
Annexe 1 : Dispositifs de formation éligibles à la clause sociale

Le présent document reprend la liste des dispositifs éligibles à la clause sociale, ainsi que leur barème, arrêtés au mois de novembre 2024. 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

Table des matières.....	1
Le « Plan formation-insertion » - PFI - dispositif accessible à certaines entreprises	4
Contrat « Clause sociale - contrat de formation professionnelle sur chantier » - dispositif accessible à toutes les entreprises	6
La « convention de stage IFAPME » - dispositif accessible à toutes les entreprises	7
La « formation alternée des demandeurs d'emploi » - dispositif accessible à toutes les entreprises	10
Le « contrat d'apprentissage industriel » (CAI) pour la SCP 149.01 - dispositif accessible à certaines entreprises 13	
Le « contrat d'alternance » - dispositif accessible à toutes les entreprises.....	17
La « convention de stage CFISPA » (Centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés) - dispositif accessible à toutes les entreprises.....	21
La « convention de stage de pratique accompagnée (type 2) » de la FWB – dispositif accessible à toutes les entreprises	23
« Convention de stage de pratique en responsabilité (type 3) » de la FWB – dispositif accessible à toutes les entreprises	25
La « convention de stage CISP » - dispositif accessible à toutes les entreprises	27
Contrat d'apprentissage « opération coup de poing pénurie » - dispositif accessible à toutes les entreprises	30
Contrat d'apprentissage des classes moyennes de la Communauté germanophone (Contrat d'alternance de l'IAWM) – dispositif accessible à toutes les entreprises.....	32
La formation professionnelle individuelle en entreprise (IBU/FPI) de l'Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (ADG) -dispositif accessible à toutes les entreprises	35
Le stage de fin de formation de l'Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (ADG) – dispositif accessible à toutes les entreprises.....	37
Le stage de transition (EPU) de l'Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (ADG) – dispositif accessible à toutes les entreprises.....	39
« Vorschalt- und Integrationsmaßnahmen der Deutschsprachigen Gemeinschaft » Mesures d'intégration socioprofessionnelle de la Communauté germanophone (mesure préparatoire et mesure d'intégration) - dispositif accessible à toutes les entreprises.....	41
Le contrat de formation en entreprise (AIB - Ausbildung Im Betrieb) - dispositif accessible à toutes les entreprises 44	
Contrat d'adaptation professionnelle – CAP de l'AVIQ - dispositif accessible à toutes les entreprises.....	47

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 :

Plan Formation-Insertion - PFI -FOREM	10,03 euros (HTVA)
Contrat « Clause sociale - contrat de formation professionnelle sur chantier » du Forem	2,73 euros (HTVA)
Convention de stage de l'IFAPME	7,10 euros (HTVA)
Formation alternée des demandeurs d'emploi	4,86 euros (HTVA)
Contrat d'Apprentissage industriel	8,27 euros (HTVA)
Contrat d'alternance	4,64euros (HTVA)
Convention de stage CFISPA	0,00 euro (HTVA)
Convention de stage de pratique accompagnée (type 2)	0,00 euro (HTVA)
Convention de stage de pratique en responsabilité (type 3)	0,00 euro (HTVA)
Convention de stage CISP	5,00 euros (HTVA)
Contrat d'apprentissage « Opération coup de poing pénurie »	0,00 euro (HTVA)
Contrat d'apprentissage des classes moyennes de la Communauté germanophone (Contrat d'alternance de l'IAWM)	5,4 euros (HTVA)
La formation professionnelle individuelle en entreprise (IBU/FPI) de l'Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (ADG)	7,78 euros (HTVA)
Le stage de fin de formation de l'Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (ADG)	0,00 euro (HTVA)

Le stage de transition (EPU) de l'Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (ADG)	1,66 euros (HTVA)
Vorschalt- und Integrationsmaßnahmen der Deutschsprachigen Gemeinschaft » Mesures d'intégration socioprofessionnelle de la Communauté germanophone	0,00 euro (HTVA)
Le contrat de formation en entreprise (AIB - Ausbildung Im Betrieb)	4,00 euros (HTVA)
Contrat d'adaptation professionnelle – « CAP » de l'AVIQ	2,50 euros (HTVA)
Le « stage de qualification Forem » d'une durée minimum 160 heures - dispositif accessible à toutes les entreprises	0,00 euros (HTVA)

Le « Plan formation-insertion » - PFI - dispositif accessible à certaines entreprises

Il s'agit d'un contrat de formation professionnelle spécialisée sur un poste déterminé chez un unique employeur.

Ce dispositif permet à l'entreprise de former un demandeur d'emploi selon ses besoins spécifiques puis de l'engager pour une durée au moins équivalente à la formation. Le Plan de formation insertion est conclu entre un stagiaire, un employeur et le Forem.

DEMANDEUR D'EMPLOI	ENTREPRISE
Conditions	Conditions
<ul style="list-style-type: none"> Être demandeur d'emploi inoccupé au Forem. Le stagiaire reste inscrit comme tel durant la durée de la formation. Au cours des 3 mois qui précèdent le PFI, le stagiaire peut avoir été engagé en contrat de travail (Contrat de travail intérimaire); pour la même fonction, d'une durée maximum de 20 jours cumulés ouvrables. L'employeur s'engage à ne pas conclure un plan de formation-insertion avec un stagiaire ayant réussi un contrat d'alternance, une convention de stage en entreprise, une convention d'immersion professionnelle ou un contrat de formation alternée avec ce même stagiaire, pour la même profession pendant une période de cinq ans ; 	<ul style="list-style-type: none"> Tout employeur du secteur privé, personne physique ou morale (ASBL, indépendant, etc.) Sont exclus du dispositif : <ul style="list-style-type: none"> Les sociétés de titres services pour leur personnel en « titres-services » Les agences ALE pour leur personnel Les employeurs du secteurs publics (sauf entreprises publiques autonomes et les pouvoirs locaux) Avoir son siège social ou une unité d'établissement en région wallonne de langue française. L'employeur qui souhaite conclure un PFI ne doit avoir aucune dette exigible envers le Forem et ne doit pas faire l'objet d'une amende administrative dû à une infraction sur le décret CFI. Désigner un tuteur qui a au moins 5 ans d'expérience utile dans le métier (ou 2 ans si titulaire d'une formation de chef d'entreprise), ou un certificat, brevet ou diplôme de tutorat délivré par un organisme compétent. <p>L'entreprise doit, à la suite de la période de formation, engager le travailleur d'une durée égale ou supérieure au contrat de formation-insertion.</p>
Avantages	Avantages
<ul style="list-style-type: none"> Le Plan de formation-insertion doit être suivi d'un contrat de travail d'une durée égale à celle du contrat de formation-insertion. 	<ul style="list-style-type: none"> Disposer d'une main d'œuvre adaptée au poste de travail.

<ul style="list-style-type: none"> Le jeune reçoit une prime de formation. 	
Statut	
Demandeur d'emploi	
Rémunération du stagiaire	Coûts à charge de l'entreprise
<p>Le stagiaire conserve son allocation sociale (chômage ou RIS) pendant le PFI et reçoit un complément, la prime d'encouragement, calculé en fonction du salaire mensuel brut d'embauche de la fonction à pourvoir.</p> <p>(Prime d'encouragement – précompte de 11,11%) + (allocations sociales ou 300 €/mois selon le régime horaire)</p> <p>Paiement des frais de déplacements et missions par l'employeur suivant l'usage dans sa CCT, CP ou entreprise</p> <p>Paiement par le Forem des défraiements milieux d'accueil, garderie scolaire.</p>	<p>L'employeur octroie une prime d'encouragement au stagiaire.</p> <p><i>Formule de calcul de la prime d'encouragement :</i></p> <p><i>Brut mensuel d'embauche - allocations sociales (ou indemnité compensatoire du Forem de 300 €/mois selon le régime horaire, si pas de droit aux allocations) X 60% au minimum, jusque 100 %</i></p> <p>Paiement des frais de déplacements et missions suivant l'usage dans sa CCT, CP ou entreprise</p>
	Remboursement par le pouvoir adjudicateur
	Durant la période de la clause sociale, le pouvoir adjudicateur rembourse 10,03 euros à l'entreprise par heure de formation.
Durée	
<ul style="list-style-type: none"> La durée de la formation ne peut être inférieure à 4 semaines, ni supérieure à 26 semaines*. La durée est établie en fonction de l'écart entre les compétences du stagiaire et celles à acquérir au terme du PFI. Le contrat de formation-insertion contient une période d'essai égale au tiers de la durée du contrat de formation-insertion prévue. Elle est de 2 semaines minimum et ne peut dépasser 8 semaines. 	

* Dérogation « CFI long » :

La durée du CFI peut être portée jusqu'à 52 semaines pour un stagiaire « rencontrant des difficultés d'insertion » :

Un stagiaire « rencontrant des difficultés d'insertion » est celui qui, soit :

- Ne possède pas de certificat du 3^{ème} degré de l'enseignement secondaire supérieur (ne pas avoir réussi sa 6^{ème} secondaire, toute filière confondue) ;
- À moins de 25 ans et est inoccupé depuis au moins un an au moment de la conclusion du CFI ;
- A 25 ans ou plus et est inoccupé depuis au moins 2 ans au moment de la conclusion du CFI ;
- A une reconnaissance de handicap ;
- Se trouve dans un trajet de réinsertion à charge de l'INAMI.
- Est primo arrivant.

Contrat « Clause sociale - contrat de formation professionnelle sur chantier » - dispositif accessible à toutes les entreprises

Le stage clause sociale FOREM est une formation professionnelle sur chantier « clause sociale » pour les demandeurs d'emplois ayant suivi une préformation en centre de formation.

DEMANDEUR D'EMPLOI	ENTREPRISE
Conditions	Conditions
<ul style="list-style-type: none"> • Avoir au moins 18 ans • Être inscrit comme demandeur d'emploi • Avoir suivi ou suivre une formation en centre de formation. 	L'entreprise doit <ul style="list-style-type: none"> • Être une entreprise privée ou de travaux publics • Être inscrite à la BCE
Avantages	Avantages
<ul style="list-style-type: none"> • Maintien des allocations • Remboursement des frais de déplacement jusqu'au lieu de stage. • Indemnité de formation de 4,73€/heure. • Couverture d'assurance • Intervention dans les frais de garderie d'enfants. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 continue à percevoir ses allocations sociales et reçoit une indemnité de formation de 4,73€/heure.	Une indemnité de formation de 2,73€/heure à rembourser au Forem en fin de formation. L'entreprise prend en charge : <ul style="list-style-type: none"> • 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	
<ul style="list-style-type: none"> • Le contrat de stage a une durée de 160 heures à 720 heures. 	

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
<p>Ne pas être soumis à l'obligation scolaire</p> <p>Et</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 2^e degré de l'enseignement secondaire général, technique ou artistique, ou le 3^e 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 <p>S'inscrire aux cours de formation de chef d'entreprise</p>	<p>L'entreprise doit être agréée par l'IFAPME. Pour cela elle doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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

	<ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>Le tuteur doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Être de conduite irréprochable • Être 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
<ul style="list-style-type: none"> • 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 562,93€ (montant plafond valable à partir du 1^{er} mars 2020), • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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	

Allocations ^{1 2} de stage	Coûts à charge de l'entreprise
<p>Pour les stagiaires qualifiés³ :</p> <ul style="list-style-type: none"> en 1^{ère} année : 908,28 € par mois les années suivantes : 1073,49€ par mois <p>Pour les stagiaires non qualifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> en 1^{ère} année : 625,60€ par mois en 2^{ème} année 908,28€ par mois en 3^{ème} année : 1073,49 € par mois 	<p>L'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 6,12 € 7,10 par heure de formation passée en entreprise.
Durée et rythme de la formation	
	<ul style="list-style-type: none"> 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 1^{ère} et 2^{ème} : 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>

¹ Barèmes indexés au 1er janvier 2020.

² 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)

³ Stagiaire est considéré comme qualifié s'il est titulaire soit d'un certificat d'apprentissage, soit d'un certificat de qualification de 4^{ème} technique ou de 6^{ème} professionnelle dans la profession faisant l'objet de la convention de stage.

La « formation alternée des demandeurs d'emploi » - dispositif accessible à toutes les 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
<p>Soit le demandeur d'emploi doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avoir 18 ans au moins et 25 ans au plus • Être 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 <p>Soit le demandeur d'emploi doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Être inscrit en cellule de reconversion • Bénéficier d'une allocation sociale : allocation de chômage, allocation d'insertion, RIS (revenu d'intégration sociale). 	<p>L'entreprise doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 • Être 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 450 € pour les prestations effectuées par le stagiaire, tant en entreprise qu'en centre de formation

	<ul style="list-style-type: none"> • Rembourser les frais de déplacement du stagiaire, lorsqu'il se rend en entreprise ou en centre de formation. <p>Le tuteur doit répondre à l'une des conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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
<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Un stagiaire travaille au sein de votre entreprise et apporte ses compétences et son savoir-faire.

Statut	
Demandeur d'emploi	
Rémunération	Coûts à charge de l'entreprise
<ul style="list-style-type: none"> • Une intervention financière mensuelle de 350 euros à la charge de l'employeur • Le maintien des allocations de chômage d'insertion ou du revenu d'intégration sociale. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'assurance-loi • Une assurance en responsabilité civile • Une intervention financière mensuelle de 350 euros au bénéficiaire • Les frais de déplacement du bénéficiaire tant pour les déplacements vers l'employeur que vers le centre de formation ou tout lieu prévu pour le contrat de formation alternée
	Remboursement par le pouvoir adjudicateur
	Durant la période de clause sociale, le pouvoir adjudicateur rembourse à l'entreprise 4,86 euros par heure de formation passée en entreprise.
Durée et rythme de la formation	
<ul style="list-style-type: none"> • Le contrat de formation alternée a une durée de 3 mois minimum ininterrompue et de 12 mois maximum (calquée sur l'année académique). • Tout contrat de formation alternée comporte une période d'essai de 14 jours, sauf dans le cas où la formation alternée est précédée d'un stage de transition. • A l'exception du public issu des cellules de reconversion, le bénéficiaire ne peut suivre qu'une seule fois une formation alternée de demandeurs d'emploi. • Le jeune passe 60% de la formation pratique auprès d'un employeur et 40% en formation théorique auprès d'un opérateur de formation. 	

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.

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
<p>Le jeune doit :</p> <ul style="list-style-type: none">• 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.	<p>L'entreprise/le patron doit :</p> <ul style="list-style-type: none">• 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 <p>Un moniteur⁵ ne peut pas prendre en charge plus de 2 jeunes simultanément.</p> <p>Les entreprises de moins de 5 travailleurs peuvent accueillir maximum 2 jeunes (1 formateur obligatoire). Un apprenti supplémentaire par tranche de 5 travailleurs⁶.</p> <p>Le moniteur est :</p> <ul style="list-style-type: none">• Soit l'employeur lui-même

⁵ Le moniteur est la personne en charge de l'apprentissage effectif du jeune.

⁶ La norme de capacité formative est définie dans le règlement d'apprentissage de la SCP 149.01

<ul style="list-style-type: none"> • Être inscrit dans un CEFA (communauté française) ou un autre centre de formation autorisé par le CPA de la SCP 149.01 	<ul style="list-style-type: none"> • Soit toute autre personne au sein de l'entreprise répondant aux conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - Être âgé de 24 ans minimum - Avoir 6 années d'expérience professionnelle dans la profession concernée - Être agréé du CPA
<p>Avantages</p>	<p>Avantages</p>
<ul style="list-style-type: none"> • 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 : <ul style="list-style-type: none"> - 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 acquis⁷ • 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 1^{ère} année et 2^{ème} année, et à 750€ pour la 3^{ème} année. • Le maintien des allocations familiales jusqu'au 31 août de l'année de ses 18 ans 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 1^{ère} année ou une deuxième année, 750€ pour une 3^{ème} 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

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.

	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	Coûts à charge de l'entreprise ⁹																								
<p>Les indemnités mensuelles des apprenants sont calculées sur base du RMMMGM (revenu minimum mensuel moyen garanti)¹⁰.</p> <p>Indemnité d'apprentissage mensuelle, dont le montant correspond à un pourcentage de la moitié du revenu mensuel moyen minimum garanti national.</p> <p>Ce pourcentage évolue en fonction de l'âge de l'apprenti, et ce comme suit :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Age</th> <th>% RMMMGM</th> <th>Rémunération brute</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>15 ans</td> <td>64%</td> <td>625,59€</td> </tr> <tr> <td>16 ans</td> <td>70%</td> <td>684,24€</td> </tr> <tr> <td>17 ans</td> <td>76%</td> <td>742,89€</td> </tr> <tr> <td>18 ans</td> <td>82%</td> <td>801,54 €</td> </tr> <tr> <td>19 ans</td> <td>88%</td> <td>860,19€</td> </tr> <tr> <td>20 ans</td> <td>94%</td> <td>918,84€</td> </tr> <tr> <td>≥21 ans</td> <td>100%</td> <td>977,49€</td> </tr> </tbody> </table>	Age	% RMMMGM	Rémunération brute	15 ans	64%	625,59€	16 ans	70%	684,24€	17 ans	76%	742,89€	18 ans	82%	801,54 €	19 ans	88%	860,19€	20 ans	94%	918,84€	≥21 ans	100%	977,49€	<p>L'entreprise prend en charge :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>Remboursement par le pouvoir adjudicateur</p> <p>Durant la période de la clause sociale, le pouvoir adjudicateur rembourse l'entreprise 8,27 € par heure de formation passée en entreprise.</p>
Age	% RMMMGM	Rémunération brute																							
15 ans	64%	625,59€																							
16 ans	70%	684,24€																							
17 ans	76%	742,89€																							
18 ans	82%	801,54 €																							
19 ans	88%	860,19€																							
20 ans	94%	918,84€																							
≥21 ans	100%	977,49€																							
Durée et rythme de la formation																									
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 																									

⁸Le salaire est calculé au prorata du temps presté en entreprise (60% ; 80% ; 100% si temps plein en entreprise pendant les congés scolaires)

⁹ Mêmes obligations que pour un contrat de travail

¹⁰ En date du 01/12/2022 le RMMMGM est de 1954,99 euros ce qui modifie les indemnités d'apprentissage des apprenants sous CAI.

- 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 toutes les entreprises

Cet 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 1^{er} septembre 2015 remplacent les conventions d’insertion socioprofessionnelle (CISP) et les contrats d’apprentissage IFAPME.

APPRENANT	ENTREPRISE
Conditions	Conditions
<p>Le jeune doit :</p> <ul style="list-style-type: none">• 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.	<p>L’entreprise doit être agréée par un opérateur de formation. Pour cela elle doit :</p> <ul style="list-style-type: none">• 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

	<p>Le tuteur doit être de conduite irréprochable et remplir au moins une des conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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
<p>Avantages</p>	<p>Avantages</p>
<ul style="list-style-type: none"> • 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 562,93€ (montant plafond valable à partir du 1^{er} mars 2020), • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 ^{11 12}	Coûts à charge de l'entreprise
<p>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 RMMM¹³ (revenu minimum mensuel moyen garanti) qui a été indexé au 1^{er} mars 2020 à 1625,72 euros</p> <p>Le montant de la rétribution est lié au niveau de l'apprenant</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niveau A : 276,37 € par mois (17% du RMMM). • Niveau B : 390,17 € par mois (24% du RMMM) • Niveau C : 520,23 € par mois (32% du RMMM) 	<p>L'entreprise prend en charge :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 4,64 € par heure de formation passée en entreprise.
Durée et rythme de la formation	
	<ul style="list-style-type: none"> • 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 :

¹¹ Barèmes indexés au 1^{er} janvier 2019.

¹² 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.

¹³ En date du 1^{er} septembre 2018, le RMMM a été indexé, ce qui modifie les indemnités.

- 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 1^{er} juillet et le 31 août. Ces 4 semaines sont facultatives.

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
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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
<ul style="list-style-type: none"> • 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, 	<ul style="list-style-type: none"> • 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)

<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	
Statut	
Demandeur d'emploi	
Revenu	Coûts à charge de l'entreprise
<ul style="list-style-type: none"> • 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 déplacement¹⁴ et de séjour • Intervention dans les frais de garderie. 	<p>L'entreprise ne paie aucune indemnité au stagiaire.</p> <p>L'entreprise prend en charge :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les vêtements de travail et de sécurité spécifiques au métier
	Remboursement par le pouvoir adjudicateur
	Ce dispositif de formation n'engendrant pas de coûts 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	
<p>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).</p> <p>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.</p>	

¹⁴ 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).

La « convention de stage de pratique accompagnée (type 2) » de la FWB – dispositif accessible à toutes les entreprises

Le stage de pratique accompagnée est un stage en entreprise **organisé au 3^{ème} degré (5^{ème}, 6^{ème}, 7^{ème})** 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 tripartite 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
<p>Le stagiaire doit être inscrit comme élève régulier dans une option du 3^{ème} degré qualifiant¹⁵ (TQ ou P) de plein exercice de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>L'entreprise doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 14/03/2016¹⁶) • Compléter le carnet de stage en collaboration avec le maître de stage

¹⁵ Il est à préciser que cela ne concerne que les conventions de stage signées dans le 3^{ème} degré. A savoir qu'il est également possible de conclure une convention de stage avec un élève en 4^{ème} CPU – Mais pour tous les profils métiers qui ne requièrent pas au minimum 160 heures de stages au sein d'une année scolaire, le contrat ne sera pas éligible pour les clauses sociales.

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

<p>programme d'étude et de son niveau individuel d'apprentissage, sous la guidance rapprochée du milieu professionnel. Son niveau d'autonomie est modéré.</p> <ul style="list-style-type: none"> Les tâches qui peuvent être demandées à l'élève sont consignées dans les objectifs du stage (document figurant dans le carnet de stage) 	
Avantages	Avantages
<ul style="list-style-type: none"> Acquérir et perfectionner la maîtrise du métier complémentairement aux savoirs, compétences et aptitudes professionnels enseignés à l'école 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	
<p>Pour la 5^{ème} et 6^{ème} année : le contrat d'apprentissage à une durée minimum 4 semaines de formation et maximum 15 semaines.</p> <p>Pour la 7^{ème} année : le contrat d'apprentissage à une durée minimum 4 semaines et maximum 12 semaines.</p>	

« Convention de stage de pratique en responsabilité (type 3) » de la FWB – dispositif accessible à toutes les entreprises

Le stage de pratique en responsabilité est un stage en entreprise organisé au 3^{ème} degré (5^{ème}, 6^{ème}, 7^{ème}) 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 maîtrise du métier complémentairement aux savoirs, compétences et aptitudes professionnels enseignés à l'école (pas de l'alternance). Ce stage implique une relation tripartite 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
<p>Le stagiaire doit être inscrit comme élève régulier dans une option du 3^{ème} degré qualifiant (TQ ou P) de plein exercice de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>L'entreprise doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 14/03/2016¹⁷) • Compléter le carnet de stage en collaboration avec le maître de stage

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

<ul style="list-style-type: none"> Les tâches qui peuvent être demandées à l'élève sont consignées dans les objectifs du stage (document figurant dans le carnet de stage). 	
Avantages	Avantages
<ul style="list-style-type: none"> Acquérir et perfectionner la maîtrise du métier complémentairement aux savoirs, compétences et aptitudes professionnels enseignés à l'école 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	
<p>Pour la 5^{ème} et 6^{ème} année : le contrat d'apprentissage à une durée minimum 4 semaines de formation et maximum 15 semaines.</p> <p>Pour la 7^{ème} année : le contrat d'apprentissage à une durée minimum 4 semaines et maximum 12 semaines.</p>	

La « convention de stage CISP »¹⁸ - dispositif accessible à toutes les entreprises

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
<p>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 ;</p> <p>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.</p> <p>➔ Il existe d'autres situations possibles (personnes relevant de l'INAMI ou de l'AVIQ, personnes incarcérées, personnes d'origine étrangère faiblement scolarisées...)¹⁹.</p> <p>Le stagiaire doit être en ordre de visite médicale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 ; <p>L'entreprise doit veiller à ce que le stagiaire soit en ordre de visite médicale s'il y a des risques spécifiques aux stages.²⁰</p> <p>L'entreprise signe un contrat de stage tripartite : entreprise/stagiaire/CISP.</p> <p>L'entreprise doit respecter ses engagements :</p> <p>- Désigner un tuteur/référent interne</p>

¹⁸ Les CISP – Centre d'Insertion Socioprofessionnel - remplacent les Organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP) et les Entreprises de Formation par le Travail (EFT).

¹⁹ **Attention, seules les conditions de base sont reprises ci-dessus. Contacter l'opérateur de formation afin de connaître les conditions spécifiques pour engager un stagiaire via un CISP. Il existe en effet, plusieurs profils de stagiaires-CISP.**

²⁰Voir conditions avec le CISP concerné.

Le stagiaire ne peut commencer une période de stage de formation qu'après avoir effectué 150 heures de formation au sein du CISP	<ul style="list-style-type: none"> - 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
<ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>A charge du CISP :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - 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
<p>Allocations de chômage d'insertion ou du revenu d'intégration sociale</p> <p>1€ par heure de formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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 : <ul style="list-style-type: none"> • Frais de la visite médicale du stagiaire²¹ • Frais de déplacement • Frais liés à l'assurance • Frais administratifs • Les vêtements de travail et de sécurité spécifiques au métier

²¹ 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.

	<ul style="list-style-type: none"> • 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 5,00€ 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 réglementation 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.

Contrat d'apprentissage « opération coup de poing pénurie » - dispositif accessible à toutes les entreprises

L'opération « coup de poing » est un dispositif d'apprentissage en milieu de travail. Il aide l'entreprise à recruter les profils métiers recherchés au sein de l'entreprise grâce à la création d'une formation faite « sur mesure » pour les demandeurs d'emploi. Il faut souligner que la formation ne pourra être créée que pour certaines catégories de métiers (détails plus bas).

La formation se donne dans l'entreprise et dans un centre de formation Forem, un centre IFAPME ou un centre de compétence. Cette démarche permet aux apprenants d'acquérir les compétences attendues dans l'entreprise afin de pouvoir les engager par la suite.

DEMANDEUR D'EMPLOI	ENTREPRISE
Conditions	Conditions
Tout demandeur d'emploi inoccupé inscrit en tant que tel au Forem	<p>Être inscrite à la BCE</p> <p>L'entreprise ou les entreprises doivent avoir besoin d'un recrutement pour au minimum 8 postes vacants pour le même métier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avec besoins spécifiques* <p>ET</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qui concerne minimum 8 postes de travail vacants <p>L'entreprise s'engage ensuite à recruter 80% des personnes formées avec succès, pour une période égale à la durée de la formation</p> <p>* IMPORTANT : La formation « opération coup de poing pénurie » n'est pas réalisable pour tous types de corps de métiers. Chaque opérateur a émis des conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour créer une « opération coup de poing pénurie » au Forem : l'entreprise doit avoir un besoin en recrutement soit pour un poste considéré comme étant en pénurie ou pour une fonction critique au Forem, soit avec un profil faisant partie des référentiels de formation reconnus au Forem. - Pour créer une « opération coup de poing pénurie » à l'IFAPME : le métier auquel l'entreprise désire former doit faire partie du SFMQ.

Avantages	Avantages
<p>Se former à un métier dit en pénurie et permettre d'acquérir des connaissances techniques et de terrain dans l'un de ces métiers.</p> <p>Un engagement dans l'entreprise est réalisé pour une durée au moins égale à celle de la formation, si celle-ci a été réussie avec succès.</p>	<p>Création d'un plan de formation « sur mesure » selon les besoins spécifiques de l'entreprise et permettant de palier à la difficulté de recrutement pour les métiers dits en pénurie et les fonctions critiques ;</p> <p>Disposer de personnel compétent et formé aux besoins spécifiques de l'entreprise ;</p> <p>L'entreprise participe à l'ensemble du processus de formation des stagiaires, de la sélection des candidats jusqu'à l'évaluation des stagiaires ;</p> <p>Le financement des activités liées à la formation n'est pas à charge de l'entreprise (cout de formation, cout de développement, assurance RC stagiaire, les frais de déplacement), l'entreprise ne verse aucune indemnité au stagiaire.</p>
Statut	
Demandeur d'emploi inoccupé et inscrit comme tel au Forem	
Rémunération	Coûts à charge de l'entreprise
	<p>Les couts à charge de l'entreprise sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Couts propres à chaque métier (matière d'œuvre) - Les équipements de protection individuelle spécifique à l'entreprise et non couverts par le Forem
	Remboursement par le pouvoir adjudicateur
	<p>Durant la période de la clause sociale, le pouvoir adjudicateur rembourse à l'entreprise 0,00€ par heure de formation passée en entreprise</p>
Durée	
<p>La durée maximale de la formation au sein de l'entreprise est limitée à 480 heures, le plus souvent organisée en 3 périodes de 160 heures.</p>	

Contrat d'apprentissage des classes moyennes de la Communauté germanophone (Contrat d'alternance de l'IAWM) – dispositif accessible à toutes les entreprises

Le contrat d'apprentissage des classes moyennes permet au jeune de moins de 29 ans qui a satisfait à l'obligation scolaire à temps plein d'apprendre une profession. Ce système d'alternance allie une formation pratique dans une entreprise de formation agréée par l'Institut pour la formation et la formation continue dans les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises (IAWM) et des cours de formation générale et professionnelle.

Le contrat d'apprentissage est conclu par l'employeur et le jeune ou son représentant légal, par l'intermédiaire d'un secrétaire d'apprentissage et est agréé par l'IAWM.²²

Présentation succincte du contrat de formation :

APPRENANT	ENTREPRISE
Conditions	Conditions
<ul style="list-style-type: none"> • Fêter son 15^{ème} anniversaire dans l'année civile ; • Avoir terminé avec fruit une 2^{ème} année secondaire de l'enseignement général ou une 3^{ème} année secondaire de l'enseignement professionnel ou une 5^{ème} année de l'enseignement secondaire spécialisé ou avoir réussi l'examen d'admission à l'apprentissage des classes moyennes ; • Être physiquement apte à exercer la profession ; • Avoir maximum 29 ans. 	<ul style="list-style-type: none"> • Être agréée comme entreprise formatrice par l'IAWM ; • 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 Communauté germanophone ; • Désigner un tuteur qui peut-être, soit le chef d'entreprise ou, soit un collaborateur désigné par le chef d'entreprise ; <ul style="list-style-type: none"> ○ Le tuteur doit être de conduite irréprochable ; ○ Il doit disposer d'un diplôme ou d'un certificat pédagogique ou d'une attestation de tutorat ; ○ Et remplir au moins une des conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - 9 ans d'expérience dans le métier s'il n'a pas suivi de formation dans ce métier, ou - 6 ans si le tuteur a terminé avec fruit un apprentissage dans le métier en question, ou

²² Source : Site internet Securex – information recueillie le 20/01/2020.

	<ul style="list-style-type: none"> - 3 ans si le tuteur a terminé avec fruit une formation chef d'entreprise dans le métier en question.
Avantages	Avantages
<ul style="list-style-type: none"> • Une formation à un métier complet en entreprise et en centre de formation ; • Le maintien des allocations familiales jusqu'à la fin de formation ; • 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 ; <p>La prime BONUS de démarrage, financée par l'IAWM.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Former un apprenti sur le long terme. Cela permet de bien cadrer la formation et de bénéficier d'un apprenti répondant aux besoins de l'entreprise. Gain de temps et d'énergie en cas de besoin de main d'œuvre supplémentaire. • Avantage salarial et fiscal ; <p>Prime BONUS de stage, financée par l'IAWM.</p>
Statut	
Apprenti classes moyennes.	
Rémunération	Coûts à charge de l'entreprise
<p>Indemnité mensuelle à partir du 1/01/2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En première année des cours professionnels entre le 1^{er} juillet et le 30 juin de l'année civile suivante : 416,12€ ; • En deuxième année des cours professionnels entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre : 499,34€ ; • En deuxième année des cours professionnels entre le 1^{er} janvier et le 30 juin : 665,79 € ; • En troisième année des cours professionnels entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre : 721,27 € ; • En troisième année des cours professionnels entre le 1^{er} janvier et le 30 juin : 776,75 €. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'entreprise prend en charge : <ul style="list-style-type: none"> • La rémunération des apprentis ; • Les frais de déplacement de l'apprenti pour se rendre au travail ; • Les assurances nécessaires ; • Les vêtements de travail et de sécurité ; • Les frais de déplacement vers les chantiers ; • Les coûts propres à la formation de chaque métier ; • Visite médicale.
	Remboursement par le pouvoir adjudicateur
	Durant la période de la clause sociale, le pouvoir adjudicateur rembourse à l'entreprise 5,4€ par heure de formation passée en entreprise

Durée et rythme de la formation	
<ul style="list-style-type: none">• En général, l'apprentissage dure 3 ans / années scolaires. Les apprentis suivent en général 360 heures de cours en 1^{ère} et 320 heures de cours en 2^{ème} et 3^{ème} année de formation. Le reste du temps, ils travaillent en entreprise. Cela fait en moyenne, une journée d'école par semaine et quatre jours en entreprise. En temps de vacances scolaires, les apprentis travaillent toute la semaine en entreprise.	

La formation professionnelle individuelle en entreprise (IBU/FPI) de l'Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (ADG) - dispositif accessible à toutes les entreprises

Un FPI est une formation en entreprise qui peut être combinée avec des cours complémentaires dispensés par un organisme de formation. Il s'agit d'un contrat de formation conclu entre l'entreprise, l'Arbeitsamt et le stagiaire.

A la fin du contrat de formation, l'entreprise doit engager le stagiaire sous les conditions d'un contrat de travail normal, et ce dans la profession apprise et au moins pour une durée équivalente à celle du contrat de formation.

La durée de la formation ne peut être inférieure à 4 semaines et supérieure à 26 semaines.

DEMANDEUR D'EMPLOI	ENTREPRISE
Conditions	Conditions
<ul style="list-style-type: none"> Être inscrits comme demandeur d'emploi inoccupé ou chômeur complet indemnisé à l'Arbeitsamt. Être domicilié en Belgique. 	<ul style="list-style-type: none"> Être une entreprise privée (commerciale ou non-commerciale), une personne physique ou morale, un pouvoir public. Être inscrit à la BCE. <p>L'employeur doit, à la suite de la période de formation, engager le travailleur pour une durée égale ou supérieure au contrat de formation individuelle en entreprise.</p>
Avantages	Avantages
<ul style="list-style-type: none"> Le contrat de formation individuelle en entreprise doit être suivi d'un contrat de travail d'une durée égale à celle du contrat de formation individuelle en entreprise. Le stagiaire perçoit une prime de productivité : elle correspond à la différence entre le revenu alternatif du stagiaire (allocations de chômage ou revenu d'insertion) et le salaire normal imposable dans la profession de formation. 	<ul style="list-style-type: none"> Disposer d'une main d'œuvre adaptée et possibilité de pouvoir former cette main d'œuvre aux besoins de l'entreprise. Appui pour combler le manque de main d'œuvre.

Statut	
Demandeur d'emploi	
Rémunération	Coûts à charge de l'entreprise
<p>Le stagiaire, durant l'exécution du contrat de formation individuelle en entreprise reste inscrit comme demandeur d'emploi et continue à bénéficier, le cas échéant, d'allocations de chômage ou du revenu d'intégration.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le stagiaire perçoit une prime de productivité : elle correspond à la différence entre le revenu alternatif du stagiaire (allocations de chômage ou revenu d'insertion) et le salaire normal imposable dans la profession de formation. 	<p>L'entreprise prend en charge :</p> <ul style="list-style-type: none"> La prime de productivité 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 ; Les coûts de la visite médicale.
	Remboursement par le pouvoir adjudicateur
	<p>Durant la période de la clause sociale, le pouvoir adjudicateur rembourse à l'entreprise 7,78 euros par heure de formation.</p>
Durée et rythme de la formation	
<ul style="list-style-type: none"> La durée de la formation individuelle en entreprise ne peut être inférieure à 4 semaines, ni supérieure à 26 semaines. Pour certains groupes-cibles la durée peut s'élever à maximum 52 semaines. 	

Le stage de fin de formation de l'Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (ADG) – 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 d'un stagiaire.

DEMANDEUR D'EMPLOI	ENTREPRISE
Conditions	Conditions
<ul style="list-style-type: none"> Être demandeur d'emploi inoccupé ou chômeur complet indemnisé. Stagiaire en fin de formation professionnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> Être une entreprise privée (commerciale ou non-commerciale), une personne physique ou morale, un pouvoir public. Être inscrit à la BCE.
Avantages	Avantages
<ul style="list-style-type: none"> Le stage de fin de formation permet l'acquisition d'une expérience professionnelle et augmente les chances de trouver un emploi. Maintien des allocations (allocations de chômage ou revenu d'intégration). Pour les groupes-cibles²³ : Remboursement des frais de déplacement vers le siège de l'entreprise ; Prime de formation - max. 150 € par mois pour une formation à temps plein (38 h / semaine). Couverture d'assurance. 	<ul style="list-style-type: none"> Un demandeur d'emploi apporte ses compétences et son savoir-faire au sein de l'entreprise. Aide à combler le manque de main d'œuvre.
Statut	
Demandeur d'emploi	
Rémunération	Coûts à charge de l'entreprise
Le stagiaire reçoit ses allocations.	L'entreprise ne paie aucune indemnité au stagiaire. L'entreprise prend en charge :

²³ Précisions sur le groupe cible : cf. Arrêté du Gouvernement relatif aux formations professionnelles destinées aux demandeurs d'emploi, art. 4 définit le groupe cible visé, 13/12/2018.

<p>Pour les groupes-cibles : Le stagiaire reçoit une prime de formation - max. 150 € par mois pour une formation à temps plein (38 h / semaine).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 et rythme de la formation	
<p>Le contrat de stage a une durée de 4 à 6 semaines.</p>	

Le stage de transition (EPU) de l'Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (ADG) – dispositif accessible à toutes les entreprises

Le stage de transition est un outil afin de prévenir le chômage des jeunes. Il permet aux jeunes peu ou moyennement qualifiés de faire connaissance pour la première fois avec le monde du travail. Le stage de transition doit être à temps plein.

DEMANDEUR D'EMPLOI	ENTREPRISE
Conditions	Conditions
<ul style="list-style-type: none"> Être demandeur d'emploi inoccupé ou chômeur complet indemnisé en stage d'insertion professionnelle²⁴ (min. 76 jours) Le stage peut commencer au plus tôt après le troisième mois du stage d'insertion socioprofessionnelle (càd à partir du 76^{ième} jour) et au plus tard le dernier jour du stage d'insertion professionnelle. Être domicilié en Communauté germanophone Disposer au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. 	<ul style="list-style-type: none"> Être une entreprise privée (commerciale ou non-commerciale), une personne physique ou morale, un pouvoir public. Être inscrit à la BCE.
Avantages	Avantages
<ul style="list-style-type: none"> Le stage de transition permet l'acquisition d'une expérience professionnelle et augmente les chances de trouver un emploi. Le stagiaire reçoit une indemnité mensuelle à charge de l'entreprise de 200 € (non soumise à l'ONSS) et une allocation de stage payée par l'ONEM. 	<ul style="list-style-type: none"> Appui afin de combler le manque de main d'œuvre.
Statut	
Demandeur d'emploi en stage d'insertion professionnelle.	

²⁴ Le stage d'insertion socioprofessionnelle est un stage d'attente qui démarre le jour de l'inscription comme demandeur d'emploi à l'Arbeitsamt (pour les personnes domiciliées en Communauté germanophone).

Rémunération	Coûts à charge de l'entreprise
Le stagiaire reçoit une indemnité mensuelle à charge de l'entreprise de 200 € (non soumise à l'ONSS) et une allocation de stage payée par l'ONEM.	<ul style="list-style-type: none"> • L'entreprise paie une indemnité mensuelle de 200 € (non soumise à l'ONSS) au stagiaire. L'entreprise prend en charge : <ul style="list-style-type: none"> • Les frais de déplacement vers les chantiers. • Les coûts propres à chaque métier. • Les coûts de la visite médicale.
	Remboursement par le pouvoir adjudicateur
	Durant la période de la clause sociale, le coût horaire à rembourser par le pouvoir adjudicateur est de 1,66 euros / heure de formation.
Durée et rythme de la formation	
<ul style="list-style-type: none"> • La durée du stage est de 3 mois minimum et de 6 mois maximum. • Il doit s'agir d'un temps plein. 	

« Vorschalt- und Integrationsmaßnahmen der Deutschsprachigen Gemeinschaft » Mesures d'intégration socioprofessionnelle de la Communauté germanophone (mesure préparatoire et mesure d'intégration) - dispositif accessible à toutes les entreprises

Les mesures d'intégration socioprofessionnelle (MIS) de la Communauté germanophone offrent des formations à un public cible fort éloigné du marché de l'emploi. Les MIS sont agréées par l'Arbeitsamt et organisées par deux ASBL : CAJ-Intego VoG, à Eupen, et Dabei VoG, à St.Vith. Chacune de ces ASBL offre, d'une part une mesure préparatoire et, d'autre part, une mesure d'intégration. Ces mesures de formation sont des étapes à suivre au sein d'un parcours d'insertion socioprofessionnelle.

La formation professionnelle liée aux mesures préparatoires vise une stabilisation au niveau psychosocial, une première orientation professionnelle, une amélioration des compétences clés par des formations et stages en entreprises.

La formation professionnelle liées aux mesures d'intégration vise une préqualification ou une qualification partielle par des formations professionnelles et des stages en entreprises.

DEMANDEUR D'EMPLOI	ENTREPRISE
Conditions	Conditions
<ul style="list-style-type: none"> • Demandeurs d'emploi inoccupés, inscrits à l'Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft (Office de l'Emploi), bénéficiaires du revenu d'intégration ou de l'aide sociale. • Domicilié en Communauté germanophone. • Ne plus être soumis à l'obligation scolaire. • Ne pas avoir atteint l'âge légal de la pension. <p>Demands d'emploi confrontés à différents obstacles qui entravent leur intégration sur le marché du travail. (Ex : chômage de longue durée, peu ou pas de qualification)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un avis positif de la médecine de travail est requis avant le début de la formation en MIS. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 (commerciale ou non-commerciale), une personne physique ou morale, un pouvoir public. • L'entreprise signe un contrat de stage entre l'entreprise, l'Arbeitsamt, l'une des ASBL « MIS » (CAJ-Intego VoG, à Eupen, et Dabei VoG, à St.Vith) et le stagiaire. • L'entreprise doit respecter ses engagements inscrits dans le contrat, c'est-à-dire <ul style="list-style-type: none"> ✓ Respecter le contenu de la formation ; ✓ Désigner un tuteur, une personne de contact interne ; ✓ Accueillir le stagiaire (visite des locaux, explications des consignes de sécurité et d'hygiène, ...) ; ✓ Avertir la MIS en cas de difficultés rencontrées avec le stagiaire (absence, retard, ...) ; ✓ Transmettre les prestations du stagiaire 1x/semaine à l'ASBL « MIS » de

	<p>référence. La MIS transmettra alors les prestations du stagiaire à l'Arbeitsamt qui en fonction des présences payera l'indemnité mensuelle.</p> <p>✓ Participation aux évaluations prévues.</p>
Avantages	Avantages
<ul style="list-style-type: none"> • Une expérience et des compétences pouvant être valorisées sur le marché de l'emploi ; • Maintien des allocations, du revenu d'intégration ou de l'aide sociale ou de l'aide financière pour personne avec un handicap ; • Une indemnité mensuelle de 150 € au maximum pour une formation à temps plein ; • Intervention dans les frais de transport ; • Une assurance et un passage devant la médecine du travail avant la formation et pris en charge par l'Arbeitsamt ou la MIS. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un stagiaire suivi par la MIS ; • Un demandeur d'emploi apporte ses compétences et son savoir-faire au sein de l'entreprise ; • Appui afin de combler le manque de main-d'œuvre.
Statut	
Demandeur d'emploi inoccupé	
Rémunération	Coûts à charge de l'entreprise
<ul style="list-style-type: none"> • Allocation de chômage ou revenu d'intégration ou de l'aide sociale ou aide financière pour personnes handicapées. • Une indemnité mensuelle de 150 € au maximum pour une formation à temps plein payée par l'Arbeitsamt en fonction des prestations du stagiaire. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Les vêtements de travail et de sécurité spécifiques au métier qui diffèrent de ceux mis à disposition par la MIS <p>Coûts propres à chaque métier (équipements de sécurités spécifiques, etc.).</p>

	Remboursement par le pouvoir adjudicateur
	Durant la clause sociale, le pouvoir adjudicateur rembourse à l'entreprise 0 € par heure de formation passée entreprise.
Durée et rythme de la formation	
<p>Le demandeur d'emploi inoccupé peut participer à la formation en mesure préparatoire pour une durée maximale d'un an. (2 x 6 mois). La durée minimum de formation est fixée, en principes, à 3 mois.</p> <p>Le demandeur d'emploi inoccupé peut participer à la formation en mesure d'intégration pour une durée maximale d'un an. (2 x 6 mois). La durée minimum de formation est fixée, en principes, à 3 mois.</p> <p>Une formation en mesure d'intégration peut suivre à la formation en mesure préparatoire.</p>	

Le contrat de formation en entreprise (AIB - Ausbildung Im Betrieb) - dispositif accessible à toutes les entreprises

Le contrat de formation en entreprise (AIB)²⁵ est une formation pratique indemnisée en entreprise en vue de préparer l'intégration professionnelle de personnes porteuses d'un handicap. Le contrat de formation en entreprise est conclu entre le « Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Selbstbestimmtes Leben (DSL) ²⁶ », l'entreprise et le stagiaire. Il y a une intervention de la DSL dans les indemnités de l'apprenti. L'apprenti doit avoir au moins dix-huit ans et ne peut plus être soumis à l'obligation scolaire ou aller à l'école.

DEMANDEUR D'EMPLOI	ENTREPRISE
Conditions	Conditions
<p>Les personnes qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> • souhaitent suivre une formation professionnelle ou changer d'orientation ; • résident en Communauté germanophone ; • sont en situation de handicap reconnu par le Dienststelle für selbstbestimmtes Leben (DSL) ; • ont au moins 18 ans. 	<p>Les entreprises de n'importe quel secteur (privé, public, non commercial) qui</p> <ul style="list-style-type: none"> • sont immatriculées à l'ONSS ; • veulent former une personne porteuse d'un handicap.
Avantages	Avantages
<p>La personne :</p> <ul style="list-style-type: none"> • se prépare de manière spécifique à son intégration dans le milieu de travail ; • élargit ses compétences et ses connaissances. 	<p>L'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> • forme l'apprenti à des tâches spécifiques sur le lieu de travail ; • fait progresser l'apprenti en fonction de ses capacités ; • prépare la personne à la possibilité d'engager l'apprenti afin de renforcer son personnel ;

²⁵ Règlementation : Arrêté du Gouvernement de la Communauté germanophone du 10 septembre 1993 instaurant et réglant un système de formation en entreprise en vue de préparer l'intégration professionnelle de personnes handicapées.

²⁶ Agence offrant des services divers à des personnes avec tous types de déficiences (mentales, physiques, des organes sensoriels, etc.). Un plan d'accompagnement se fait sur mesure : aide financière pour réaménagement d'un logement, organisation de formation, aide à la réorientation professionnelle des personnes... etc.

= « agence pour une vie autonome »

Statut																											
<p>La personne a le statut de stagiaire et ce statut peut être couplé à d'autres, comme,</p> <ul style="list-style-type: none"> *chômeur indemnisé ; *bénéficiaire d'une allocation d'intégration ; *bénéficiaire d'allocations familiales ; 																											
Rémunération	Coûts à charge de l'entreprise																										
<p>La personne reçoit une allocation de formation horaire basée sur le RMMMG (1954,99 euros) et déterminée en fonction de la situation familiale et l'âge de l'apprenti : (valeurs en vigueur le 01.01.2023)</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th colspan="3">% du RMMMG</th> </tr> <tr> <th>Âge</th> <th>%</th> <th>€/heure</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>18-20</td> <td>40%</td> <td>4,75 €</td> </tr> <tr> <td>21-24</td> <td>60%</td> <td>7,12 €</td> </tr> <tr> <td>+25</td> <td>80%</td> <td>9,5 €</td> </tr> <tr> <td>+25 + chef de famille</td> <td>100%</td> <td>11,87 €</td> </tr> </tbody> </table> <p>Cette allocation de formation est composée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de l'indemnité de formation de l'employeur ; • des allocations éventuelles (chômage, invalidité, handicap, etc.) <p>La personne reçoit de la part de la DSL une allocation de formation horaire de 0,99 € et la différence entre les éléments précédents et l'allocation formation horaire convenue en fonction des heures effectivement prestés chaque mois au sein de l'entreprise.</p>	% du RMMMG			Âge	%	€/heure	18-20	40%	4,75 €	21-24	60%	7,12 €	+25	80%	9,5 €	+25 + chef de famille	100%	11,87 €	<p>A charge de l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une indemnité de formation en fonction de l'année d'apprentissage (basée sur celle des apprentis des classes moyennes) : <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>Année de formation</th> <th>Indemnité mensuelle</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1ière année</td> <td>416,12 €</td> </tr> <tr> <td>2ième année</td> <td>582,57 €</td> </tr> <tr> <td>3ième année</td> <td>749,01 €</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> • Vêtements de travail et de sécurité ; • Frais de déplacement vers les chantiers ; • Coûts propres à chaque métier. <p>A charge de la DSL (Dienststelle für selbstbestimmtes Leben) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'entreprise conclut une police d'assurance accidents du travail et responsabilité civile pour l'apprenti. Les frais d'assurance sont remboursés par la DSL. • Frais de déplacement du travailleur pour se rendre au travail. 	Année de formation	Indemnité mensuelle	1ière année	416,12 €	2ième année	582,57 €	3ième année	749,01 €
% du RMMMG																											
Âge	%	€/heure																									
18-20	40%	4,75 €																									
21-24	60%	7,12 €																									
+25	80%	9,5 €																									
+25 + chef de famille	100%	11,87 €																									
Année de formation	Indemnité mensuelle																										
1ière année	416,12 €																										
2ième année	582,57 €																										
3ième année	749,01 €																										
	Remboursement par le pouvoir adjudicateur																										

	Durant la période de la clause sociale, le coût horaire à rembourser par le pouvoir adjudicateur est de 4 euros/ heure de formation.
Durée et rythme de la formation	
<p>En règle générale, la formation comporte une durée maximale de 3 années, avec des contrats de formations annuels. Mais elle pourra être écourtée, si les capacités acquises par l'apprenant sont suffisantes pour une occupation permanente dans l'entreprise sous statut de travailleur. Cette occupation peut avoir lieu dans le cadre d'une mesure (BIB) subsidiée par la DSL.</p> <p>Le rythme de la formation est adapté au cas par cas et suivant les possibilités de l'entreprise et de la personne en situation de handicap.</p>	

Contrat d'adaptation professionnelle – CAP de l'AVIQ - dispositif accessible à toutes les entreprises.

Le contrat d'adaptation professionnelle a pour objet une formation assurée par une entreprise formatrice visant à préparer la personne handicapée en adaptation professionnelle, dénommée « le stagiaire », à travailler dans des conditions normales de travail.

Stagiaire	ENTREPRISE
<p>Conditions</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ne plus être soumis à l'obligation scolaire, • Ne pas avoir de qualification et/ou d'expérience professionnelle directement utilisable sur le marché de l'emploi, • Avoir de bonnes chances de succès dans le métier envisagé, • Se consacrer consciencieusement à sa formation, • Se conformer au règlement de travail en vigueur dans l'entreprise et respecter les consignes de sécurité, • Faire périodiquement le point sur la progression de la formation avec l'entreprise et un représentant de l'AVIQ. 	<p>Conditions</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assurer la formation dans de bonnes conditions, • Surveiller personnellement l'exécution du contrat, ou désigner un membre de son personnel chargé d'assurer cette formation, • Faire périodiquement le point sur la progression de la formation avec le stagiaire et un représentant de l'AVIQ, • Ne pas imposer au stagiaire des tâches étrangères à la formation, • Payer au stagiaire les indemnités de formation, • Respecter la législation du travail (sécurité, médecine du travail, assurance contre les accidents du travail et sur le chemin du travail, ...), • Délivrer, à la fin du contrat, une attestation de formation.
<p>Avantages</p>	<p>Avantages</p>
<p>Le stagiaire bénéficie :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'une expérience et de compétences utiles pour assurer son emploi, • d'un suivi de l'AVIQ, qui peut l'épauler en cas de problèmes, • d'indemnités de formation, • d'une intervention dans ses frais de déplacement. 	<p>L'entreprise formatrice bénéficie :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de l'apport d'un travailleur qu'elle forme en fonction de ses besoins et des exigences de la fonction, • de la possibilité de se faire une idée objective des possibilités du travailleur, • d'un soutien pédagogique de l'AVIQ pour élaborer le programme de formation, obtenir la collaboration de centres de formation, aider à l'évaluation de la formation, • d'une intervention de l'AVIQ dans le coût de la formation.

Statut	
<p>Le stagiaire garde le statut qu'il avait en début de contrat d'adaptation professionnelle.</p> <p>Le contrat n'est plus soumis à l'assujettissement à l'ONSS depuis le 1^{er} octobre 2017.</p> <p>En ce qui concerne les accidents du travail, le contrat d'adaptation professionnelle est soumis à la réglementation relative aux « petits statuts » (régime de couverture et d'indemnisation F1).</p>	
Revenu du stagiaire	Coûts à charge de l'entreprise
<p>Le montant des indemnités de formation est déterminé comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> la première année : 60 % de la différence entre les allocations perçues par le stagiaire (*) et la rémunération de la fonction, ramenées à des montants horaires sur base du régime horaire à temps plein au sein de l'entreprise formatrice. si le contrat d'adaptation professionnelle dure plus d'un an : les indemnités de formation passent à 80 % de cette différence. <p>(*) Allocations sociales : allocations de chômage, indemnités d'incapacité de travail (mutuelle), allocations de remplacement de revenus pour personnes handicapées, pensions de retraite et d'invalidité, indemnités relatives aux accidents de travail et aux maladies professionnelles, indemnités allouées aux victimes d'un accident (art. 1382 du code civil), et revenus professionnels perçus pour les heures de formation. Les allocations d'intégration pour personnes handicapées, de même que les allocations familiales, ne sont pas concernées.</p>	<p>L'entreprise verse les indemnités de formation au stagiaire. L'AViQ rembourse 70 % de ces montants.</p> <p>Remboursement par le pouvoir adjudicateur</p> <p>Le montant de l'indemnité horaire a été calculé sur base 2.5 euros/heure.</p> <p>L'AViQ intervient également dans les frais de transport, de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> le coût du transport en commun au tarif le plus avantageux (par exemple un abonnement) OU lorsque le handicap le justifie, indemnité de 0,4246 € du kilomètre (au 1/04/2023), diminués de 0,50 € par jour de formation (franchise), plafonnés à 21,03 EUR (au 1/1/2023) au maximum par jour de formation
Durée du contrat (partie en centre et sur chantier) de formation et rythme de l'alternance	
<p>Le contrat d'adaptation professionnelle est conclu pour une durée maximale d'un an. Il peut être prolongé, sans pouvoir dépasser la durée totale de 3 ans. Le contrat prévoit une période d'essai d'un mois.</p>	

