

**ANNEXE 2 Présentation, arrêtée en date du 28.01.2000, des
mesures et dispositifs utilisant l'insertion en milieu de travail.**

Dans la présentation 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.

1. Apprentissage des Classes Moyennes

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.

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.

3 Objectifs déclarés : Permettre d'apprendre une profession susceptible d'être exercée comme indépendant ou chef d'entreprise.

4 Modalités d'application

4.1. Contrats

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.

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.

4.3 Reconnaissance de la formation : **Certificat d'apprentissage** de la Formation des Classes moyennes homologué par la Communauté française.

2. Article 60 (CPAS)*

- 1 **Références légales** : Article 60, §7 de la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976 (MB 5/08/76).
- 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.
- 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".

4 Modalités d'application

4.1. Contrat

Type : Salarié

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 :

4.2. Type d'encadrement :

4.3. Reconnaissance de la formation :

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

3. Article 61 (CPAS)*

- 1 **Références légales** : Article 61, de la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976 (MB 5/08/76).
- 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
- 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.

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.

4.3. Reconnaissance de la formation :

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

4. Contrat d'apprentissage industriel (CAI)

- 1 **Références légales** : loi du 19/07/83 (MB 31/08/83) + diverses modifications
- 2 **Description** : système qui permet d'apprendre la pratique d'une profession tout en recevant une formation théorique et générale.
- 3 **Objectifs déclarés** : favoriser l'apprentissage de professions salariées et permettre à des jeunes l'acquisition d'une qualification.

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'agrément 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.

5. Convention de stage Classes Moyennes

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
2. **Description** : Préparer à diriger une petite ou moyenne entreprise ou à s'installer comme indépendant
3. **Objectifs déclarés** : Assurer une formation préparatoire à l'exercice de la fonction dirigeante.

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 **carnet 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. Convention d'insertion socio-professionnelle

1. **Références légales** : Arrêté du Gouvernement de la Communauté française
28/07/98 (M.B. 2/09/98)
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.
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.

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

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

1. **Références légales** : A.R. n°495 du 31.12.86 (M.B. 23.01.87)
2. **Description** : mesure visant à favoriser l'intégration des jeunes dans la vie professionnelle via la réduction temporaire des cotisations patronales
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.

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., ...).

8. Formation professionnelle individuelle en entreprise

1. **Références légales :** Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 12.05.1987
2. **Description :** embauche à durée déterminée avec réduction des charges salariales pour des emplois dont l'occupation nécessite un programme de F.P. spécifique
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.

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 : /

9. Parrainage dans le secteur de la construction

1. **Références légales :** Convention collective de travail du 18/07/97 portant exécution du régime de parrainage.
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.
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 1^{er} échelon.

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

10. Plan formation insertion (PFI)

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.
2. **Description :** embauche à durée déterminée avec réduction des charges salariales pour des emplois dont l'occupation nécessite un programme de F.P. spécifique.
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.

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.

11. Première Expérience Professionnelle (PEP)

1. **Références légales :** loi du 22/12/95 (MB 30/12/95) portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi.
2. **Description :** contrat de travail à durée déterminée, payé à 90% du salaire normal.
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.

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 :

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).

12. Programme de réinsertion professionnelle (Emplois de service)

1. **Références légales :** A.R. du 8/08/97 (M.B. du 9/09/97)
2. **Description :** mise au travail des chômeurs de longue durée, peu qualifiés, dans des emplois de service au sein des entreprises privées.
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.

4. Modalités d'application

4.1 Contrats

Type : salarié

Durée : 3 ans maximum.

Statut : contrat de travail normal à ½ 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'agrément 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.

13. Programme de transition professionnelle(PTP)

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.
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.
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.

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. ½ 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.

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

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.
2. **Description :** exonération de cotisations patronales d'ASBL organisant une formation en interaction avec un travail productif.
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.

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).

15. Régime d'apprentissage de la construction (RAC)

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
2. **Description :**
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.
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..

16. Régime d'Apprentissage "jeunes" (RAJ).

1. **Références légales** : Loi du 19.07.83 apprentissage travailleurs salariés.
Conventions collectives du 15.05.97, 18.07.97, 27.05.99.
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.
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.

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.

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

1. **Références légales :** Décret de la CF du 17/07/1987, Arrêté du 05/10/87 + jurisprudence.
2. **Description :** Mise en pratique en entreprise, en fin et/ou en cours de formation, des compétences acquises au centre de formation.
3. **Objectifs déclarés :** Acquisition de pratiques professionnelles que seule l'entreprise peut fournir.
Expérience professionnelle.
Orientation du parcours
Faciliter l'embauche.
4. **Modalités d'application**
 - 4.1 Contrats

Type : stage formation

Durée : maximum de 4 semaines à 6 semaines sauf dérogation accordée par le 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.

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

- 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.
- 2. Description :** Chaque école organisant au 3^{ème} 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.
- 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.

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.

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

1. **Références légales** : A.R. 230 du 21.12.1983 (M.B. 28.12.83) tel que modifié
2. **Description** : formation pratique en milieu de travail.
Public visé : D.E. de moins de 30 ans.
3. **Objectifs déclarés** : favoriser l'insertion dans la vie professionnelle en leur donnant la possibilité après leurs études d'acquérir une formation pratique.

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
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 : /

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

20. Stages en entreprises dans l'enseignement supérieur

- 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.

- 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.

- 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.*

* 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

4. Modalités d'application

4.1 Contrats

Type : étudiant-stagiaire

Durée : variable selon les études ; dans le supérieur court, l'essentiel des stages se répartir 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.