégomènes

Dès le début du Conseil de l'éducation et de la formation, un groupe de travail "stages et alternance" avait été constitué afin "d'étudier les diverses modalités d'organisation des stages et de l'enseignement en alternance de la Communauté française". Le groupe étudiait des situations concrètes au moyen d'une série de critères déterminés lors de précédents travaux. La dernière réunion eut lieu le 3 mai 1993. Les travaux avaient été marqués par la signature de la "Charte de l'enseignement en alternance". La mise sur pied d'un comité d'accompagnement de cette charte peut être considéré comme la fin de l'intérêt porté au groupe de travail du C.E.F.

Dans une note de travail datée du 16/10/95 et discutée en Chambre Formation, on pouvait encore lire : "Au-delà de ces préoccupations, la Chambre devra se pencher prioritairement sur la formation en alternance ...!".

Cette préoccupation revient encore lors du bilan de l'année 96-97 pour être enfin mise en œuvre au début de cette année 1999.

Depuis, le contexte a changé, particulièrement, avec la promotion par les Gouvernements régionaux de systèmes de formation en alternance pour les jeunes, que nous décrivons ci-après.

Mais encore, sur le plan fédéral, le Conseil Supérieur de l'Emploi, dans son rapport¹ d'avril 99 suggère de permettre de lier la suppression du système actuel des stages des jeunes (A.R. 230) à l'engagement des secteurs ou d'entreprises individuelles de proposer aux jeunes et aux demandeurs d'emploi des groupes-cibles des stages sous la forme d'une formation professionnelle individuelle ou d'une formation en alternance.

Sur le plan européen enfin, le Conseil européen, dans une récente résolution² précise qu'afin de faciliter le passage de l'école au travail des jeunes qui quittent le système scolaire sans avoir acquis les aptitudes nécessaires pour accéder au marché du travail, les Etats membres veilleront à doter les jeunes d'une plus grande capacité d'adaptation...le cas échéant en mettant en place ou en développant les systèmes d'apprentissage.

C'est dans ce cadre que le C.E.F. a décidé de reprendre l'analyse des relations formation-emploi et plus particulièrement la formation en alternance.

¹ Conseil Supérieur de l'Emploi. MET, rapport avril 99, pages 20 et 21

² Les lignes directrices pour l'emploi en 1999, résolution du Conseil du 22/02/99 doc. 5530/99 page 10
Conseil du 28 janvier 2000

2 Introduction : Développement de l'ancrage de la formation dans l'emploi

La formation en alternance est à l'ordre du jour de beaucoup de rencontres entre partenaires sociaux, opérateurs de formation et pouvoirs publics. Cette problématique est le résultat d'un mouvement de balancier entre l'entreprise et l'école. Dans leur livre, GROOTAERS et TILMAN³ montrent comment on est passé du tout à l'entreprise vers le tout à l'école en matière de formation professionnelle des jeunes. Aujourd'hui, le mouvement tend à rééquilibrer l'influence de l'entreprise dans le processus.

La tendance générale est au renforcement de l'articulation qualification-emploi. Il est difficile d'évoquer le placement à l'emploi sans citer des compétences acquises ou à acquérir, ni de parler de processus de formation sans envisager l'ancrage à l'entreprise. Diverses raisons ont généré ce phénomène.

Ainsi, le sommet européen du Luxembourg et les propositions belges formulées au sommet de Cardiff⁴ ont amplifié la liaison entre les allocations de chômage et la formation professionnelle ; de même, des mesures gouvernementales régionales ont développé de multiples formes d'insertion et de transition mais aussi de formation des salariés⁵.

Les conventions-cadres entre opérateurs de formation, le nouveau plan d'accompagnement des chômeurs, les mesures visant à positionner les opérateurs publics face au caractère de plus en plus marchand de la formation professionnelle. ... sont autant de signes d'une plus grande volonté d'ancrage de la formation professionnelle à l'entreprise.

L'ancrage de la formation dans l'emploi (et sa réciproque) a des objectifs différenciés. Le processus est développé :

- soit pour permettre la prise en compte de la réalité de l'entreprise dans la formation professionnelle de base initiale ou continue ;
- soit pour donner une expérience professionnelle réelle et qualifiante à des chômeurs peu qualifiés et de longue durée, qui devrait déboucher sur un emploi stable et/ou une continuation de la formation.
- soit pour requalifier, perfectionner des salariés en exercice⁶.

On évitera toutefois de qualifier de formation en alternance tous ces dispositifs mais on constatera simplement, qu'à l'occasion de leur mise en place que l'on décrira ci-après, on peut trouver, réellement ou potentiellement, l'articulation entre deux processus qui pourraient concourir à un même objectif s'il y avait une volonté politique ou pédagogique de le faire, pour peu que l'opportunité ait été identifiée.

³ Histoire de l'enseignement technique et professionnel en Belgique – 1860-1960 – Grootaers-Tilman – EVO 1994.

⁴ Conseil Européen extraordinaire sur l'emploi – Luxembourg – 20 et 21 novembre 1997 et Conseil Européen de Cardiff – 15 et 16 juin 1998.

⁵ Voir annexe 2.

⁶ Même si aujourd'hui, on assiste à des initiatives inverses qui visent à sortir la formation du contrat de travail, alors que des entreprises comme Caterpillar, Saint-Roch ... avaient montré le succès de la formation initiée de manière partenariale.

Conseil du 28 janvier 2000

3 Partie 1 - Situation en Communauté française

3.1 Situation à Bruxelles et en Wallonie

3.1.1 L'alternance – Cadre réglementaire

Les régions wallonne et bruxelloise ont choisi de promouvoir l'alternance dans le cadre du développement de la qualification des jeunes, principalement en formation initiale.

On trouvera ci-dessous les principales références qui fondent le développement des filières en Communauté française.

3.1.1.1 En région wallonne

(décret relatif à l'organisation d'une filière de formation en alternance – 18/06/98)

Art. 2, 3° : “Action de formation en alternance : toute action associant un ou des opérateur(s) de formation à un ou des employeur(s) dans la mise en œuvre d'un programme de formation qualifiante combinant une formation pratique en milieu de travail et une formation théorique générale et/ou professionnelle.

Plus loin, à l'article 6, le décret précise le type d'employeurs reconnus :

“... des employeurs qui concluent avec la personne à former, un contrat ou une convention figurant dans la liste déterminée par le Gouvernement.”.

3.1.1.2 En région bruxelloise

L'Avis de la Commission Consultative en matière de Formation d'Emploi et d'Enseignement (CCFEE n° 990126 – 23/02/99) précise à la page 2, 1° :

“la formation en alternance désigne une méthode pédagogique qui combine étroitement une formation qualifiante avec un emploi dans un secteur déterminé. Cette mise à l'emploi dans l'entreprise revêt un caractère d'apprentissage professionnel rémunéré et reconnu par la législation du travail. La formation en alternance concourt ainsi à l'insertion socio-professionnelle du public et vise un objectif de certification.”

3.1.1.3 En communauté française

Un accord passé entre la Communauté française et la région wallonne (arrêté du 28/07/98) et la Cocof institue une convention d'insertion socio-professionnelle qui valide des situations de formations organisées par les CEFA et qui ont un ancrage à l'emploi, autre que les dispositions légales habituelles qui régissent la relation contractuelle d'un salarié à son employeur et les accords emplois-formation tels que le Contrat d'Apprentissage Industriel, l'A.R. 495.

3.1.2 Tableau comparatif des dispositifs wallons et bruxellois

Tableau comparatif	Bruxelles	Wallonie
Type de public	de façon privilégiée les jeunes dans le cadre d'une formation initiale	15 ⇒ 25 ans
Employeurs	Privé, organismes publics, CPAS, administration, entreprises de travail adapté, ASBL, professions libérales	Privé, organismes publics, CPAS, administration, entreprises de travail adapté, ASBL, professions libérales
Opérateurs de Formation	Organismes reconnus par la Communauté française et/ou la Cocof	Etablissements d'enseignement, organismes sectoriels, Forem, Centres PME, Centre AWIPH
Statut de l'apprenant	priorité au contrat de travail : convention emploi-formation, CAI, contrat à temps partiel recommandations pour une harmonisation des statuts	- convention emploi-formation, CAI, contrat de travail AR 230, convention d'insertion socio-professionnelle des CEFA – Arrêté du Gouvernement de

	convention d'insertion socio-professionnelle de la Communauté française reconnue comme stage en amont	la Communauté française du 28/07/98 -, contrat d'adaptation, ... à l'exception des contrats d'apprentissage classes moyennes
Mode pédagogique	Nécessité d'une préformation orientée avant l'engagement Minimum 1/3 temps en centre de formation (sans rejet des formules actuelles en vigueur)	Programme à établir en fonction de la CCPQ Durée minimale de 180 jours francs – 2 ans maximum
Objectifs poursuivis	certification de l'apprenant, en référence à une CCPQ redéployée, et dans l'attente d'attestations de compétences professionnelles délivrées par les opérateurs reconnus et/ou appuyées par les secteurs professionnels déboucher sur un emploi qualifié à temps plein dans le métier visé	attestation de qualification professionnelle : certificat, diplôme, attestation sectorielle d'une C.P.A., attestation Forem
Organisation du partenariat	Accords conclus entre : Bxls Form., CEFA, EPS et OISP Appui sur les textes d'accords existants; Décrets IBFFP, ISP, Accord-cadre Bxl-Fo et EPSt	Mise en place d'une ASBL (SYSFAL) pour coordonner le développement de l'alternance et le partenariat
Agrément	Procédures souhaitées et demandées aux Ministres compétents	mise au point d'un cahier des charges mise en place d'un conseil consultatif de la F.A. avec les partenaires sociaux consultation des CSEF
Incitants financiers Employeurs	<u>Propositions</u> prime ORBEM de 50.000 BEF subvention au tuteur prime à l'embauche si temps plein	Prime de 50.000 BEF région wallonne si 270 j., 30.000 BEF si entre 180 et 270 j.
Incitants financiers Centres de formation	<u>Propositions</u> prime ORBEM ou COCOF de 50.000 BEF si contrat reconnu subvention à l'agent d'insertion (dans le cadre du parcours d'insertion) par l'ORBEM	Prime de 2 X 25.000 BEF si 12 mois

3.1.3 Conclusions provisoires

Il est trop tôt pour tirer des enseignements de ces dispositifs car ils sont au stade de démarrage et les chiffres sont peu disponibles. On constatera cependant des difficultés rencontrées dans la mise en oeuvre :

- celle d'identifier des employeurs prêts à supporter le coût des formules légales comme le C.A.I., car l'obstacle est autant culturel que financier : lourdeur administrative des démarches, complexité des règles, investissement-temps de l'accompagnement ;
- celle de promouvoir des jeunes dont les compétences sociales soient dans un rapport suffisamment proche de processus de production de plus en plus performants;
- celle du phénomène culturel de dévalorisation des apprentissages pratiques par rapport aux apprentissages théoriques.

Les réponses adaptatives à ces contraintes sont actuellement, d'une part, d'abaisser les coûts salariaux par des primes et diverses aides et, d'autre part, de sélectionner plus rigoureusement les jeunes, avec les dérives possibles d'un certain élitisme.

La réponse à la dévalorisation des apprentissages pratiques, à mettre en lien avec la relégation des filières techniques et professionnelles de l'enseignement, tarde à venir.

L'adoption de la convention d'insertion socio-professionnelle par les deux régions devrait être le révélateur de la volonté de permettre à des jeunes plus fragiles, soucieux d'intégration dans un milieu d'adultes, d'avoir une réelle chance de qualification. Mais elle montre aussi le faible succès de formules plus solides (mais plus coûteuses) comme le CAI et l'AR 495.

3.2 2. Autres dispositifs en Communauté française

3.2.1 Présentation des dispositifs légaux

Nous livrons ci-après les dispositifs légaux les plus fréquents qui permettent, sur le territoire de la Communauté française, soit d'ancrer la formation dans l'entreprise, soit d'offrir au nouveau salarié une perspective d'augmentation de ses qualifications. La lecture des objectifs déclarés permet de rattacher la mesure au pôle emploi ou au pôle formation, et la lecture des engagements en termes de statut, d'encadrement et de reconnaissance de la formation permet de mesurer plus précisément l'enjeu sur le plan de la qualification. Nous avons choisi d'examiner les perspectives réglementaires plutôt que les dispositifs de formations. Nous n'avons pas pris en compte ici les multiples formes de stages en entreprise de trop courte durée visant à orienter ou à confirmer le projet professionnel. Nous avons identifié 18 ou 20 mesures parmi les plus courantes (que nous citons par ordre alphabétique) :

- 1 Apprentissage des classes moyennes ;
- 2 Article 60 (CPAS) ;
- 3 Article 61 (CPAS) ;
- 4 Contrat d'Apprentissage Industriel (CAI) ;
- 5 Convention de stage Classes Moyennes ;
- 6 Convention d'insertion socio-professionnelle ;
- 7 Convention emploi-formation (A.R. 495) ;
- 8 Formation professionnelle individuelle en entreprise ;
- 9 Parrainage dans le secteur de la construction ;
- 10 Plan Formation Insertion (PFI) ;
- 11 Première Expérience Professionnelle (PEP) ;
- 12 Programme de réinsertion professionnelle (Emplois de service) ;
- 13 Programme de transition professionnelle (PTP) ;

- 14 Réduction des cotisations à l'ONSS pour les jeunes défavorisés (A.R. 499) ;
- 15 Régime d'Apprentissage de la Construction (RAC) ;
- 16 Régime d'apprentissage jeunes (RAJ) ;
- 17 OISP;
- 18 Stages en entreprise de la formation qualifiante organisée dans le cadre de l'enseignement secondaire ordinaire de plein exercice ;
- 19 Stage des jeunes (A.R. 230) ;
- 20 Stages en entreprise organisés par l'enseignement supérieur.

Une analyse détaillée en est livrée dans l'annexe 2 du présent document. Il s'agira d'éviter des assimilations fréquentes de tous ces dispositifs à la formation en alternance comme on le fait, par exemple, dans la déclaration⁷ du précédent Gouvernement wallon aux partenaires sociaux wallons.

On pouvait en effet y lire que "23.500 personnes sont en "formation-insertion par alternance", en cumulant les 2.100 alternances dénombrées dans la filière Région wallonne , 10.000 apprentissage IFPME, 3.400 conventions de stage IFPME ainsi que 8.000 PFI, soit une croissance de 27% par rapport à l'an passé".

Sans mettre en question la pertinence de ces divers dispositifs, leur assimilation à de la formation en alternance est sans doute un peu rapide. Il conviendrait d'analyser chacune des mesures sur le plan des objectifs déclarés, du statut utilisé, des engagements réciproques, du contenu de formation, de l'encadrement et de la validation des acquis. C'est ce qui a été fait dans le document publié en annexe 2.

3.2.2 Conclusions provisoires

A la lecture de cet inventaire il apparaît que seules les formes rattachées à la formation initiale et à des systèmes concertés peuvent être qualifiés de formation en alternance. Ce sont ceux où le monde de l'entreprise a un investissement structuré et concerté.

On a vu ci-avant que des multiples formes d'apprentissages, ainsi que les dispositifs réglementaires qui les permettent, organisent la formation sur deux lieux différents ou plus simplement systématisent le recours à une liste de compétences à acquérir pour guider une formation sur le tas. Se sont ainsi multipliés des dispositifs pilotés, sur le plan pédagogique, avec plus ou moins d'exigences ; parmi les plus contraignants, on trouvera les expériences inscrites dans l'enseignement, parmi les plus souples, on comptera les plans formation-insertion (PFI). On pourrait émettre l'hypothèse selon laquelle plus l'alternance vise la qualification, plus les prescrits pédagogiques sont importants et plus elle vise l'emploi, plus les critères d'insertion dans le milieu de travail et de productivité seraient déterminants.

D'une façon plus générale encore :

- la tendance déterminante semble être la logique sociale (notamment au travers des conventions d'insertion socio-professionnelle⁸), même si le discours dominant est à la qualification ;
- il n'y a pas de cadre d'ensemble mais une somme d'expériences liées :
 - o au degré d'ouverture des entreprises et à l'appui des secteurs professionnels ;

⁷ Déclaration du précédent Gouvernement wallon aux partenaires sociaux wallons pour concrétiser les lignes directrices européennes pour l'emploi – rapport de mise en œuvre. Février 99.

⁸ La CISP (mesure transitoire) a permis à beaucoup de jeunes, essentiellement dans les CEFA, de disposer d'un statut.

- à l'ingéniosité et au dynamisme des “délégués-prospecteurs” des différents opérateurs ;
- à la pertinence des actions publiques ;
- Les capacités d'accueil limitée des entreprises induisent des sélections qui se font au détriment d'un public plus défavorisé. En conséquence, une attention particulière doit être apportée à la progressivité des statuts en fonction de la qualification des jeunes.;
- l'alternance vit une double marginalité⁹ dans le système éducatif, où il n'accueille qu'un petit nombre de personnes et principalement des décrocheurs et dans le monde de l'entreprise, où le nombre de places est restreint en raison de la pénurie d'emplois.

⁹ C. MAROY et B. FUSULIER – 1998 – “La place de la formation en alternance en Communauté française ” - critique régionale 26/27 ;

4 Partie 2 – Recommandations du CEF

4.1 Perspectives de développement de la formation en alternance

L'alternance est peu discutée comme mode d'acquisition de compétences mais son développement renvoie à la question de la configuration institutionnelle qu'elle doit prendre.

F. TILMAN¹⁰ précise clairement la difficulté :

“ Faut-il réserver l'alternance à la formation professionnelle organisée indépendamment du système scolaire ? Ou encore, adopter le point de vue qui voit dans l'alternance un mode de gestion du rapport théorie-action qui se base sur l'expérience professionnelle et qui devrait, dès lors, être réservée à la formation continuée des adultes ? ”

Il semble aussi peu pertinent de tenter de transférer un système comme en Allemagne ;

La situation est très différente¹¹ :

- sur le plan des résultats : 3,4% des apprenants de la filière en Belgique contre 54,7% en Allemagne ;
- sur le plan des statuts : grande diversité en Belgique, statut unique en Allemagne ;
- sur le plan des pratiques : accords pragmatiques et relativement isolés avec autonomie du système d'enseignement en Belgique mais au cœur de la négociation sociale en Allemagne.

Il semble clair encore que le véritable enjeu de l'alternance n'est pas seulement pédagogique, que l'essentiel de son développement ne doit pas viser à mettre en place uniquement des modes alternance-articulation mais qu'un cadre doit être posé qui précise les modes d'implication des partenaires, en sauvegardant la diversité des organisations car l'alternance n'est ni unique dans ses formes, ni dans ses finalités¹².

La question n'est pas non plus d'affirmer la suprématie de l'entreprise sur le système de formation mais de faire du partenariat une clé de développement du système.

Les accords de coopération relatifs à la formation en alternance passés entre Communauté française, Région wallonne et la COCOF témoignent de cette perspective.

Face à la diversité des situations et des points de vue, le Conseil de l'éducation et de la formation propose une définition qui permettra à chacun de se situer. Dans le cadre d'une politique publique de développement de la formation en alternance, chacun pourra procéder, s'il le souhaite, à des rapprochements avec les dimensions décrites ci-dessous.

Il ne s'agit pas ici d'asseoir un quelconque monopole à destination d'un opérateur mais de poser un cadre permettant l'organisation d'un partenariat respectueux des missions de chacun.

¹⁰ F. TILMAN 96 – “ L'alternance dans tous ses états ” - cahier du SeGEC n°5

¹¹ CNT 98 – “ Les formations en alternance en Belgique et en Allemagne ”

¹² « Manuel de la formation en alternance » Tilman & Delvaux, Editions Vie Ouvrière Bruxelles 2000

4.2 Une définition opérationnelle de la formation en alternance

4.2.1 Définition

A titre de définition de la formation en alternance, Le Conseil de l'éducation et de la formation a opté pour une description des **composantes**¹³ de la formation en alternance c-à-d les éléments nécessairement requis à une formation en alternance.

Les composantes incontournables de la formation en alternance sont :

1.1.1. L'existence de fonctions correspondant à deux lieux et temps : celui de la production (de biens ou de services, marchande ou non marchande) et celui de la formation.

L'essence de la formation en alternance est l'interactivité résultant de l'aller-retour entre pôles de la production et de la formation. Cet aller-retour nécessite des lieux différents où la culture, l'organisation spécifique, les ressources et contraintes correspondent bien à la nature de la formation ou de la production.

1.1.2. L'articulation des deux fonctions dans un projet négocié de formation commun.

A l'intérieur d'un cadre déterminé, la formation en alternance doit être ajustée au cas par cas parce que les stagiaires diffèrent autant que les entreprises et les formateurs. Pour que cette reformulation du projet de formation suscite une motivation et un engagement des partenaires au-delà de la nécessaire relation contractuelle, une négociation tripartite est nécessaire.

1.1.3. La reconnaissance par le service public des compétences acquises.

Pour que cette qualification dépasse le seul cadre local, elle doit faire l'objet d'une reconnaissance via la certification de la Communauté française, produisant pleinement ses effets de droit, ou via un système de validation de compétence¹⁴, rendant les compétences acquises visibles.

1.1.4. Une alternance régulière de temps et de lieux de formation et de travail inscrite dans des cycles de minimum six mois.

L'aspect qualifiant de la formation en alternance vise, au-delà du simple geste professionnel, la maîtrise d'un ensemble signifiant de compétences. L'acquisition de cette maîtrise requiert une durée globale de formation de minimum 6 mois et nécessite, au minimum, un aller-retour mensuel entre lieu de production et lieu de formation.

1.1.5. Deux temps minimum pour chacune des fonctions.

A l'intérieur d'une formation en alternance, deux temps minimum alloués à chaque fonction sont incompressibles sous peine de dénaturer la démarche et de la rendre inopérante :

- un **minimum** de 20 % de temps sera réservé au lieu et à la fonction de formation¹⁵,
- un minimum de 50 % de temps sera réservé au lieu et à la fonction de production.

1.1.6. Une fonction d'encadrement qui permet une interaction pédagogique.

¹³ Les composantes « durée et fréquence » doivent être pondérées par les congés et les chômages pour cause d'intempéries.

¹⁴ Tel que décrit dans les Avis 51 et 61 du CEF

¹⁵ Soulignons qu'il s'agit bien ici d'un minimum pouvant s'étendre jusqu'à 50% du temps en fonction des objectifs visés. Rappelons que la Convention d'insertion socio-professionnelle de la Communauté française prévoit un volet de formation de 40%.

L'aller-retour régulier entre formation et production est crucial pour que l'alternance acquière toute sa dimension pédagogique. Tant au niveau organisationnel (observation du stagiaire, coordination du stage,...) qu'au niveau de l'articulation entre entraînement et formalisation des compétences, le stagiaire doit pouvoir s'appuyer sur une fonction opérationnelle d'encadrement de son stage. Une fréquence des contacts¹⁶ entre accompagnateur du centre de formation, stagiaire et tuteur de l'entreprise qui se situerait en deçà d'un minimum mensuel altérerait l'interactivité entre pôles de la formation en alternance.

1.1.7. La reconnaissance de la situation d'apprenant particulière au stagiaire qui lui octroie le temps nécessaire à l'acquisition de compétences et la marge d'erreur relative à la nature de l'opération de formation.

La caractéristique essentielle du stagiaire est d'être en situation d'apprentissage d'un métier. On ne peut exiger de lui, en cours de stage, une maîtrise de compétences visée en fin de stage. L'erreur est ici source d'apprentissage.

Ce n'est que progressivement que son travail se rapprochera des contraintes habituelles de productivité.

1.1.8. La reconnaissance financière du stagiaire et son accès aux droits sociaux.

Même s'il est progressif, l'apport du stagiaire au niveau de la production est bien réel et ne peut être galvaudé. Le travail du stagiaire s'inscrit dans une compréhension globale des rapports sociaux.

Le stagiaire doit être protégé socialement dans les mêmes champs que les travailleurs (accidents de travail, maladies professionnelles, vacances, transports, ...). Son travail doit être reconnu économiquement via une reconnaissance pouvant aller de l'indemnité à la rémunération.

4.2.2 Opérationnalisation de la définition

Afin de davantage opérationnaliser cette définition, le tableau ci-contre décrit pour chaque composante de la formation en alternance :

- les **indicateurs** de ces composantes c-à-d les caractéristiques observables qui permettent l'identification de la composante¹⁷;
- les **variables** de ces composantes c-à-d leurs éléments pouvant évoluer à l'intérieur d'un cadre pré-déterminé. Ce sont, notamment, ces variables qui permettent de rencontrer des contraintes issues, pour certains, des missions de l'enseignement ou, pour d'autres, liées à une formation adaptative.

Chaque composante peut alors être identifiée sur base des indicateurs correspondants repris dans la seconde colonne. Si des éléments de la composante peuvent varier, c'est à l'intérieur du cadre défini par la troisième colonne.

¹⁶ La nature des contacts sera déterminée par les nécessités du public.

¹⁷ Une liste de questions est jointe en annexe 3.

Composantes de la formation en alternance	Indicateurs de la composante	Variables de la composante
- existence de fonctions correspondant à deux lieux et temps : celui de la production (de biens ou de services, marchande ou non marchande) et celui de la formation.	- l'organisation en charge de la production est affiliée à l'ONSS - l'organisation en charge de la formation est agréée par la C.F. , la R.W. ou la Cocof	- type d'opérateurs de formation : <u>depuis</u> l'opérateur unique <u>jusqu'au</u> partenariat multiopérateur
- articulation des deux fonctions dans un projet négocié de formation commun.	- traduction du projet négocié dans un contrat tri-partite (entreprise-opérateur-stagiaire) comprenant notamment l'énoncé : 1 des buts visés: 2 des compétences visées 3 du mode d'encadrement 4 du mode d'évaluation	1. les buts visés : socialisation, préqualification, qualification, emploi 2. la liste des compétences 3. le mode d'évaluation conjoint : <u>depuis</u> la grille d'observation concertée <u>jusqu'au</u> jury commun de qualification
reconnaissance par le service public des compétences acquises	- indication dans le contrat du type de reconnaissance des compétences	- <u>depuis</u> la validation des compétences <u>jusqu'au</u> diplôme de l'enseignement supérieur
- une alternance régulière de temps et de lieux de formation et de travail inscrite dans des cycles de minimum six mois	- l'organisation d'activités chaque mois dans chacun des lieux - durée du contrat minimale de 6 mois	
- deux temps minimum pour chacune des fonctions	- minimum de formation = 20% minimum de production = 50%	
- une fonction d'encadrement qui permet une interaction pédagogique mensuelle	- identification, dans le contrat tri-partite, du tuteur en entreprise et de l'accompagnateur issu du centre de formation les liens opérationnels à établir chaque mois entre production et formation sont définis par le contrat.	- Le rôle du tuteur : <u>depuis</u> l'individu assumant à lui seul toutes les fonctions <u>jusqu'à</u> une fonction tutorale plus complexe où les rôles sont explicitement répartis (tuteur responsable du stage – tuteur(s) opérationnel(s))
- la reconnaissance de la situation d'apprenant particulière au stagiaire qui lui octroie le temps nécessaire à l'acquisition de compétences et la marge d'erreur relative à la nature de l'opération de formation.	- une clause dans le contrat tri-partite qui prévoit : - que le stagiaire ne répond que de son dol et de sa faute lourde ; - que le stagiaire ne pourra pleinement répondre aux impératifs de production qu'en fin de stage.	
- la reconnaissance monétaire du stagiaire et son accès aux droits sociaux	- leur indication dans le contrat	le statut du stagiaire <u>depuis</u> celui de la convention d'insertion socio-professionnelle <u>jusqu'au</u> contrat de travail en adéquation avec l'âge et le niveau de qualification acquise.

4.3 Propositions

Concrètement, le Conseil de l'éducation et de la formation fait 5 propositions qui pourraient être développées progressivement et ainsi s'articuler :

Proposition 1

A un niveau politique, un accord entre communauté française, région wallonne et COCOF doit définir un cadre global de développement de la formation en alternance.

Des représentants des partenaires sociaux, des pouvoirs publics, de l'enseignement et de la formation doivent être associés aux négociations à des moments jugés nécessaires.

Proposition 2

Les initiatives existantes en matière de développement de la formation en alternance doivent être articulées voire regroupées dans une structure opérationnelle de mise en oeuvre de l'information, de la concertation et du développement de la formation en alternance au niveau de la Communauté française – Wallonie-Bruxelles où seraient représentés les partenaires sociaux, les pouvoirs publics, l'enseignement et les opérateurs de formation.

Parmi les éléments essentiels à formaliser, le CEF souligne :

- la construction de modes d'implications des partenaires et de leurs institutions dans une charte ou un contrat ; les acteurs sont au nombre de quatre : apprenant, monde de l'entreprise, opérateur de formation, pouvoirs publics.;
- la reconnaissance de la fonction d'encadrement des stagiaires en entreprise¹⁸ ;
- la mise au point d'un label de qualité qui permettrait, après contrôle des critères, d'identifier les expériences et de leur octroyer des incitants financiers ;
- un état des lieux quantitatif et qualitatif des initiatives existantes doit être réalisé ;
- une approche globale du coût de la formation en alternance doit être faite. Il s'agit, notamment, de repérer à terme, les dérives qui pourraient résulter d'un cumul de primes.

Proposition 3

L'inscription dans l'accord interprofessionnel '99-2000 de la notion de plan de formation en entreprise témoigne de la prise en compte de cette composante dans le développement des entreprises et des travailleurs. Cette même volonté doit prévaloir au développement de la formation en alternance.

D'avantage de mobilisation des partenaires sociaux dans l'accueil des jeunes, davantage de cohérence entre secteurs dans le développement de la formation en alternance sont deux lignes de conduite qui doivent s'imposer lors de futures négociations.

Il semble urgent de dépasser les stratégies pragmatiques où une entreprise locale se confronte avec un système d'éducation et de réguler plus globalement l'ensemble des initiatives.

Le CEF demande l'activation du "Comité paritaire d'apprentissage supplétif" qui devrait être initiée par le Conseil National du Travail. Afin d'assurer davantage de cohérence dans les statuts, le régime d'apprentissage pour professions salariées devrait être étendu jusque 25 ans.

Proposition 4

¹⁸ Cette problématique est actuellement examinée par le CEF.

Avancer vers une plus grande liaison entre qualification et classification afin de dépasser les simples encouragements ou incitants financiers proposés par les Commissions paritaires. L'alternance permet une construction réciproque entre les modèles organisationnels des entreprises et les modèles de formation. Sans évoquer l'adéquation, elle s'inscrit dans un pilotage de la relation emploi-formation par la compétence validée et garantit ainsi une valorisation plus grande de l'apprentissage, ainsi que l'émergence des nouvelles qualifications.

Il s'agit là aussi d'un levier important pour la revalorisation de l'enseignement technique et professionnel.

Proposition 5

A cette fin notamment, replacer l'apprenant et les compétences au centre du système. Cela implique la mise en place progressive d'une *ccpq redéployée*¹⁹ afin que les référentiels en vigueur puissent se raccrocher à un système partagé par tous les opérateurs et que l'alternance s'intègre dans les processus éducatifs. Quel que soit l'objectif poursuivi, elle pourra ainsi conduire à la certification de la Communauté française,. La signification sociale de cette dernière sera davantage visibilisée.

¹⁹ tel que défini dans les avis 51 et 61 du CEF

5 Annexe 1 : Généralités

Dans cette annexe, le paysage de la formation professionnelle sera abordé en faisant référence à diverses définitions qui ont marqué le domaine de la formation ces dernières années mais aussi en distinguant les initiatives selon leurs publics et leurs objectifs.

Un détour est également fait par les définitions données par les travaux européens.

5.1 Des références européennes²⁰

On l'a vu dans les pages précédentes, aucune définition de la formation en alternance ne s'impose vraiment comme la référence officielle en Communauté française.

Aussi, un détour par les travaux du Conseil des Communautés européennes²¹ s'avère intéressant :

Dans l'exposé des motifs de cette résolution, il est précisé que la formation en alternance est : "l'insertion, au cours de la transition vers la vie active, de périodes combinant formation et expérience pratique de travail".

Plus loin, on peut lire encore que : la formation en alternance est un développement de liaisons effectives entre la formation et l'expérience sur le lieu de travail impliquant l'établissement de programmes coordonnés et de structures qui permettent une coopération entre les différents responsables concernés.

Cette définition insiste donc sur la liaison entre les deux lieux et présuppose l'établissement des programmes coordonnés et la mise en place de structures de coopération entre les responsables. Mais les formes à prévoir ne sont pas précisées.

Le Conseil ne donne pas non plus de directives précises sur la rémunération afférente aux différents types de formation mais précise de façon un peu vague que "lorsqu'elles existent, elles devraient être établies à des niveaux appropriés, notamment pour faciliter la participation des jeunes à ces types de formation en alternance". Il insiste néanmoins sur la protection adéquate sur le lieu de travail et sur le plan social.

Cette définition est donc éclairante pour les systèmes de formation initiale, mais elle reste très vague :

- sur la structure de coopération entre les acteurs ;
- sur la rémunération des apprentis, même si "la protection adéquate sur le plan social et en ce qui concerne le travail" est jugée importante ;
- sur l'alternance avec des adultes.

Nous n'avons pas trouvé dans d'autres documents européens, de textes qui évoquent clairement la formation en alternance dans le cadre de la formation continue des adultes. Néanmoins, ce mode de formation ne devrait pas être réservé exclusivement à la formation initiale ou des jeunes

5.2 Des formes possibles de relations emploi-formation

Quand on évoque l'alternance, d'une façon générale, on parle d'une formation professionnelle qui se déroule en deux lieux distincts : un lieu de formation (école, centre pour adultes, ...) et un

²⁰ Cette partie est largement inspirée du mémoire de Alain LETIER "La formation en alternance en Communauté française", U.C.L., 1994

²¹ Résolution du Conseil du 18 décembre 1979 concernant la formation en alternance des jeunes, in Journal officiel des Communautés européennes du 3 janvier 1980, N° C1/1.

lieu de production (entreprise, atelier, ...). L'alternance fait donc généralement référence à des lieux (voire à des moments distincts) plus qu'à des processus d'apprentissage.

Les définitions en usage sont multiples : ainsi, Fabrimétal, association professionnelle qui reste une des pionnières en cette matière, définissait déjà en 1981²² l'alternance comme "une succession articulée de périodes de formation à l'école et au travail". Dix ans plus tard²³, le secteur avait complexifié sa définition et proposait : "la formation en alternance est une alternance entre :

- des périodes de formation données à l'école ou dans un centre de formation,
- et des périodes de formation par l'insertion professionnelle en milieu de travail".

Dans le même temps, la "charte de la formation en alternance"²⁴ qui donnait des indications plus précises à propos d'expériences à réaliser dans le plein-exercice: L'enseignement en alternance est une pratique pédagogique qui incorpore des situations de travail et qui associe l'institution scolaire et l'entreprise dans la double mission de l'enseignement : l'éducation et la formation professionnelle.

Dans cette optique, l'école et l'entreprise participent étroitement à la formation de l'élève au travers d'un projet commun de qualification défini obligatoirement en fonction d'un profil de famille de métiers.

Selon la forme de collaboration entre ces différents lieux, Tilman, Antoine, Grootaers distinguent 4 formes de formation en alternance²⁵ :

Alternance-fusion

Lorsque le même organisme assure la formation à travers une seule et même activité productive

Exemple : Les classes-entreprises, les ateliers coopératifs scolaires

Alternance-juxtaposition

Partage le temps des élèves-apprentis/travailleurs en une période de travail productif et une période d'apprentissage sans qu'il y ait systématiquement de liens entre elles.

Exemple : Certains dispositifs des CEFA et certains dispositifs d'apprentissage des classes moyennes, l'enseignement de promotion sociale ou à horaire décalé (malgré les dispositions légales qui ne le permettent plus).

Alternance-complémentarité

Répartit les tâches d'apprentissage entre le lieu de production et le lieu de formation.

Exemple : Stages en entreprises, dispositifs d'apprentissage industriel.

Alternance-articulation

Les deux lieux concourent ensemble à l'acquisition des compétences requises pour l'exercice d'un métier, sans qu'il soit procédé, a priori, à des spécialisations, les apprentissages systématiques, théoriques et pratiques pouvant s'effectuer aussi bien sur les lieux de travail que dans l'établissement de formation.

Exemple : Formation des compagnons du Tour de France

Cette distinction ne fait pas autorité dans la réalité de la Communauté française. Pour être prolongée, une analyse des coûts et conditions d'exercices de ces différents modes de formation en alternance devrait être fait. Néanmoins, elle pose très clairement le problème de la hiérarchie du mode d'acquisition des connaissances et des compétences. La mise en place du système d'alternance conduit donc nécessairement :

- à une transformation des modes de transmissions du savoir ;

²² La formation en alternance fabrimétal Liège-Luxembourg, note de travail 17P, 1981

²³ Intervention de P. VAN de CRUYE, directeur de fabrimétal Etats généraux de l'emploi, Charleroi, 11/12/92

²⁴ La charte de la formation en alternance) Communauté française, MERF, 1993

²⁵ Manuel de la formation en alternance – E.V.O. – Le grain 1988

- à une transformation des rapports de travail car bon nombre d'acteurs s'emparent de fonctions de transmission de savoir-faire ;

Dans la conclusion d'un colloque organisé en 1993 par la Province de Liège²⁶, Y.FAGNANT mettait en valeur la nécessaire articulation, en citant deux conditions :

- "la liaison entre la totalité de l'expérience en entreprise et l'ensemble de la formation scolaire;
- la liaison entre les différents cours au sein de l'institution scolaire."

Deux éléments nouveaux sont ainsi mis en valeur : le projet commun de qualification entre école et entreprise, ainsi que la dimension indissociable entre pratique et théorie.

Les travaux sur la formation en alternance réalisés par l'ULg vont également dans le sens d'une plus étroite relation entre pôles de l'alternance : Pour éviter que les périodes de formation ne soient seulement juxtaposées, une véritable interaction doit exister entre les différents partenaires, les différents lieux et les différents types d'apprentissages que le jeune réalise de part et d'autre 27

La fonction tutorale qui est approchée par un autre dossier du CEF28, semble être bien habilitée à faire l'articulation entre les deux pôles. L'ensemble des actions, centrées sur l'apprenant, qui composent cette fonction, mériterait néanmoins d'être mieux intégrée dans un même processus.

5.3 Des publics différents

Toutes les situations de formation qui impliquent l'entreprise ne sont pas des formations en alternance. Néanmoins, on peut rencontrer d'autres types de relation emploi-formation avec des publics, des objectifs et des enjeux divers. Pour les publics non encore à l'emploi, l'insertion professionnelle est généralement considérée comme un moment d'articulation entre l'école et l'emploi. Cependant, cette façon de voir revient à dire que c'est un problème que connaissent principalement les jeunes et que les causes sont à chercher du côté des jeunes eux-mêmes : or l'observation montre que la problématique est beaucoup plus complexe.

Ainsi, l'étude "Adéquation enseignement-marché de l'emploi"²⁹ avait avancé la notion de "Transition professionnelle" qui convient beaucoup plus à une typologie dans laquelle on trouvera des jeunes sur le point d'intégrer le marché du travail et les demandeurs d'emploi ne connaissant que des situations instables.

On peut la définir comme suit : "c'est un processus de durée variable, composé de périodes d'activité, d'inactivité, de formation qui s'entremêlent de manière complexe; il n'est ni neutre, ni naturel, il ne se réduit pas à un moment d'articulation situé entre l'école et l'emploi, il peut survenir et se répéter tout au long de la vie active."

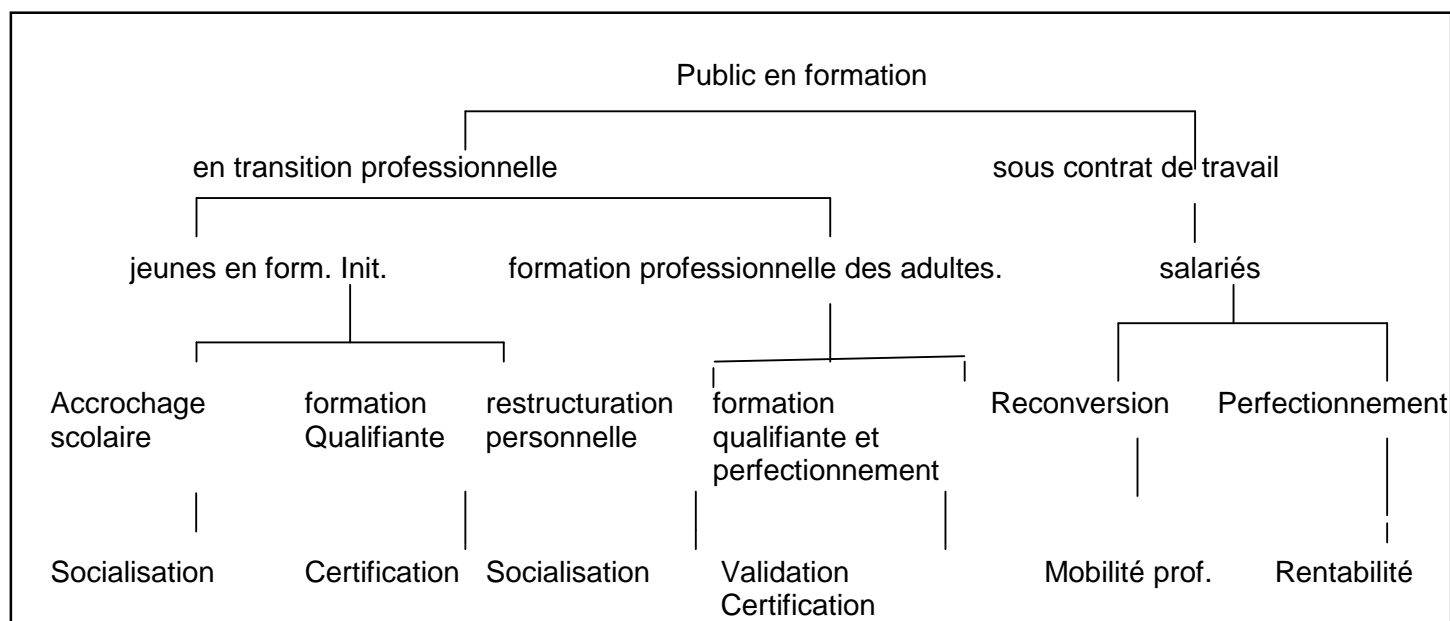
²⁶ EPL, Actes du colloque 26 mai 93 – L'alternance conditions d'un projet – I. FAGNANT

²⁷ " L'enseignement et la formation en alternance : vade-mecum . Fiches pratiques" MESSINA D SEDEP Ulg Avril 1997

²⁸ " L'encadrement des stagiaires en entreprise " CEF – DocTra ak/pt/chfo9920.

²⁹ Adéquation Enseignement-marché de l'emploi – étude exploratoire ULB – Fondation Roi Baudouin 1988.

Le tableau ci-après permet de visualiser divers cas de figures.



Bien que discutable sur un plan strictement théorique, cette classification permet de distinguer des pratiques de formation rencontrées dans la réalité selon les objectifs poursuivis relativement aux caractéristiques du public. Cependant, ces modes d'exercice ne sont pas cloisonnés : on peut évoluer d'un objectif à l'autre ; il n'y a pas non plus de hiérarchie entre les systèmes.

Les différents dispositifs réglementaires présentés ci-avant pourraient être mis en rapport avec les différentes pratiques. Dans les faits cependant, la situation est plus confuse : ils sont parfois plus éloignés du dispositif d'alternance que leurs auteurs ne le souhaitent ou ne le déclarent.

5.4 Des objectifs diversifiés

Mais au-delà des formes rencontrées, deux conceptions de l'alternance s'opposent³⁰ : la première insiste sur la nécessité de séparer politique d'embauche et système de construction des qualifications. Cette affirmation repose sur le fait que ce ne sont pas forcément les entreprises qui forment, qui sont celles qui embauchent les meilleurs candidats de l'alternance ; les contradictions internes au partenariat sont dès lors souvent insurmontables.

La deuxième, plus nuancée, tend à démontrer qu'il n'y a véritable politique de l'alternance dans l'entreprise qui si cette dernière est impliquée dans des projets d'embauche. Mais, dans ce dernier cas, l'accès à l'emploi ou la productivité peuvent être plus déterminants que la formation elle-même.

Mais le positionnement de l'alternance par bon nombre d'acteurs comme une formation de la seconde chance permet de faire un autre type de distinction. Ainsi, selon B. BORDET³¹ "L'entreprise entend tenir, selon ses compétences et ses possibilités, un rôle d'intégration et de formation pouvant être décliné comme un rôle de socialisation et d'acquisition des aspects socioprofessionnels (insertion sociale) et d'insertion professionnelle (l'entreprise propose un apprentissage structuré, l'accès à la qualification ou à des validations et à l'emploi).

Mais elle entend aussi tenir un rôle socio-éducatif (immersion) notamment en direction des jeunes très désocialisés."

³⁰ La compétence tutorale, un enjeu pour l'alternance – journée du 9/4/96 – Université Paris 7.

³¹ Une alternance dynamique entre production et formation pour l'insertion des publics en difficultés – CLP – avril 96 – Paris.

Deux types d'alternance sont rencontrés, selon le rôle de l'entreprise (et de la partie travail) :

- Un rôle de socialisation ;
 - En proposant des situations de travail qui développent des comportements adaptés, servant à construire des repères ou à se confronter à des relations et des activités inconnues jusque-là.
 - Il s'agit davantage d'un travail d'immersion, de connaissance de l'entreprise, de découverte d'une situation de travail, d'aide à l'élaboration et à la vérification de projets par la découverte de situations de travail variées.

- Un rôle de consolidation d'acquis socioprofessionnels car :
 - Leur objectif, c'est le recrutement : les formations en alternance vont permettre de consolider les acquis tout en développant les aspects de socialisation ;
 - Ces entreprises assument avant tout une fonction intégrative ou de qualification sociale, tout en étant accompagnée par l'organisme de formation.

Le terme "formation en alternance" recouvre donc plusieurs réalités selon les objectifs poursuivis, même si elles sont rarement isolables :

- la socialisation, préformation ou encore immersion ;
- la qualification de base ou le perfectionnement visant l'emploi;
- les types de publics :
 - jeunes en formation initiale ;
 - demandeurs d'emplois ;
 - salariés.

5.5 Un cadre conceptuel

L'accent a été mis sur l'extrême diversité des initiatives mises en œuvre selon des logiques propres. Dans cette partie, est proposé un cadre conceptuel permettant d'établir des relations, de systématiser certaines initiatives.

La formation en alternance, prônée par les deux régions, dans le cadre de la formation des jeunes, constitue une brèche dans les modèles traditionnels de notre enseignement scolaire mais sans être jusqu'à présent une véritable alternative à l'enseignement technique et professionnel. Non seulement la mobilisation des moyens reste trop faible, mais les modes de socialisation scolaire sont loin d'être remis en cause par l'alternance; il en va de même de l'organisation de l'entreprise qui reste le lieu des qualifications produites.

Pourtant, les systèmes qui semblent conjuguer intérêts individuels, demande sociale et besoins économiques, se multiplient, mettant tantôt l'accent sur l'augmentation des qualifications, tantôt sur l'emploi, voire sur les deux à la fois. L'articulation n'est pas toujours explicite, ni volontaire mais les réalités, emploi et formation professionnelle, coexistent.

Il a semblé intéressant de livrer un schéma qui permette d'approcher diverses initiatives.

Deux axes ont été identifiés :

- l'axe des objectifs qui se décline en deux logiques : socialisation et qualification visant l'emploi;
- l'axe des moyens qui se décline en deux pratiques : immersion dans le milieu du travail et insertion dans l'emploi.

Sur l'axe des logiques, relevons que les logiques socialisatrices et qualifiantes sont généralement induites par les opérateurs de formation. Sans faire l'objet d'une grande formalisation, on peut

dégager des définitions à partir de l'observation de la diversité des pratiques. On emprunte à MAROY et FUSULIER³² deux définitions ; selon les auteurs :

- la logique qualifiante vise à former ou perfectionner des techniciens ou des ouvriers qualifiés; l'accent est placé sur les savoirs et savoirs-faire techniques.
- la logique socialisatrice vise à former des citoyens et des travailleurs au sens large ; l'accent est placé sur les valeurs et les normes de comportement.

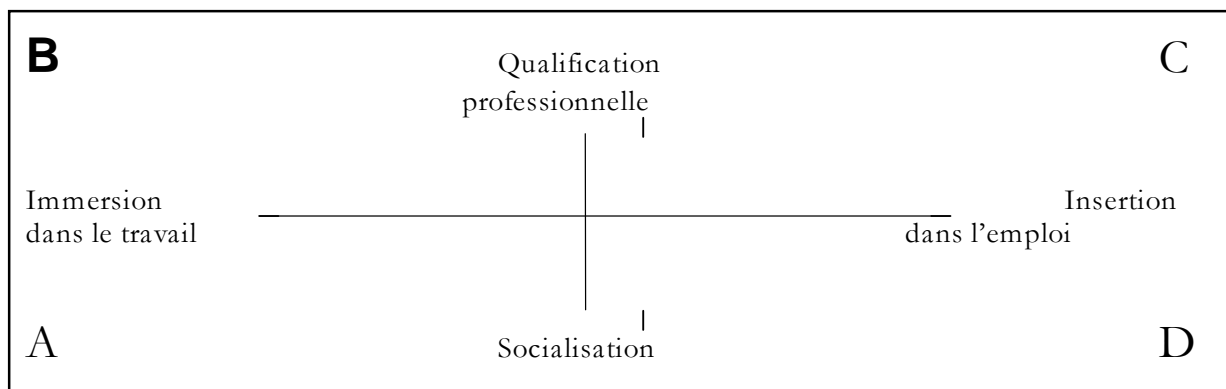
L'axe des moyens révèle plus l'engagement de l'entreprise et renvoie plus généralement à la place du travail comme secteur d'insertion. Nous partageons le point de vue d'André GORZ³³ : "c'est par le travail rémunéré (et plus particulièrement le travail salarié) que nous appartenons à la sphère publique, acquérons une existence et une identité sociales, sommes insérés dans un réseau de relation et d'échanges, que nous nous mesurons aux autres, ...".

Le contact avec le monde du travail est donc déterminant et les multiples opérateurs d'insertion et de formation l'ont compris. Toutes les pratiques utilisent peu ou prou le contact avec le monde de l'entreprise : en mettant l'accent sur l'inclusion dans un corps social constitué, ou sur la confrontation de savoir-faire avec la réalité productive, ou sur la possibilité d'enrichir ses savoirs, ou sur le contact avec le concret ou encore sur la perspective d'être reconnu socialement et monétairement.

Les formes peuvent être multiples, selon les opérateurs, les publics et les dispositifs réglementaires sur lesquels ils s'appuient. Elles peuvent aussi varier dans le temps, selon le rythme et la durée.

Nous pouvons en déduire 4 modèles (tableau 1), qui peuvent s'hybrider et nous pourrions aussi tenter d'y placer les divers dispositifs en vigueur en Communauté française. Il s'agit tout simplement de positionner les dispositifs dans un cadre conceptuel et non de juger leur action.

Les pratiques emploi-formation peuvent être visualisées selon des axes structurants.



- Tableau 1 -

Selon ces axes, on peut aussi tenter d'identifier quelques modes d'action qui, en croisant les objectifs et les moyens, révèlent des tendances majeures, celles-ci montrent aussi la diversité des formes que l'on rencontrera sur le terrain, et la complexité des transactions et négociations qui y est sous-jacente. 3 variables peuvent décrire chacun des modes d'action :

- la nature du projet de l'individu ;
- le type d'évaluation qu'on peut faire de l'action ;
- les référentiels d'action.

³² "Mises en forme locales des formations en alternance" – B. FUSULIER et C. MAROY – critique régionale 26/27 - 1998

³³ "Métamorphose du travail – quête de sens" A. GORZ – Ed. Galilée - 1988

Appliquées au tableau 1, ces variables permettent de distinguer 4 modèles :

B	Qualification professionnelle	C
Confirmation du projet professionnel Evaluation formative Grilles d'observation		Réalisation du projet de formation Evaluation certificative Programmes homologués
Immersion dans le travail		Insertion dans l'emploi
Emergence du projet professionnel Evaluation pronostique Acquisition des normes et valeurs du monde du travail		Réalisation d'un projet d'insertion Evaluation sommative Valorisation des savoir-faire
A	Socialisation	D

Tableau 2-

Sans qu'émerge un modèle pur, on peut situer des initiatives selon les modes d'action décrits plus haut, afin d'éclairer encore plus les différents dispositifs qui veulent articuler emploi et formation. Le but n'est pas de cliquer une situation mais de disposer d'un outil qui permette de mieux comprendre la diversité des initiatives.

B	Qualification professionnelle	C
Orientation professionnelle, préqualification Confirmation du projet. Etape / phase 2 du PI		Formation qualifiante en alternance Etape / phase 3 du PI
Immersion dans le travail		Insertion dans l'emploi
Socialisation professionnelle. Etape / phase 1 du PI		Formations adaptatives. Etape / phase 4 du PI
A	Socialisation	D

-Tableau 3-

Quatre approches des relations emploi-formation centrées sur des objectifs spécifiques mais entre lesquels peuvent s'établir des complémentarités. L'approche C correspondant à la définition faite d'une formation en alternance qui n'exclut pas que d'autres relations emploi-formation peuvent également être pertinentes.

6 Annexe 2 : Présentation des mesures et dispositifs visant l'insertion en milieu de travail

Présentation, arrêtée en date du 28.01.2000.

Dans le document qui suit figurent en gras et italique les éléments relatifs à la dimension formative de la mesure et repris explicitement dans les textes décrets.

Les mesures sont classées alphabétiquement.

6.1 Apprentissage des Classes Moyennes

6.1.1 Références légales

Les textes arrêtés par les régions wallonne et bruxelloise se rejoignent et portent ainsi sur l'ensemble du territoire de la C.F.

Arrêtés R.W. du 16.07.98

Arrêtés de la COCOF du 17.07.98.

6.1.2 Description

Le jeune reçoit une formation pratique donnée par un chef d'entreprise et une formation théorique professionnelle et générale dispensée par un centre de formation des Classes Moyennes.

6.1.3 Objectifs déclarés

Permettre d'apprendre une profession susceptible d'être exercée comme indépendant ou chef d'entreprise.

6.1.4 Modalités d'application

Contrats

6.1.4.1 Type : apprentissage

Durée : durée habituelle de 3 ans

Statut : Apprenti

Allocation d'apprentissage mensuelle (7.500 BEF 1^{ère} année jusqu'à 13.000 BEF 3^{ème} année).

Description des tâches : déterminées par le contrat d'apprentissage

Engagements réciproques : Employeurs : veille au caractère formatif, à l'intégration de l'apprenti, collabore avec le délégué à la tutelle.

Apprenti : respecte le contrat, fréquente assidûment les cours.

IFPME : accompagnement par un délégué à la tutelle dans le cadre d'un *plan de formation en alternance* défini sur base de référentiels.

6.1.4.2 Type d'encadrement :

du stagiaire : l'entreprise doit désigner un moniteur (qui peut être le chef d'entreprise) qui doit posséder une formation ou une activité de 6 années dans la profession. Le moniteur collabore avec le délégué à la tutelle.

du dispositif : Agrément des contrats par l'IFPME et Commission de recours.

6.1.4.3 Reconnaissance de la formation :

Certificat d'apprentissage de la Formation des Classes moyennes homologué par la Communauté française.

6.2 Article 60 (CPAS)*

6.2.1 Références légales

Article 60, §7 de la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976 (MB 5/08/76)

6.2.2 Description

Disposition qui permet à un CPAS de procurer un emploi à un minimexé, en agissant lui-même comme employeur, afin de justifier d'une période de travail qui permet l'obtention du bénéfice complet des allocations de chômage.

6.2.3 Objectifs déclarés

Permettre l'admissibilité aux allocations de chômage

- (Re)mettre la personne dans un processus de travail,
- former et l'aider au terme de cet article 60 à décrocher un emploi "normal".

6.2.4 Modalités d'application

6.2.4.1 Contrat

Type : Salarie

L'article 60 est essentiellement une mesure de remise à l'emploi, cependant, des dispositifs complémentaires visent à l'associer avec de la formation professionnelle.

Ainsi : - le CPAS bénéficie d'une exonération complète de la Sécurité Sociale patronale pour autant que les montants soient réinvestis dans la politique de mise au travail du CPAS, en ce compris la formation socio-professionnelle;

Des engagements dans le cadre européen TOK-EFD (objectif 3) et FSE (objectif 1) permettent des subventions complémentaires si 10% du temps de travail sont consacrés à la formation et/ou la recherche active d'emploi.

Durée : varie selon le temps nécessaire à l'admissibilité, selon la réglementation du chômage

Statut : *contrat de travail à durée déterminée.*

Description des tâches : liées au processus de travail décrit dans le contrat

Engagements réciproques :

Type d'encadrement

Reconnaissance de la formation

6.3 Article 61 (CPAS)*

6.3.1 Références légales

Article 61, de la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976 (MB 5/08/76).

6.3.2 Description

Disposition qui permet à un CPAS de passer une convention avec un organisme externe, privé ou public, pour favoriser l'engagement d'une personne aidée par le CPAS

* Des discussions sont en cours pour fusionner article 60 et article 61.

* Des discussions sont en cours pour fusionner article 60 et article 61.

6.3.3 Objectifs déclarés

Permettre l'admissibilité aux allocations de chômage (art. 60, §7) ;

Favoriser l'insertion d'une personne aidée dans le marché du travail plutôt que la simple obtention du droit aux allocations.

6.3.4 Modalités d'application

4.1. Contrat

Type : Salarié

Durée : à négocier mais au minimum la période d'admissibilité au chômage

Statut : *contrat de travail* au minimum à mi-temps.

Description des tâches : liées au processus de travail décrit dans le contrat.

Engagements réciproques :- convention possible sur le tutorat entre le CPAS et l'employeur;

- programme d'insertion socio-professionnelle explicite

4.2 Type d'encadrement : - si *convention de tutorat*, identification du tuteur et du nombre d'heures de travail nécessaires à l'encadrement ; *programme d'insertion* explicite.

si convention sans tutorat, encadrement assuré par *l'agent d'insertion professionnelle du CPAS* ou d'une institution reconnue.

prime fédérale de 10.000 BEF maximum par mois pour l'encadrement et la formation, cumulable avec les aides régionales wallonne.

rapport trimestriel d'évaluation fourni par l'employeur sur l'intégration de la personne engagée.

6.3.5 Reconnaissance de la formation

6.4 Contrat d'apprentissage industriel (CAI)

6.4.1 Références légales

Loi du 19/07/83 (MB 31/08/83) + diverses modifications

6.4.2 Description

Système qui permet d'apprendre la pratique d'une profession tout en recevant une formation théorique et générale.

6.4.3 Objectifs déclarés

Favoriser l'apprentissage de professions salariées et permettre à des jeunes l'acquisition d'une qualification.

6.4.4 Modalités d'application

4.1 Contrats

Type : travailleur-étudiant

Durée : minimum 6 mois.

Statut : *contrat à durée déterminée* avec rémunération pour la partie entreprise.

Description des tâches : toutes les tâches nécessaires à la formation, à l'exclusion des tâches étrangères à la profession choisie et des tâches dépourvues de tout caractère formatif.

Engagements réciproques : l'employeur doit donner ou faire donner à l'apprenti la formation déterminée par le *programme de formation individuel* en vue de lui permettre l'exercice d'une profession choisie, l'apprenti s'engage à apprendre la pratique et à suivre les cours.

4.2 Type d'encadrement : de la mesure
mise en place d'un *Comité paritaire d'apprentissage*, à l'initiative des CP qui fixe les modalités, les obligations réciproques, les modes d'agrégation des employeurs, ...
A défaut, activation d'un CP1 supplétif au sein du CNT.

du stagiaire

le patron assure lui-même la formation ou désigne une personne *responsable de la formation* et, éventuellement, un ou plusieurs moniteurs chargés sous sa responsabilité ou celle du responsable de la formation, d'assurer la formation de l'apprenti.

4.3. Reconnaissance de la formation : organisation par les CPA de l'épreuve de fin d'apprentissage et validation par le secteur professionnel
programme individuel s'inscrivant dans les profils ccpq, et approuvé par le CPA, annexé au contrat.
L'accès à la certification CF est possible via partenariat avec l'enseignement.

6.5 Convention de stage Classes Moyennes

6.5.1 Références légales

Les textes arrêtés par les régions wallonne et bruxelloise se rejoignent et portent ainsi sur l'ensemble du territoire de la C.F.

Arrêtés R.W. du 16.07.98

6.5.2 Description

Préparer à diriger une petite ou moyenne entreprise ou à s'installer comme indépendant

6.5.3 Objectifs déclarés

Assurer une formation préparatoire à l'exercice de la fonction dirigeante.

6.5.4 Modalités d'application

4.1 Contrats

Type : Stagiaire

Durée : égale à la durée du *plan de formation* élaboré par le *délégué à la tutelle*.

Statut : droit à une allocation de stage mensuelle minimale (selon les niveaux de qualification antérieurs), prévue pour toutes les prestations y compris les cours et les évaluations.

Description des tâches : relatives au plan de formation, à l'exclusion de toutes celles étrangères à la profession pour laquelle le stagiaire a été embauché et celles dépourvues de tout caractère formatif.

Engagements réciproques : précisés dans une *convention de stage*
l'employeur veille à ce que la formation corresponde au plan de formation.
 IFPME : élabore, le contrat de formation par le délégué à la tutelle, organise les cours et supervise la formation.
Le stagiaire fréquente les cours et exécute les tâches prévues.

4.2. Type d'encadrement : du dispositif
 agrément de l'entreprise par l'IFPME
du stagiaire
 gestion par l'employeur des documents pédagogiques, notamment le *cahier de stages*
 Le délégué à la tutelle suit le stage sur base d'un *dossier* amené à la convention

4.3.Reconnaissance de la formation : l'accord de coopération de la Communauté française

6.6 Convention d'insertion socio-professionnelle

6.6.1 Références légales

Arrêté du Gouvernement de la Communauté française 28/07/98 (M.B. 2/09/98)

6.6.2 Description

Convention conclue entre un CEFA, une entreprise et un élève pour organiser l'alternance entre une formation en entreprise et une formation CEFA.

6.6.3 Objectifs déclarés

Offrir un cadre réglementaire pour les stages en entreprises des jeunes soumis à l'obligation scolaire, en attendant la mise en place du contrat d'apprentissage supplétif.

6.6.4 Modalités d'application

4.1 Contrats

Type : étudiant "protégé"

Durée : maximum 12 mois (renouvelable).

Statut : élève avec rémunération progressive.

Description des tâches : essentiellement formatives, y compris dans l'entreprise.

Engagements réciproques : *programme individuel de formation* adjoint à la Convention

CEFA : obligations déterminées par le décret du 3.07.91 tel que modifié le 18/03/96

entreprise : montant de l'indemnité assurance et encadrement

élève : régularité des présences et respect du tuteur ainsi que du matériel

4.2 Type d'encadrement : du stagiaire : un *tuteur* est clairement identifié.
 Obligation pour l'établissement d'assurer régulièrement

le suivi et l'évaluation de la formation en collaboration avec le tuteur.

de la mesure : agrément de la C.I.S.P. dans le cadre de la formation en alternance (COCOF et région wallonne) si l'acteur de formation s'inscrit dans les profils ccpq et si attestation scolaire, ou paritaire, ou classes moyennes ou Forem en fin de formation.

4.3 Reconnaissance de la formation : Les certificats de la C.F. sont accessibles

6.7 Convention emploi-formation (A.R. 495)

6.7.1 Références légales

A.R. n° 495 du 31.12.86 (M.B. 23.01.87)

6.7.2 Description

Mesure visant à favoriser l'intégration des jeunes dans la vie professionnelle via la réduction temporaire des cotisations patronales

6.7.3 Objectifs déclarés

Inciter les entreprises à engager des D.E. soumis simultanément à un travail et à une formation. La convention emploi-formation vise l'insertion professionnelle de jeunes peu qualifiés de plus de 18 ans et moins de 25 ans.

6.7.4 Modalités d'application

4.1 Contrats

Type : salarié-étudiant

Durée : minimale de 1 an : la durée totale ne peut dépasser trois ans.

Statut : *contrat de travail à durée indéterminée*, au minimum à mi-temps.
Barème sectoriel

Description des tâches : correspondant aux fonctions et classifications telles que définies par le secteur.

Engagements réciproques : définis dans la *convention emploi-formation*
le jeune choisit, en accord avec l'employeur, un *programme de formation* ayant un lien avec le métier ou la profession. Il doit suivre effectivement cette formation (min. 240h/an). En ce qui concerne les modalités de l'engagement comme ouvrier ou employé à temps partiel : c'est le contrat de travail à durée indéterminée.

4.2 Type d'encadrement : du stagiaire : /

de la mesure : le Conseil d'entreprise et le Comité paritaire d'apprentissage du secteur suivent l'application de la mesure

4.3. Reconnaissance de la formation : reconnaissance octroyée au terme des formations reconnues par le régime C.A.I (CEFA, EPS, IFPME, Formations sectorielles, C.P.A., ...).

6.8 Formation professionnelle individuelle en entreprise

6.8.1 Références légales

Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 12.05.1987

6.8.2 Description

Embauche à durée déterminée avec réduction des charges salariales pour des emplois dont l'occupation nécessite un programme de F.P. spécifique

6.8.3 Objectifs déclarés

Objectif de la mesure : permettre aux entreprises de disposer d'une main d'œuvre adaptée à leurs besoins.

Objectif de formation : permettre une alternance entre emploi et formation insertion des demandeurs d'emploi.

6.8.4 Modalités d'application

4.1 Contrats

Durée : 4 à 24 semaines et négociées par employeur, stagiaire et ORBEM

Statut : Stagiaire

Revenu : 40 FB/h minimum, assurance maladie-invalidité

Description des tâches : *convention* négociée par employeur, stagiaire et ORBEM

Engagements réciproques : l'employeur s'engage à former le stagiaire, désigner un *tuteur* et collaborer avec l'ORBEM pour le suivi l'ORBEM s'engage à contribuer à la mise au point du programme et assurer le suivi pédagogique du stagiaire.

4.2 Type d'encadrement : du stagiaire : le placeur de l'ORBEM prend en charge le contrôle de son bon déroulement

4.3 Reconnaissance de la formation : /

6.9 Parrainage dans le secteur de la construction

6.9.1 Références légales

Convention collective de travail du 18/07/97 portant exécution du régime de parrainage.

6.9.2 Description

Embauche d'un jeune diplômé de l'enseignement de la construction.

Celui-ci est guidé pendant un an par un ouvrier qualifié. Les insuffisances de connaissances du jeune sont comblées par une formation de 5 à 10 jours en centre de formation.

6.9.3 Objectifs déclarés

Favoriser l'embauche.

Objectif de formation

Compléter la formation initiale par une expérience professionnelle accompagnée et par un apport en connaissances.

Permettre au jeune travailleur d'exercer son métier de manière autonome au niveau et rendement d'un travailleur qualifié du 1er échelon.

6.9.4 Modalités d'application

4.1. Contrats

Type : salarié

Durée : 1 an

Statut : *Contrat de travail*

Description des tâches : Déterminés par une *convention en annexe au contrat de travail*

Engagements réciproques : La formation théorique est dispensée dans un centre de formation agréé par le Fonds de la formation de la construction (à 10 jours/an)
Un *programme de formation* est déposé par l'employeur suite à l'observation du jeune.

4.2. Type d'encadrement : du stagiaire

Par un *parrain*, travailleur qualifié de l'entreprise, qui agit en qualité de parrain (âgé d'au moins 25 ans, 7 années d'expérience professionnelle, agréé sur base d'un dossier).

de la mesure

dossiers agréés par le C.A. du FFC

4.3. Reconnaissance de la formation : la procédure de certification est déterminée par le règlement d'apprentissage

6.10 Plan formation insertion (PFI)

6.10.1 Références légales

Arrêté du Gouvernement wallon du 11.12.97 en exécution du décret du 18/07/97 relatif à l'insertion de D.E. auprès d'employeurs qui organisent une formation permettant d'occuper un poste vacant.

6.10.2 Description

Embauche à durée déterminée avec réduction des charges salariales pour des emplois dont l'occupation nécessite un programme de F.P. spécifique.

6.10.3 Objectifs déclarés

Insertion des demandeurs d'emplois.

Acquérir par un stage chez un employeur, et le cas échéant, chez un opérateur de formation, les compétences professionnelles nécessaires pour exercer une activité professionnelle chez cet employeur, à l'exclusion du stage ne constituant qu'une simple adaptation au poste de travail.

6.10.4 Modalités d'application

4.1 Contrats

Type : stage + salarié

Durée : minimum 4 semaines, maximum 26 semaines obligatoirement reconductibles sous la forme d'un contrat de travail de même durée, signé par employeur, stagiaire et Forem.

Statut : revenu : allocation chômage ou minimex + frais de déplacement + prime progressive d'encouragement permettant d'atteindre en fin de stage le minimum sectoriel.

Description des tâches : via le *contrat de formation insertion* et prévues dans le *programme de formation* pendant le stage.

- via le *contrat de travail* pendant la période d'embauche.

Engagements réciproques : l'employeur s'engage à former le stagiaire, à ne pas lui confier des tâches non prévues dans le programme

de formation et à désigner un tuteur et collaborer avec le FOREM pour le suivi.

Le FOREM s'engage à contribuer à la mise au point du programme et assurer le suivi pédagogique du stagiaire.

4.2 Type d'encadrement : du stagiaire
l'employeur s'engage à désigner parmi son personnel, un ou des tuteur(s) chargé(s) de suivre et d'accompagner le stagiaire pendant la durée de formation. Trois *évaluations* à l'initiative du FOREM sont prévues en cours de stage.

De la mesure

Commission de suivi intersectorielle de la mesure.

4.3 Reconnaissance de la formation : embauche égale à la durée de la formation.

6.11 Première Expérience Professionnelle (PEP)

6.11.1 Références légales

Loi du 22/12/95 (MB 30/12/95) portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi.

6.11.2 Description

Contrat de travail à durée déterminée, payé à 90% du salaire normal.

6.11.3 Objectifs déclarés

Réserver la moitié des engagements dans le cadre du stage des jeunes, aux jeunes demandeurs d'emploi inscrits comme demandeurs d'emploi depuis au moins 9 mois.

6.11.4 Modalités d'application

4.1 Contrats

Type : salarié

Durée : maximum 6 mois

Statut : équivalent au stage des jeunes (A.R. 230).

Description des tâches :

Engagements réciproques : l'art. 6 de la formule de contrat PEP précise "l'employeur veille à ce que le stagiaire reçoive pendant son stage, par le fait de l'exécution des tâches et fonction convenues, une formation pratique ...".

4.2. Type d'encadrement :

4.3. Reconnaissance de la formation :

6.11.5 Commentaires

Mesure supprimée lors de l'adoption du plan d'action pour l'emploi 1998, en raison de son peu de succès (et remplacé par des projets de formations alternance dans l'assimilation au stage des jeunes).

6.12 Programme de réinsertion professionnelle (Emplois de service)

6.12.1 Références légales

A.R. du 8/08/97 (M.B. du 9/09/97)

6.12.2 Description

Mise au travail des chômeurs de longue durée, peu qualifiés, dans des emplois de service au sein des entreprises privées.

6.12.3 Objectifs déclarés

Créer de l'emploi supplémentaire dans des fonctions pas ou peu exercées et qui augmente la qualité de service ou améliorer les conditions de travail.

Augmenter les chances de réinsertion des chômeurs peu qualifiés.

Activation des allocations de chômage.

6.12.4 Modalités d'application

4.1 Contrats

Type : salarié

Durée : 3 ans maximum.

Statut : contrat de travail normal à 1/2 temps ou à 4/5 temps.

Description des tâches : prévue dans le *dossier relatif au projet travail d'exécution* dans un nouveau poste de travail créé pour l'occasion.

Engagements réciproques : /

4.2 Type d'encadrement :

procédure d'agrégation des demandes introduites à l'A.L.E. et traitées directement par les directeurs régionaux de l'ONEM et du FOREM/ORBEM.

4.3 Reconnaissance de la formation : pas de formation prévue.

6.13 Programme de transition professionnelle (PTP)

6.13.1 Références légales

Accord de coopération entre Etat fédéral et Régions, 4 mars 1997 (MB 09/08/97), A.R. du 9/06/97 et mises à jour.

6.13.2 Description

Mise au travail de chômeurs de longue durée dans des activités à intérêt social et moins de 25 ans en allocations d'attente. Mesures limitées aux services publics et parapublics.

6.13.3 Objectifs déclarés

Stimuler l'insertion et la réinsertion des chômeurs par l'activation des allocations de chômage. Répondre à des besoins collectifs sociaux insatisfaits par le circuit de travail régulier.

6.13.4 Modalités d'application

4.1 Contrats

Type : salarié

Durée : deux ans maximum, mais 3 ans pour les cas particuliers ALE, et région à haut taux de chômage

Statut : salaire conventionnel avec intervention de l'ONEM, de l'employeur et de la Région, à temps plein ou à temps partiel (min. 1/2 temps).

Description des tâches : travail d'exécution dans un nouveau poste de travail.

Engagements réciproques : possibilité pour les travailleurs PTP de bénéficier d'activités de recherche active d'emploi et de formation dans des conditions fixées par le Gouvernement régional.

4.2 Type d'encadrement : accord de Ministre de l'emploi compétent requis sur demande de l'employeur.

Les services régionaux de placement du Forem assurent le suivi des travailleurs pour évaluer l'impact de PTP sur les possibilités d'emploi et les orientations vers les formations.

4.3 Reconnaissance de la formation : des actions de formation complémentaire ou de recherche active d'emploi sont accessibles aux personnes qui ne sont pas occupées temps plein.

6.14 Réduction des cotisations à l'ONSS pour les jeunes défavorisés (A.R. 499)

6.14.1 Références légales

A.R. n° 499 du 31.12.86 portant réglementation de la sécurité sociale de jeunes défavorisés – Décret C.F. du 17.07.87 relatif à l'agrément et subventionnement d'activité socio-professionnelle.

6.14.2 Description

Exonération de cotisations patronales d'ASBL organisant une formation en interaction avec un travail productif.

6.14.3 Objectifs déclarés

Favoriser l'insertion socio-professionnelle via la conclusion d'un contrat de travail ou l'accès à une formation qualifiante de D.E. qui rencontrent des difficultés importantes d'insertion sur le marché de l'emploi.

Public visé : jeunes âgés de moins de 26 ans hors obligation scolaire.

Personnes de plus de 25 ans répondant à un statut particulier.

6.14.4 Modalités d'application

4.1 Contrats

Type : stage

L'A.R. 499 s'appuie, en Région wallonne, sur un dispositif de formation : l'entreprise de formation par le travail (EFT), constitué sous la forme d'ASBL ou organisée par un CPAS.

Durée : 18 mois au maximum. Pour les EFT en WI, 3 mois en stage extérieur renouvelé 2 fois.

Statut : stagiaire – rétribution de 40 FB/h minimum, assurance maladie-invalidité

Description des tâches :

Engagements réciproques : EFT communique au Ministère de la formation un *programme d'action*, budget, relations avec milieux socio-professionnels

Assurer au minimum 300 heures de formation par an/par stagiaire.

Rapport annuel d'activité.

Contrat individuel de formation

- 4.2. Type d'encadrement : du stagiaire : tenir un *dossier pédagogique individuel*
 Evaluation du déficit en compétences au début du stage.
 Evaluation intermédiaire et relevé des présences par la Région.
De la mesure : Agrément par la Région tous les 3 ans sur base d'une évaluation par la Commission d'agrément des EFT

- 4.3. Reconnaissance de la formation : *attestation de capacités et de fréquentation* (min. 300 h de formation).

6.15 Régime d'apprentissage de la construction (RAC)

6.15.1 Références légales

Loi du 19.07.83 apprentissage travailleurs salariés convention cadre de collaboration région wallonne, FOREM, confédération de la construction wallonne – 31/10/97 + CCT secteur construction 15/05/97 et du 28/04/99.

6.15.2 Description

6.15.3 Objectifs déclarés

Objectif de formation : Former des jeunes (18 à 23 ans) peu qualifiés à un métier de la construction. Favoriser le développement du CAI dans le secteur, soit réaliser 1000 stages du 31/07/97 au 30/06/2001.

6.15.4 Modalités d'application

4.1 Contrats

Type : Apprenti

Durée : 18 à 24 mois.

Statut : identique au CAI, jeunes assimilés à des travailleurs pour la partie entreprise.

Description des tâches : /

Engagements réciproques : conformes aux modalités du CAI fédéral avec en plus, la tenue d'un *cahier de formation* par l'employeur, d'un *cahier de travail* par l'apprenti, un accès renforcé aux chantiers pour le responsable désigné par l'opérateur de formation pour l'accompagnement.

- 4.2 Type d'encadrement : du stagiaire : accompagnement par un *tuteur* agréé par le C.A. du FFC au cas par cas. Le tuteur est âgé d'au moins 25 ans, 7 années d'expérience et ouvrier qualifié.

Evaluation du déroulement de la formation au bout de 6 mois de la mesure : suivi par un comité d'accompagnement dans le cadre de la convention collective.

- 4.3. Reconnaissance de la formation : conforme au CAI pour les CEFA. qualification sectorielle hors CEFA..

6.16 Régime d'Apprentissage "jeunes" (RAJ)

6.16.1 Références légales

Loi du 19.07.83 apprentissage travailleurs salariés. Conventions collectives du 15.05.97, 18.07.97, 27.05.99.

6.16.2 Description

Les entreprises de construction peuvent former des jeunes de 15 à 18 ans (dérogation à la limite d'âge dans le cas du CQ6) à un métier de la construction par le biais d'une formation en alternance (60% du temps en entreprise - 40% du temps dans une centre de formation agréé). Pour les jeunes n'ayant pas la moindre expérience dans la construction, une période de préapprentissage de 3 mois est prévue dans un centre de formation.

6.16.3 Objectifs déclarés

Former des jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel à un métier de la construction via une formation en alternance ayant essentiellement lieu en entreprise.

6.16.4 Modalités d'application

4.1 Contrats

Type : Préapprentissage : stagiaire (indemnité de 9.246,- à 11.847,- suivant l'âge, versé par le FFC)

Apprentissage : Apprenti.

Durée : Préapprentissage : 3 mois

En principe le contrat d'apprentissage a une durée de 24 mois. Pour certaines professions la durée est de 12 mois (foreur, puisatier, ...). La durée effective est fixée individuellement au cas par cas entre l'entreprise, le jeune et le Fonds de Formation de la Construction.

Statut : identique au CAI, jeunes assimilés à des travailleurs pour la partie entreprise

Description des tâches : Tenue d'un *carnet de formation* par l'employeur

Engagements réciproques : Convention de partenariat entre FFC et Centre de formation.

Contrat d'apprentissage : Loi du 19.07.83 apprentissage travailleurs salariés.

Tenue d'un *carnet RAJ* par l'apprenti

4.2 Type d'encadrement : du stagiaire : par l'accompagnateur du CEFA et par un ouvrier qualifié de l'entreprise résidant en Belgique, comportement irréprochable, minimum 25 ans et 7 ans d'expérience, s'engageant à suivre un programme de formation.

de la mesure : par le Comité paritaire d'apprentissage dans le cadre de la convention collective

4.3 Reconnaissance de la formation : En cas de réussite de l'épreuve finale, la Comité Paritaire d'Apprentissage délivre une attestation décrivant le métier, les grandes lignes du programme, la durée de la formation, l'évaluation finale. Possibilité d'accès au certificat de qualification du 3ième degré de l'enseignement professionnel.

6.17 Stages des organismes d'insertion socio-professionnelle (OISP)

6.17.1 Références légales

Décret de la CF du 17/07/1987, Arrêté du 05/10/87 + jurisprudence.

6.17.2 Description

Mise en pratique en entreprise, en fin et/ou en cours de formation, des compétences acquises au centre de formation.

6.17.3 Objectifs déclarés

Acquisition de pratiques professionnelles que seule l'entreprise peut fournir. Expérience professionnelle. Orientation du parcours Faciliter l'embauche.

6.17.4 Modalités d'application

4.1 Contrats

Type : stage formation

Durée : maximum de 4 semaines à 6 semaines sauf dérogation accordée par la Commission d'agrément.

Statut : stagiaire en formation professionnelle.

Description des tâches : en lien avec le projet du stagiaire.

Engagements réciproques : Contrat avec l'employeur qui clarifie le contenu et le suivi du stage.

4.2 Type d'encadrement : variable, à charge de l'OISP.

4.3 Reconnaissance de la formation : Attestations diverses.

6.18 Stages en entreprise de la formation qualifiante organisée dans le cadre de l'enseignement secondaire ordinaire de plein exercice

6.18.1 Références légales

Décret C.F. du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre. Art. 53 et 67, concernant les stages.

Arrêté du 27 janvier 1999 fixant, par année, forme et option, le nombre maximum de périodes hebdomadaires qui peuvent être organisées dans le cadre de stages en entreprises.

A.R. du 24 février 1987 régissant les options groupées "puériculture" et "aspirant en nursing". Arrêtés du Gouvernement des 06 mars 1995 et 24 mars 1995 régissant la section "soins infirmiers" de l'enseignement professionnel secondaire complémentaire.

6.18.2 Description

Chaque école organisant au 3ème degré de l'ens. sec. les humanités techniques et/ou professionnelles, peut, dans son projet d'établissement, prévoir l'organisation d'une partie de la formation qualifiante dans le cadre des stages en entreprises.

6.18.3 Objectifs déclarés

Buts définis par le décret "Missions" ; objectifs opérationnels propres à chaque programme.

Les objectifs du stage sont définis dans un document annexé à la convention et font mention des compétences à développer et à exercer en cours de stage.

6.18.4 Modalités d'application

4.1 Contrats

Type : élève-stagiaire

Durée : 40 à 480 périodes réparties sur le 3^{ème} degré ou sur l'année (7^{ème}) (au maximum 40 périodes par semaine et 8 heures par jour).

Statut : l'élève reste entièrement sous statut scolaire et, de ce fait, n'est ni rémunéré, ni assujéti à la législation sur la sécurité sociale.

Description des tâches : l'entreprise s'engage par convention à offrir au stagiaire des situations de travail réelles dans une véritable perspective de formation ; les tâches sont fixées en lien avec le programme d'enseignement.

Engagements réciproques : la circulaire A/99/22 du 7/10/99 relative à l'organisation des stages inclut trois modèles de convention de stages approuvés par le Gouvernement en application de l'art. 53 3^{ème} alinéa du décret du 24/7/99 dit décret "Missions".

Le 1^{er} traite de toutes les options qualifiantes, le 2^{ème} des options "puériculture", le 3^{ème} du 4^{ème} degré professionnel EPSC "Soins infirmiers".

En 1999-2000, ils sont encore facultatifs.

4.2 Type d'encadrement : du stagiaire : l'établissement scolaire désigne un enseignant comme maître de stage ; l'entreprise (ou l'organisme qui accueille le stagiaire) désigne un tuteur ; ils sont chargés de conduire conjointement la formation en entreprise en concordance avec les objectifs poursuivis.

de la mesure : l'inspection de la C.F. peut superviser les stages.

4.3 Reconnaissance de la formation : les stages, faisant partie intégrante des programmes d'enseignement, ouvrent à la certification de la C.F.

6.19 Stage des jeunes (A.R. 230)*

6.19.1 Références légales

A.R. 230 du 21.12.1983 (M.B. 28.12.83) tel que modifié

6.19.2 Description

Formation pratique en milieu de travail.

Public visé : D.E. de moins de 30 ans.

6.19.3 Objectifs déclarés

Favoriser l'insertion dans la vie professionnelle en leur donnant la possibilité après leurs études d'acquérir une formation pratique.

6.19.4 Modalités d'application

4.1 Contrats

Type : Salarié

Durée : privé : 6 mois reconductible une fois.

Public : max 4/5 temps 12 mois non renouvelable.

Statut : à durée déterminée (modèle de contrat défini AR 230 Art. 16 §3) – rémunération de 90% au moins de celle d'un autre travailleur exerçant la même fonction.

Description des tâches : programme déterminé par l'enseignement reçu et la mise au travail envisagée.

Engagements réciproques : *programme de stage* rédigé en fonction du stagiaire

* Des aménagements de cette mesure sont en cours de préparation.

Employeur s'engage à ce que le stagiaire reçoive une formation pratique par le fait de l'exécution des tâches.

- 4.2. Type d'encadrement : du stagiaire : un *maître de stage* autre que l'employeur doit être désigné. Il s'agit d'un membre du personnel chargé de guider le stagiaire en raison de son expérience et de son aptitude en matière de formation des jeunes.
- de la mesure : Conseil d'entreprise et Commission paritaire
- 4.3. Reconnaissance de la formation : /

6.20 Stages en entreprises dans l'enseignement supérieur

6.20.1 Références légales

Les stages, tantôt désignés sous ce nom tantôt sous celui d'exercices pratiques, apparaissent dans la législation relative à la détermination des grilles horaires. Ils sont donc organisés (ou non) différemment selon les catégories et les niveaux.

- décret du 5 août 1995, Arrêté du Gouvernement du 2 juillet 1996 (Hautes Ecoles) ;
- circulaire DI/REGL/AMR/circ. du 29 mars 1995 (sup. économique) ;
- Arrêté du Gouvernement du 21 avril 1994 (sup. paramédical) ;
- Arrêté Royal du 16 avril 1965 (kiné, ergothérapie) ;
- Arrêté Royal du 9 novembre 1964 (logopédie) ;
- Arrêté de l'Exécutif du 15 septembre 1989, circulaire ES/3/171- ES/2/304 du 5 mai 1987 (sup. pédagogique) ;
- Circulaire VII/Sup/HC/ac/1055 du 11 décembre 1991 (service social) ;
- Circulaire VII/Sup/261 du 22 avril 1960 (sup. technique court).

N.B. : les allusions aux stages rendus ainsi obligatoires concernent le plus souvent le supérieur de type court ; aucune réglementation légale n'existe concernant les stages dans le cadre d'études universitaires ou supérieures de type long.

6.20.2 Description

Les stages sont massivement présents dans l'ens. sup. de type court et dans les disciplines universitaires "cliniques" (médecine, psychologie/pédagogie). Ils existent aussi, mais selon des modalités variables et de façon plus discrète dans d'autres formations même académiques (criminologie, sciences de la communication ...). Dans les formations appliquées, ils sont progressivement introduits, parfois sous la forme de projets en entreprise comme travaux de fin d'études. Ils ne sont plus absents que dans les disciplines académiques, à quelques exceptions près (ens. sup. à 2 cycles et universitaire). Toute une gamme d'activités et de méthodes existent qui s'articulent parfois entre elles au cours de la formation : exercices pratiques, stages d'observation et d'orientation, stages de première expérience du travail, stages d'apprentissage, projets en entreprise, entrée dans la vie professionnelle supervisée.

6.20.3 Objectifs déclarés

L'interaction entre apprendre et faire au cours de la formation de base et comme partie intégrante de celle-ci répond aux arguments suivants :

- l'élargissement du rôle de la connaissance, dans le cadre de la société de la connaissance en émergence, qui dépasse la connaissance théorique ou cognitive et englobe le savoir-faire ;
- l'importance croissante des compétences spécifiquement humaines dans une société qui devient plus technique, les "soft skills" ne peuvent s'acquérir que dans des situations de travail concrètes ;
- la théorie de l'"action learning" doit se compléter par un regard critique : la prise de recul permet de tirer de la situation les leçons qui s'imposent ;

- la nécessité d'une formation tout au long de la vie impose qu'au cours du stage le jeune ait pu se forger une méthode personnelle d'apprentissage par le travail.*

6.20.4 Modalités d'application

4.1 Contrats

Type : étudiant-stagiaire

Durée : variable selon les études ; dans le supérieur court, l'essentiel des stages se répartit sur la 3^{ème} année.

Statut : l'étudiant reste le plus souvent sous statut scolaire et, de ce fait, n'est ni rémunéré, ni assujéti à la législation sur la sécurité sociale. Toutefois certains stages de longue durée, ou des projets en entreprises, peuvent permettre à l'étudiant de percevoir une légère rémunération ou des avantages sociaux que l'entreprise accorde à ses travailleurs..

Description des tâches : l'entreprise s'engage par convention à offrir au stagiaire des situations de travail réelles dans une véritable perspective de formation ; les tâches sont fixées en lien avec le programme d'enseignement.

Engagements réciproques : /.

4.2. Type d'encadrement : /.

4.3. Reconnaissance de la formation : les stages, faisant partie intégrante des programmes d'enseignement, sont des conditions de l'octroi du diplôme ; souvent ils sont la base du travail de fin d'études.

* D'après "De l'organisation de stages dans l'enseignement supérieur et universitaire", Dirk SYMOENS, Fondation de l'Entreprise, Bruxelles, mai 1999 (63 p.) p 9-11, 19-22. Id. p 15-17

7 Annexe 3 : Tableau récapitulatif des systèmes de formation en alternance des jeunes en Belgique et en Allemagne

Les différents systèmes de formation en alternance en Belgique - Extrait du rapport du Conseil National du Travail (12 février 1998)

1. ORGANISATION DES FORMATIONS EN ALTERNANCE							
A. CONDITIONS D'ACCES DES JEUNES QUANT AUX PREREQUIS ACADEMIQUES ET A PAGE							
BELGIQUE							ALLEMAGNE
Les jeunes âgés de moins de 18 ans			Les jeunes âgés de plus de 18 ans				Système dual
Apprentissage Moyennes	CI.	Apprentissage Enseignement industriel	Enseignement horaire réduit	stage des jeunes	Convention emploi-formation	Jeunes défavorisés E.F.T.	Insertion par la formation' (1) Formation individuelle en entreprise (2)
Deux (premières) années de l'enseignement secondaire inférieur.		Non titulaires du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.	Non titulaires du diplôme de l'enseignement secondaire inférieur ou supérieur.	Moins de 30 ans	Non titulaires du certificat de l'enseignement technique supérieur, diplôme de l'enseignement supérieur ou universitaire.	Non titulaires du certificat d'étude de l'enseignement secondaire inférieur	— —
A partir de 15 ans.		De 16 A 18 ans.	De 15/16 à 18 ans. Dans certains cas de 18 à 25 ans.		De 18 à moins de 25 ans	De 18 A 25 ans	A partir de 15 ans Actuellement, l'âge moyen est 19 ans
B. CONDITIONS REQUISES PAR L'ENTREPRISE QUI DISPENSE LA FORMATION PRATIQUE							
BELGIQUE							ALLEMAGNE
Les jeunes âgés de moins de 18 ans			Les jeunes âgés de plus de 18 ans				Système dual
Apprentissage ci. Moyennes	Apprentissage industriel	Enseignement horaire réduit	Stage des jeunes	Convention emploi-formation	Jeunes défavorisés E.F.T.	Insertion par la formation individuelle en entreprise (2)	
Entreprises occupant moins de 50 travailleurs (Secteur privé).	En principe, toutes les entreprises (secteur privé).	Entreprises du secteur privé et du secteur public	Entreprises du secteur privé occupant au moins 50 travailleurs et du	Entreprises du secteur privé visées par une des lois relatives à la	A.S.B.L. agréé», entreprises du secteur privé.	(1) Entreprises du secteur privé (1) et (2) Sociétés commerciales, ASBL,	En principe, toutes les

			secteur public.	fermeture d'entreprise. Ateliers protégés.		établissements d'utilité publique, professions libérales	entreprises
--	--	--	-----------------	-----------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------	-------------

C. CONDITIONS REQUISES PAR LE FORMATEUR								
BELGIQUE							ALLEMAGNE	
Les jeunes âgés de moins de 18 ans				Les jeunes âgés de plus de 18 ans				Système dual
Apprentissage Moyennes	Cl.	Apprentissage industriel	Enseignement horaire réduit	Stage des jeunes	Convention emploi-formation	Jeunes défavorisés : E.F.T.	Insertion par la formation (1) Formation individuelle en entreprise (2)	
Formation ou activité de cinq ou six années dans la profession		Employeurs agréés par le comité d'apprentissage de son secteur : sept années de pratique dans la profession	Dépend du type d'expérience en milieu du travail poursuivie	Expérience et aptitude en matière de formation des jeunes. Il s'agit d'un membre du personnel autre que l'employeur	Pas de formateur	Personnel qualifié ou expérimenté	(1) et (2) Pas définies	Qualifié et responsable de la formation "Est qualifié", celui qui dans le cadre : - de l'industrie/du commerce est âgé de 24 ans et a réussi l'examen final dans la discipline technique correspondant à la profession de formation; - de l'artisanat, est âgé de 24 ans et a réussi l'examen de maîtrise; - des professions libérales, a obtenu son admission; Si l'employeur n'est pas responsable de la formation, il doit désigner un formateur qualifié.
L'employeur peut désigner un moniteur devant remplir les mêmes conditions		L'employeur peut désigner un responsable de la formation et un/des moniteur(s) par profession, devant remplir les mêmes conditions.						

D. DESCRIPTION DE LA FORMATION								
Belgique							Allemagne	
Les jeunes âgés de moins de 18 ans				Les jeunes âgés de plus de 18 ans				Système dual
Apprentissage	Cl.	Apprentissage	Enseignement horaire	Stage des jeunes	Convention emploi-	Jeunes défavorisés :	Insertion par la	

Moyennes	industriel	réduit		formation	E.F.T.	formation (1) Formation individuelle en entreprise (2)	
Pour la formation pratique, le programme d'apprentissage énumère les connaissances professionnelles que l'apprenti doit acquérir et les activités pratiques qu'il doit accomplir. Le schéma de progression énumère par année les tâches que l'apprenti doit accomplir.	Pour la formation pratique, le modèle de programme de formation (élaboré par les comités paritaires d'apprentissage pour les professions reconnues) est comparé aux besoins de formation pratique et théorique pour l'exercice de la profession dans l'entreprise concernée.	Le jeune peut conclure un contrat de travail à temps partiel, suivre un stage organisé par son école, conclure un contrat de stage des jeunes à temps partiel ou exercer une activité professionnelle en qualité d'indépendant ou d'aidant.	Un programme de stage doit être rédigé. Le stage a pour but d'assurer au stagiaire une formation pratique en guise de transition entre l'enseignement reçu et la mise au travail.	La formation pratique se réalise par un contrat de travail d'une durée indéterminée, à temps partiel.	La formation E.F.T. recourt à une pédagogie qui repose sur l'accomplissement d'un travail productif au sein de l'E.F.T. ou par des stages en entreprise.	(2) Le programme de la formation individuelle en entreprise est établi de commun accord entre l'organisme public de placement et l'employeur.	Pour la formation pratique, ce sont les règlements de formation qui fixent le plan-cadre de formation, la durée de la formation, les exigences d'examen. C'est en se basant sur le règlement de formation que l'entreprise élabore son propre plan de formation
DUREE DE LA FORMATION – EXAMENS ET DIPLOMES							
Belgique							Allemagne
Les jeunes âgés de moins de 18 ans			Les jeunes âgés de plus de 18 ans				Système dual
Apprentissage Moyennes	Cl. Apprentissage industriel	Enseignement horaire réduit	Stage des jeunes	Convention emploi-formation	Jeunes défavorisés : E.F.T.	Insertion par la formation (1) Formation individuelle en entreprise (2)	
Durée de 3 ans	Durée de 6 mois à 2 ans	Jusqu'à la fin de l'obligation scolaire (18 ans) et possibilité ouverte jusque l'âge de 25 ans	6 mois renouvelable une fois (12 mois non renouvelable dans le secteur public). Le contrat de première expérience professionnelle est d'une durée de 6 mois renouvelable	- contrat de travail à durée indéterminée. - Organisation de l'alternance travail – formation : 1 an minimum et 3 ans maximum	Durée de 18 mois au maximum	(1) De 4 semaines à 26 semaines (2) En principe, la durée de la formation individuelle en entreprise est de 4 semaines à 6 mois.	La durée est en moyenne de 3 ans.
D. DESCRIPTION DE LA FORMATION							
Belgique							Allemagne
Les jeunes âgés de moins de 18 ans			Les jeunes âgés de plus de 18 ans				Système dual
Apprentissage Moyennes	Cl. Apprentissage industriel	Enseignement horaire réduit	Stage des jeunes	Convention emploi-formation	Jeunes défavorisés : E.F.T.	Insertion par la formation (1) Formation individuelle en entreprise (2)	

<p>Pour la formation théorique est dispensée par les Centres de formation permanente des Classes Moyennes.</p> <p>La formation théorique consiste en des matières visant l'acquisition du savoir-faire, du savoir et d'attitudes favorisant l'éducation et le développement de la personnalité.</p> <p>L'enseignement professionnel consiste en des cours de connaissances techniques et de pratique du métier.</p>	<p>La formation théorique est donnée par un ou plusieurs établissements d'enseignement et/ou un ou plusieurs centres de formation agréés.</p> <p>La formation théorique consiste en des matières techniques et des connaissances générales dans le domaine économique et social.</p> <p>L'enseignement professionnel consiste le plus souvent en un programme de cours sur mesure.</p>	<p>La formation théorique est organisée par les centres d'enseignement à horaire réduit, les centra voor deltijdse beoepssecundaire onderwijs ou par un Telleitunterrichtszent er.</p> <p>La formation consiste en une formation sociale et personnelle et en une formation technique et professionnelle.</p>	<p>Pas de formation théorique.</p> <p>—</p>	<p>Entre autres la formation théorique peut être suivie dans les centres d'enseignement à horaire réduit ou les centres de formation permanente des Classes Moyennes.</p> <p>La ou les formation(s) dispensée(s) doi(ven)t avoir un lien avec la fonction principale exercée.</p>	<p>La formation théorique est donnée par l'E.F.T.</p> <p>La formation est assurée en vue de donner les capacités nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle ou la reprise d'études qualifiantes. Elle est adaptée aux besoins individuels.</p>	<p>(1) Les modalités de la formation-insertion ne sont pas encore définies.</p> <p>(2) La formation individuelle en entreprise permet de former un demandeur d'emploi lorsqu'il existe une pénurie de main-d'œuvre qualifiée pour l'emploi proposé par l'entreprise et qu'il n'y a pas de formation organisée par le FOREM ou le VDAB.</p>	<p>La formation théorique est dispensée par les écoles professionnelles à temps partiel et ce parallèlement à la formation en entreprise.</p> <p>La formation théorique complète la formation en entreprise sur le plan de la théorie technique et approfondit l'éducation générale.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

II. DUREE DE LA FORMATION – EXAMENS ET DIPLOMES							
Belgique							Allemagne
Les jeunes âgés de moins de 18 ans			Les jeunes âgés de plus de 18 ans				Système dual
Apprentissage Moyennes	Cl.	Apprentissage industriel	Enseignement horaire réduit	Stage des jeunes	Convention emploi-formation	Jeunes défavorisés : E.F.T.	Insertion par la formation (1) Formation individuelle en entreprise (2)
L'apprenti doit se soumettre à une évaluation annuelle.		Des épreuves périodiques peuvent être organisées.	Au terme de chaque année scolaire, le jeune doit se soumettre à des épreuves.	—	La fréquentation de la formation doit être prouvée par une attestation trimestrielle.	Au terme de sa formation, le jeune peut recevoir un certificat de capacité et de fréquentation.	(1) Pendant l'exécution du contrat de formation-insertion, 3 évaluations sont réalisées.
L'apprenti qui a réussi l'évaluation finale obtient le certificat d'apprentissage.		L'apprenti qui a réussi les épreuves de fin d'apprentissage reçoit une attestation relative à la capacité professionnelle acquise.	Le jeune reçoit à la fin de ses études une attestation correspondant à celle délivrée en fin de 3 ^{ème} année professionnelle de plein exercice.		Examens requis et diplôme ou certificat délivré dans le cadre de la formation poursuivie.		En vue de l'évaluation du niveau de formation, au moins un examen intermédiaire doit être organisé. L'apprenti réussissant l'examen final, obtient un certificat d'apprentissage ou une attestation d'une formation qualifiée.

Belgique							Allemagne
Les jeunes âgés de moins de 18 ans			Les jeunes âgés de plus de 18 ans				Système dual
Apprentissage Moyennes	Cl. Apprentissage industriel	Enseignement horaire réduit	Stage des jeunes	Convention emploi-formation	Jeunes défavorisés : E.F.T.	Insertion par la formation (1) Formation individuelle en entreprise (2)	
Le jeune a le statut d'apprenti : le contrat d'apprentissage, conclu par écrit, n'est pas un contrat de travail.	Un contrat d'apprentissage doit être conclu par écrit. Les apprentis industriels sont assimilés à des travailleurs salariés.	Le statut en droit du travail du jeune poursuivant une expérience de travail dans le cadre de l'enseignement à horaire réduit dépend du type d'expérience qu'il poursuit (travailleur à temps partiel, apprenti ...).	Le jeune a le statut de travailleur salarié, ouvrier ou employé à temps plein ou à temps partiel.	Le jeune a le statut de travailleur à temps partiel.	Un contrat de formation est conclu entre l'E.F.T. et le jeune. Il est considéré comme étant un stagiaire	(1) Un contrat de formation-insertion est conclu entre le stagiaire, l'employeur et le FOREM. (2) Le contrat de formation est conclu avec le FOREM ou le VDAB. (1) Il conserve le statut de chômeur ou de bénéficiaire du minimum de moyen d'existence. (2) Il conserve le statut de chômeur	Le cadre juridique du contrat d'apprentissage est établi par la loi sur la formation professionnelle et les principes du droit de travail. Ses modalités d'application sont fixées, en principe, par des conventions collectives.

III. STATUT DU JEUNE EN DROIT DU TRAVAIL ET EN DROIT SOCIAL							
Belgique							Allemagne
Les jeunes âgés de moins de 18 ans			Les jeunes âgés de plus de 18 ans				Système dual
Apprentissage Moyennes	Cl. Apprentissage industriel	Enseignement horaire réduit	Stage des jeunes	Convention emploi-formation	Jeunes défavorisés : E.F.T.	Insertion par la formation (1) Formation individuelle en entreprise (2)	
Il reçoit de son employeur une allocation mensuelle minimale progressive.	Il perçoit pour les heures de prestation en entreprise, une indemnité progressive qui est un pourcentage du salaire mensuel minimum garanti de la profession ou du secteur.	L'indemnité ou la rémunération perçue dépend de l'expérience pratique poursuivie par le jeune.	Il perçoit une indemnité égale à 90% du salaire auquel un travailleur exerçant la même fonction peut prétendre.	Il perçoit une rémunération selon le nombre d'heures prestées, calculée sur la base du barème appliqué pour la profession, dans le secteur dont relève l'employeur.	Il reçoit une rétribution minimale de 40 FB par heures prestées.	(1) Il continue à bénéficier d'allocations de chômage ou du minimum de moyen d'existence. En plus, il perçoit une prime d'encouragement à charge de l'employeur. (2) Il continue à bénéficier d'allocations de chômage.	La rémunération de la formation doit être appropriée et augmentée au minimum une fois par an selon l'âge du jeune et les progrès de la formation. Les allocations familiales sont octroyées jusqu'à l'âge de 18 ans. Au-delà, elles ne sont plus versées si l'apprenti touche un revenu supérieur à 12 000 DM/an.
Les allocations familiales sont versées jusqu'au 31 août de l'année au cours de laquelle le jeune atteint 18 ans. Au-delà, elles ne sont octroyées que si les revenus mensuels de l'apprenti ne dépasse pas	Les allocations familiales sont versées jusqu'au 31 août de l'année au cours de laquelle le jeune atteint 18 ans. Au-delà, elles ne sont octroyées que si les revenus mensuels de l'apprenti ne dépasse pas	Le statut en sécurité sociale du jeune dépend du type d'expérience en milieu du travail qu'il poursuit.	Le jeune a le statut en sécurité sociale de travailleur salarié à temps plein ou à temps partiel.	Le jeune a le même statut en droit social qu'un travailleur occupé à temps partiel.	L'assujettissement à la sécurité sociale est limité à l'assurance maladie-invalidité et aux allocations familiales.	(1) Le stagiaire occupé	

15.600 FB brut (au 1/10/97)	15.600 FB brut (au 1/10/97)					<p>dans le cadre de l'insertion par la formation bénéficie de tous les droits, en matière de sécurité sociale, attachés au statut de chômeur, ou de bénéficiaire du minimum de moyens d'existence.</p> <p>(2) Il bénéficie de tous les droits, en matière de sécurité sociale, attachés au statut de chômeur.</p> <p>(3) En plus, il perçoit une prime de productivité à charge de l'employeur.</p>	L'apprenti est protégé en cas de maladie, d'accidents et de chômage.
L'apprenti bénéficie du régime :	L'apprenti bénéficie du régime :						
- des vacances annuelles ; - de l'assurance maladie-invalidité ; - des accidents du travail ; - de l'assurance chômage ; - d'une protection en matière de maladie professionnelles.	- des vacances annuelles ; - de l'assurance maladie-invalidité ; - des accidents du travail ; - de l'assurance chômage ; - des maladies professionnelles.						

III. STATUT DU JEUNE EN DROIT DU TRAVAIL ET EN DROIT SOCIAL							
Belgique							Allemagne
Les jeunes âgés de moins de 18 ans			Les jeunes âgés de plus de 18 ans				Système dual
Apprentissage Moyennes	Cl.	Apprentissage industriel	Enseignement horaire réduit	Stage des jeunes	Convention emploi-formation	Jeunes défavorisés : E.F.T.	Insertion par la formation (1) Formation individuelle en entreprise (2)*
Il est dispensé du versement des cotisations personnelles de sécurité sociale.		Il est dispensé du versement des cotisations personnelles de sécurité sociale		Il est redevable des cotisations personnelles de sécurité sociale calculées sur le montant de son indemnité.			L'employeur et l'apprenti rémunéré doivent payer les mêmes taux de cotisations de sécurité sociale comme pour un salarié exerçant la profession apprise. Si le salaire de l'apprenti ne dépasse pas 610 DM/mois, l'employeur doit prendre seul en
Les cotisations patronales de sécurité sociale sont limitées au secteur des vacances		Les cotisations patronales de sécurité sociale sont limitées au secteur des vacances		Les cotisations patronales de sécurité sociale sont calculées sur le montant de			

* La formation individuelle en entreprise a été remplacée, pour la Région wallonne, par l'insertion par la formation. Les deux mesures seront donc envisagées ensemble. Les modalités portant spécifiquement sur l'insertion par la formation sont précédées du symbole : (1), celles se rapportant à la formation individuelle en entreprise par : (2) et celles visant les deux mesures par : (1) et (2).

annuelles.	annuelles.		l'indemnité. Pour les maladies professionnelles et les accidents du travail, elles sont calculées sur le montant de la rémunération à 100%				charge la cotisation sociale
------------	------------	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	---------------------------------

8 Annexe 4 - Check-list des indicateurs

Pour davantage réduire d'éventuelles équivoques, les questions suivantes peuvent être utilisées

Composantes	Questions
type d'entreprise type d'opérateur de formation	l'entreprise a-t-elle un n° d'affiliation à l'ONSS ? l'opérateur de formation est-il agréé par la CF, la RW ou la Cocof?
contrat tripartite avec : - les buts visés, - les compétences, - le mode d'évaluation	les buts sont-ils clairement énoncés par écrit ? les compétences à acquérir sont-elles décrites ? les modalités de l'évaluation sont-elles précisées ?
reconnaissance des compétences	le mode de reconnaissance est-il indiqué dans le contrat tri-partite; certification ou validation ? l'opérateur qui reconnaît les compétences est-il agréé à cette fin par la CF, la RW ou la Cocof ?
alternance régulière durée minimale fréquence minimale	le contrat tri-partite précise-t-il une durée minimale de 6 mois? un aller-retour entre lieux de formation et de production est-il organisé chaque mois ?
deux temps minimum pour chaque fonction	les quantités de temps organisées dans les 6 mois correspondent à une proportion minimale de : - 20 % pour la formation - 50% pour la production
encadrement	le tuteur et l'accompagnateur sont-ils identifiés ? leurs actions respectives et collectives précisées ? les moments et le type d'information à échanger sont-ils définis ?
reconnaissance de la situation d'apprenant	le stagiaire est-il protégé sur le plan de la responsabilité dans la production ? la productivité fait-elle l'objet de critères progressifs ?
rémunération et droits sociaux	le stagiaire a-t-il accès aux mêmes types de protections sociales que les travailleurs ? le niveau de rémunération du stagiaire est-il en adéquation avec son âge et qualification eu égard à la convention signée ?