Annexe 1 : Dispositifs de formation éligibles à la clause sociale

Avril 2019

Le présent document reprend la liste des dispositifs éligibles à la clause sociale, ainsi que leur barème, arrêté au mois d’avril 2019. Cette liste est évolutive. L’adjudicataire peut invoquer tous les dispositifs repris dans la dernière version publiée sur le site du Portail des marchés publics de Wallonie.

## Table des matières

[1. Barèmes de remboursement - récapitulatif 2](#_Toc5708348)

[2. Le stage FOREM de fin de formation - dispositif accessible à toutes les entreprises 3](#_Toc5708349)

[3. Le plan de formation-insertion (PFI) - dispositif accessible à certaines entreprises 4](#_Toc5708350)

[4. Le stage « Clause sociale FOREM » - dispositif accessible à toutes les entreprises 7](#_Toc5708351)

[5. La convention de stage IFAPME - dispositif accessible à toutes les entreprises 9](#_Toc5708352)

[6. La formation alternée des demandeurs d’emploi - dispositif accessible à certaines entreprises 13](#_Toc5708353)

[7. Le contrat d’apprentissage industriel (CAI) pour la SCP 149.01 - dispositif accessible à certaines entreprises 16](#_Toc5708354)

[8. Le contrat d’alternance - dispositif accessible à certaines entreprises 20](#_Toc5708355)

[9. La convention de stage CFISPA (Centres de formation et d’insertion socioprofessionnelle adaptés) - dispositif accessible à toutes les entreprises 24](#_Toc5708356)

[10. La convention de stage de pratique accompagnée (type 2) FWB 26](#_Toc5708357)

[11. La convention de stage de pratique en responsabilité (type 3) FWB 28](#_Toc5708358)

[12. La convention d’immersion professionnelle du master en alternance gestionnaire de chantier 30](#_Toc5708359)

[13. La convention de stage CISP 32](#_Toc5708360)

## Barèmes de remboursement - récapitulatif

Le prix de la formation est calculé de la manière suivante :

Nombre d’heures de formation effectué x montant forfaitaire horaire

Le nombre d’heures de formation effectué est établi sur base de la liste quotidienne du personnel formé sur le chantier.

Cependant, le nombre d’heures de formation payé par le pouvoir adjudicateur est plafonné au nombre d’heures stipulé dans les « conditions d’exécution » prévues dans le cahier des charges.

Les montants horaires (HTVA) de chaque régime de formation sont forfaitaires et sont les suivants :

|  |  |
| --- | --- |
| En cas de stage de fin de formation FOREM | 0,00 euros (HTVA) |
| En cas de Plan Formation Insertion FOREM | 6,47 euros (HTVA) |
| En cas de stage « clause sociale » FOREM | 2,73 euros (HTVA) |
| En cas de Convention de stage de l’IFAPME | 5,82 euros (HTVA) |
| En cas de Formation alternée de demandeurs d’emploi | 3,89 euros (HTVA) |
| En cas de Contrat d’Apprentissage industriel | 6,47 euros (HTVA) |
| En cas de Contrat d’alternance | 3,12 euros (HTVA) |
| En cas de Convention de stage CFISPA | 0,00 euros (HTVA) |
| En cas de Convention de stage de pratique accompagnée | 0,00 euros (HTVA) |
| En cas de Convention de stage de pratique en responsabilité | 0,00 euros (HTVA) |
| En cas de Convention d’immersion professionnelle du master en alternance gestionnaire de chantier | 6,47 euros (HTVA) |
| En cas de Convention de stage CISP | 4,02 euros (HTVA) |

## Le stage FOREM de fin de formation - dispositif accessible à toutes les entreprises

Le stage de fin de formation consiste en la mise en pratique des connaissances acquises dans un centre de formation. Il permet de faire découvrir les pratiques professionnelles propres à l'entreprise, de susciter des vocations tout en profitant gratuitement des compétences du stagiaire.

|  |  |
| --- | --- |
| **DEMANDEUR D’EMPLOI** | **ENTREPRISE** |
| Conditions | Conditions |
| Etre demandeur d’emploi inoccupé  Stagiaire en fin de formation professionnelle | Être une entreprise privée, une personne physique ou morale, même à forme non-commerciale  Avoir un numéro TVA  Être enregistré à la BCE |
| Avantages | Avantages |
| Maintien des allocations  Remboursement des frais de déplacement vers le siège de l’entreprise  Prime de 1€/ heure de formation  Couverture d’assurance | Un demandeur d’emploi apporte ses compétences et son savoir-faire au sein de l’entreprise |
| Statut |  |
| Demandeur d’emploi |  |
| Revenu | Coûts à charge de l’entreprise |
| Le stagiaire reçoit ses allocations ainsi qu’une prime de formation. | L’entreprise ne paie aucune indemnité au stagiaire. L’entreprise prend en charge :  Les frais de déplacement vers les chantiers  Les coûts propres à chaque métier |
| Remboursement par le pouvoir adjudicateur |
| Durant la période de la clause sociale, le coût horaire à rembourser par le pouvoir adjudicateur est de 0 euro/heure de formation |
| Durée |  |
| Le contrat de stage a une durée de 20 jours.  La période d’essai dure 7 jours. | |

## Le plan de formation-insertion (PFI) - dispositif accessible à certaines entreprises

Le demandeur d'emploi bénéficie d'une période de formation déterminée entre l'employeur et le FOREM, **immédiatement suivie d'un contrat de travail pour une durée au moins équivalente à celle de la formation.**

|  |  |
| --- | --- |
| **DEMANDEUR D’EMPLOI** | **ENTREPRISE** |
| Conditions | Conditions |
| Etre demandeur d’emploi inoccupé (à temps plein)  Le demandeur d’emploi ne peut pas avoir été occupé, pour le type de poste à pourvoir, plus de 20 jours dans l’entreprise dans les trois mois qui précèdent le contrat de formation insertion | Toute entreprise privée, personne physique ou morale, même à forme non commerciale, ainsi que les professions libérales.  Sont exclues les personnes morales de droit public à forme non commerciale et les entreprises de travail intérimaire sauf en ce qui concerne leur personnel.  Avoir une Unité d’exploitation en territoire wallon de langue française  L’entreprise doit maintenir l’effectif de son entreprise.  L’entreprise doit, suite à la période de formation, engager le travailleur d’une durée égale ou supérieure au contrat de formation-insertion. |
| Avantages | Avantages |
| Le contrat de formation-insertion doit être suivi d’un contrat de travail d’une durée égale à celle du contrat de formation-insertion.  Le jeune reçoit une indemnité d’apprentissage. | Disposer d’une main d’œuvre adaptée à leur besoin |
| Statut |  |
| Demandeur d’emploi |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Rémunération | Coûts à charge de l’entreprise |
| Le stagiaire, durant l’exécution du contrat de formation-insertion, reste inscrit comme demandeur d’emploi et continue à bénéficier, le cas échéant, d’allocations de chômage ou d’attente ou du minimum de moyens d’existence.  En outre, il perçoit :  Une prime d’encouragement payée par l’employeur  Une intervention à charge du FOREM dans les frais de déplacement si le lieu de résidence du stagiaire et le lieu où il reçoit la formation sont distants d’au moins 5 km  Et selon les cas :  Une indemnité de compensation (maximum 248€ par mois) diminuée, le cas échéant, en fonction des allocations perçues  L’entreprise verse au stagiaire une prime d’encouragement qui correspond, au moment de la conclusion du contrat formation-insertion, au montant de la différence entre la rémunération imposable afférente au poste à pourvoir et les revenus du stagiaire (revenu d’intégration sociale, allocation de chômage, allocation d’attente), augmentés, le cas échéant d’une indemnité de compensation versée par le FOREM – maximum 248€ /mois.  Celle-ci est versée intégralement si le stagiaire ne bénéficie d’aucune allocation sociale. Par contre si ce dernier perçoit un montant d’allocations supérieur à 123,95€, le FOREM ne versera aucune indemnité.  La prime d’encouragement est progressive :  60% pour le 1er tiers de la formation  80% pour le 2ème tiers de la formation  100% pour le 3ème tiers de la formation | L’entreprise prend en charge :  La rémunération du demandeur d’emploi  Ses frais de déplacement pour se rendre au travail  L’assurance-loi  Les vêtements de travail et de sécurité  Les frais de déplacement vers les chantiers  Les coûts propres à chaque métier |
| Remboursement par le pouvoir adjudicateur |
| Durant la période de la clause sociale, le pouvoir adjudicateur rembourse à l’entreprise 6,47€ par heure de formation. |
| Durée |  |
| La durée de la formation ne peut être inférieure à 4 semaines, ni supérieure à 26 semaines  Le contrat de formation-insertion doit contenir une période d’essai égale au tiers de la durée du contrat de formation-insertion prévue. Elle est égale au minimum à 2 semaines et ne peut dépasser 8 semaines. | |

Plus d’informations pour le **PFI JEUNE** sur le site du [FOREM](https://www.leforem.be/particuliers/aides-financieres-plan-formation-insertion.html)

La durée du contrat de formation-insertion, avec autorisation de dérogation octroyée par l’Administratrice générale du FOREM, peut être portée à **un maximum de 52 semaines** pour le "jeune stagiaire peu qualifié", c’est-à-dire, le stagiaire qui remplit, au moment de la conclusion du contrat de formation insertion, les conditions suivantes :

• Avoir moins de 25 ans ;

• Avoir obtenu, au maximum, un diplôme inférieur au diplôme du troisième degré de l'enseignement secondaire.

## Le stage « Clause sociale FOREM » - dispositif accessible à toutes les entreprises

La clause sociale FOREM consiste en une formation professionnelle en entreprise pour les demandeurs d’emplois.

|  |  |
| --- | --- |
| **DEMANDEUR D’EMPLOI** | **ENTREPRISE** |
| Conditions | Conditions |
| Avoir au moins 18 ans  Etre inscrit comme demandeur d’emploi  Avoir travaillé moins de 150 heures au cours des 12 derniers mois  Avoir suivi une préformation de 3 mois minimum dans le métier visé (sauf si expérience suffisante et avérée) | L’entreprise doit  Être une entreprise privée ou de travaux publics |
| Avantages | Avantages |
| Conservation du statut de demandeur d’emploi (allocations de chômage, minimex, …), en complément une prime de formation de 1€ à 3,73€/h  Le remboursement des frais de déplacement  Intervention dans les frais de garderie d’enfants.  Couverture par une assurance.  Vêtements de travail en prêt.  Sur chantier, les mêmes moyens de transport que les ouvriers de l’entreprise. | Un stagiaire apporte ses compétences et son savoir-faire au sein de l’entreprise. |
| Statut |  |
| Demandeur d’emploi |  |
| Rémunération | Coûts à charge de l’entreprise |
| Le stagiaire reçoit ses allocations et une prime de formation | Une prime à verser au stagiaire de maximum 2,73€  L’entreprise prend en charge :  Les frais de déplacement vers les chantiers  Les coûts propres à chaque métier |
| Remboursement par le pouvoir adjudicateur |
| Durant la période de la clause sociale, le pouvoir adjudicateur rembourse à l’entreprise 2,73€ par heure de formation. |
| Durée |  |
| Le contrat de stage a une durée de 20 jours à 60 jours.  La période d’essai dure 7 jours. | |

## La convention de stage IFAPME - dispositif accessible à toutes les entreprises

La formation de chef d’entreprise prépare à l’exercice d’une profession indépendante ou d’une fonction dirigeante au sein d’une PME. Celle-ci peut être dispensée en alternance par l’intermédiaire de la convention de stage en entreprise et par des cours de gestion et de connaissances professionnelles préparant ainsi à la gestion générale, technique, commerciale, financière et administrative d’une entreprise.

La formation de technicien en coordination de chantier prépare à l'exercice d'une fonction de coordination, d'encadrement ou d'adjoint de direction dans une petite et moyenne entreprise. Celle-ci peut être dispensée en alternance par l’intermédiaire de la convention de stage en entreprise et par des cours de gestion d’équipe et de connaissances professionnelles.

|  |  |
| --- | --- |
| **APPRENANT** | **ENTREPRISE** |
| Conditions | Conditions |
| Ne pas être soumis à l’obligation scolaire  Et  Soit être titulaire d’un certificat d’apprentissage ou avoir terminé avec fruit les cours généraux et professionnels de fin d’apprentissage et réussir l’examen pratique au plus tard en fin de première année de chef d’entreprise ;  Soit avoir suivi avec fruit le 2e degré de l’enseignement secondaire général, technique ou artistique, ou le 3e degré de l’enseignement secondaire professionnel et dans ce cas avoir obtenu le certificat de qualification  Soit présenter un dossier d’admission qui peut comporter un examen d’entrée  S’inscrire aux cours de formation de chef d’entreprise | **L’entreprise** doit être agréée par l’IFAPME. Pour cela elle doit :  L’entreprise doit disposer d’une unité d’établissement en Wallonie  Être autorisée à exercer la profession qui fait l’objet de la formation de chef d’entreprise  Offrir toutes les garanties en matière d’organisation et d’équipement pour permettre la formation de l’apprenti ou du stagiaire conformément au programme de formation de la profession considérée  S’engager à respecter les dispositions de l’arrêté du Gouvernement wallon du 16 juillet 1998 fixant les conditions d’agrément des contrats d’apprentissage dans la formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises.  S’engager à respecter les dispositions de l’arrêté du Gouvernement wallon du 16 juillet 1998 relatif à la convention de stage dans la formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises  Désigner un tuteur qui peut-être, soit le chef d’entreprise ou, lorsque l’entreprise est une personne morale, la personne physique chargée de la gestion effective de l’entreprise et mandatée pour la représenter, soit un collaborateur désigné par le chef d’entreprise  Le **tuteur** doit :  Être de conduite irréprochable  Etre âgé de 25 ans accomplis  Posséder une formation ou une activité de 6 années au moins dans la profession. Une dérogation à ces deux dernières conditions peut être accordée si le tuteur est titulaire du diplôme de formation de chef d’entreprise |
| Avantages | Avantages |
| Formation à un métier complet en entreprise et en centre de formation conformément à un référentiel défini par l’IFAPME  Maintien des allocations familiales tant que l’allocation de stage ne dépasse pas 551.89€  Assurance accident de travail à charge de l’entreprise, couvrant le stagiaire tant en entreprise qu’au centre de formation et sur les chemins menant à ceux-ci  Vêtements de travail et équipements de sécurité fournis par le chef d’entreprise  Remboursement des frais de déplacement en transport en commun domicile – entreprise par le chef d’entreprise  En fin de formation, diplôme de chef d’entreprise donnant accès à la profession ou de technicien de coordination de chantier | Un stagiaire qualifié travaille au sein de votre entreprise : il apporte ses compétences et son savoir-faire. |
| Statut |  |
| Statut hybride avec certains avantages d’étudiants et certains des travailleurs[[1]](#footnote-1) |  |
| Allocations d’apprentissage [[2]](#footnote-2) [[3]](#footnote-3) | Coûts à charge de l’entreprise |
| Pour les stagiaires qualifiés :  en 1ère année : 773.43 €par mois  les années suivantes : 914.06 € par mois  Pour les stagiaires non qualifiés :  en 1ère année : 457.03 € par mois  en 2ème année : 773.43 € par mois  en 3ème année : 914.06 € par mois  Lorsque le plan de formation prévoit une année supplémentaire (année préparatoire) :  en 1ère année : 457.03 €  en 2ème année : 548.44 €  en 3ème année : 914.06 € | L’entreprise :  La rémunération des stagiaires (coût horaire patronal maximum de 5,24€ 5,30€)  Les frais de déplacement du stagiaire pour se rendre au travail  L’assurance-loi  Les vêtements de travail et de sécurité  Les frais de déplacement vers les chantiers  Les coûts propres à chaque métier |
| Remboursement par le pouvoir adjudicateur |
| Durant la période de la clause sociale, le pouvoir adjudicateur rembourse à l’entreprise 5,82€ par heure de formation passée en entreprise. |
| Durée et rythme de la formation |  |
| La durée de la convention de stage varie suivant la profession choisie et est égale à la durée de la formation (de 1 an à 4 ans).  La durée de la convention de stage peut être prolongée d’un an au plus en cas d’échec aux évaluations en cours ou en fin de formation, sous réserve de l’accord de l’IFAPME.  Elle peut être réduite en fonction des progrès réalisés par le stagiaire et constatés lors des évaluations.  La **durée de stage ne peut être inférieure à 1 an**.  La convention de stage comporte une période d’essai de 3 mois.  En année préparatoire : 8h par semaine de cours professionnels, le temps restant en entreprise  En 1ère et 2ème : 4h par semaine de cours généraux et 4h par semaine de cours professionnels, ou 8h par semaine de cours intégrés, le temps restant en entreprise | |

Plus d’information :

<http://www.ifapme.be/formation-chef-entreprise.html>

## La formation alternée des demandeurs d’emploi - dispositif accessible à certaines entreprises

La formation alternée des demandeurs d’emploi est un dispositif permettant aux jeunes demandeurs d’emploi d’allier une formation auprès d’un employeur et une formation auprès d’un opérateur de formation. Cette formation donnera lieu à une évaluation certificative. Les candidats sont identifiés sur base d’un bilan de compétence.

|  |  |
| --- | --- |
| **APPRENANT** | **ENTREPRISE** |
| Conditions | Conditions |
| Soit le demandeur d’emploi doit :   * Avoir 18 ans au moins et 25 ans au plus * Etre demandeur d’emploi inoccupé * Ne pas être détenteur d’une qualification quel que soit le domaine dans lequel la qualification a été obtenue. * Avoir au maximum un CESS * Bénéficier d’une allocation sociale : allocation de chômage, allocation d’insertion, RIS (revenu d’intégration sociale)[[4]](#footnote-4)   Soit le demandeur d’emploi doit :   * Être inscrit en cellule de reconversion * Bénéficier d’une allocation sociale : allocation de chômage, allocation d’insertion, RIS (revenu d’intégration sociale). | L’entreprise doit :   * Être inscrite à la banque carrefour des entreprises * Être en ordre en matière d’obligations fiscales et sociales * Être immatriculée à l’ONSS * Être en ordre de cotisations sociales * Avoir une unité d’établissement en Wallonie (partie francophone) * Maintenir l’effectif de son entreprise * Les sociétés d’intérim sont exclues du dispositif sauf pour ce qui concerne leur personnel * Etre agréée pour le dispositif par le FOREM ou par l’IFAPME. Les entreprises déjà agréées par l’IFAPME pour ses propres formations sont automatiquement agréées pour la formation alternée des demandeurs d’emploi. * Assurer le stagiaire contre les accidents du travail * Verser une prime mensuelle de 350 € pour les prestations effectuées par le stagiaire, tant en entreprise qu’en centre de formation * Rembourser les frais de déplacement du stagiaire, lorsqu’il se rend en entreprise ou en centre de formation.   Le tuteur doit répondre à l’une des conditions suivantes :   * Posséder une expérience professionnelle de minimum 5 ans en tout ou en partie dans la profession concernée * Être détenteur d’un diplôme ou d’une attestation de formation au tutorat, délivré par un établissement d’enseignement ou de formation institué ou agréé par la Communauté ou la région compétente * Être détenteur d’un titre de validation de ses compétences en tant que tuteur délivré par un centre de validation des compétences agréé par la Communauté ou la région compétente. |
| Avantages | Avantages |
| * Une formation alternée à temps plein comprenant d’une part, la formation auprès d’un employeur et d’autre part, la formation auprès d’un opérateur de formation, modulable en fonction des besoins du bénéficiaire, de la réalité de l’entreprise et des compétences à acquérir pour exercer le métier * Une attestation de reconnaissance des compétences (CeCAF) * Une intervention financière mensuelle de 350€ à la charge de l’employeur * Le maintien des allocations de chômage, d’insertion ou du revenu d’intégration sociale * Le remboursement, de la part de l’employeur des frais de déplacement * Une assurance contre les accidents de travail | * Un stagiaire travaille au sein de votre entreprise et apporte ses compétences et son savoir-faire. |

## Le contrat d’apprentissage industriel (CAI) pour la SCP 149.01 - dispositif accessible à certaines entreprises

Il s’agit d’un contrat qui est en vigueur dans l’enseignement en alternance. Il est donc possible de conclure ce type de contrat au sein d’un CEFA (Centre d’2 et de formation en alternance).

Le jeune en âge scolaire travaille et étudie en alternance. Il passe trois à quatre jours par semaine en entreprise et suit un à deux jours de formation dans un centre d’enseignement à temps partiel. La formation se déroule donc sur le terrain et dans un centre d'apprentissage ou de formation.

Les modalités du CAI dépendent intrinsèquement des règles définies par le comité paritaire d’apprentissage sectoriel reprises dans le règlement d’apprentissage de la SCP 149.01. Dans le cas présent, ce dispositif dépend du comité paritaire d’apprentissage des électriciens : installation et distribution.

|  |  |
| --- | --- |
| **APPRENANT** | **ENTREPRISE** |
| Conditions | Conditions |
| Le jeune doit :   * Avoir 15 ans au moins et 21 ans au plus (dérogation possible donnée par la Commission paritaire d’apprentissage – CPA) de la SCP149.01 sur l’âge maximum mais il ne pourra jamais dépasser 25 ans au moment de la conclusion du contrat) * Avoir 18 ans au moins pour la formation en « technicien en systèmes d’alarmes et anti-intrusion » * Avoir satisfait à l’obligation scolaire à temps plein * Le jeune qui a terminé avec succès un cycle complet de formation pour une profession déterminée et qui, dès lors, est titulaire d'un diplôme ou d'un certificat prouvant qu'il possède un certain niveau de qualification dans cette profession, ne peut plus conclure de contrat d'apprentissage en vue d'atteindre le même niveau de qualification dans cette profession. * Être inscrit dans un CEFA (communauté française) ou un autre centre de formation autorisé par le CPA de la SCP 149.01 | L’entreprise/le patron doit :   * Être situé(e) en Belgique * Être agréé(e) par le comité paritaire d’apprentissage (CPA) SCP 149.01 * Respecter les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière fiscale et de sécurité sociale. * Être en ordre de cotisations sociales ONSS   Un moniteur[[5]](#footnote-5) ne peut pas prendre en charge plus de 2 jeunes simultanément.  Les entreprises de moins de 5 travailleurs peuvent accueillir maximum 2 jeunes (1 formateur obligatoire). Un apprenti supplémentaire par tranche de 5 travailleurs[[6]](#footnote-6).  Le moniteur est :   * Soit l’employeur lui-même * Soit toute autre personne au sein de l’entreprise répondant aux conditions suivantes : * Etre âgé de 24 ans minimum * Avoir 6 années d’expérience professionnelle dans la profession concernée * Être agréé du CPA |
| Avantages | Avantages |
| * L’acquisition d’une qualification professionnelle * Une formation en centre de formation (40%) et en entreprise (60%).   Possibilité 20% en centre de formation et 80% en entreprise sous les conditions suivantes :   * L’entreprise doit avoir l’autorisation du CPA de la SCP 149.01 * Le jeune doit répondre à la définition de senior : - être majeur ; - avoir certains acquis[[7]](#footnote-7) * Indemnité d’apprentissage versée mensuellement par l’employeur. * Bonus de démarrage : prime versée par l’ONEM. Prime destinée aux jeunes ayant commencé leur formation pendant la période d’obligation scolaire. La prime s’élève à 500€ pour la 1ère année et 2ème année, et à 750€ pour la 3ème année. * Le maintien des allocations familiales jusqu’au 31 août de l’année de ses 18 ans | * L’apprenti travaille au sein de l’entreprise : il apporte ses compétences et son savoir-faire. * Le bonus de stage s’élève à 500€ pour une 1ère année ou une deuxième année, 750€ pour une 3ème année. * La prime de la Wallonie s’élève 744€ (si entre 180 et 270 jours de formation) et 1.240€ (si au moins 270 jours de formation). * Jusqu’au 31/12 de l’année des 18 ans du travailleur, l’assujettissement à l’ONSS est partiel et réduction des cotisations patronales via la Convention Premier Emploi. La réduction des cotisations patronales dans le cadre de la convention premier emploi est prolongée tant que le jeune reste occupé chez l’employeur. * Après le contrat, le jeune conserve la qualité de convention premier emploi (réduction de cotisations sociales sous condition de la qualification du jeune) * Avantage fiscal : les gains et profits imposables sont exonérés à concurrence de 40% des indemnités d’apprentissage qu’il peut normalement déclarer comme frais professionnels et que l’employeur a payés aux jeunes pour lesquels il entre en considération pour le bonus de stage. |
| Statut |  |
| Assimilé à un travailleur ordinaire en formation |  |
| Indemnités[[8]](#footnote-8) | Coûts à charge de l’entreprise[[9]](#footnote-9) |
| Les indemnités mensuelles des apprenants sont calculées sur base du RMMMG (revenu minimum mensuel moyen garanti)[[10]](#footnote-10).  Indemnité d’apprentissage mensuelle, dont le montant correspond à un pourcentage de la moitié du revenu mensuel moyen minimum garanti national.  Ce pourcentage évolue en fonction de l’âge de l’apprenti, et ce comme suit :   |  |  |  | | --- | --- | --- | | ***Age*** | ***% RMMMG*** | ***Rémunération brute*** | | *15 ans* | *64%* | *510,02 €* | | *16 ans* | *70%* | *557,83 €* | | *17 ans* | *76%* | *605,64 €* | | *18 ans* | *82%* | *648,60 €* | | *19 ans* | *88%* | *696,05 €* | | *20 ans* | *94%* | *743,50 €* | | *≥21 ans* | *100%* | *790,96 €* | | L’entreprise prend en charge :   * L’indemnité d’apprentissage * Les frais de déplacement du travailleur pour se rendre au travail * L’assurance-loi * Les vêtements de travail et de sécurité * Les frais de déplacement vers les chantiers * Les coûts propres à chaque métier |
| Remboursement par le pouvoir adjudicateur |
| Durant la période de la clause sociale, le pouvoir adjudicateur rembourse l’entreprise 6,47€ par heure de formation passée en entreprise. |
| Durée et rythme de la formation |  |
| * Le contrat d’apprentissage a une **durée de minimum 24 mois et maximum 48 mois**. La formation de « aide-électricien » est de 12 mois. Il existe certaines formations qui peuvent être ramenées à 12 mois si le jeune a déjà reçu une formation préalable en installateur électricien résidentiel ou en installateur électricien tertiaire, et si l’objectif de cet apprentissage est le certificat de qualification de la septième année de l’enseignement technique ou professionnel de la Fédération Wallonie Bruxelles. * La durée du CAI peut s’étendre de 10 à 36 mois * Le jeune passe trois jours par semaine en entreprise et suit deux jours de formation dans un CEFA. Une alternative est proposée, une semaine en entreprise et une semaine dans un centre d’enseignement en alternance. Il est également possible pour l’apprenti de passer 4 jours en entreprise et 1 jour dans un centre d’enseignement si l’apprenti est senior et si l’employeur a reçu l’approbation du CPA (comité paritaire d’apprentissage) de la SCP 149.01. | |

## Le contrat d’alternance - dispositif accessible à certaines entreprises

L’apprentissage assure une formation générale, technique et pratique pour les jeunes dès 15 ans par la conclusion d’un contrat d’alternance avec une entreprise. Ce contrat a pour objet l’apprentissage pratique d’un métier en entreprise, complété par une formation théorique générale et professionnelle dans un Centre de formation CEFA ou IFAPME.

Les contrats d’alternance signés après le 1er septembre 2015 remplacent les conventions d’insertion socioprofessionnelle (CISP) et les contrats d’apprentissage IFAPME.

|  |  |
| --- | --- |
| **APPRENANT** | **ENTREPRISE** |
| Conditions | Conditions |
| Le jeune doit :   * Avoir 15 ans accomplis au démarrage de l’alternance et terminer le contrat d’alternance avant la fin de l’année dans laquelle il atteint l’âge de 26 ans * Avoir suivi au moins deux années distinctes de l’enseignement secondaire du premier degré. | L’entreprise doit être agréée par un opérateur de formation. Pour cela elle doit :   * Exercer effectivement le ou les métiers ; * Offrir toutes les garanties en matière d’organisation et d’équipement pour permettre la formation de l’apprenant en alternance conformément au programme de formation de la profession considérée * Être répertoriée à la Banque Carrefour des Entreprises et disposer d’une unité d’établissement en Wallonie. * Être en ordre au niveau des obligations fiscales et sociales * Ne pas avoir fait l’objet d’un retrait d’agrément ou d’une décision de non-obtention de l’agrément dans l’année précédant la demande d’agrément ; * Désigner un tuteur qui peut-être, soit le chef d’entreprise ou, lorsque l’entreprise est une personne morale, la personne physique chargée de la gestion effective de l’entreprise et mandatée pour la représenter, soit un collaborateur désigné par le chef d’entreprise   Le tuteur doit être de conduite irréprochable et remplir au moins une des conditions suivantes :   * Avoir 5 ans d’expérience dans le métier ou 2 ans si le tuteur a suivi une formation chef d’entreprise * Disposer d’un diplôme, certificat pédagogique ou d’une attestation de tutorat * Disposer d’un titre de validation de compétences |
| Avantages | Avantages |
| * Réalisation d’un plan de formation adapté aux acquis de l’apprenant. * Une formation à un métier complet en entreprise et en centre de formation * Le maintien des allocations familiales jusqu’au 31 août de l’année de ses 18 ans. A partir de cette date, maintien des allocations familiales tant que la rétribution mensuelle ne dépasse pas 551.89 €[[11]](#footnote-11) * Une assurance accident de travail à charge de l’entreprise, couvrant l’apprenti tant en entreprise qu’au centre de formation et sur les chemins menant à ceux-ci * Les vêtements de travail et équipements de sécurité fournis par le chef d’entreprise * Le remboursement des frais de déplacement en transport en commun domicile – entreprise par le chef d’entreprise * En fin de formation : réception d’un titre attestant de la maîtrise du métier * Une prime de 750 € lui est attribuée par la Région Wallonne en fin de formation si réussite | * Un apprenant travaille au sein de votre entreprise, il apporte ses compétences et son savoir-faire. * Avantage fiscal : les rétributions sont déductibles à titre de frais professionnels, des bénéfices et profits pourront être déduits à concurrence de 140% lorsque l’employeur bénéficie du bonus de stage. * Jusqu’au 31/12 de l’année des 18 ans du travailleur, l’assujettissement à l’ONSS est limité. La réduction des cotisations patronales restantes se fait via la Convention Premier Emploi. * A partir du 1er janvier de l’année des 19 ans, les cotisations patronales de sécurité sociale sont réduites via la Convention Premier emploi. * Une Prime de 750 € est octroyée par la Région wallonne pour tout contrat avec un jeune inscrit en première année s’il réussit et est resté au moins 270 jours sous contrats d’alternance. |
| Statut |  |
| Statut hybride avec certains avantages d’étudiants et certains des travailleurs |  |
| Allocations d’apprentissage[[12]](#footnote-12) [[13]](#footnote-13) | Coûts à charge de l’entreprise |
| Dans le cadre du contrat d’alternance, la rémunération est forfaitaire. Elle est fonction du niveau de compétences acquises par l’apprenant et est calculée en fonction du RMMMG[[14]](#footnote-14) (revenu minimum mensuel moyen garanti) qui a été indexé au 1/09/2018 et est passé à 1593,81 euros  Le montant de la rétribution est lié au niveau de l’apprenant :   * Niveau A : 270.94€ par mois (17% du RMMMG). * Niveau B : 382.51€ par mois (24% du RMMMG) * Niveau C : 510.02 € par mois (32% du RMMMG) | L’entreprise prend en charge :   * La rémunération des apprenants en alternance * Les frais de déplacement de l’apprenant en alternance pour se rendre au travail * L’assurance-loi * Assurance responsabilité civile * Les vêtements de travail et de sécurité * Les frais de déplacement vers les chantiers * Les coûts propres à chaque métier |
| Remboursement par le pouvoir adjudicateur |
| Durant la période de la clause sociale, le pouvoir adjudicateur rembourse à l’entreprise 3,12€ par heure de formation passée en entreprise. |
| Durée et rythme de la formation |  |
| * La durée du contrat d’alternance est variable. Il comporte une période d’essai de 1 mois. Cette durée peut être réduite sur base des acquis antérieurs objectivés de l'apprenant. * La durée de stage peut avoir une durée minimale de moins d’un an et ne peut être supérieure à 6 ans. * Elle peut être réduite en fonction des progrès réalisés par l’apprenant en alternance et constatés lors des évaluations. * Le rythme de la formation dépend de l’année d’apprentissage et de l’opérateur de formation. Le rythme de la formation varie entre 60 à 80% du temps en entreprise par semaine. * Les dates de vacances de congés annuels comportent : * 4 semaines de congés payés avec possibilité d’application de la réglementation vacances européennes * 4 semaines consécutives de vacances scolaires non-rétribuées devant être fixées entre le 1er juillet et le 31 août. Ces 4 semaines sont facultatives. | |

Plus d’information : <http://www.ifapme.be/formation-apprentissage.html>

## La convention de stage CFISPA (Centres de formation et d’insertion socioprofessionnelle adaptés) - dispositif accessible à toutes les entreprises

Les CFISPA offrent à des demandeurs d’emploi en situation de handicap un parcours de (ré)insertion professionnelle individualisé basé sur l’alternance, via la détermination et la validation du projet professionnel, une formation qualifiante et un suivi post-formatif. Le rythme de l’alternance (cours théoriques et stages en entreprises) varie en fonction de chaque stagiaire. Il existe 4 centres subsidiés par l’AVIQ en Wallonie qui forment aux métiers de la construction (CERAT à Tournai, Polybat à Braine-le-Comte, Forma’Rive à Floreffe, Aurélie à Liège, Prorienta à Warchain).

|  |  |
| --- | --- |
| **STAGIAIRE** | **ENTREPRISE** |
| Conditions | Conditions |
| * Présenter un handicap reconnu par l’AVIQ ou par un autre organisme ou avoir terminé sa scolarité dans l’enseignement secondaire spécialisé, * Avoir au moins 18 ans, * Être inscrit au FOREM comme demandeur d’emploi, * Obtenir une dispense de disponibilité sur le marché de l’emploi si le stagiaire est chômeur indemnisé, * Obtenir l’accord de son médecin conseil pour la phase de détermination ou de l’INAMI pour la phase de formation, si le stagiaire est en incapacité ou en invalidité, * Obtenir l’avis du médecin du travail avant toute mise en situation professionnelle. | * Désigner un tuteur au sein de son personnel dont le rôle sera d’accueillir et d’encadrer le stagiaire, d’évaluer son comportement, son évolution et ses acquis * Veiller à la sécurité et à la santé du stagiaire, respecter les règles en matière de Règlement général pour la protection au Travail et de Code sur le Bien-être au Travail et mettre à la disposition du stagiaire les équipements de protection individuelle spécifiques au métier |
| Avantages | Avantages |
| * Une expérience et des compétences pouvant être valorisées sur le marché de l’emploi, * Le maintien des allocations, * Une indemnité horaire, * Une intervention dans les frais de déplacement, * Une intervention dans les frais de séjour, à certaines conditions, * Une intervention dans les frais de crèche (4 EUR par jour par enfant) et de garderie (2 EUR), * Un assujettissement à la sécurité sociale ouvrant ou maintenant les droits sociaux du stagiaire, * Une assurance et un passage devant la médecine du travail pris en charge par le centre de formation. | * Un stagiaire étroitement suivi par le centre de formation * Un demandeur d’emploi apporte ses compétences et son savoir-faire au sein de l’entreprise * Primes à l’emploi * Gratuité de la formation (les indemnités, interventions diverses, assurances, médecine du travail sont pris en charge par le centre de formation) |
| Statut |  |
| Demandeur d’emploi |  |
| Revenu | Coûts à charge de l’entreprise |
| * Une perception des allocations * Des indemnités de formation pris en charge par le centre : 2,07 EUR si le stagiaire bénéficie d’autres allocations ou de revenus et de 4,86 EUR dans le cas contraire. * Intervention dans les frais de déplacement[[15]](#footnote-15) et de séjour * Intervention dans les frais de garderie. | L’entreprise ne paie aucune indemnité au stagiaire.  L’entreprise prend en charge :   * Les vêtements de travail et de sécurité spécifiques au métier |
| Remboursement par le pouvoir adjudicateur |
| Ce dispositif de formation n’engendrant pas de couts spécifiques supplémentaires à l’entreprise, le coût horaire à rembourser par le pouvoir adjudicateur est de **0 euro/heure de formation**. |
| Durée et rythme de la formation |  |
| Durée et rythme de la formation variable : déterminée au cas par cas par le centre de formation en fonction de chaque stagiaire (max 50% du temps plein horaire mais répartis de façon variable sur maximum trois ans).  Attention : Même s’il est techniquement possible de réaliser une convention de stage dans un CFISPA pour une durée de deux semaines, cela n’est pas applicable dans le cadre des clauses sociales. En effet, le dispositif clauses sociales impose des conditions d’encadrement exigeant minimum 20 jours de formation. | |

## La convention de stage de pratique accompagnée (type 2) FWB

Le stage de pratique accompagnée est un stage en entreprise organisé au 3ème degré (5ème, 6ème, 7ème) de l’enseignement secondaire technique de qualification et de l’enseignement secondaire professionnel. Il a pour objectif de permettre aux élèves d’établissement scolaire de découvrir le monde professionnel, d’approfondir leur projet de formation, de confirmer leur choix professionnel, et de mettre en œuvre les compétences qu’ils ont acquises à l’école en participant au processus de production.

Ce stage implique une relation tripartie entre l’établissement scolaire, l’élève et ses parents ou représentants légaux. Cette relation est régie par une convention de stage.

|  |  |
| --- | --- |
| **STAGIAIRE** | **ENTREPRISE** |
| Conditions | Conditions |
| Le stagiaire doit être inscrit comme élève régulier dans une option du 3è degré qualifiant (TQ ou P) de plein exercice de l’enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française.   * + - * Les élèves ne sont envoyés en stage que lorsqu’ils maîtrisent déjà certaines compétences qu’ils devront mettre en pratique en entreprise.       * C’est au maître de stage (professeur référent désigné par l’école) qu’il appartient d’opérer le choix du type de stage. Soit un stage de type 2 (pratique accompagnée) ou un stage type 3 (en responsabilité).       * Dans le cadre du stage type 2 de pratique accompagnée, l’élève exécute des tâches de plus en plus complexes en fonction du programme d’étude et de son niveau individuel d’apprentissage, sous la guidance rapprochée du milieu professionnel. Son niveau d’autonomie est modéré.       * Les tâches qui peuvent être demandées à l’élève sont consignées dans les objectifs du stage (document figurant dans le carnet de stage) | L’entreprise doit :   * + - * Désigner un tuteur accueillant un stagiaire et qui doit disposer des qualités requises pour l’accompagnement du stagiaire, telles qu’énoncées dans la définition du profil de fonction des tuteurs en entreprise, stages de type 2 et 3 (cfr. Circulaire n°5648 du 14/03/2016[[16]](#footnote-16))       * Compléter le carnet de stage en collaboration avec le maitre de stage |
| Avantages | Avantages |
| * Acquérir et perfectionner la maitrise du métier complémentairement aux savoirs, compétences et aptitudes professionnels enseignés à l’école | * Pas de rémunération prévue * Etablissement scolaire doit assurer la responsabilité civile du stagiaire |
| Statut |  |
| Le stagiaire garde son statut scolaire |  |
| Rémunération | Coûts à charge de l’entreprise |
| Stage gratuit, sans rémunération, sans assujettissement à la législation sur la sécurité sociale | * + - * Couvrir sa responsabilité civile vis-à-vis du stagiaire par une police d’assurance       * Assurer la sécurité du stagiaire, lui fournir vêtements et équipements de sécurité nécessaires selon ces tâches |
| Remboursement par le pouvoir adjudicateur |
| Durant la période de la clause sociale, le coût horaire à rembourser par le pouvoir adjudicateur est de 0 euro/heure de formation. |
| Durée et rythme de la formation |  |
| Pour la 5ème et 6ème année : le contrat d’apprentissage à une durée minimum 4 semaines de formation et maximum 15 semaines.  Pour la 7ème année : le contrat d’apprentissage à une durée minimum 4 semaines et maximum 12 semaines. | |

## La convention de stage de pratique en responsabilité (type 3) FWB

Le stage de pratique en responsabilité est un stage en entreprise organisé au 3ème degré (5ème, 6ème, 7ème) de l’enseignement secondaire technique de qualification et de l’enseignement secondaire professionnel. Il a pour objectif de permettre aux élèves d’établissement scolaire d’acquérir et de perfectionner la maitrise du métier complémentairement aux savoirs, compétences et aptitudes professionnels enseignés à l’école (pas de l’alternance). Ce stage implique une relation tripartie entre l’établissement scolaire, l’élève et ses parents ou représentants légaux. Cette relation est régie par une convention de stage.

|  |  |
| --- | --- |
| **STAGIAIRE** | **ENTREPRISE** |
| Conditions | Conditions |
| Le stagiaire doit être inscrit comme élève régulier dans une option du 3è degré qualifiant (TQ ou P) de plein exercice de l’enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française.   * + - * Les élèves ne sont envoyés en stage que lorsqu’ils maîtrisent déjà certaines compétences qu’ils devront mettre en pratique en entreprise,       * C’est au maître de stage (professeur référent désigné par l’école) qu’il appartient d’opérer le choix du type de stage. Soit un stage de type 2 (pratique accompagnée) ou un stage type 3 (en responsabilité).       * Dans le cadre du stage type 3 de pratique en responsabilité, l’élève exécute des tâches de plus en plus complexes en fonction du programme d’étude et de son niveau individuel d’apprentissage, sous la supervision du milieu professionnel. Son degré d’autonomie est élevé.       * Les tâches qui peuvent être demandées à l’élève sont consignées dans les objectifs du stage (document figurant dans le carnet de stage). | L’entreprise doit :   * + - * Désigner un tuteur accueillant un stagiaire et qui doit disposer des qualités requises pour l’accompagnement du stagiaire, telles qu’énoncées dans la définition du profil de fonction des tuteurs en entreprise, stages de type 2 et 3 (cfr. Circulaire n°5648 du 14/03/2016[[17]](#footnote-17))       * Compléter le carnet de stage en collaboration avec le maitre de stage |
| Avantages | Avantages |
| * Acquérir et perfectionner la maitrise du métier complémentairement aux savoirs, compétences et aptitudes professionnels enseignés à l’école | * Pas de rémunération prévue * Etablissement scolaire doit assurer la responsabilité civile du stagiaire |
| Statut |  |
| Le stagiaire garde son statut scolaire |  |
| Rémunération | Coûts à charge de l’entreprise |
| Stage gratuit, sans rémunération, sans assujettissement à la législation sur la sécurité sociale | * + - * Couvrir sa responsabilité civile vis-à-vis du stagiaire par une police d’assurance       * Assurer la sécurité du stagiaire, lui fournir vêtements et équipements de sécurité nécessaires selon ces tâches |
| Remboursement par le pouvoir adjudicateur |
| Durant la période de la clause sociale, le cout horaire à rembourser par le pouvoir adjudicateur est de 0 euro/heure de formation. |
| Durée et rythme de la formation |  |
| Pour la 5ème et 6ème année : le contrat d’apprentissage à une durée minimum 4 semaines de formation et maximum 15 semaines.  Pour la 7ème année : le contrat d’apprentissage à une durée minimum 4 semaines et maximum 12 semaines. | |

## La convention d’immersion professionnelle du master en alternance gestionnaire de chantier

|  |  |
| --- | --- |
| **JEUNE** | **ENTREPRISE** |
| Conditions | Conditions |
| L’étudiant doit :   * + - * Être diplômé d’un titre de l’enseignement supérieur bachelier en construction ou bachelier électromécanique.       * Signé une convention académique d’alternance avec l’entreprise et l’établissement d’enseignement supérieur agréé à dispenser le master en alternance gestionnaire de chantier | L’entreprise doit :   * + - * Respecter les dispositions légales en matière de contributions fiscales et de sécurité sociale ;       * Ne pas substituer l’étudiant(e) qu’elle accueille dans le cadre du master en alternance à un travailleur occupé ;       * Désigner un tuteur chargé du suivi de l’étudiant. |
| Avantages | Avantages |
| * + - * Acquisition d’une certification de niveau master ;       * Formation en haute école (50%) et en entreprise (50%)       * L’étudiant bénéficiera du « bonus à l’emploi » dès le 1er mois de sa formation. | * + - * Un étudiant diplômé en bachelier apporte ses compétences et son savoir-faire.       * L’entreprise pourrait bénéficier de réduction de charges patronales (réduction structurelle) et autres réductions en fonction de l’entreprise       * L’étudiant peut être comptabilisé par l’entreprise dans les quotas jeunes si l’étudiant n’a pas 26 ans. |
| Statut |  |
| Assimilé au statut apprenti |  |
| Rémunération[[18]](#footnote-18) | Coûts à charge de l’entreprise |
| La CIP couvre l’étudiant sur l’ensemble de la période de formation (en haute école et en entreprise) sur une période de 10 mois/année académique.  Indemnité forfaitaire annuelle de 7.660€ (indexable) net.  Répartition de cette indemnité :   * Soit sur base mensuelle : 766€ net * Soit sur base journalière : 76,60€ net | L’entreprise prend en charge :   * La rémunération du jeune est assujetti l’ONSS * L’assurance-loi * Une assurance responsabilité civile pour la partie formation en entreprise * Les vêtements de travail et de sécurité |
| Remboursement par le pouvoir adjudicateur |
| Durant la période de la clause sociale, la pouvoir adjudicateur rembourse à l’entreprise 6,47 euros par heure de formation passée en entreprise |
| Durée et rythme de la formation |  |
| La CIP dure 2 ans avec un paiement forfaitaire annuel de 10 mois (hors congés d’été)  50% d’alternance en entreprise, 50% d’alternance en haute école  L’alternance se fait par bloc de semaines et dépend de la grille horaire de la Haute Ecole Robert Schuman | |

Pour plus d’informations :

* Contactez votre secrétariat social

## La convention de stage CISP[[19]](#footnote-19)

Les Centres d’insertion socioprofessionnelle assurent la formation de stagiaires éloignés de l’emploi. Ils recourent à une pédagogie spécifique pour permettre aux stagiaires d’acquérir des compétences générales, théoriques et techniques, tout en bénéficiant d’un accompagnement psychosocial.

Ce stage doit permettre au stagiaire de s’adapter au travail en entreprise, avec toutes les exigences que cela implique, ainsi que d’améliorer sa rentabilité et son autonomie.

Il nécessite la maîtrise de compétences techniques de base. La **durée maximale du stage en entreprise est de 520 heures**. Le stagiaire **doit préalablement avoir suivi un minimum de 150 heures de formation** au sein d’un centre d’insertion socioprofessionnelle avant d’entamer sa formation sur chantier.

|  |  |
| --- | --- |
| STAGIAIRE | ENTREPRISE |
| Conditions de base | Conditions |
| 1° toute personne non soumise à l’obligation scolaire inscrite au Forem en tant que demandeur d’emploi inoccupé qui dispose au maximum du certificat d’enseignement secondaire du deuxième degré ou d’un titre équivalent ;  2° toute personne non soumise à l’obligation scolaire inscrite au Forem en tant que demandeur d’emploi inoccupé pendant au moins 18 mois au cours des 24 mois qui précèdent la date de son entrée en formation.   * Il existe d’autres situations possibles (personnes relevant de l’INAMI ou de l’AVIQ, personnes incarcérées, personnes d’origine étrangère faiblement scolarisées…)[[20]](#footnote-20).   Le stagiaire doit être en ordre de visite médicale  Le stagiaire ne peut commencer une période de stage de formation qu’après avoir effectué 150 heures de formation au sein du CISP | L’entreprise qui accueille un stagiaire doit être en ordre en matière de Règlement général pour la protection du travail et respecter le code du bien-être au travail ;  Être une entreprise privée, une personne physique ou morale, même à forme non-commerciale  être enregistrée comme entreprise à la BCE ; avoir l’autorisation d’exercer la profession qui fait l’objet du stage ;  L’entreprise doit veiller à ce que le stagiaire soit en ordre de visite médicale s’il y a des risques spécifiques aux stages.[[21]](#footnote-21)  L’entreprise signe un contrat de stage tripartite : entreprise/stagiaire/CISP  **L’entreprise doit respecter ses engagements :**  - Désigner un tuteur/référent interne  - Accueillir le stagiaire (visite des locaux,  explications des consignes de sécurité et d’hygiène)  - Avertir le CISP en cas de difficultés rencontrées avec le stagiaire (absence/retard)  -Transmettre les prestations du stagiaire  1x/semaine  -Participer aux évaluations prévues |
| Avantages | Avantages |
| * - Une expérience et des compétences pouvant être valorisées sur le marché de l’emploi. * - Le maintien des allocations * - Une indemnité horaire d’1€/heure de formation * - Une intervention dans les frais de déplacement. * - Une assurance et un passage devant la médecine du travail pris en charge par le centre de formation. * A charge du CISP : * - Assurance accident de travail, couvrant le stagiaire tant en entreprise qu’au centre de formation et sur les chemins menant à ceux-ci * - Vêtements de travail et équipements de sécurité | * - Un stagiaire étroitement suivi par le centre de formation * - Un demandeur d’emploi apporte ses compétences et son savoir-faire au sein de l’entreprise |
| Statut |  |
| Demandeur d’emploi inoccupé |  |
| Revenu stagiaire | Coûts à charge de l’entreprise |
| Allocations de chômage d’insertion ou du revenu d’intégration sociale  1€ par heure de formation | * **L’entreprise doit veiller à** ce que son assurance civile couvre le stagiaire (en cas de dommage sur les biens d’un client sur le chantier, etc.) * **L’entreprise prend en charge** : * Frais de la visite médicale du stagiaire[[22]](#footnote-22) * Frais de déplacement * Frais liés à l’assurance * Frais administratifs * Les vêtements de travail et de sécurité spécifiques au métier * Les coûts propres à chaque métier (équipements de sécurités spécifiques, etc.) |
| Remboursement par le pouvoir adjudicateur |
| Durant la période de la clause sociale, le pouvoir adjudicateur rembourse à l’entreprise 4,02€ par heure de formation passée en entreprise. |
| **Durée et rythme de la formation** | |
| **Durée et rythme de la formation variable :** déterminée au cas par cas par le centre de formation en fonction de chaque stagiaire (max 50% du temps plein horaire mais répartis de façon variable sur maximum trois ans) et pour maximum 520 heures par stage. Cependant par dérogation, le stage peut excéder la durée de 520 heures dans les cas requis par une autre législation ou règlementation fixant des critères spécifiques à l'organisation de formations dans certains secteurs d'activité. Dans ce cas, l’Administration peut autoriser le centre à déroger à la durée de 520 heures.  La durée cumulée des stages prévus dans le programme individuel de formation **ne peut pas être supérieure à la moitié de la durée du programme de formation.**  **Modalités du contrat de stage :** un contrat individuel de stage est conclu entre le stagiaire, le centre avec lequel le stagiaire a conclu le contrat pédagogique ainsi que l'entreprise ou le centre dans lequel est organisé le stage. Le contrat contient au minimum les éléments suivants :  1° les parties signataires du contrat de stage ;  2° les droits et obligations des parties en ce compris la prise en charge des coûts de la formation du stagiaire ;  3° la filière dans laquelle le stagiaire est inscrit ;  4° les objectifs du stage ;  5° la durée et le rythme hebdomadaire du stage ;  6° la description de la ou des fonctions exercées par le stagiaire au cours du stage en conformité avec le programme de la filière ;  7° les critères et les modalités de l'évaluation. | |

1. Par exemple, l’apprenant a les mêmes congés que les travailleurs. Selon les mutualités, il est parfois considéré comme un travailleur ou comme étudiant. [↑](#footnote-ref-1)
2. Barèmes indexés au 1er janvier 2019. Les montants des allocations sont des montants nets. Les cotisations ONSS sont dans la plupart des cas limités à +/- 2 à 3 % (hors cotisations vacances annuelles si ouvriers). [↑](#footnote-ref-2)
3. Le salaire reste le même chaque mois, quel que soit le nombre d’heures de formation en entreprise. L’apprenti ne travaille pas le même nombre de jours en entreprise chaque mois. Pendant les vacances scolaires, les centres de formation ferment et l’apprenant se forme en entreprise. Les mois où il est en congé, il peut être formé seulement que quelques jours (par exemple, en juillet, il y a souvent les congés du bâtiment). [↑](#footnote-ref-3)
4. [↑](#footnote-ref-4)
5. Le moniteur est la personne en charge de l’apprentissage effectif du jeune. [↑](#footnote-ref-5)
6. La norme de capacité formative est définie dans le règlement d’apprentissage de la SCP 149.01 [↑](#footnote-ref-6)
7. Toute personne âgée de minimum 18 ans ayant un niveau de quatrième année réussi dans une section relative au métier qu’elle souhaite exercer en entreprise, ou ayant obtenu le Certificat d’Apprentissage des Classes Moyennes relatif au métier qu’elle souhaite exercer en entreprise, ou encore qu’elle soit dans les conditions d’accès pour entrer directement en première formation chef d’entreprise relative au métier qu’elle souhaite exercer en entreprise. [↑](#footnote-ref-7)
8. Le salaire est calculé au prorata du temps presté en entreprise (60% ; 80% ; 100% si temps plein en entreprise pendant les congés scolaires) [↑](#footnote-ref-8)
9. Mêmes obligations que pour un contrat de travail [↑](#footnote-ref-9)
10. En date du 1er septembre 2018, le RMMMG a été indexé (1593,81 euros), ce qui modifie les indemnités d’apprentissage des apprenants sous CAI. [↑](#footnote-ref-10)
11. Barème des allocations familiales en vigueur à partir de septembre 2018 [↑](#footnote-ref-11)
12. Barèmes indexés au 1er janvier 2019. [↑](#footnote-ref-12)
13. Le salaire reste le même chaque mois, quel que soit le nombre d’heures de formation en entreprise. L’apprenti ne travaille pas le même nombre de jours en entreprise chaque mois. Pendant les vacances scolaires, les centres de formation ferment et l’apprenant se forme en entreprise. [↑](#footnote-ref-13)
14. En date du 1er septembre 2018, le RMMMG a été indexé, ce qui modifie les indemnités. [↑](#footnote-ref-14)
15. Frais de déplacement comprend le déplacement du domicile effectif au lieu de formation effectif (qui peut-être le siège de l’entreprise en cas de départ collectif des équipes du siège de l’entreprise vers le chantier ou le lieu de chantier directement). [↑](#footnote-ref-15)
16. Un tuteur en entreprise est un travailleur que l’entreprise affecte à la formation, à l’accompagnement et à l’intégration de stagiaires en milieu professionnel. Il est tenu de :

    * Participer à l’élaboration du projet de stage :
    * Accueillir le stagiaire
    * Accompagner le stagiaire
    * Assurer la formation du stagiaire
    * Assurer l’évaluation et le suivi de l’apprentissage du stagiaire

    [↑](#footnote-ref-16)
17. Un tuteur en entreprise est un travailleur que l’entreprise affecte à la formation, à l’accompagnement et à l’intégration de stagiaires en milieu professionnel. Il est tenu de :

    * Participer à l’élaboration du projet de stage :
    * Accueillir le stagiaire
    * Accompagner le stagiaire
    * Assurer la formation du stagiaire
    * Assurer l’évaluation et le suivi de l’apprentissage du stagiaire

    [↑](#footnote-ref-17)
18. Le salaire reste le même chaque mois, quel que soit le nombre d’heures de formation en entreprise. La CIP est une convention temps plein reprenant les heures de formation en entreprise et la haute école. L’indemnité est soumise à indexation. [↑](#footnote-ref-18)
19. Les CISP – Centre d’Insertion Socioprofessionnel - remplacent les Organismes d’insertion socioprofessionnelle (OISP) et les Entreprises de Formation par le Travail (EFT). [↑](#footnote-ref-19)
20. **Attention, seules les conditions de base sont reprises ci-dessus. Contacter l’opérateur de formation afin de connaitre les conditions spécifiques pour engager un stagiaire via un CISP. Il existe en effet, plusieurs profils de stagiaires-CISP.** [↑](#footnote-ref-20)
21. Voir conditions avec le CISP concerné. [↑](#footnote-ref-21)
22. Les frais de base sont pris en charge par le CISP (sur base d’une analyse des risques identifiés par son SEPPT). Mais si l’analyse de risque de l’entreprise comporte des éléments spécifiques non pris en compte par l’analyse du CISP au départ, le complément de la visite médicale est à charge de l’entreprise accueillante. [↑](#footnote-ref-22)