

1.2 **Professioneel alternerend leren**

Maatregel 4: Federale regering - Het leerlingstelsel voor werknemersberoepen

1. Juridisch kader

Wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen uitgeoefend door werknemers in loondienst (BS van 31 augustus 1983), gewijzigd bij de wetten van 24 juli 1987, 20 juli 1992, 13 februari 1998, 6 mei 1998 en 26 maart 1999.

KB van 20 mei 1986 houdende regeling van het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door arbeiders in loondienst bij de koopvaardij (BS van 17 juni 1986).

MB van 2 juli 1986 houdende vaststelling van het model van leerovereenkomst en van uitvoeringsovereenkomst in de koopvaardij (BS van 12 juli 1986).

KB van 5 juli 1998 houdende de nadere regelen met betrekking tot de samenstelling en de werkwijze van de paritaire leercomités, het paritair leercomité van de Nationale Arbeidsraad en de paritaire sub-leercomités (BS van 20 augustus 1998).

KB van 5 juli 1998 tot bepaling van de nadere voorwaarden en de modaliteiten inzake de erkenning en de intrekking van de erkenning als patroon en als opleidingsverantwoordelijke in het kader van het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst (BS van 20 augustus 1998).

KB van 19 augustus 1998 tot bepaling van de ambtsgebieden van de paritaire comités en subcomités waarin het Paritair leercomité van de Nationale Arbeidsraad de bevoegdheid heeft om het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst te organiseren (BS van 5 september 1998).

KB van 19 augustus 1998 tot vaststelling van het maximum van de leervergoeding dat van toepassing is op de leerlingen wier leerovereenkomst geregeld wordt door de wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst (BS van 5 september 1998), gewijzigd bij de KB's van 17 september 2000 (BS van 10 oktober 2000) en van 5 september 2001 (BS 23 februari 2002).

2. Doelstelling van de maatregel

Het "leerlingstelsel voor werknemersberoepen" (LWB) - ook "industriële leerlingwezen" genoemd - heeft de facto als doel jongeren die in de normale onderwijscircuits niet kunnen of willen functioneren toch nog de mogelijkheid te bieden een volledige beroepsopleiding te volgen. Deze bestaat enerzijds uit theoretisch beroepsunterricht en een algemene vorming, en anderzijds uit een praktische opleiding op de werkvloer waardoor de leerlingen met de aldus verkregen beroepservaring hun latere kansen op de arbeidsmarkt aanzienlijk vergroten.

3. Algemene beginselen

Het leerlingstelsel voor werknemersberoepen is een opleidingssysteem dat de jongere in staat stelt een beroep aan te leren dat gewoonlijk wordt uitgeoefend door een loontrekkende. De leerling krijgt enerzijds een praktische opleiding in een onderneming en volgt anderzijds aanvullende theoretische lessen in het deeltijds onderwijs (in een Centrum voor Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs in de Vlaamse Gemeenschap, in een "Centre d'éducation et de formation en alternance" in de Franse Gemeenschap of in een "Teilzeitunterrichtszentren" in de Duitstalige Gemeenschap) of eventueel in andere types van opleidingsinstellingen (VDAB, FOREM, Bruxelles-Formation, Arbeitsamt, sociale promotie ...). De leerling heeft aldus de mogelijkheid een volledige beroepsbekwaamheid te bereiken, hetgeen - na afleggen van eindproeven - geattesteerd wordt door het paritair leercomité van de sector. Een en ander wordt vooraf contractueel vastgelegd tussen patroon en leerling in een leerovereenkomst.

Het leerlingstelsel voor werknemersberoepen is bedoeld voor de jongeren tussen 15/16 en 18 jaar die onderworpen zijn aan de deeltijdse leerplicht. De paritaire leercomités mogen echter in hun leerreglementen voorwaarden en modaliteiten voorzien waaronder jongeren die reeds 18 jaar of ouder zijn nog een leerovereenkomst kunnen sluiten.

4. Administratieve omkadering

Paritaire leercomités (PLC): in principe is het aan de paritaire comités om, elk voor zijn sector, een paritair leercomité op te richten. Als een paritair comité dit evenwel niet doet (vermits de oprichting van een PLC facultatief is), is het paritair leercomité van de Nationale Arbeidsraad dat op basis van het suppletief stelsel het leerlingstelsel in die sector gaat organiseren indien de behoefte daartoe bestaat.

Patroon: een ondernemingsverantwoordelijke die opleidingen wil organiseren in het kader van het leerlingstelsel voor werknemersberoepen moet zich eerst laten erkennen als patroon door het paritair leercomité van zijn sector (als dit bestaat).

Nationale Arbeidsraad: het paritair leercomité van de Nationale Arbeidsraad is belast met de organisatie van het leerlingstelsel in de sectoren waar het bevoegd paritair comité geen PLC heeft opgericht of waar het eigen PLC er niet toe komt zelf het leerlingstelsel te organiseren.

Directie van de inschakeling in het arbeidsproces van de Administratie van de werkgelegenheid (MTA): het secretariaat van de paritaire leercomités (uitgezonderd dat van de Nationale Arbeidsraad), voorbereiding van de wetgeving en algemene informatieopdrachten.

Administratie van de collectieve arbeidsbetrekkingen (MTA): paritaire comités en voorzitterschap van de paritaire leercomités.

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid: vermindering werkgeversbijdragen.

Gemeenschappen: inrichting en/of subsidiëring van het deeltijds onderwijs (Centra voor Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs, "Centres d'éducation et de formation en alternance" en "Teilzeitunterrichtszentren") of andere opleidingsvormen (VDAB, FOREM of Bruxelles-Formation, Arbeitsamt, sociale promotie ...) en deelname aan de paritaire leercomités.

5. Evaluatie

5.1 Kwantitatieve evaluatie

Het aantal lopende leerovereenkomsten tijdens het schooljaar 2000-2001 bedroeg om en bij de 1950 (de ongeveer 69 overeenkomsten uit het ABO-stelsel van de bouwsector meegerekend).

Dit betekent een stijging ten opzichte van vorige jaren, die wellicht toe te schrijven is aan de florierende economie in de loop van 2000 en begin 2001. Het leerlingstelsel bereikt echter - op nationaal niveau - nog altijd maar een vijfde van de directe doelgroep, zijnde de jongeren die deeltijds onderwijs volgen.

Tijdens het schooljaar 2001-2002 werden 1.872 leerovereenkomsten gesloten.

5.2 Kwalitatieve evaluatie

De situatie van het werknemersleerlingstelsel is in beginsel ongewijzigd gebleven: het systeem blijft voortbestaan, te midden van andere systemen van alternerend leren en werken die ten behoeve van de doelgroep toegepast worden. Een paar sectoren doen ernstige pogingen om het stelsel ingang te doen vinden en er op hun niveau het voorkeur- of eenheidsstelsel van te maken. Ook twee "nieuwkomers" tijdens het schooljaar 2000-2001: het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden (paritair comité 218) en de Bedienden uit de voedingsnijverheid (paritair comité 220). Globaal bekeken blijven de resultaten eerder mager.

Enkele vaststellingen kunnen dit misschien verklaren. Zoals reeds aangestipt, bestaan op het terrein verschillende systemen van alternerend leren en werken naast elkaar. De gebruikers (ondernemingen, scholen, jongeren) hebben zo de mogelijkheid te "shoppen" en de formule te kiezen die hen best uitkomt. Naargelang de betrokken jongere een sterker profiel heeft, zullen de kenmerken van bepaalde formules die voor hém aantrekkelijk zijn meer determinerend zijn bij de definitieve keuze: jongeren die reeds een zeker opleidingsniveau hebben kunnen het zich veroorloven op een volwaardige arbeidsovereenkomst (met betere loonvoorwaarden dan bijvoorbeeld een leerovereenkomst) te mikken. De voorbije economische bloeiperiode heeft ervoor gezorgd dat relatief meer van dergelijke jongeren erin slaagden zo'n overeenkomst in de wacht te slepen. Bij jongeren die eerder een zwak profiel hebben, zullen het vooral de elementen zijn van bepaalde formules die het interessantst zijn voor de werkgever die doorslaggevend zijn voor het type van overeenkomst dat gesloten wordt. Over het algemeen opteren werkgevers voor die formules die hen het minst kosten. Op dit vlak doet de overeenkomst voor een individuele

beroepsopleiding in een onderneming, die door de VDAB nu ook voor deeltijds leerplichtigen gepromoot wordt, het niet slecht, net als de "convention d'insertion socioprofessionnelle" van de Franse Gemeenschap. Hoewel van zeer groot belang, is niet alleen de loonkost bepalend, maar ook het opleidingsaanbod: voor welke beroepen/functies kan in een bepaalde formule van alternerend leren en werken een opleiding georganiseerd worden en dus een overeenkomst gesloten worden? Het moet gezegd dat het werknemersleerlingstelsel op dit vlak niet bijzonder goed scoort: behoort een onderneming tot een sector (= ambtsgebied van een bepaald paritair comité) waarin het leerlingstelsel niet georganiseerd is of wil een onderneming een jongere opleiden in een beroep dat niet op de lijst van beroepen in het leerreglement voorkomt, zoals opgesteld door het paritair leercomité van de sector, dan is het gewoon onmogelijk om een werknemersleerovereenkomst te sluiten. Dergelijke situatie komt vrij vaak voor. Verder blinkt het leerlingstelsel niet echt uit inzake transparantie, eenvoud en soepelheid: voor iedere sector moet je je tot een andere instantie wenden; elke sector heeft zijn eigen "eigenaardigheden" inzake erkenningsprocedures en -termijnen; sommige sectoren passen de wetgeving in haar huidige vorm (na de wijziging van 1998) netjes toe, terwijl andere nog vasthouden aan oude tradities of een mengvorm toepassen. Andere formules van alternerend leren en werken daarentegen, zoals de (dure) deeltijdse arbeidsovereenkomst met opleiding of de (zeer goedkope) "convention d'insertion socioprofessionnelle" kunnen door de betrokken werkgever en jongere, bij een goede afloop van de bemiddeling door de betrokken onderwijsinstelling, onmiddellijk van start gaan, zonder verdere formaliteiten (zoals bijvoorbeeld een voorafgaande goedkeuring vanwege het paritair leercomité van de sector); bovendien zijn, in het geval van een CISP, de spelregels dezelfde voor alle functies en niet sectorgebonden.

6. Vooruitzichten

Het blijft twijfelachtig of het leerlingwezen voor werknemersberoepen wel het gepaste antwoord kan zijn op de bestaande behoeften inzake het alternerend leren en de inschakeling van jongeren. Het is alleszins niet eenvoudig de visies van de diverse actoren die bij deze problematiek betrokken zijn (onderwijs, sociale partners, individuele werkgevers, jongeren en centra voor deeltijds onderwijs) met elkaar te verzoenen. Daarbij komt nog dat er op het vlak van deeltijds onderwijs aanzienlijke verschillen bestaan tussen het Noorden en het Zuiden van het land.

Een open debat op beleidsniveau met alle betrokken actoren over het alternerend leren, de inschakeling van jongeren, de doelstellingen van het leerlingstelsel, de maatschappelijke rol en relevantie ervan, de richting die men eraan wil geven en de vorm die het in de toekomst zal aannemen, is nog altijd wenselijk.

Maatregel 5: Federale regering - Overeenkomst Werk-Opleiding

1. Juridisch kader

Koninklijk besluit nr. 495 van 31 december 1986 tot invoering van een stelsel van alternerende tewerkstelling en opleiding voor de jongeren tussen 18 en 25 jaar en tot tijdelijke vermindering van de socialezekerheidsbijdragen van de werkgever verschuldigd in hoofde van deze jongeren (BS van 23 januari 1987), gewijzigd door de wet van 30 maart 1987, de wet van 7 november 1987, de programmawet van 30 december 1988, de wetten van 28 mei 1991, van 4 augustus 1996, van 22 februari 1998, van 25 januari 1999, van 24 december 1999 en van 2 augustus 2002.

Koninklijk besluit van 22 mei 1987 tot uitvoering van het koninklijk besluit nr. 495 van 31 december 1986 (BS van 16 juni 1987) gewijzigd door het KB van 19 augustus 1991, het KB van 9 november 1992, het KB van 8 oktober 1998 en van 20 juli 2000.

Koninklijk besluit van 3 november 1987 tot uitvoering van artikel 5, § 1, van het koninklijk besluit nr. 495 tot invoering van een stelsel van alternerende tewerkstelling en opleiding voor de jongeren tussen 18 en 25 jaar en tot tijdelijke vermindering van de socialezekerheidsbijdragen van de werkgever verschuldigd in hoofde van deze jongeren (BS van 25 november 1987), gewijzigd bij koninklijk besluit van 23 mei 1990 en door het KB van 8 juli 1998.

Koninklijk besluit van 20 oktober 1992 houdende erkenning van de opleidingen bedoeld in artikel 1 van het koninklijk besluit nr. 495 van 31 december 1986 (BS van 2 oktober 1993).

Koninklijk besluit van 13 juni 1999 tot uitvoering van artikel 41, 1^e alinea, van de wet van 6 mei 1998 wijzigend de wet van 19 juli 1983 aangaande de leerstelsel voor werknemersberoepen, gewijzigd bij KB van 5 september 2001.

2. Doelstelling van de maatregel

De overeenkomst werk-opleiding heeft tot doel de inschakeling in het arbeidsproces te bevorderen van weinig geschoolde of ongeschoolde jongeren tussen 18 en 25 jaar door een stelsel van alternerend leren.

3. Algemene beginselen

De werkzoekenden die niet meer aan de schoolplicht zijn onderworpen en die maximum 25 jaar oud zijn, kunnen een overeenkomst werk-opleiding sluiten in zoverre zij geen diploma bezitten van hoger of universitair onderwijs (een KB kan afwijkingen voorzien voor diploma's die toegang verschaffen tot beroepen die een verhoogd risico op werkloosheid inhouden of met betrekking tot beroepen waarvoor een significant tekort bestaat op de arbeidsmarkt).

Deze overeenkomst, die minimum 1 jaar en maximum drie jaar bedraagt, omvat twee luiken:

- een deeltijdse arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur (de tewerkstelling moet ten minste halftijds zijn);
- een verplichting voor de jongere om een opleiding te volgen die rechtstreeks of gedeeltelijk verband houdt met de indienstneming en een verplichting voor de werkgever om de jongere de kans te bieden deze opleiding te volgen.

Voor de duur van de overeenkomst geniet de werkgever een vrijstelling van een gedeelte van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid. Deze vrijstelling is ook van toepassing op de tewerkstelling bij arbeidsovereenkomst van hen die onderworpen zijn aan de deeltijdse leerplicht.

De betrokken werkgevers zijn:

- de werkgevers die een industriële, commerciële of landbouwactiviteit uitoefenen;
- de beoefenaars van een vrij beroep;
- de beschutte werkplaatsen;
- de vzw's in wiens beheer de Staat geen overwegende rol speelt (uitzondering: de werkgevers die niet voldoen aan de voorwaarden op het vlak van de startbaan)

4. Administratieve omkadering

Directie van de inschakeling in het arbeidsproces van de Administratie van de werkgelegenheid (MTA): voorbereiding van de reglementering en administratieve follow-up van de overeenkomsten, attestatie van de overeenkomsten.

Paritaire leercomités: organisatie en follow-up van het systeem in de sectoren.

Gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling van de VDAB, de BGDA, het Arbeitsamt en de FOREM: arbeidsbemiddeling voor de jonge werknemers en eventueel de organisatie van de opleiding.

Onderwijssector: de centra voor deeltijds onderwijs en voor de ondernemersopleiding de centra voor de vorming voor zelfstandigen en KMO's.

RSZ: vermindering van de bijdragen.

Administratie van de collectieve arbeidsbetrekkingen (MTA): erkenning van bepaalde opleidingen en organisatie van het stelsel in de paritaire comités.

5. Evaluatie

5.1 Kwantitatieve evaluatie

Jaar	Vlaanderen	Wallonië	Brussel	Rijk
2000-2001	760 45,7 pct.	674 40,6 pct.	228 13,7 pct.	1.662

Budgettaire weerslag

Dit programma gaat niet gepaard met kosten ten laste van de Rijksbegroting. Het leidt daarentegen wel tot een vermindering van de geïnde socialezekerheidsbijdragen waarvan het bedrag voor 2000 4,1 miljoen € bedroeg en voor 2001 4,4 miljoen €.

b. Kwalitatieve evaluatie

Rekening houdend met de cijfers van het laatste jaar kan men vaststellen dat dit stelsel onvoldoende bekend blijft bij de werkgevers, de sociale secretariaten en de hoofden van de onderwijsinstellingen. Het wordt meer bevorderd door de centra voor de vorming voor zelfstandigen en KMO's.

De invoering in Vlaanderen en de Franse Gemeenschap van nieuwe types van overeenkomst (bv. de stageovereenkomsten en de inschakelingsovereenkomsten) zal een belangrijke negatieve impact op het aantal afgesloten overeenkomsten werk-opleiding hebben.

Maatregel 6: Vlaanderen - Alternerend leren voor leerplichtigen¹

1. Juridisch kader

Omzendbrief van de Minister van Onderwijs per schooljaar voor centra deeltijds onderwijs en centra deeltijdse vorming.

2. Doelstelling van de maatregel

Inschakelen van deeltijds lerende jongeren in de reguliere arbeidsmarkt via een alternerende opleiding.

Jongeren tussen 16 (in sommige gevallen 15) en 18 jaar die voldaan hebben aan de voltijdse leerplicht de praktisch-theoretische opleiding laten aanvullen met een deeltijdse tewerkstelling (via een deeltijds arbeidscontract of werknemersleercontract) in een regulier bedrijf.

3. Algemene beginselen

Reguliere werkgevers uit alle sectoren krijgen een opleidingsvergoeding als ze een deeltijds lerende jongere tewerkstellen en op die manier een praktijkopleiding verschaffen die aansluit op de schoolopleiding. Het project stoelt op het principe van de alternering: het op elkaar afstemmen van de opleiding op school en deze in het bedrijf.

4. Administratieve omkadering

Het departement Onderwijs, dienst beroepsopleiding, verzorgt deze dossiers.
Behandelend ambtenaar: Ingrid Snel.

5. Evaluatie

5.1 Kwantitatieve evaluatie

Aan het project alternerend leren participeerden in het schooljaar 2001-2002 1.777 jongeren en 1.300 bedrijven.

5.2 Kwalitatieve evaluatie

De doelgroep wordt bereikt maar velen zijn nog niet arbeidsrijp. Van degenen die wel werk hebben, zijn de doorstromingsresultaten goed.

Van de jongeren die in het schooljaar 2000-2001 deelnamen aan het project vond er 68,5 pct. werk, 11 pct. volgde een vervolgopleiding, 6,5 pct. was werkloos en ongeveer 14 pct. hebben afgehaakt of zijn niet meer traceerbaar.

De reeds vroeger geformuleerde knelpunten bestaan nog steeds. Deze behelzen de veelheid en vaak ondoorzichtigheid van statuten en complexiteit van het systeem, de sociale zekerheid (het loon kan oorzaak zijn van het wegvallen van vergoedingen voor de jongere of het gezin), het naast elkaar bestaan van middenstandsleercontract en werknemersleercontract en het negatief imago van het DBSO.

Er dienen inspanningen te gebeuren om de 'restgroep' (= de groep die niet werkt) zinvolle, alternatieve tijdsinvulling te geven.

6. Vooruitzichten

De inspanningen naar deeltijds leerplichtigen wordt verhoogd via extra trajectbegeleiding ook vanuit de sectoren. Er wordt extra omkadering voorzien en er werd een screeningsinstrument ontwikkeld om jongeren vlugger en efficiënter in het juiste project te plaatsen.

¹ Bron: Departement Onderwijs.

Maatregel 7: Vlaanderen - Alternerende Beroepsopleiding van Bu.S.O OV3 (ABO)¹

1. Juridisch kader

Omzendbrief van de minister van Onderwijs per schooljaar voor Bu.S.O - OV3 scholen.

2. Doelstelling van de maatregel

Inschakelen van Bu.S.O – OV3 jongeren in de reguliere arbeidsmarkt via een alternerende opleiding en zo de kansen op blijvende tewerkstelling voor deze jongeren optimaliseren.

3. Algemene beginselen

Na een initiële opleiding in het Bu.S.O - OV3 volgen de cursisten een 1 jarige alternerende opleiding deels op school, deels op de werkvloer. Beide componenten zijn op elkaar afgestemd. De cursisten zijn ingeschreven als werkzoekende bij de VDAB, die deze opleiding als beroepsopleiding erkent.

Door de RVA werd voor de deelnemers een vrijstelling van wachttijd toegestaan.

4. Administratieve omkadering

Het departement Onderwijs, dienst beroepsopleiding, verzorgt deze dossiers.

Behandelend ambtenaar: Ludo Vlamincx.

5. Evaluatie

5.1 Kwantitatieve evaluatie

Aan het project alternerende beroepsopleiding participeerden in het schooljaar 2001-2002, 606 cursisten en 74 scholen.

5.2 Kwalitatieve evaluatie

De deelnemende scholen doen er alles aan om de cursisten te doen slagen. De doelstelling wordt grotendeels bereikt:

- 65 pct. van de cursisten zijn tewerkgesteld;
- 8,5 pct. volgt een bijkomende opleiding via ATB;
- 4,5 pct. volgt een bijkomende opleiding via VDAB;
- 4 pct. volgt een andere opleiding;
- 16 pct. is nog steeds werkloos;
- van 2 pct. zijn geen gegevens bekend.

¹ Bron: Departement Onderwijs.

Maatregel 8: Vlaanderen - Brugprojecten voor deeltijds leerplichtige jongeren¹**1. Juridisch kader**

Besluit van de Vlaamse Regering van 24.07.1996 betreffende de brugprojecten.

2. Doelstelling van de maatregel

Voortraject ter bevordering van de inschakeling van deeltijds leerplichtigen in het reguliere arbeidscircuit.

3. Algemene beginselen

Een plaatselijke promotor (VZW of openbaar bestuur) verbindt zich om gedurende maximaal 9 maanden en gedurende 20u per week een goed begeleide praktijkopleiding aan te bieden aan een groep jongeren met het oog op een spoedige inschakeling in het gewone arbeidscircuit. Het gaat hier om jongeren die de nodige basisattitudes missen om te kunnen functioneren in dit reguliere arbeidscircuit. Naast deze praktijkopleiding volgen de jongeren een theoretische opleiding in de centra voor DBSO.

4. Administratieve omkadering

Het departement Onderwijs, dienst beroepsopleiding, verzorgt deze dossiers.
Behandelend ambtenaar: Ludo Vlaminckx.

5. Evaluatie**5.1 Kwantitatieve evaluatie**

Aan de brugprojecten namen in het schooljaar 2001-2002 873 jongeren deel. Er zijn 63 promotoren.

5.2 Kwalitatieve evaluatie

De doorstroom- en uitstroomresultaten zijn, rekening houdend met de moeilijke doelgroep, relatief goed voor het schooljaar 2000-2001: 53 pct. van de jongeren heeft werk, 11 pct. is werkloos en, 35 pct. heeft een (vervolg)opleiding zonder werk.

6. Vooruitzichten

Er dient duidelijkheid gecreëerd over het statuut van Brugjongere: soms wordt hij beschouwd als (deeltijds) werknemer, soms niet. Dit scheidt vaak dubieuze situaties.

¹ Bron: Departement Onderwijs.

Mesure 9: Région wallonne - Formation en alternance

1. Cadre juridique

Décret du Conseil régional wallon du 17 mars 1999 (M.B. du 13.08.1999) portant approbation de l'accord de coopération conclu le 18 juin 1998 entre le Gouvernement de la Communauté française et le Gouvernement wallon.

Arrêté du Gouvernement wallon du 17 mars 1999 (M.B. 13.08.99) relatif à l'organisation d'une filière de formation qualifiante en alternance.

2. Objectif de la mesure

Promouvoir la formation en alternance des jeunes.

3. Principes généraux

Il s'agit de formations qualifiantes donnant accès aux métiers de l'industrie, des services marchands ou non marchands et débouchant sur une certification ou un diplôme reconnu. Le programme agréé doit prévoir des phases de formation théorique en centre et des phases d'apprentissage en entreprise, d'une durée minimale de 6 mois.

Cette filière de formation s'adresse aux jeunes âgés de 15 à 25 ans qui souhaitent poursuivre leur formation sur le mode de l'alternance et aux demandeurs d'emploi qui souhaitent apprendre un métier (dont notamment les jeunes demandeurs d'emploi qui sont concernés par le plan d'accompagnement des chômeurs).

Les *apprentissages* sont organisés par des *employeurs agréés*; il peut s'agir d'employeurs du secteur privé, des ASBL, des ateliers protégés, de titulaires d'une profession libérale.

Ces employeurs bénéficient d'une subvention de 1.240 €, par personne formée, lorsque la durée de la formation est supérieure à 270 jours; si la durée d'engagement se situe entre 180 jours minimum et 270 jours maximum, la subvention est fixée à 744 €. Ce type de subvention permet de couvrir en partie leurs dépenses de préparation et d'organisation de la formation.

Les *formations théoriques* sont dispensées par des *opérateurs de formation agréés*¹, à savoir: des établissements d'enseignement technique ou professionnel, des centres d'éducation et de formation en alternance, des établissements de l'enseignement de promotion sociale, des centres de formation du FOREM, des centres de formation sectoriels paritaires, des centres de formation permanente des classes moyennes.

Ces opérateurs de formation bénéficient également, par personne formée, d'une subvention de 744 ou 1.244 € selon que la durée de la formation est de 180 jours à 270 jours ou supérieure à 270 jours.

Cette subvention est destinée à couvrir le coût additionnel lié à l'organisation de l'alternance et supporté par les opérateurs.

Le stagiaire en formation est engagé sous un contrat reconnu (cfr. contrat d'emploi, d'apprentissage, convention emploi/formation, contrat d'insertion socioprofessionnelle)².

Par ailleurs, dans le cadre de la formation permanente pour les Classes moyennes et les PME, un plan de formation global est établi par le délégué à la tutelle et transmis à l'Institut pour toute personne qui souhaite suivre une formation en alternance. Le plan de formation global est établi en fonction de la formation antérieure de la personne, de son projet professionnel, de ses aptitudes et de son âge. Il fixe la durée du

¹ Toute demande d'agrément doit être introduite par un opérateur de formation auprès de l'Administration, au plus tard 60 jours après le début d'une action de formation.

² La convention d'insertion socioprofessionnelle est conclue entre un Centre d'Education et de Formation en Alternance et un élève autorisé par ses parents. Elle a pour objet d'organiser l'alternance entre une formation en entreprise et une formation dispensée par le CEFA. Conclue pour une période maximale de 12 mois, la convention d'insertion socioprofessionnelle peut être reconduite afin de permettre à l'élève de terminer son cycle de formation.

La durée hebdomadaire de la formation dans l'enseignement à horaire réduit et dans l'entreprise ne peut dépasser 38 heures. L'élève reçoit une indemnité progressive de formation à charge de l'entreprise dont le montant minimal s'élève à 40,50 et 58 p.c. du revenu minimum mensuel garanti et cela respectivement en première, deuxième et troisième année sauf lorsque la Commission paritaire décide de faire référence au salaire minimum sectoriel.

contrat d'apprentissage ou de la convention du stage et précise les cours à suivre en tenant compte de dispenses éventuelles accordées par le centre de formation selon les modalités fixées par l'Institut.

4. Encadrement administratif

En 2002, mise en place officielle du Conseil Consultatif de la formation en alternance, comprenant notamment les partenaires sociaux et siégeant au sein du CESRW (Conseil Economique et Social de la Région wallonne).

Tutelle générale de la Région wallonne - Direction générale de l'économie et de l'emploi - Direction de la Formation professionnelle.

5. Evaluation

5.1 Evaluation quantitative - impact budgétaire

Budget 2001: 4.834 milliers €.

Budget 2002: 5.454 milliers €.

5.2 Evaluation qualitative

Il est à remarquer que la formation en alternance se déroule généralement sur deux années.

Possibilité d'acquérir une formation qualifiante certifiée tout en prévenant le décrochage scolaire.

Pour 2000, le nombre de stagiaires est de 2.535 unités. Pour 2001, ce nombre est de 3.493, parmi lesquels il y a une majorité d'hommes (75 p.c.)

Les primes liquidées aux opérateurs de formation servent principalement à couvrir les dépenses de fonctionnement en relation étroite avec la formation (achat de matériel pédagogique) des stagiaires.

6. Perspectives

A court terme, une réflexion et des travaux sont engagés pour alléger la procédure et les formalités liées à l'octroi des primes d'encouragement. Ces travaux s'inscrivent dans les objectifs du Gouvernement wallon de la simplification administrative.

Mesure 10: Région wallonne - Entreprises de formation par le travail

1. Cadre juridique

Décret du Conseil de la Communauté française du 17 juillet 1987 (M.B. 11.09.87).

Arrêté du Gouvernement wallon du 6 avril 1995 (M.B. du 14.07.95 et errata M.B. du 12.09.95), modifié par l'arrêté du 11 mai 1995 (M.B. du 05.09.95) et du 18 novembre 1999 (M.B. du 01.12.1999).

2. Objectif de la mesure

Favoriser la formation de stagiaires faiblement scolarisés ou en difficulté en les insérant dans des Entreprises de Formation par le Travail (EFT).

3. Principes généraux

Constituées sous forme d'ASBL ou organisées par les CPAS, les entreprises de formation par le travail ont pour objet d'assurer la *formation* de stagiaires en recourant à une pédagogie spécifique. Celle-ci repose sur l'accompagnement d'un *travail productif*, assorti d'une formation théorique adaptée aux besoins individuels et sur l'accompagnement psychosocial du stagiaire.

Le *public visé* est principalement constitué de personnes non titulaires du certificat d'enseignement secondaire inférieur (CESI) ou du certificat d'enseignement secondaire du deuxième degré délivré à l'issue de la quatrième année d'études de l'enseignement secondaire ou d'un titre équivalent et qui:

- sont âgées de moins de 26 ans et ne sont pas soumises à l'obligation scolaire;
- sont âgées de plus de 25 ans, et soit bénéficient de l'aide sociale, du minimex ou sont sans ressources, soit sont demandeurs d'emploi comptant au moins une journée de chômage ou des personnes qui réintègrent le marché de l'emploi.

Le programme de formation suivi par le stagiaire comporte au minimum 300 heures de formation et au maximum 2.100 heures par an; la période de formation ne peut excéder 18 mois.

L'*EFT agréée* doit assurer un minimum de 8.000 heures de formation par an.

Elle est autorisée, moyennant certaines limites entrant dans le cadre de son projet social, à produire et commercialiser des biens ou prester des services rémunérés.

L'*EFT* relève ainsi à la fois du secteur marchand, ce qui lui permet un autofinancement partiel et du secteur non marchand, ce qui l'autorise à bénéficier de financements publics (sous forme d'emplois relevant des programmes de résorption du chômage et de subventions de fonctionnement).

Les interventions de la Région prennent la forme de subsides de fonctionnement et de subsides en personnel d'encadrement via l'octroi d'une prime de 500.000 frs par agent contractuel subventionné - ACS (2 équivalents temps plein maximum par entreprise).

4. Encadrement administratif

Commission d'agrément (comprenant notamment les partenaires sociaux) instituée réglementairement et tutelle générale par la Région wallonne - Direction générale de l'économie et de l'emploi – Direction de la Formation professionnelle.

5. Evaluation

5.1 Evaluation quantitative - impact budgétaire

Le budget de fonctionnement pour les EFT et les OISP s'élève à 4.016 milliers € en 2001 et à 5.085 en 2002.

Les EFT relèvent en effet du même article budgétaire que les OISP.

Le budget alloué aux EFT est de 1.950 milliers € en 2001 et de 2.527 milliers € en 2002.

Dépenses réelles:

1999: 2.986 milliers € (dépenses OISP et EFT confondues);

2000: 3.870 milliers € (dépenses OISP et EFT confondues).

5.2 *Evaluation qualitative*

En 2001, 66 organismes ont accueilli 1.911 stagiaires en formation, parmi lesquels il y a plus de 70 p.c. d'hommes.

En 2000, les EFT ont dispensé plus d'un million d'heures de formation, principalement dans les métiers de la construction, de l'entretien de parcs et jardins et des travaux forestiers, de la restauration et de l'hôtellerie.

6. Perspectives

En relation à la réorganisation du "Parcours d'insertion" et des nouvelles missions dévolues au Service public de l'emploi, une réforme est envisagée. Elle vise à redéfinir, dans un décret cadre, le rôle et les missions des dispositifs d'insertion socioprofessionnelle tels que les EFT, les OISP et les missions régionales.

Mesure 11: Région wallonne - FOREM Formation (Formation professionnelle du FOREM)

1. Cadre juridique

Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 12.05.1987 (M.B. 09.07.1987), modifié par l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 02.05.1990 (M.B. 09.15.1990) et par le décret de la Région wallonne du 18.07.1997 (M.B. 09.08.1997, errat. 16.10.1997).

Décret FOREM du 6 mai 1999.

2. Objectif de la mesure

Augmenter les qualifications et l'employabilité des demandeurs d'emploi et des travailleurs.

3. Principes généraux

FOREM Formation offre une large gamme de formations pour public adulte (au-delà de 18 ans): demandeur d'emploi ou travailleur. Son activité est organisée sous forme de lignes de produits, liés à des systèmes économiques (construction, industrie, transport/logistique, non-marchand, qualité-environnement-sécurité, langues, bureautique, gestion secrétariat, management).

Le réseau de distribution s'étend sur 52 sites répartis sur l'ensemble de la Région wallonne.

Ces centres de formation ont été certifiés ISO 9001 en octobre 2000.

FOREM Formation mène des formations en gestion propre, mais également via des partenariats avec l'ensemble des secteurs professionnels et des organismes de formation (y compris au sein de l'Union européenne).

Méthodes: modularisation de la formation et mise sur pied d'un système d'orientation tout au long du cursus, alternance formation/travail, autoformation accompagnée, formation à distance

Organisation: développement de centres locaux d'autoformation accompagnée, installation dans chaque région d'un support client qui a comme mission essentielle d'organiser l'entrée en formation, d'assurer le suivi du programme et de fournir des aides à l'insertion. FOREM Formation s'est également doté de call centers qui assurent l'information et la promotion de l'offre de formation ainsi que le suivi des stagiaires après 6 mois et un an.

Zoom sur les centres locaux d'autoformation accompagnée:

Fondés sur les nouvelles compétences de base (TIC, langues, culture technologique et communication), ils sont conçus selon une approche multifonctionnelle et proposent les méthodes les plus modernes de formation, sur catalogue ou "à la carte".

Ils sont accessibles gratuitement et librement (sans réservation) aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi qui y organisent eux-mêmes leur démarche d'apprentissage (contenus, horaires, vitesse de progression...) en bénéficiant de l'accompagnement d'une équipe de formateurs spécialisés. Des formations sur catalogue ou sur mesure en phase avec le marché de l'emploi y sont également disponibles.

Afin qu'ils soient véritablement accessibles, notamment aux travailleurs, leurs plages horaires ont été étendues: leur fréquentation est possible en soirée (jusqu'à 19 ou 20 heures) et le samedi matin.

Diffusion de l'offre de formation: l'ensemble de l'offre est accessible en ligne sur "Formabanque" via www.hotjob.be et dans les 11 "Carrefour Formation" déployés sur l'ensemble de la Région wallonne.

4. Encadrement administratif

Le FOREM via ses 52 centres de formation.

Tout demandeur d'emploi stagiaire au FOREM (ou auprès de tout autre opérateur agréé par la Région wallonne et conventionné par le FOREM) bénéficie d'un statut administratif unique tout au long de son parcours ainsi que d'une prime de 1 € par heure de formation effectivement suivie, du remboursement de ses frais de déplacement et d'une intervention financière pour couvrir les frais de crèche ou de garderie effectivement consentis (via le Crédit Formation entré en vigueur début 2002).

5. Evaluation

5.1 Evaluation quantitative

En 2000:

- 6.349.710 heures de formation ont été organisées (dont 3.041.454 "en gestion propre");
- 28.921 personnes ont suivi une formation (dont 21.160 "en gestion propre").

En 2001:

- 7.110.073 heures de formation ont été organisées (dont 3.461.709 "en gestion propre");
soit une augmentation de 10,4 p.c. du nombre total d'heures de formation par rapport à 2000;
- 32.473 personnes ont suivi une formation (dont 23.402 "en gestion propre");
soit une augmentation de 10,9 p.c. du nombre total de stagiaires par rapport à 2000.

A titre indicatif, le nombre d'heures de formation en gestion propre s'élevait:

- au 1^{er} semestre 2000 à 1.743.360 heures;
- au 1^{er} semestre 2001 à 1.903.676 heures (variation 2000: + 9 p.c.);
- au 1^{er} semestre 2002 à 2.319.040 heures (variation 2000: + 33 p.c.).

Mesure 12: Région wallonne - Plan formation insertion en entreprise (PFI)

1. Cadre juridique

Décret du Conseil de la Région wallonne du 18 juillet 1997 (M.B. 09.08.1997, errat. 16.10.1997).
 Arrêté du Gouvernement wallon du 11 décembre 1997 (M.B. 30.01.1998).
 Arrêté ministériel du 7 juillet 1998 (M.B. 19.08.1998).

2. Objectif de la mesure

Permettre à un demandeur d'emploi d'acquérir, par un stage chez un employeur et, le cas échéant, chez un opérateur de formation, les compétences professionnelles nécessaires pour exercer une activité professionnelle chez cet employeur.

3. Principes généraux

Le programme de formation est élaboré par l'employeur avec l'aide du FOREM. Ce programme doit être agréé par le FOREM. La durée de formation varie entre 4 et 26 semaines.

Le contrat de formation-insertion, émis par le FOREM, est signé par l'employeur, le stagiaire et le FOREM, préalablement à toute prestation du stagiaire chez l'employeur.

Le stagiaire reste inscrit comme demandeur d'emploi et continue à bénéficier, le cas échéant, d'allocations de chômage ou d'attente, ou du minimum de moyens d'existence.

Le FOREM accorde au stagiaire, à certaines conditions, une indemnité pour frais de déplacement et une indemnité de compensation. D'autre part, l'employeur verse au stagiaire une prime d'encouragement correspondant à la différence entre le salaire imposable de la profession apprise et les revenus éventuels du stagiaire (allocations de chômage ou d'attente, minimum de moyens d'existence et d'indemnité de compensation). Le stagiaire reçoit 60 p.c., 80 p.c. ou 100 p.c. de ce montant selon que l'on se situe pendant le premier, le deuxième ou le troisième tiers du contrat.

L'employeur s'engage notamment à:

- occuper le stagiaire sous contrat de travail dans la profession apprise et dans les conditions en vigueur dans l'entreprise immédiatement après le contrat de formation-insertion et pour une durée au moins égale à celle du contrat formation-insertion;
- augmenter par l'engagement du stagiaire l'effectif du personnel pendant une durée au moins égale à celle du contrat de formation-insertion.

4. Encadrement administratif

FOREM Conseil.

5. Evaluation

5.1 Quantitative - impact budgétaire

Budget 1998 disponible, fixé par la Région wallonne: 250 millions de francs
 Budget 2000: 6,94 millions €
 Budget 2001: 9,42 millions €
 Budget 2002: 9,23 millions €

Nombre de contrats

1998: 5.538
 1999: 6.410
 2000: 7.362
 2001: 7.842
 2002: 8.284

6. Perspectives

L'objectif est d'atteindre 8.500 contrats de formation-insertion par an.

Maatregel 13: *Brussels Hoofdstedelijk Gewest - Beroepsoverstappremie verbonden aan een overeenkomst werk-opleiding (KB 495)*

1. Juridisch kader

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 19.05.1994 (B.S. van 25.11.1994).

Besluit van 18.07.1996 (B.S. van 23.10.1996).

Besluit van 19.09.1996 (B.S. van 24.10.1996).

2. Doelstelling van de maatregel

Het toekennen van een premie aan privé-ondernemingen en vzw's met hoofd- of bedrijfszetel te Brussel, waarbij de overheid geen overheersende rol speelt in het beheer en financiering van de betrokken privé-onderneming of vzw en die jongeren in het kader van een overeenkomst werk-opleiding aannemen.

3. Algemene principes

De onderneming mag niet meer dan 250 personeelsleden tellen en moet:

- haar werkaanbieding vóór de aanwerving aan de BGDA meedelen;
- de werknemer in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest tewerkstellen;
- een jonge werkzoekende aanwerven in het kader van een overeenkomst werk - opleiding (KB 495).

De werkzoekende moet:

- tussen 18 en 24 jaar oud zijn;
- tenminste 2 jaar werkloos zijn;
- worden aangeworven in het kader van een overeenkomst werk-opleiding (KB 495);
- bij de BGDA zijn ingeschreven op het moment dat hij wordt aangeworven.

De premie bedraagt 250 € per maand

Duur van de toekenning:

- de premie wordt 12 maanden lang maandelijks uitbetaald;
- de periode van 12 maanden moet vallen binnen een tijdspanne van 2 jaar na de eerste dag van de maand waarin de aanwerving gebeurde.

De premie wordt niet uitbetaald voor de maanden waarin de onderneming geen loon uitbetaalt.

4. Administratieve omkadering

Procedure

Binnen de 2 maanden die volgen op de dag van de aanwerving op basis van een overeenkomst werk-opleiding moet de onderneming haar premieaanvraag aangetekend naar de dienst Tegemoetkomingen van de BGDA versturen. Hiervoor moet het formulier worden gebruikt dat door dezelfde dienst ter beschikking werd gesteld.

Hieraan moeten worden toegevoegd:

- een kopie van het A9-attest dat door de bemiddelingsdienst van de BGDA wordt afgeleverd;
- een kopie van een reglementair model van de overeenkomst werk-opleiding goedgekeurd door de dienst Inschakeling in het arbeidsproces van het Bestuur voor Werkgelegenheid van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid;
- een kopie van het statistiekraam voor de RSZ of een uittreksel van het personeelsbestand van het kwartaal dat voorafgaat aan het kwartaal waarin de aanwerving gebeurde.

Zolang de premie wordt uitbetaald, moet de onderneming binnen de 3 maanden die volgen op elke afgelopen maand een kopie van de loonfiche van de werknemer naar de BGDA opsturen.

Instellingen die tussenkomen:

- de BGDA controleert de uitvoering van de maatregel en betaalt de premies;
- het Europees Sociaal Fonds zorgt voor cofinanciering.

5. Evaluatie

5.1 Kwantitatieve evaluatie

In 2001 werden in dit kader 29 personen aangeworven.

Op 30.06.2002 werden 8 personen aangeworven.

5.2 Kwalitatieve evaluatie

Er bestaat geen enkele garantie dat de werkzoekende regelmatig de lessen volgt.

De cofinanciering van het Europees Sociaal Fonds werd opgeschort als gevolg van de notificatie als staatshulp.

6. Vooruitzichten

In afwachting van de beslissing van het ESF over de cofinanciering. Zodra deze beslissing bekend is, zal worden overgegaan tot een wijziging van de categorieën begunstigden om conform te zijn met de eisen van de Europese Commissie.

Maatregel 14: *Brussels Hoofdstedelijk Gewest - Beroepsoverstappremie verbonden aan een door de BGDA goedgekeurde beroepsopleiding in de onderneming*

1. Juridisch kader

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 19.05.1994 (B.S. van 25.11.1994).

Besluit van 18.07.1996 (B.S. van 23.10.1996).

Besluit van 19.09.1996 (B.S. van 24.10.1996).

2. Doelstelling van de maatregel

Het uitbetalen van een premie aan privé-bedrijven en vzw's met hoofd- of bedrijfszetel te Brussel die bepaalde categorieën werkzoekenden aanwerven en hen in de onderneming zelf een door de BGDA goedgekeurde beroepsopleiding laten volgen.

3. Algemene principes

De onderneming mag niet meer dan 250 personeelsleden hebben en moet:

- haar werkaanbieding vóór de aanwerving aan de BGDA meedelen;
- de werknemer in de onderneming een door de BGDA goedgekeurde beroepsopleiding van tenminste 240 uren (ondertekening van een beroepsoverstapovereenkomst) laten volgen;
- de werkzoekende aanwerven met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en voor een voltijdse betrekking (behalve voor deeltijds schoolplichtige werkzoekenden);
- de werknemer tewerkstellen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De premie bedraagt 250 € of 500 € per maand.

De werkzoekende:

- moet bij de BGDA zijn ingeschreven;
- mag ten hoogste houder zijn van een diploma, getuigschrift of bewijs van hoger secundair onderwijs;
- moet tot één van onderstaande categorieën behoren:
 - deeltijds schoolplichtig zijn (premie van 250,00 €);
 - tussen 18 en 24 jaar oud zijn en gedurende tenminste 10 maanden geen beroepsactiviteit hebben uitgeoefend (premie van 500,00 €);
 - tussen 18 en 45 jaar oud zijn en tenminste 10 maanden en ten hoogste 2 jaar geen beroepsactiviteit hebben uitgeoefend (premie van 500,00 €);
 - ouder dan 45 jaar zijn en geen beroepsactiviteit uitoefenen (premie van 500,00 €).

Duur van de toekenning:

- de premie wordt gedurende 12 maanden maandelijks uitbetaald;
- de periode van 12 maanden moet vallen binnen een periode van 2 jaar na de eerste dag van de maand waarin de aanwerving gebeurde.

De premie wordt niet uitbetaald voor de maanden waarin de onderneming geen loon uitbetaalt.

4. Administratieve omkadering

Procedure

Binnen de 2 maanden die volgen op de dag van de aanwerving op basis van een overeenkomst werk-opleiding moet de onderneming haar premieaanvraag aangetekend naar de dienst Tegemoetkomingen van de BGDA versturen. Hiervoor moet het formulier worden gebruikt dat door dezelfde dienst ter beschikking werd gesteld.

Hieraan moeten worden toegevoegd:

- een kopie van de arbeidsovereenkomst;
- een door de directeur van de onderwijsinstelling ondertekend attest waaruit blijkt dat de betreffende persoon regelmatig de lessen bijwoont wanneer het gaat om een deeltijds schoolplichtige jongere;
- een kopie van het statistiekraam voor de RSZ of een uittreksel van het personeelsbestand van het kwartaal dat voorafgaat aan het kwartaal waarin de aanwerving gebeurde;
- een kopie van het Belgisch Staatsblad waarin de oprichting van de onderneming wordt vermeld, indien de oprichting plaatsvond binnen de 12 maanden die voorafgaan aan het trimester waarin de aanwerving gebeurt.

Zolang de premie wordt uitbetaald, moet de onderneming binnen de 3 maanden die volgen op elke afgelopen maand een kopie van de loonfiche van de werknemer naar de BGDA opsturen.

De BGDA controleert de uitvoering van de maatregel en betaalt de premies.

5. Evaluatie

5.1 *Kwantitatieve evaluatie*

Deze maatregel zorgde in 2001 voor 72 aanwervingen.
Op 30.06.2002 werden 23 personen aangeworven.

5.2 *Kwalitatieve evaluatie*

Er bestaat geen enkele zekerheid dat de aangeworven persoon de geplande opleiding krijgt.
De criteria van de werkzoekenden zijn herzien.

6. Vooruitzichten

In afwachting van de beslissing van het ESF over de cofinanciering. Zodra deze beslissing bekend is, zal worden overgegaan tot een wijziging van de categorieën begunstigden om conform te zijn met de eisen van de Europese Commissie.

Mesure 15: Communauté germanophone - Formation professionnelle et reconversion des salariés et des demandeurs d'emploi

1. Cadre juridique

Arrêté de l'Exécutif de la Communauté germanophone du 12.06.1985 (M.B. 28.02.86), modifié par les arrêtés de l'Exécutif de la Communauté germanophone du 07.05.1986 (M.B. 10.06.1986), du 17.12.1986 (M.B. 29.01.1987), du 05.10.1989 (M.B. 02.12.1989), du 17.09.1990 (M.B. 09.11.1990), du 03.09.1991 (M.B. 07.11.1991) et du 29.12.1995 (M.B. 22.03.1996).

Décret du 17.01.2000 (MB 24.03.2000) portant création de l'Office de l'Emploi de la Communauté germanophone.

2. Objectif de la mesure

Améliorer la qualification professionnelle des demandeurs d'emploi et des salariés. Cet objectif englobe aussi bien la formation professionnelle de base ou la reconversion que la formation continue.

3. Principales générales

L'Office de l'Emploi de la Communauté germanophone organise la formation professionnelle et la reconversion au sein de trois types d'organismes:

- Centres de formation professionnelle de l'Office de l'Emploi;
- Centres internes aux entreprises;
- Centres agréés.

Les formations proposées par l'Office de l'Emploi s'adressent tant aux demandeurs d'emploi qu'aux salariés.

Dans ses propres centres de formation professionnelle (CFP), l'Office de l'Emploi organise des formations dans le secteur des services (secrétariat, comptabilité et réception), dans le secteur de la construction (maçonnerie) ainsi que dans le secteur du nettoyage (spécialiste nettoyage). Les CFP offrent tant des formations complètes pour une profession donnée (essentiellement pour les demandeurs d'emploi) que des modules individuels de formation continue (essentiellement pour les travailleurs actifs). Lorsque le nombre de participants est suffisant, certains modules de formation peuvent être proposés par les formateurs de l'Office de l'Emploi (p.ex. cours de langue axés sur la technique) dans les entreprises.

Par ailleurs, les centres d'autoformation de l'Office de l'Emploi offrent la possibilité de se perfectionner de manière autonome grâce aux programmes informatiques de formation.

Les centres internes aux entreprises sont mis en place dans les entreprises, les administrations ou les associations de droit privé en vue de la formation de leurs salariés. Les contenus de formation sont adaptés aux besoins spécifiques de chaque partenaire.

Les centres agréés sont créés par des organismes publics ou privés. Ces centres offrent des formations dans un but d'insertion sociale et professionnelle, de préqualification générale et professionnelle et de qualification professionnelle.

4. Encadrement administratif

L'Office de l'Emploi dispose de deux centres de formation pour le secteur tertiaire et de deux centres pour le secteur secondaire (maçons et spécialistes nettoyage).

Les demandeurs d'emploi participant à la formation obtiennent le remboursement de leurs frais de transport ainsi que des primes de formation.

5. Evaluation

5.1 Evaluation quantitative

Pour l'année budgétaire 2001, les coûts de cette mesure se sont élevés à 722.952,56 €.

5.2 *Evaluation qualitative*

Nombre de stagiaires dans les 4 centres de formation de l'Office de l'Emploi en 2001: 477 personnes, dont 267 salariés (56 p.c.) et 210 chômeurs (44 p.c.). Le nombre de participants a augmenté de plus de 30 p.c. par rapport à l'année précédente, ce qui est essentiellement dû à la forte augmentation du nombre de salariés, alors que le nombre de participants au chômage a reculé par rapport aux années précédentes.

Pour l'année 2001, le nombre d'heures de formation des 4 centres de formation était de 75.910, dont deux tiers dans les centres de formation du tertiaire et un tiers dans les centres de formation du secondaire. 90 p.c. des heures de formation concernaient des stagiaires sans emploi.

73 p.c. des stagiaires sans emploi ayant terminé leur formation en 2001 sont des hommes, 27 p.c. des femmes. La majorité des diplômés (43 p.c.) a entre 25 et 35 ans, 35 p.c. ont moins de 25 ans. 38 p.c. des diplômés avaient une formation de base peu élevée (au plus école primaire ou niveau secondaire inférieur).

6. Perspectives

Selon les termes du contrat de gestion 2002-2004, l'Office de l'Emploi vise à développer et à adapter aux besoins actuels ses programmes de formation et de perfectionnement pour les chômeurs, les salariés et les personnes potentiellement actives – p.ex. les femmes qui retournent dans la vie active.

Une attention particulière sera accordée à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, aux groupes cibles prioritaires de la politique de l'emploi ainsi qu'à l'enseignement des technologies de l'information et de la communication.

Mesure 16: Communauté germanophone - Formation individuelle en entreprise (FIE)

1. Cadre juridique

Arrêté de l'Exécutif de la Communauté germanophone du 12.06.1985 (M.B. 28.02.86), modifié par les arrêtés de l'Exécutif de la Communauté germanophone du 07.05.1986 (M.B. 10.06.1986) du 17.12.1986 (M.B. 29.01.1987), du 05.10.1989 (M.B. 02.12.1989), du 17.09.1990 (M.B. 09.11.1990), du 03.09.1991 (M.B. 07.11.1991) et du 29.12.1995 (M.B. 22.03.1996).

Décret du 17.01.2000 (MB 24.03.2000) portant création de l'Office de l'Emploi de la Communauté germanophone

2. Objectif de la mesure

Insertion des demandeurs d'emplois en entreprise dans le cadre d'une formation individuelle.

3. Principes généraux

Une formation pratique en entreprise augmente la qualification et les chances d'insertion des demandeurs d'emploi. L'entreprise a la possibilité de former et de tester un demandeur d'emploi, sans avoir à l'embaucher directement par contrat. Pendant leur formation, dont la durée est fixée individuellement (en moyenne 6 mois), les chômeurs indemnisés perçoivent, en plus de leur allocation de chômage, une prime de productivité versée par l'entreprise, laquelle correspond à la différence entre l'allocation de chômage et le salaire perçu normalement par un professionnel qualifié. Le programme de formation est convenu entre l'entreprise et l'Office de l'Emploi et est consigné dans un contrat. A l'issue de la formation, l'employeur s'engage par ailleurs à embaucher le chômeur pour une durée au moins égale à celle de la formation.

4. Encadrement administratif

La formation individuelle en entreprise est soumise à l'autorisation d'un fonctionnaire supérieur de l'Office de l'Emploi. Un contrat de formation entre l'entreprise, les apprentis et l'Office de l'Emploi fixe le contenu de la formation ainsi que ses modalités financières. Les conseillers de l'Office de l'Emploi sont responsables du contrôle régulier et de l'appréciation finale de la formation.

5. Evaluation

5.1 Evaluation quantitative

Cette mesure entraîne pour l'Office de l'Emploi des coûts peu élevés, puisque la prime de productivité est versée par l'entreprise. Néanmoins, le chômeur continue à percevoir pendant les 6 premiers mois une allocation de chômage du *Landesamt für Arbeitsbeschaffung* (Service régional pour la création d'emplois).

5.2 Evaluation qualitative

En 2001, 114 formations individuelles ont été effectuées, ce qui correspond à peu près au niveau de l'année précédente. 89 formations (environ 80 p.c.) se sont terminées avec succès. Depuis 1989, 1.000 demandeurs d'emploi au total ont été formés grâce à cette mesure. Dans l'année de formation 2001, 68 p.c. des participants étaient des hommes, plus de la moitié (54 p.c.) avaient moins de 25 ans, 31 p.c. avaient entre 25 et 35 ans.

95 p.c. des stagiaires ayant terminé leur formation avec succès en 2001 ont été engagés pendant toute la durée de la "période obligatoire d'embauche", et 87 p.c. l'ont même été au-delà de cette période.

6. Perspectives

Les taux élevés de réussite et d'insertion prouvent de manière évidente que la formation individuelle en entreprise est une mesure d'emploi et de formation très intéressante et très concluante. Les entreprises n'y ont pas seulement recours comme mesure de formation, mais comme phase d'apprentissage pendant laquelle les nouveaux travailleurs sont moins productifs que les employés normaux. La formation individuelle en entreprise gagnera certainement en importance, vu la pénurie croissante de personnel dans la Communauté germanophone. La formation individuelle en entreprise peut également être davantage utilisée pour l'insertion de groupes cibles particuliers (chômeurs âgés etc.).

Mesure 17: Communauté germanophone - Centre de formation professionnelle par le travail (CFPT)

1. Cadre juridique

Conditions cadre des centres de formation professionnelle (CFP) conformément au projet FSE "Selfpro" (01.01.2000-31.12.2003).

2. Objectif de la mesure

Former des demandeurs d'emploi en ayant recours à une pédagogie spécifique. Celle-ci repose d'une part, sur l'exercice d'une activité productive accompagnée d'une formation théorique adaptée aux besoins personnels et d'autre part, sur le suivi socio-pédagogique du demandeur d'emploi.

Le but visé par la formation est l'insertion socioprofessionnelle de demandeurs d'emploi qui se heurtent à d'importants problèmes lors de leur insertion sur le marché du travail. Cette formation doit leur permettre d'acquérir suffisamment de compétences pour conclure un contrat de travail ou pour accéder à une formation professionnelle de qualification supérieure.

Les CFPT sont autorisés à fabriquer et à vendre des biens ou à fournir des services rémunérés, sans toutefois dépasser leur objectif social. L'activité commerciale des CFPT ne doit pas porter atteinte à leur but social.

3. Principes généraux

Le CFPT s'adresse d'une part aux personnes qui ne sont plus soumises à l'obligation scolaire à temps plein et qui, au moment de leur admission, ne sont titulaires d'aucun diplôme de fin d'études secondaires supérieures ou d'un diplôme équivalent.

Les bénéficiaires du minimum de moyens d'existence ou de l'aide sociale ainsi que les chômeurs de longue durée, c'est-à-dire les personnes inscrites comme chômeurs à l'Office de l'Emploi depuis au moins un an, et les personnes qui retournent à la vie active font également partie du public cible du CFPT.

La formation professionnelle par le travail peut être effectuée pendant une durée effective de trois mois maximum. Elle peut toutefois être renouvelée à deux reprises, dans une ou plusieurs entreprises avec lesquelles le CFPT conclut une convention. Pendant la durée de ladite formation, au moins 10 p.c. des heures de formation doivent être assurées par le CFPT.

Une formation professionnelle par le travail comprend pour chaque participant au moins 300 heures par an. Elle s'étend sur une durée de deux ans maximum et comprend la formation pratique dans une entreprise avec laquelle le CFPT conclut une convention. Dans certains cas exceptionnels justifiés, une durée de formation plus longue que les deux années susmentionnées peut être prise en compte.

Un contrat de travail individuel est conclu entre le CFPT, le demandeur d'emploi et l'Office de l'Emploi de la Communauté germanophone. Ce contrat définit les droits et les obligations des parties, y compris les prestations sociales publiques.

Un CFPT peut bénéficier de subventions de la Communauté germanophone, lesquelles servent à couvrir les frais de personnel et de gestion résultant des activités de mise en œuvre et de formation. Ces subventions sont limitées aux activités de formation et ne peuvent servir à promouvoir des activités dans le domaine de la production.

Les CFPT délivrent aux participants ayant effectué chez eux au moins 300 heures de formation un certificat de présence et d'aptitude.

4. Encadrement administratif

Les participants sont placés dans les CFPT par l'Office de l'Emploi ou les centres sociaux de la Communauté germanophone.

5. Evolution

5.1 Evaluation quantitative

Pour la période 2000-2003, la Communauté germanophone et le FSE ont mis à disposition des fonds d'un montant global de 154.000 € pour les projets pilotes CFPT.

5.2 Evaluation qualitative

En 2000, 10 participants satisfaisant aux critères du CFPT ont conclu un contrat de formation avec l'Office de l'Emploi de la Communauté germanophone.

En 2001, 9 participants répondant aux critères du CFPT ont conclu un contrat de formation avec l'Office de l'Emploi de la Communauté germanophone.

6. Perspectives

Afin de pouvoir, à l'avenir, créer une base juridique définitive pour les CFPT à partir des expériences acquises, une phase pilote supplémentaire est nécessaire au moins jusqu'à la fin 2003.

A l'issue de la phase pilote 2000-2003, il faudra adopter pour les CFPT une base juridique définitive élaborée à partir des expériences acquises.

Mesure 18: Communauté germanophone - Formation collective en entreprise

1. Cadre juridique

Arrêté de l'Exécutif de la Communauté germanophone du 07.05.1985 (M.B. du 28.02.1986) modifié par les arrêtés de l'Exécutif de la Communauté germanophone du 07.05.1986 (M.B. du 10.06.1986), du 17.12.1986 (M.B. du 29.01.1987), du 05.10.1989 (M.B. du 02.12.1989), du 17.09.1990 (M.B. du 09.11.1990), du 03.09.1991 (M.B. du 07.11.1991) et du 29.12.1995 (M.B. du 22.03.1996).

Décret portant création de l'Office de l'Emploi de la Communauté germanophone du 17.01.2000 (M.B. du 24.03.2000)

Arrêté du Gouvernement de la Région wallonne du 3 juin 1993 (anciennement A.R. 279), modifié par l'arrêté du Gouvernement de la Région wallonne du 18 décembre 1997.

2. Objectifs de la mesure

Formation permanente de travailleurs et de demandeurs d'emploi sous la forme de modules de formation collective en entreprise. De par la spécificité des thèmes et l'organisation de la formation, cette mesure permet d'élargir l'offre de formation continue au-delà des formations de l'Office de l'Emploi. Grâce à la formation continue de travailleurs et à la promotion de nouvelles techniques et de nouveaux outils de travail, cette mesure permet d'assurer la stabilité de l'emploi.

3. Principes généraux

Deux mesures permettent la formation collective des travailleurs. Dans le cadre de l'article 5 de l'arrêté sur la formation professionnelle de la Communauté germanophone, l'entreprise est reconnue ponctuellement comme centre de formation, et des subventions lui sont accordées à ce titre. La formation s'adresse en premier lieu aux travailleurs appartenant à l'entreprise qui l'organise. Des travailleurs d'autres entreprises ou des demandeurs d'emploi peuvent aussi participer à ces formations dans la mesure où les contenus de formation le permettent.

Une deuxième mesure s'appuie sur l'arrêté du Gouvernement wallon instaurant des aides à la création, l'extension et la reconversion d'entreprises (anciennement arrêté royal 279), dont l'application a été transposée à la Communauté germanophone.

4. Encadrement administratif

Pour ces formations proposées dans le cadre de l'article 5 de l'arrêté sur la formation professionnelle, il doit s'agir de formations collectives impliquant au moins 5 participants. L'entreprise met à disposition les locaux de formation nécessaires, le matériel didactique ainsi que les outils ou matières premières. L'Office de l'Emploi reconnaît l'entreprise comme un organisme ponctuel de formation et participe aux charges salariales des formateurs et du personnel en formation.

Pour les formations proposées dans le cadre de l'ancien A.R. 279, il s'agit de formations internes à l'entreprise visant à former le personnel lors de l'introduction de nouveaux procédés de production, de nouvelles technologies ou méthodes de travail. L'Office de l'Emploi garantit là encore des aides financières sous la forme d'une contribution aux charges salariales des formateurs et des personnes en formation.

5. Evaluation

5.1 Evaluation quantitative

Le montant des aides financières dans le cadre de l'article 5 s'élevait pour l'année 2001 à environ 27.450 €. Le montant global des aides dans le cadre de l'ancien 279 s'élevait pour l'année 2001 à environ 165.840 €.

5.2 Evaluation qualitative

Depuis 1993, 20 projets de formation ont été menés à bien dans le cadre de l'article 5, ce qui a permis d'assurer la formation ou le perfectionnement de plus de 900 personnes.

Au cours de l'année 2001, 4 formations ont eu lieu dans ce cadre, ce qui a permis de former 204 personnes au total.

Dans le cadre de l'ancien A.R. 279, 12 formations ont eu lieu, permettant de former 431 personnes.

6. Perspectives

La formation collective conservera son importance, afin que l'éventail des formations proposées aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi de la Communauté germanophone soit le plus large possible.

Une restructuration et une fusion éventuelle des deux mesures dans le cadre d'une procédure administrative plus transparente et mieux adaptée aux besoins est actuellement à l'étude.