Mars 2006
n°12

SYSFALinfo

Secrétariat permanent
de la Formation en Alternance
SYSFAL a.s.b.l.

Edito

Chers Alternautes,

Il aurait pu dire : "Coucou, me revoilà, moi, le SYSFAL info ! Reposé, après une longue retraite, motivé aussi, après une longue période de méditation, restructuré dans mes rubriques, et enfin, relooké, fringant, dans mon costume tout neuf ! "

Moins ludiquement, ou plus pragmatiquement, nous dirons que, après une période de restructuration de l'asbl SYSFAL, l'envie d'informer, de vous informer, nous a repris.

L'accord de coopération C.F./R.W., qui définit nos tâches, précise par ailleurs le caractère prioritaire de cette mission d'information. Nous allons donc nous y atteler !

Comme nous le faisions auparavant, nous essaierons de suivre l'actualité, du plus près possible, voire de la précéder si le contexte le permet. Et lorsque cette actualité sera moins agitée, donc moins porteuse de matière, vos questions, vos remarques ou vos propositions de publication seront pour nous autant de bonnes sources d'inspiration.

Arrêtez-vous quelques instants, et considérez avec attention l'opportunité de participer avec nous à la rédaction de quelques lignes ou articles. Serait-ce si désagréable ?

Nous espérons vraiment que vos remarques et vos propositions de rédaction seront nombreuses. Ce sera pour notre équipe la preuve, non seulement d'un bon choix de notre part de relancer la publication du SYSFAL info, mais aussi de l'intérêt que vous lui portez.

A bientôt,

L'équipe SYSFAL

SOMMAIRE

L'article du numéro
Les missions et les outils de SYSFAL asbl 2

Information technico-juridique
cpe (convention de premier emploi) 4
Quelques rappels 7

Fonds sectoriels et opérateurs de formation
Collaboration IFP agro-alimentaire au CEFA de Herve 8

Actions de SYSFAL
Trophée de la formation en alternance 2005-2006 10

Echos des structures de l'enseignement et de la formation en alternance
CCFA - Comparaison de la convention d'insertion socioprofessionnelle, le contrat d'apprentissage IFAPME et le CAI 12

Observatoire de l'alternance
Analyse des actions de formation en alternance 19

SYSFAL vous donne la parole
La formation des jeunes en adéquation avec les besoins de l'entreprise 20

Les missions et les outils de SYSFAL asbl

1. Composition de la nouvelle équipe :

Suite à une série de départs et d'arrivées parmi les membres du personnel, le Secrétariat permanent de la formation en alternance s'est doté d'une équipe remaniée dont voici la composition :

Directeur adjoint - Coordonnateur :

Claudy ROLAND
Tél. : 071/20 68 76
E-mail : claudy.roland@SYSFAL.be

Directeur adjoint :

Freddy ARPIGNY
Tél. : 071/20 68 75
E-mail : freddy.arpigny@SYSFAL.be

Conseillers :

Annie NOEL
Tél. : 071/20 68 78
E-mail : annie.noel@SYSFAL.be

Vincent DEGROOTE
Tél. : 071/20 99 89
E-mail : vincent.degroote@SYSFAL.be

Secrétaire :

Christine HARVANEK
Tél. : 071/20 68 77
E-mail : secretariat@SYSFAL.be
Fax n° général : 071/33 39 95

N° vert : 0800 92 345
www.SYSFAL.be

2. Missions de l'asbl SYSFAL :

Les missions décrétales de base du Secrétariat permanent de la formation en alternance sont, pour rappel, les suivantes:

- procéder à un examen permanent de la situation de la formation en alternance en région de langue française ;
- assurer la diffusion de l'information sur les conditions de mise en œuvre d'actions de formation en alternance et sur les procédures d'agrément d'actions de formation en alternance ;
- promouvoir le développement de partenariats entre les opérateurs de formation relatifs à la définition de référentiels de métiers, de profils de qualification et à la reconnaissance mutuelle des contenus de formation ;
- concevoir et assurer la formation à l'utilisation d'outils et de méthodes de préparation, de suivi et d'évaluation d'actions de formation en alternance ;
- élaborer et adresser annuellement un rapport d'activités aux Gouvernements de la Communauté française et de la Région wallonne incluant une évaluation de la mise en œuvre de l'accord de coopération de juin 1998.

Quelques missions en cours de réalisation actuellement

Etude de suivi longitudinal

Présentation et contenu

A la demande du Cabinet de la Ministre de la Formation auprès du Gouvernement wallon, SYSFAL asbl a lancé une étude d'insertion et de suivi longitudinal des apprenants issus des dispositifs de formation en alternance en Région wallonne. Cette étude vise à connaître :

- l'insertion professionnelle des publics repris dans la filière qualifiante de la Région wallonne selon accord de coopération du 18 juin 1998 (Gouvernement wallon et Gouvernement de la Communauté française) et dans la filière de l'IFAPME (apprentissage et formation chef d'entreprise) ;
- le suivi longitudinal, l'analyse des trajectoires des apprenants observés durant l'étude d'insertion ;
- les motivations des entreprises à engager des apprenants issus des dispositifs de formation en alternance identifiés ci-dessus.

Après l'appel d'offre, ce marché a été attribué à un consortium d'universités : Centre de sociologie du travail, de l'emploi et de la formation – Université libre de Bruxelles, Service de pédagogie expérimentale et théorique de l'Université de Liège, HEC – Ecole de gestion de l'Université de Liège et l'Institut d'administration scolaire – Université de Mons-Hainaut qui en assure la coordination.

Cette étude est suivie par un Comité d'accompagnement composé de représentants de SYSFAL asbl, de l'IFAPME-Structure d'appui de l'alternance, de l'IWEPS, de la direction de la Formation professionnelle de la Région wallonne et des représentants de la Ministre Marie ARENA (enseignement et formation).

Planning et état d'avancement

- Accord de la Commission de protection de la vie privée pour l'utilisation des bases de données de référence.
- Choix des secteurs pour détermination de l'échantillonnage : industrie, horeca et alimentation, construction, service aux personnes.
- Phasage de l'étude :
  - phase 1 : définition de la méthodologie et préparation des instruments (30/09/2005) ;
  - phase 2 : construction et prétest des instruments :
    - étude de suivi longitudinal (28/02/2006) : échantillon des apprenants ;
    - étude des motivations des entreprises à engager des jeunes issus de la formation en alternance ;

- phase 3 : transposition des outils sur le terrain (30/09/2006) :
  - étude de suivi ;
  - étude de motivation.

Réalisation de l'étude

Vu l'importance des résultats que nous pourrons tirer de cette étude, nous vous invitons à répondre favorablement aux scientifiques qui s'adresseront à vous pour initier l'analyse.

En cas de doute, n'hésitez pas à nous contacter pour demander un complément d'information :
claudy.roland@SYSFAL.be
071/20 68 76 - 0475/48 79 46.

Une rubrique sur notre site Internet sera dédiée, sous peu, aux premiers résultats de cette étude. Nous ne manquerons pas de vous tenir informé.

Projet EQUAL "Alt'Insertion"

SYSFAL asbl est partenaire de 4 des 5 actions du projet EQUAL "Alt'Insertion", coordonné par l'IFAPME.

Action n° 1 :

Mise en place d'une méthodologie pour l'analyse des causes de rupture et d'échec en cours de formation. Une enquête est réalisée actuellement par la SONECOM ; nous vous invitons à collaborer.

Action n° 2 :

Réalisation d'une brochure "Guide de la formation et de l'enseignement en alternance" en collaboration avec le SIEP. Ce support informera principalement les jeunes et les organismes d'orientation sur la formation en alternance en Communauté française Wallonie-Bruxelles : formation CEFA, formation IFAPME, répertoire des formations, interviews de terrain, success story. Cette brochure devrait être présentée en juin 2006.

Action n° 3 :

Elaboration d'un label qualité des entreprises au sein des dispositifs de formation en alternance. Cette activité est la continuation de la "Charte qualité" développée dans le projet EQUAL précédent "Observatoire de la formation en alternance".

Action n° 4 :

Mise en place d'une certification sectorielle des apprenants au sein des dispositifs de formation en alternance et, plus spécifiquement, dans le secteur automobile.

Offre de formation-cartographie

Notre site s'enrichira, dans sa rubrique "Bourse de l'alternance", d'un programme permettant à son utilisateur de procéder à une recherche de formation en alternance en fonction de la localisation de l'opérateur de formation et du métier faisant l'objet de cette formation.

Ce programme permettra à l'utilisateur non seulement de trouver un panel complet des formations existantes et des endroits où elles sont organisées, mais aussi d'obtenir des informations quant aux réseaux organisateurs, à la forme de l'enseignement (T ou P), au degré (2D, 3D, 7ème année), au type (art. 45 ou 49, urgence), à la certification (CES2D, CE6P, CESS,...), à la qualification (ACP, CQ spécifique, CQ6, CQ7,...).

L'équipe SYSFAL asbl alimentera elle-même cette base de données. Lors de la mise à disposition de ce service, nous demanderons néanmoins à chacun des opérateurs de formation répertoriés de prendre connaissance des données introduites pour son centre et de les valider ou de les corriger.

Cette fonctionnalité devrait normalement être disponible dès le mois de mai 2006.

SYSFAL aux salons du SIEP

SYSFAL, présent dans les quatre salons wallons du SIEP, privilégie une stratégie de rassemblement des opérateurs de formation en alternance autour d'un thème central : la formation en alternance.

L'objectif est de rendre visible aux jeunes et à leurs parents, dans chacune des régions visitées, l'existence, à côté de l'enseignement secondaire technique et professionnel, d'un système de formation en alternance au sein, entre autres, des Centres d'Education et de Formation en Alternance (CEFA).

Sur chaque salon, SYSFAL invite les opérateurs régionaux à partager son espace. De plus, l'association prend en charge l'édition d'un document sur lequel son logo est apposé et qui reprend les offres de formation en alternance dans la région et les coordonnées des différents opérateurs où elles sont organisées.

Après deux salons, l'un à Tournai et l'autre à Namur, l'impact de cette démarche auprès d'un public en recherche d'orientation et de formation est évident. Il apparaît directement au travers de l'augmentation de la fréquence des appels au numéro gratuit et des visites sur le site de SYSFAL.

C.P.E. (convention de premier emploi)

Finalité :

Favoriser l'insertion des jeunes sur le marché du travail.

Base légale :

24 DECEMBRE 1999 - Loi en vue de la promotion de l'emploi. (Plusieurs mises à jour Rosetta et nombreux arrêtés)

Objectifs :

- Éviter l'enlisement des jeunes dans le chômage.
- Parfaire leur formation scolaire par une qualification professionnelle indispensable à leur insertion durable dans le marché de l'emploi.

Jeunes concernés :

- Jeunes qui, au plus tard la veille de leur engagement, n'ont pas 26 ans et sont inscrits comme demandeurs d'emploi. N. B. l'obligation d'inscription ne s'applique pas aux jeunes qui entrent en service et commencent l'exécution de leur convention premier emploi AVANT le premier janvier de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 19 ans.
- Dans le cadre de la C.P.E, sont considérés comme " moins qualifiés " les jeunes qui :
  - n'ont aucun diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire supérieur (CESS) ;
  - détiennent un certificat :
    - d'apprentissage,
    - de deuxième année du 3e degré de l'enseignement secondaire-professionnel (CE6P),
    - de l'enseignement secondaire spécial.

Employeurs concernés :

publics (exceptions possibles) et privés (dans ce cas, ceux du non marchand sont assimilés au secteur public). Certains employeurs (si l'entreprise occupe au m oins 50 travailleurs) ont l'obligation d'embaucher un pourcentage de leur effectif en personnel sous C.P.E.

Pour plus d'informations à ce sujet, contactez SYSFAL (0800/92345) ou téléchargez à partir du site du FOREM (http://www.leforem.be/informer/entr_aides/entr_aides_Reduc_C.P.E..htm) la fiche " Réduction jeunes travailleurs – convention premier emploi " en format PDF.

Avantages :

- L'employeur qui engage un jeune moins qualifié dans le cadre d'une telle convention a droit à des réductions de cotisations sociales jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel ce jeune atteint l'âge de 26 ans.
- Avec de jeunes mineurs : aucune condition particulière n'est imposée, il suffit de les occuper et de les déclarer à l'ONSS moyennant le code adéquat dans la DmfA (Déclaration multifonctionnelle soit la déclaration trimestrielle électronique à l'ONSS) -> La réduction de cotisations sociales peut être automatiquement octroyée, sans aucune formalité et quel que soit le degré de qualification.
- Les majeurs doivent complémentairement à la convention ou au contrat conclu(e) être engagés dans les liens d'une convention de premier emploi sur base d'une carte premier emploi valide. Il est important de préciser pour l'obtention de la réduction que le jeune est " moins qualifié ".
  - *Cas particulier du mineur qui devient majeur lors de l'exécution de son contrat.*

    Si l'employeur souhaite pouvoir continuer à bénéficier de la réduction après le 31 décembre de l'année au cours de laquelle le jeune atteint 18 ans, SEUL l'employeur doit demander une carte de premier emploi à partir du premier janvier de l'année pendant laquelle le travailleur atteint 19 ans.
    - La demande doit être introduite à l'ONEM au plus tard le 31/01.
    - Le jeune dans ce cas ne doit pas être inscrit comme demandeur d'emploi au 01/01.
  - Jeunes de 16 à 18 ans : 1000 EUR. Par trimestre.
  - Jeunes de 18 à 26 ans : 1000 EUR le trimestre d'entrée et les 7 autres qui suivent puis, 400 EUR. Par trimestre jusqu'aux 26 ans.

  La réduction de cotisations sociales se fait, au maximum, à concurrence du montant des cotisations effectivement dues.

Types de C.P.E. : 3 types

Contrat de travail à mi-temps au moins entre un jeune et un employeur public ou privé, pour une durée déterminée ou indéterminée.

Cette C.P.E de type I ne génère aucune réduction de cotisations patronales. Elle répond cependant à l'obligation d'embauche de 3% générée par le plan Rosetta.

N. B. : la convention peut prévoir, pendant les douze premiers mois au maximum de son exécution, que l'employeur consacre un montant égal à 10% de la rémunération à la formation du nouveau travailleur. Le jeune alors droit à une rémunération égale à 90% du salaire auquel a droit un travailleur exerçant les mêmes fonctions dans l'entreprise sans pouvoir être inférieur au revenu minimum mensuel moyen garanti.

Contrat de travail à temps partiel, d'au moins un mi-temps entre un jeune et un employeur, combiné à une formation suivie par le jeune et ce, à dater du jour où le jeune commence l'exécution de son contrat de travail.

- N. B. Par formation, l'on entend : tous types ou formes d'enseignement, de cours ou de formations organisés, subventionnés ou agréés par les autorités régionales ou communautaires compétentes, ainsi que les formations sectorielles organisées en vertu d'une décision de la commission paritaire compétente. Cette formation doit porter au minimum sur un total de 240 heures en moyenne par an.
  - une série de mentions sont obligatoires si le contrat de travail a été conclu à durée indéterminée. Pour plus d'information voyez la fiche " Réduction jeunes travailleurs – convention premier emploi " en format PDF faite par le FOREM (http://www.leforem.be/informer/entr_aides/entr_aides_Reduc_C.P.E..htm)
  - Pour les C.P.E. de type II, l'employeur doit recevoir une attestation d'inscription et tous les trois mois, une attestation d'assiduité.
  - Dans le contrat ou la convention de stage ou d'insertion, il est utile d'inclure une clause précisant que le contrat ou la convention a la qualité de C.P.E.
- *Obligation du jeune dans le cadre de la C.P.E. de type II*

  Le jeune doit à la fin de chaque trimestre fournir une attestation à l'employeur prouvant qu'il fréquente bien les cours. Cette attestation est délivrée par le responsable de l'établissement d'enseignement ou de formation.
- *Durée de la C.P.E.*
  - Une C.P.E. peut comprendre plusieurs contrats successifs chez le même employeur. Les C.P.E. peuvent donc se succéder soit chez le même employeur soit chez plusieurs employeurs.
  - La durée de la C.P.E. est égale, soit à celle du contrat de travail, d'apprentissage, de stage ou d'insertion, soit à la durée cumulée des contrats conclus successivement, sans interruption, avec le même employeur, jusqu'au dernier jour du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans au plus tard.
  - La C.P.E. prend fin à la date prévue de fin de contrat ou de convention conclu(e). Si le jeune reste en service, soit chez le même employeur sous conclusion d'un(e) autre contrat ou convention, soit chez un autre employeur, sa C.P.E. prend fin au

dernier jour du trimestre au cours duquel il atteint 26 ans.

- N. B. : la C.P.E. de type II se transformera en C.P.E. de type I lorsque le jeune, en fin de formation, aura acquis la qualité de " qualifié " ou si le jeune ne fréquente pas régulièrement les cours et/ou n'exécute pas régulièrement son contrat ou sa convention (absence à concurrence de plus de 20% du nombre d'heures qu'il faut normalement consacrer durant ce trimestre au cours, à la formation ou à l'exécution du contrat, (sauf motif valable).

Contrat d'apprentissage industriel, contrat d'apprentissage agréé des classes moyennes, convention d'insertion socio-professionnelle (C.I.S.P) ou tout autre forme d'apprentissage ou d'insertion reconnue et agréée par Arrêté Royal.

- Dans ce cas, ces contrats et conventions ou la succession ininterrompue de tels contrats chez le même employeur constitueront une C.P.E. si :
  - le(s) contrats est (sont) déclaré(s) comme C.P.E. à l'ONSS dans la Dmfa,
  - l'entrée en service dans le cadre de ce contrat ou du premier de ces contrats se fait sur base d'une carte de premier emploi valide (SAUF pour les jeunes qui n'ont pas encore atteint l'année de leurs 19 ans).

Dérogations :

- Certains employeurs peuvent conclure une convention d'emploi avec le Ministre de l'Emploi comme alternative à l'obligation C.P.E. ordinaire : entreprises saisonnières, groupes d'employeurs (glissements de contingents de C.P.E. entre les entités qui font partie du groupe). Des possibilités particulières sont également prévues pour les entreprises fusionnées et scindées.

Pour plus d'informations à ce sujet, voyez la page sur le Service Public Fédéral de l'Emploi : http://meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrbf00.htm (introduire C.P.E. comme mot clef)

- Des dispenses d'application des dispositions relatives à la C.P.E. sont également possibles si l'employeur connaît des difficultés (moyennant certaines conditions et modalités comme par exemple la démonstration de la diminution graduelle de l'effectif de l'entreprise). De même, le Ministre de l'Emploi peut exempter en tout ou en partie, sur proposition du Comité de gestion de l'Office National de l'Emploi, les employeurs qui ont consenti un effort raisonnable en faveur de l'emploi, moyennant respect des conditions fixées par la loi. Les dispenses sont officialisées par voie d'arrêtés.

Modèle de C.P.E.

Depuis le 01/01/04 le modèle de C.P.E ne doit plus s'appliquer. Il ne faut donc plus une C.P.E distincte du contrat de travail, d'apprentissage ou d'insertion.

Formalités

- Il ne faut plus envoyer de copies de la convention ou du contrat au Ministère de l'Emploi et du Travail.
- Chaque occupation dans le cadre d'une C.P.E doit être déclarée comme telle à l'ONSS dans la déclaration trimestrielle (Dmfa : déclaration multifonctionnelle trimestrielle électronique à l'ONSS).
- La carte premier emploi est délivrée par le bureau de chômage de l'ONEM compétent pour le domicile du jeune. Voyez http://www.onem.fgov.be, cliquez sur emploi puis, premier emploi, et ensuite " formulaires ".
  - Un jeune ne peut demander aucune carte de premier emploi avant le premier janvier de l'année pendant laquelle il atteint l'âge de 19 ans. S'il est entré en service avant ce premier janvier et qu'il est toujours en activité à cette date, l'employeur doit demander une carte au plus tard le 31/01. Le jeune quant à lui ne doit pas être inscrit comme demandeur d'emploi ce 1er janvier.
  - Contenu et effets : elle mentionne l'âge du jeune et confirme son inscription comme demandeur d'emploi. Elle confirme que le jeune (peu qualifié) donne lieu au bénéfice d'une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale. Elle est valable un an et est prolongeable d'une année chaque fois (jusque 26 ans).
  - La demande de la carte de premier emploi doit parvenir au bureau de l'ONEM dans les 30 jours qui suivent la date de l'entrée en service. En cas de demande tardive, le travailleur n'est considéré comme étant engagé dans le cadre d'une C.P.E qu'à partir du premier jour du trimestre qui suit la réception tardive. Ce n'est alors qu'à partir de cette date que l'employeur pourra bénéficier de la réduction des cotisations ONSS.
- *L'inscription comme demandeur d'emploi* (uniquement pour les jeunes qui entrent en service et commencent l'exécution de leur convention premier emploi après le premier janvier de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 19 ans) doit être faite **avant** l'engagement. Si le jeune n'est PAS inscrit avant l'entrée en service, l'inscription ne peut PAS être régularisée. L'inscription tardive pourra cependant être invoquée pour obtenir une carte de premier emploi dans le cadre d'une C.P.E qui suit.

  N. B. Il n'est pas requis que le jeune soit inscrit comme demandeur d'emploi " inoccupé ". Il peut donc être inscrit au cours d'une occupation (C.P.E ou non).

Quelques rappels...

Plus d'informations ?

- Contactez SYSFAL,
  www.SYSFAL.be,
  n° vert : 0800/ 92345
  071 20 68 78
- Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail,
  http://meta.fgov.be.
  Vous y trouverez par mots clefs tous les renseignements utiles en matière de législation du travail.
- FOREM de Verviers - FUNDP
  Consultez en ligne le dossier Emploi-Formation du FOREM de Verviers,
  www.fundp.ac.be (recherche par mots clefs) ou, plus précisément,
  - http://www.droit.fundp.ac.be/pef/fiche1.pdf
  - http://www.droit.fundp.ac.be/pef/pdf/jt-cpe.pdf
  - http://www.droit.fundp.ac.be/pef/default.htm
- Moniteur belge,
  http://www.moniteur.be
- Site officiel du Ministère de la Justice,
  www.ejustice.just.fgov.be
- Site de l'Onem :
  http://www.onem.fgov.be
- Pour obtenir une liste alphabétique de toutes les aides à l'emploi, consultez :
  http://www.droit.fundp.ac.be/pef/listealpha.htm

1. La déclaration DIMONA:

La déclaration DIMONA a pour objet de communiquer immédiatement le début et/ou la fin d'une relation de travail aux instances publiques qui doivent disposer de ces données.

Depuis le 1er janvier 2003, chaque employeur doit effectuer la déclaration de l'entrée en service et de la sortie de service de tous ses travailleurs par voie électronique.

Les jeunes qui suivent une formation en alternance doivent faire l'objet de cette déclaration DIMONA.

Les essais en entreprise d'une durée d'un ou quelques jours "à l'amiable" (non contractualisés préalablement) sont bien entendus à proscrire puisque transgressant cette disposition.

http://ksz-bcss.fgov.be/fr/dmfa/dmfa_2.htm

2. Allocations familiales :

Le plafond au-delà duquel les jeunes de 18 ans et plus qui perçoivent une indemnité de formation perdent leurs droits aux allocations familiales est actuellement fixé à 443,89 € par mois.

http://www.rkw.fgov.be/Fr/Documentation/Amount/amountAllowance.php

3. La C.I.S.P. :

La date de l'échéance finale de la C.I.S.P. ne peut en aucun cas dépasser le 30 juin de l'année civile durant laquelle le jeune atteint l'âge de 20 ans.

Collaboration IFP agro-alimentaire au CEFA de Herve

Métier phare dans le secteur, l'opérateur de production des entreprises agroalimentaires représente plus de 60% des travailleurs du secteur de l'industrie alimentaire.

Par son travail au sein de la CCPQ (Commission Communautaire des Professions et des Qualifications), l'IFP (Initiatives de Formation Professionnelle de l'Industrie Alimentaire) a permis la création de cette filière au sein de l'enseignement professionnel en 2002.

L'opérateur de production des entreprises agroalimentaires (appellation officielle de la CCPQ) est un ouvrier qualifié de terrain qui conjugue des savoir-faire en maintenance de premier niveau à une connaissance du processus de transformation des produits. On le retrouvera dans l'atelier, assurant le processus de fabrication ou encore conducteur de lignes automatisées.

Une école à Herve, l'Institut de la Providence, a décidé d'offrir aux jeunes cette nouvelle orientation, en collaborant avec le CEFA Sainte Claire à Verviers pour la proposer en alternance.

L'IFP s'est associé à la démarche pour que cet enseignement en alternance se réalise par le contrat d'apprentissage industriel sectoriel.

Ces 2 partenaires de l'enseignement et le secteur (IFP) ont uni leurs compétences pour atteindre cet objectif: former des jeunes à une profession par l'articulation de 2 opérateurs, l'entreprise et l'école. Chose ardue quand on sait que l'entreprise n'a pas pour mission la formation et que l'école est parfois bien loin des réalités industrielles.

Différentes phases pour la construction d'un tel projet sont incontournables:

tout d'abord, identifier ce partenaire qu'est l'entreprise.

Le CEFA a joué un rôle considérable à cette étape: prospecter, informer, sensibiliser les employeurs aux CAI est essentiel.

"La seule façon de convaincre un employeur est tout d'abord de le rencontrer, parfois plusieurs fois, pour lui expliquer le système du point de vue administratif et législatif et de répondre à ses nombreuses interrogations, mais aussi de le persuader que cette formation lui permettra de rencontrer son besoin d'ouvriers qualifiés" explique Madame VILLA, accompagnatrice au CEFA de Sainte Claire.

L'IFP a soutenu le CEFA dans cette démarche par des réunions d'informations entre employeurs; la publication de nombreux articles dans l'IFP Infos et/ou le FEVIA Flash (newsletter de la Fédération de l'industrie alimentaire, FEVIA) et aussi en assurant le relais auprès du Comité paritaire d'apprentissage pour agréer ces entreprises comme patron d'apprentissage.

Seconde phase, parfois simultanée: informer les jeunes de cette nouvelle possibilité qu'offre l'établissement scolaire.

Les métiers de la production sont encore bien mal connus et souvent associés à un travail peu valorisant, répétitif, nécessitant peu ou pas de compétences.

Il s'agit pourtant de métiers requérant des capacités d'organisation, le sens de la qualité, une perception aiguë en matière d'odorat, de la vue, pendant toute la durée du process.

A cela viennent s'ajouter des compétences techniques directement proportionnelles au degré d'automatisation de l'entreprise.

La culture technique dépasse à l'heure actuelle la simple connaissance d'une terminologie mais intègre aux fonctions de production des notions comme la topomaintenance.

La préhension de ce métier ne se fait plus par le geste professionnel mais par la compréhension de process, par leur conceptualisation.

Des rencontres avec les élèves mais surtout un travail minutieux sur les contenus des programmes de formation par les différents professeurs de l'établissement scolaire a rassuré et confirmé l'objectif de qualification visé par cette formation.

"Les programmes de cours, que ce soit de français, de mathématiques ou de technologie, sont étudiés par rapport au métier et au milieu dans lequel ces jeunes se retrouvent 3 jours par semaine, quand ils sont en entreprise. L'ensemble des professeurs qui donnent cours à ces jeunes se rencontrent régulièrement pour adapter les contenus de leur enseignement aux besoins des jeunes" nous précise Philippe BODART, professeur titulaire des cours de technologie alimentaire.

Coller à la réalité de terrain, tout en respectant les programmes de formation, est une composante et un défi que seule peut relever une équipe motivée et consciente des enjeux.

Travail qui est toujours en cours par des rencontres hebdomadaires entre ces différents professeurs, tous volontaires, et le CEFA de Sainte Claire, qui assure en suivi régulier des jeunes en entreprise.

Pour les aider dans cet objectif et permettre une adéquation des compétences des élèves aux besoins des industries, l'IFP a offert aux jeunes la possibilité d'acquérir des savoir-faire supplémentaires et organisé quelques modules tels que la conduite de clark, des modules techniques de pneumatique, hydraulique,…

Actuellement, plus de 25 apprentis industriels sont actuellement en formation en 5ème, 6ème mais également en 7ème année : cette dernière année, appelée "Complément en techniques spécialisées de fabrication agroalimentaire" permettra aux jeunes d'approfondir leurs techniques et d'obtenir également leur CESS au terme de l'année de formation et de leur contrat d'apprentissage industriel avec des entreprises de la région.

Ces entreprises, essentiellement des PME, sont des plus diversifiées : la confiserie, la confiture, la biscuiterie, le fromage, la laiterie, sont autant de secteurs d'activités qui accueillent et forment ces jeunes à la fabrication, à la conduite de process mais également aux contrôles qualité, à la sécurité.

Cette filière "opérateur de production des entreprises agroalimentaires" est sans conteste un exemple de réussite qui s'est construit entre différents partenaires, autour d'un objectif commun : former des jeunes à un métier.

La clé de cette réussite tient probablement à l'articulation d'opérateurs aux compétences diverses et complémentaires : des entreprises disposées à accueillir des jeunes en apprentissage ; un CEFA proactif et à l'écoute des entreprises de la région ; une équipe de professeurs qui travaillent en commun ; une direction d'établissement scolaire volontaire et confiante ; et un organisme paritaire, l'IFP, qui propose soutien logistique, aides financières et expertise sectorielle.

Véronique d'HERT
Conseillère formation
Province du Hainaut

Trophée de la formation en alternance 2005-2006

Le développement de la formation en alternance est l'une des priorités européennes en matière d'insertion sociale et de lutte contre le chômage. Une des missions de SYSFAL est la promotion de ce mode de formation.

L'organisation du Trophée de la formation en alternance a commencé sur les chapeaux de roue par celui des métiers de la mécanique et de la carrosserie en partenariat avec le secteur EDUCAM.

Au superbe circuit de Francorchamps qui lui a servi de décor, ont succédé les circuits électriques et électroniques du second Trophée dont la finale s'est tenue à Mons Expo. Il fut consacré aux métiers de l'électricité et de l'électronique en partenariat avec FORMELEC.

La formule, considérée par les différents acteurs et les institutions dirigeantes comme gagnante, est reconduite cette année. Les métiers de bouche ont été retenus parce qu'ils concernent de nombreux jeunes stagiaires – filles ou garçons aux portes de l'emploi – et que plusieurs de ces métiers rentrent dans les priorités de la formation professionnelle dans le cadre du plan "Marshall" du gouvernement wallon. SYSFAL invite ainsi les opérateurs organisant en alternance la formation de restauration, de boucherie-charcuterie et de boulangerie-pâtisserie-chocolaterie à s'inscrire dans la démarche du Trophée.

De l'avis unanime des experts, ces trois domaines, très différents les uns des autres, méritent chacun un concours spécifique. C'est pourquoi, l'asbl SYSFAL éclate le concours en trois composantes parallèles. Dans chaque catégorie, les domaines d'évaluation choisis sont, outre la gestion globale du projet, le respect des règles d'hygiène, des modalités pratiques et du cahier des charges, la rigueur dans le processus de réalisation, la qualité de la production, la créativité et l'innovation, la recherche des saveurs et traditions wallonnes. Deux épreuves sont organisées pour départager les équipes concurrentes : une épreuve de créativité dans la préparation d'une réalisation et une épreuve "en direct sur plateau" qui met en évidence la technique professionnelle.

SYSFAL obtient le soutien sectoriel du Centre de Formation et de Perfectionnement du secteur HORECA (HORECA Formation Wallonie), de l' IFP (Initiatives de Formation Professionnelle de l'industrie alimentaire), des associations telles que l'Agence Wallonne pour la Promotion d'une Agriculture de Qualité (APAQ-W) et l'Office des Produits Wallons (OPW), de la Fédération nationale des bouchers, charcutiers et traiteurs de Belgique et de la Confédération Belge de la Boulangerie, Pâtisserie, Chocolaterie et Glacerie.

La réussite des expériences antérieures du Trophée de l'alternance incite les opérateurs de formation à s'engager avec confiance dans la démarche de cette année. Actuellement, après quelques désistements inévitables, le nombre d'équipes inscrites est de vingt-quatre en restauration, huit en boucherie-charcuterie et sept en boulangerie-pâtisserie-chocolaterie.

En collaboration avec des experts des différents opérateurs de formation et d'enseignement : l'IFAPME, l'AWIPH et les différents réseaux de l'enseignement, SYSFAL prépare activement la finale. Elle se déroulera les 23 et 24 mai prochains dans un lieu prestigieux de la formation aux métiers de la bouche puisqu'il s'agit du Centre de compétences des métiers de bouche "EPICURIS" à Villers-le-Bouillet inauguré le 13 septembre 2005.

Les objectifs du Trophée de l'alternance restent inchangés : créer un événement annuel mobilisateur, valoriser le concept de la formation en alternance et les acteurs de l'alternance, mobiliser ces derniers sur un vrai projet, valoriser le travail produit, informer, susciter des collaborations, améliorer la (re)connaissance de l'alternance comme méthode pédagogique, promouvoir la formation en alternance.

Une présentation de ce Trophée 2006 pour les métiers de bouche a eu lieu dans une ambiance feutrée le 9 novembre 2005 à Durbuy au cœur de la gastronomie, chez "Jean de Bohème", sous le parrainage de l'un des grands noms belges de ces métiers, Monsieur Maurice CAERDINAEL. Cette première rencontre s'est avérée tout à fait encourageante pour les équipes inscrites comme pour les organisateurs.

Il est, cependant, difficile de maintenir la motivation toute l'année scolaire pour un projet culinaire même si le cahier des charges privilégie la créativité à tous les niveaux. Pour maintenir le fil rouge de l'organisation du Trophée sur l'année scolaire, SYSFAL a conçu un événement intermédiaire et offre aux équipes inscrites – jeunes avec leur formateur – une journée de découvertes dans le domaine de l'alimentation. Son programme comporte la visite des ateliers où les talents de chacun s'exprimeront lors de la finale au Centre de compétences "EPICURIS", une séance ludique autour des normes dans le domaine de la sécurité alimentaire et la visite d'une entreprise agroalimentaire de la région liégeoise.

Ce Trophée 2006, consacré aux métiers de bouche, continue son parcours sur une bonne voie. De nombreuses entreprises collaborent à ce Trophée : les chocolateries GALLER et JACQUES, la société DETRY, l'ISPC, la firme DERWA, le groupe RENMANS, la siroperie d'AUBEL, la cidrerie RUWET, Alain BOSCHMAN du restaurant "Le Grand Ryeu", Maurice CAERDINAEL. MATCH sponsorise le concours en offrant plusieurs prix. D'autres entreprises agroalimentaires sont sur le point d'en faire autant.

Les membres du jury, constitués de professionnels reconnus dans leur domaine, se préparent à désigner les meilleurs. D'illustres parrains et marraines sont prêts à donner les trois Trophées aux vainqueurs.

SYSFAL se penche déjà sur l'organisation du Trophée de la formation en alternance 2007 qui, normalement, serait consacré au secteur de la construction. Mais, stop ! Vous serez informé là-dessus un peu plus tard !

CCFA (conseil consultatif de la formation en alternance)

Comparaison entre la convention d'insertion socioprofessionnelle, le contrat d'apprentissage IFAPME et le CAI

1. Tableau comparatif

Convention d'insertion socioprofessionnelle, contrat d'apprentissage IFAPME, contrat d'apprentissage industriel

	CISP 15-18 ans et 18-20 ans	CA IFAPME 15-18 ans et + de 18 ans	CAI 15-18 ans et + de 18 ans
Public visé	- jeunes en obligation scolaire à temps partiel ; - jeunes hors obligation scolaire, inscrits régulièrement dans un CEFA à une date antérieure au 31 décembre de l'année de leurs 18 ans ; - sous conditions, jeunes de 18 à 20 ans.	- soit avoir 15 ans et avoir suivi les deux premières années de l'Enseignement secondaire inférieur ; - soit avoir satisfait à l'obligation scolaire à temps plein et réussi l'examen d'entrée ; - conditions particulières d'accès dans certains métiers.	- jeunes en obligation scolaire à temps partiel ; - jeunes hors obligation scolaire inscrits régulièrement dans un CEFA à une date antérieure au 31 décembre de l'année des 18 ans ; - jeunes de 18 à 25 ans, demande de dérogation à introduire auprès du C.P.A. compétent.
Employeurs	- toute entreprise du secteur privé ou public.	- entreprises commerciales et de service de moins de 50 personnes exerçant une activité susceptible d'être représentée au Conseil supérieur des Indépendants et des petites et moyennes entreprises ; - agrément de l'entreprise en tant qu'entreprise de formation par l'IFAPME.	- entreprises ressortissant des 39 secteurs dans lesquels le C.A.I. peut être organisé ; - agrément de l'entreprise par le C.P.A. concerné.
Inscription	- tout au long de l'année ; - obligation d'inscription du jeune en obligation scolaire dans les CEFA de la Communauté française.	- tout au long de l'année.	- Idem CISP.
Contractualisation	- tripartite (jeunes, CEFA, entreprises) ; - la convention fixe les droits et obligations du jeune et du chef d'entreprise ainsi que le programme de formation.	- bipartite (jeunes, entreprises) en présence d'un délégué à la tutelle ; - le contrat d'apprentissage fixe les droits et obligations du jeune et du chef d'entreprise ainsi que le programme de formation.	- tripartite (jeunes, Cefa, entreprises) ; - le contrat et le règlement d'apprentissage fixent les droits et les obligations du jeune et du chef d'entreprise, ainsi que le programme de formation.

	CISP 15-18 ans et 18-20 ans	CA IFAPME 15-18 ans et + de 18 ans	CAI 15-18 ans et + de 18 ans
Formation	**Durée :** - 12 mois maximum ; - renouvelable.	**Durée :** - en principe 3 ans ; - durée fixée dans un plan de formation qui inclut la possibilité éventuelle d'une convention de stage au terme du contrat d'apprentissage ; - réduction possible en tenant compte de l'âge, du passé scolaire et/ou de l'expérience professionnelle ; - prolongation possible en cas d'échec au terme d'une année de formation.	**Durée :** - minimum 6 mois ; - le règlement d'apprentissage détermine la durée de l'apprentissage par profession et, le cas échéant, par niveau de qualification ; - non renouvelable.
	Répartition : - deux jours par semaine de formation théorique ; - trois jours par semaine de formation pratique	**Répartition :** - en première année : • en moyenne un jour et demi par semaine de formation en centre PME ; • en moyenne trois jours et demi de formation en entreprise ; - en deuxième et troisième années : • un jour par semaine de formation en centre PME ; • quatre jours par semaine de formation en entreprise.	**Répartition :** idem CISP.
	Reconnaissance de la formation : attestation de compétence professionnelle (A.C.P. équivalent au niveau de secondaire inférieur) – certificat de qualification spécifique (C.Q.S.) – certificat de qualification de 6ème et 7ème professionnelle (CQ6 - CQ7).	**Reconnaissance de la formation :** certificat d'apprentissage homologué par la Communauté française + accès à la formation chef d'entreprise.	**Reconnaissance de la formation :** - idem CISP + - certificat d'apprentissage homologué par le C.P.A.
	Délivrance du titre : examen devant un jury mixte composé de professeurs et de professionnels du métier (chefs d'entreprise).	**Délivrance du titre :** au terme de la formation, l'apprenti présente une épreuve théorique portant sur les connaissances générales et une épreuve théorique portant sur les connaissances professionnelles, ainsi qu'une épreuve pratique devant un jury composé d'un formateur et d'un professionnel extérieur.	**Délivrance du titre :** examen devant un jury mixte composé de professeurs, de professionnels du métiers (chefs d'entreprise) et de représentants du C.P.A.
	Diplôme : - CEESDD : certificat d'étude de l'enseignement secondaire du 2ème degré,	**Diplôme :** - certificat d'apprentissage homologué par la Communauté française.	**Diplôme :** idem CISP.

	CISP 15-18 ans et 18-20 ans	CA IFAPME 15-18 ans et + de 18 ans	CAI 15-18 ans et + de 18 ans
	- CE6P : certificat d'étude de 6ème professionnelle, - CE7T : certificat d'étude de 7ème technique, - CESS : certificat de l'enseignement secondaire supérieur, - Tous homologués par la Communauté française.	- (Pas d'équivalence avec les titres de l'enseignement de plein exercice).	
Accompagnement *Au niveau du centre de formation*	Accompagnateur - Missions : • assister le jeune dans sa recherche d'une entreprise et assurer le suivi des stages, contrats et conventions, ce qui implique notamment la vérification sur les lieux de la formation en alternance de la présence régulière de l'élève et de la concordance entre stages, contrats et conventions avec la formation suivie par l'élève ; • nouer et développer les contacts avec les milieux socio-économiques locaux et régionaux ; • prendre toute initiative de nature à favoriser le développement social et culturel de l'élève. - Normes d 'encadrement : • 0,85 période hebdomadaire d'accompagnement est accordée pour tout élève régulièrement inscrit et soumis à l'obligation scolaire à temps partiel. • 0,50 période hebdomadaire d'accompagnement est accordée pour tout élève non soumis à l'obligation scolaire à temps partiel, régulièrement inscrit et qui a conclu et mène à bien un contrat ou une convention - Nombre des accompagnateurs pour l'année scolaire 2004-2005 : • Région wallonne : 319 ETP • Région bruxelloise : 44 ETP • Communauté française : 363 ETP	Délégué à la tutelle - Missions : • orienter et aider toute personne qui souhaite conclure un contrat d'apprentissage ; • proposer les entreprises de formation à l'agrément ; • être l'intermédiaire pour la conclusion du contrat d'apprentissage et être l'interface entre les partenaires de l'alternance durant toute la durée du contrat ; • assurer le suivi en entreprise des jeunes en formation et la collaboration avec les patrons formateurs ; • servir d'intermédiaire en cas de conflit entre les parties contractantes ; • prendre en charge l'aspect administratif des contrats ; • participer aux Conseils des formateurs en cours et en fin d'année de formation et aux Commissions de tutelle ; • participer aux évaluations pratiques organisées dans les centres de formation et assurer le suivi auprès de l'entreprise en cas de lacunes constatées dans l'apprentissage pratique ; • assurer le suivi en entreprise dans le cadre du dépistage permanent. - Norme d 'encadrement : le délégué à la tutelle gère, en moyenne, 170 contrats/conventions. - Nombre des délégués à la tutelle pour l'année scolaire 2004-2005 : • Région wallonne : 52 ETP • Région bruxelloise : 8 ETP • Communauté française : 60 ETP	Accompagnateur - Missions : idem CISP.

	CISP 15-18 ans et 18-20 ans	CA IFAPME 15-18 ans et + de 18 ans	CAI 15-18 ans et + de 18 ans
	L'équipe éducative en centre de formation constituée des professeurs de cours généraux et de cours de pratique professionnelle, du personnel auxiliaire d'éducation, du chef d'atelier, du chef des travaux, des accompagnateurs et du coordonnateur.	L'équipe éducative en centre de formation constituée des formateurs de cours généraux et de cours de pratique professionnelle, des éducateurs.	
Au niveau de l'entreprise	- patron formateur et/ou tuteur en entreprise.	- patron formateur et/ou tuteur en entreprise.	- patron formateur et/ou tuteur en entreprise, - représentant du C.P.A. concerné.

Jeunes de 15 à 17 ans

Protection sociale	CISP		CA IFAPME		CAI	
Cotisations	Personnelles	Employeurs	Personnelles	Employeurs	Personnelles	Employeurs
Pensions	Non	Non	Non	Non	Idem CISP	Idem CISP
Cotisation complémentaire chômage	Non	Non	Non	Non		
Accident du travail	Non	Oui	Non	Oui (0,30%) *		
Maladies profession.	Non	Oui	Non	Oui (1,10%) *		
AMI	Non	Non	Non	Non		
Allocations famil.	Non	Non	Non	Non		
Vacances annuelles	Non	Oui	Non	Oui (16,27%)		
Fonds Fermeture des Entreprises	Non	Oui	Non	Oui (0,25 ou 0,29%)		
Accueil des enfants	Non	Oui	Non	Oui (0,05%)		
Cot. spéciale chômage temporaire + chômeurs âgés	Non	Oui	Non	Oui (0,10%) (sauf dispense)		

* Avec réduction groupe-cible

Couverture / droits du jeune	CISP	CA IFAPME	CAI
Pensions	Non	Non	Idem CISP
Chômage	Non*	Oui**	
Accident du travail	Oui	Oui	
Maladies profession.	Oui	Oui	
AMI	Non	Non	
Soins de santé	Oui (droits dérivés des parents)	Oui (droits dérivés des parents)	
Allocations famil.	Oui	Oui	
Vacances annuelles	Oui	Oui	

* La CISP n'ouvre aucun droit au chômage pendant la formation et à l'issue de la formation.

** Un jeune en CA IFAPME a droit aux allocations pour autant qu'il ait terminé un cycle complet de formation. Ainsi, l'article 35 de l'Arrêté Royal du 25.11.1991 portant sur la réglementation du chômage, prévoit explicitement que le jeune doit avoir terminé l'apprentissage prévu par la législation relative à la formation dans une profession indépendante, pour être admis au bénéfice des allocations de transition pendant la durée de l'obligation scolaire à temps partiel.

Remarque : «avoir terminé» signifie qu'il faut avoir suivi l'année scolaire complète jusqu'au 30 juin. Il faut avoir suivi les cours, avoir accompli tous les stages et travaux pratiques et s'être présenté aux examens. Il ne faut pas nécessairement avoir réussi les études requises.

Jeunes de 18 à 25 ans

Protection sociale	CISP		CA IFAPME		CAI	
Cotisations	Personnelles	Employeurs	Personnelles	Employeurs	Personnelles	Employeurs
Globale	Oui (13,07 %*)	Oui (24,87 %)	Oui (13,07 %*)	Oui (24,87 % **)	Idem CISP	Idem CISP
Vacances annuelles	Non	Oui	Non	Oui (16,27 %)		
Cotisation complémentaire chômage	Non	Oui pour entreprises occupant 10 travailleurs et plus au 30 juin de l'année précédente	Non	Oui pour entreprises occupant 10 travailleurs et plus au 30 juin de l'année précédente (1,69 %)		
Modération salariale	Non	Oui (7,48 %)	Non	Oui (7,48 % **)		
Fonds Fermeture des Entreprises (base)	Non	Oui	Non	Oui (0,26 ou 0,31 %)		
Fonds Fermeture des Entreprises (spéciale)	Non	Oui	Non	Oui (0,23 %)		
Congé-éducation payé	Non	Oui	Non	Oui (0,04 %)		
Accueil des enfants	Non	Oui	Non	Oui (0,05 %)		
Cot. spéciale chômage temporaire + chômeurs âgés	Non	Oui	Non	Oui (0,10 %)		

* Avec réduction de 13,07 %

** Avec réduction (structurelle + éventuellement groupe cible)

Couverture / droits du jeune	CISP	CA IFAPME	CAI
Pensions	Non	Non	Idem CISP
Chômage	Non*	Oui**	
Accident du travail	Oui	Oui	
Maladies profession.	Oui	Oui	
AMI	Oui	???	
Soins de santé	Oui	???	
Allocations famil.	Oui	Oui	
Vacances annuelles	Oui	Oui	

* La CISP n'ouvre aucun droit au chômage pendant la formation et à l'issue de la formation, sauf s'il y a un nombre de jours de travail suffisant en fonction de l'âge.

** Pour les jeunes qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire et pour ce type de contrat, l'article 36 de l'Arrêté Royal du 25.11.1991 portant sur la réglementation du chômage, prévoit que pour être admis au bénéfice des allocations d'attente, le jeune travailleur doit entre autres avoir terminé un apprentissage prévu par la législation relative à la formation dans une profession indépendante.

Aspects financiers pour le jeune			
	L'allocation d'apprentissage mensuelle se calcule sur base du RMMG (revenu mensuel moyen garanti) en fonction de l'âge :	Allocation d'apprentissage mensuelle (chiffres au 01.01.04)	L'allocation d'apprentissage mensuelle se calcule sur base de 50% du RMMG en fonction de l'âge :
	15 ans 64 %	1ère année : 203,32 €	15 ans 64 %
	16 ans 70 %	2ème année : 271,09 €	16 ans 70 %
	17 ans 76 %	3ème année : 352,41 €	17 ans 76 %
	18 ans 82 %		18 ans 82 %
	19 ans 88 %		19 ans 88 %
	20 ans 94 %		20 ans 94 %
			21 ans et + 100 %

	CISP	CA IFAPME	CAI
	Formule : RMMG (ou SMS) x (% correspondant à l'âge) x (le nombre d'heures/38) Le jeune bénéficie de : 1ère année : 40 % du montant ; 2ème année : 50 % du montant ; 3ème année : 58 % du montant. Statut fiscal : les allocations mensuelles versées à l'apprenti sont assimilées à des revenus professionnels. Les montants perçus ne sont pas pris en compte pour le calcul des revenus imposables des parents. L'apprenti ne sera plus considéré comme personne à charge dès lors que ses revenus dépassent les montants fixés par l'administration des contributions. Le stagiaire conserve un droit inconditionnel aux allocations familiales jusqu'au 31 août de l'année de ses 18 ans, et au delà, jusqu'à l'âge de 25 ans, pour autant que son allocation d'apprentissage mensuelle n'excède pas le plafond autorisé, fixé à ce jour à 443,89€.	Statut fiscal : les allocations mensuelles versées à l'apprenti sont assimilées à des revenus professionnels. Les montants perçus ne sont pas pris en compte pour le calcul des revenus imposables des parents. L'apprenti ne sera plus considéré comme personne à charge dès lors que ses revenus dépassent les montants fixés par l'administration des contributions Le stagiaire conserve un droit inconditionnel aux allocations familiales jusqu'au 31 août de l'année de ses 18 ans, et au-delà, jusqu'à l'âge de 25 ans pour autant que son allocation d'apprentissage mensuelle n'excède pas le plafond autorisé, fixé à ce jour à 443,89€.	Statut fiscal : les allocations mensuelles versées à l'apprenti sont assimilées à des revenus professionnels. Les montants perçus ne sont pas pris en compte pour le calcul des revenus imposables des parents. L'apprenti ne sera plus considéré comme personne à charge dès lors que ses revenus dépassent les montants fixés par l'administration des contributions. Le stagiaire conserve un droit inconditionnel aux allocations familiales jusqu'au 31 août de l'année de ses 18 ans, et au delà, jusqu'à l'âge de 25 ans, pour autant que son allocation d'apprentissage mensuelle n'excède pas le plafond autorisé, fixé à ce jour à 443,89€.
Aspects financiers pour l'employeur	1. Paiement de l'indemnité mensuelle progressive de formation. 2. Cotisations ONSS : - moins de 18 ans : • professions manuelles : de 16,67 % à 18,31 % • professions intellectuelles : de 0,40 % à 2,04 % - plus de 18 ans : • professions manuelles : de 16,95 % à 18,69 % • professions intellectuelles : de 0,68 % à 2,42 % (Chiffres actualisés en juin 2004) Paiement de la prime assurance accident de travail (3/5). Affiliation médicale (médecine du travail). 3.Frais de déplacement : aucune intervention n'est prévue. 4. /	1. Paiement de l'allocation mensuelle d'apprentissage. 2. Cotisations ONSS : - moins de 18 ans : • professions manuelles : de 16,67 % à 18,31 % • professions intellectuelles : de 0,40 % à 2,04 % - plus de 18 ans : • professions manuelles : de 16,95 % à 18,69 % • professions intellectuelles : de 0,68 % à 2,42 % (Chiffres actualisés en juin 2004) Paiement de la prime assurance accident de travail (5/5). Affiliation médicale (médecine du travail). 3. Frais de déplacement (cfr. Dispositions légales travailleurs.) 4. Paiement à l'IFAPME de frais de dossiers pour chaque contrat : 75 €.	1. Paiement de l'indemnité mensuelle progressive de formation. 2. Cotisations ONSS : - moins de 18 ans : • professions manuelles : de 16,67 % à 18,31 % • professions intellectuelles : de 0,40 % à 2,04 % - plus de 18 ans : • professions manuelles : de 16,95 % à 18,69 % • professions intellectuelles : de 0,68 % à 2,42 % (Chiffres actualisés en juin 2004) Paiement de la prime assurance accident de travail (3/5). Affiliation médicale (médecine du travail). 3. Frais de déplacement : aucune intervention n'est prévue. 4. /

	5. Aides octroyées à l'employeur : - ONSS Réductions de cotisations patronales : • réduction structurelle d'un montant de 400 € par trimestre. Cette réduction est limitée au montant des cotisations dues. • réduction groupe-cible (C.P.E.) d'un montant maximum de 1.000 € par trimestre en complément et s'il reste des cotisations à payer ; - Région wallonne : bénéfice d'une prime de 744 € **->** 1.240 € (en fonction de la durée). - Secteur : néant	5. Aides octroyées à l'employeur : - ONSS Réductions de cotisations patronales : • réduction structurelle d'un montant de 400 € par trimestre. Cette réduction est limitée au montant des cotisations dues. • réduction groupe-cible (C.P.E.) d'un montant maximum de 1.000 € par trimestre en complément et s'il reste des cotisations à payer ; - Région wallonne : néant. - Secteur : néant	5. Aides octroyées à l'employeur : - ONSS Réductions de cotisations patronales : • réduction structurelle d'un montant de 400 € par trimestre. Cette réduction est limitée au montant des cotisations dues. • réduction groupe-cible (C.P.E.) d'un montant maximum de 1.000 € par trimestre en complément et s'il reste des cotisations à payer ; - Région wallonne : bénéfice d'une prime de 744 € **->** 1.240 € (en fonction de la durée). - Secteur : bénéfice d'une prime dans certains secteurs professionnels.

2. Rémuneration d'un apprenti selon l'âge, l'année d'étude et le statut

	1ère année	2ème année	3ème année	Cotisations patronales	
- 18 ans	15	16	17	ouvriers	employés
CISP	199,55	272,82	343,60	16,67 % **->** 18,31 %	0,40 % **->** 2,04 %
CA IFAPME	211,62	282,16	366,81	16,67 % **->** 18,31 %	0,40 % **->** 2,04 %
CAI	387,20	423,50	459,80	16,67 % **->** 18,31 %	0,40 % **->** 2,04 %
+ 18 ans	18	19	20	ouvriers	employés
CISP	255,67	342,98	424,98	16,95 % **->** 18,69 %	0,68 % **->** 2,42 %
CA IFAPME	211,62	282,16	366,81	16,95 % **->** 18,69 %	0,68 % **->** 2,42 %
CAI	496,10	532,40	568,70	16,95 % **->** 18,69 %	0,68 % **->** 2,42 %

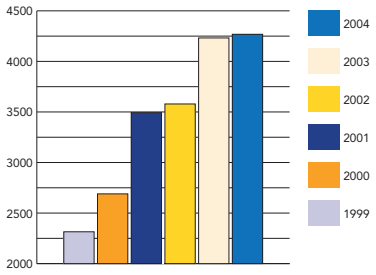
3. Montants des allocations d'apprentissage dans les trois communautés au 01.01.2005

Allocations mensuelles d'apprentissage applicables dans la Communauté flamande (01.01.05)	
1ère année d'apprentissage	258,85 €
2ème année d'apprentissage	345,13 €
3ème année d'apprentissage	431,42 €

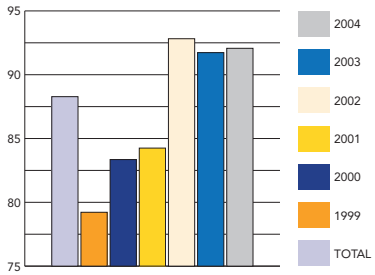
Allocations d'apprentissage applicables dans la Communauté germanophone (01.01.05)	
1er semestre	186,02 €
2ème semestre	186,02 €
3ème semestre	227,36 €
4ème semestre	330,70 €
5ème semestre	387,55 €
6ème semestre	422,68 €
Apprentissage réduit à un an	422,68 €

Allocations mensuelles d'apprentissage applicables dans la Communauté française (01.01.06)	
1ère année d'apprentissage	211,62 €
2ème année d'apprentissage	282,16 €
3ème année d'apprentissage	366,81 €

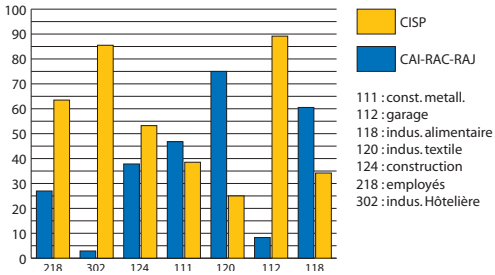
Analyse des actions de formation * en alternance agréées par le Conseil Consultatif et la Ministre de la formation du Gouvernement wallon



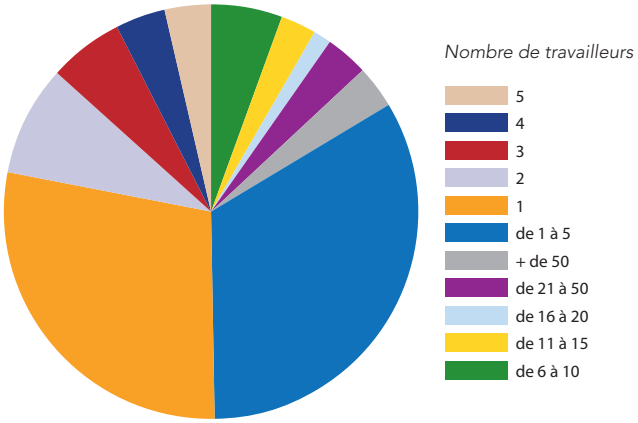
Distribution du nombre d'actions par année



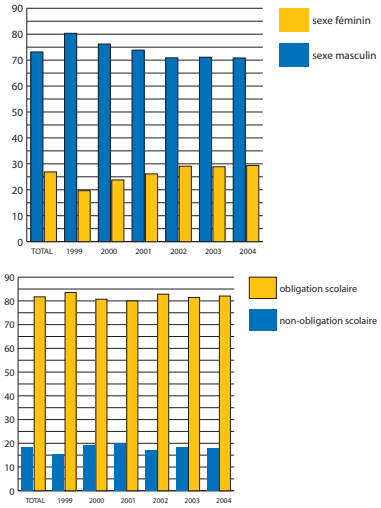
Pourcentage opérateur enseignant par année



Comparaison nombre CAI et CISP pour les commissions paritaires organisant le CAI données 2004



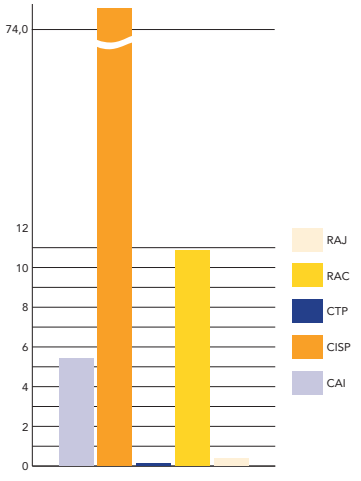
Distribution des actions 2004 selon la taille des entreprises



Distribution des actions selon l'âge et le sexe du stagiaire

N° de la C.P.	Libellé de la commission paritaire	2003 Nbre actions	2003 %	2004 Nbre actions	2004 %
124	Construction	1267	32,47%	1456	34,23%
201	Commerce de détail indépendant	628	16,09%	732	17,21%
302	Industrie hôtelière	424	10,87%	414	9,73%
112	Entreprise de garage	322	8,25%	314	7,38%
314	Coiffure	225	5,77%	213	5,01%
111	Contructions métalliques	142	3,64%	109	2,56%
118,03	Boulangerie	92	2,36%	90	2,12%
305,02	Etablissements non soumis à la loi sur les hôpitaux	74	1,90%	68	1,60%
149,02	Carrosserie	71	1,82%	76	1,79%
149,01	Electriciens : installation	70	1,79%	90	2,12%
218	Employés	64	1,64%	63	1,48%
119	Commerce alimentaire	53	1,36%	66	1,55%
202	Magasins d'alimentation à succursales multiples	53	1,36%	48	1,13%
311	Grandes entreprises de vente au détail	51	1,31%	89	2,09%
144	Agriculture	42	1,08%	69	1,62%
145,04	Aménagements de jardins	40	1,03%	37	0,87%
145	Entreprises horticoles	32	0,82%	40	0,94%
126	Ameublement	31	0,79%	26	0,61%
118	Industrie alimentaire	30	0,77%	38	0,89%
119,03	Boucherie	30	0,77%	37	0,87%
305	Service de santé	30	0,77%	37	0,87%
149,04	Commerce du métal	26	0,67%	23	0,54%
151	Ouvriers	23	0,59%	14	0,33%
149	Secteurs connexes aux constructions métalliques	21	0,54%	17	0,40%
207	Employés industrie chimique	20	0,51%	20	0,47%
120	Industrie textile	18	0,46%	16	0,38%
116	Industrie chimique	12	0,31%	17	0,40%
139	Batellerie	8	0,21%	10	0,24%
209	Employés fabrication métallique	3	0,08%	0	0,00%
312	Grands magasins	0	0,00%	10	0,24%
318	Aides familiales et seniors	0	0,00%	10	0,24%
319	Maison d'éducation et d'hébergement	0	0,00%	5	0,12%
	TOTAL	3902		4254	

Distribution des actions selon la comission paritaire des employeurs (Echantillon de 4254 actions de 2004 sur 4628 soit 92%, Echantillon de 3902 actions de 2003 sur 4232 soit 92%)



Distribution des actions 2004 selon le contrat

* Les actions de formations correspondent aux contrats pour lesquels une prime de la Région wallonne a été octroyée.

La formation des jeunes en adéquation avec les besoins de l'entreprise

SYSFAL offre l'opportunité à ses lecteurs de participer à la rédaction de quelques lignes ou articles dans ses pages. La parole a été donnée, dans ce numéro 12, au secteur FORMELEC.

Si nous vous interrogeons sur ce que vous pensez de la formation des jeunes, la plupart d'entre vous répondront qu'il existe un fossé entre la formation et le monde de l'entreprise.

FORMELEC entend souvent ce genre de propos de la bouche des employeurs. Afin de pallier à cette situation, il existe le système de la formation en alternance qui donne l'occasion aux jeunes de suivre une partie de leur formation dans une entreprise tout en continuant à fréquenter un centre de formation. Ce système est organisé par l'IFAPME (Institut Wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises) et par l'enseignement dans les CEFA (Centre d'Education et de Formation en Alternance).

Les partenaires sociaux de FORMELEC ont estimé que FORMELEC devait participer à l'amélioration des systèmes de formation en alternance afin de combler l'abîme existant entre l'enseignement et le monde du travail.

Ainsi, FORMELEC a consulté les divers acteurs impliqués dans la gestion de la formation en alternance.

La volonté des partenaires sociaux de chercher un système de formation en alternance de qualité et géré paritairement destiné aux jeunes en obligation scolaire partielle a été inscrite dans la CCT (Convention Collective de Travail).

Les négociations menées en 2002 avec les opérateurs d'enseignement et de formation : l'IFAPME, le VIZO (partenaires néerlandophones des Classes Moyennes), l'enseignement secondaire néerlandophone et l'enseignement secondaire francophone (CEFA) ont abouti à un accord. Cet accord a été officialisé par la signature des conventions avec chacun des partenaires.

Cet accord concrétise le souhait tant des partenaires sociaux que des partenaires 'Formation Alternance', de collaborer et d'améliorer de manière qualitative et quantitative le système de la formation en alternance dans le secteur des électriciens. Les principaux souhaits sont :

- le rapprochement entre les opérateurs de formation et les entreprises afin que chaque jeune puisse apprendre son métier en pratiquant la formation en alternance c'est-à-dire en se formant tant par son travail en entreprise – 3 ou 4 jours sous contrat avec le soutien d'un tuteur - que par les cours suivis dans le centre de formation (CEFA ou centre PME) - 1 ou 2 jours par semaine - auprès de formateurs spécialisés. Cette formation en alternance bénéficie du suivi d'un accompagnateur ou d'un délégué à la tutelle, personne relais entre l'entreprise et le centre de formation ;
- l'amélioration du niveau des compétences des jeunes à la sortie des études pour garantir une meilleure employabilité ;
- une embauche appropriée ;
- une meilleure réponse aux pénuries de certaines fonctions ;
- une meilleure information des entreprises sur les formules de formation en alternance ;
- le soutien des tuteurs en entreprise.

Un projet pilote a été entamé pour chacun des partenaires. Seule une partie des centres de formation participe à ce projet pilote. L'objectif est d'étendre l'expérience à tout le territoire après évaluation, afin qu'un plus grand nombre de jeunes et d'entreprises puissent cueillir les fruits de cette collaboration prometteuse.

Pour plus d'informations, vous pouvez contacter :

Salvatrice Tranchina

salvatrice.tranchina@vormelek-formelec.be

Sybille LALOUX

Coordinateur FORMELEC

Editeur responsable

Jean-Marie Dujardin

Président du conseil d'administration

boulevard Tirou 185

6000 Charleroi

Comité de rédaction

Claudy ROLAND

Freddy ARPIGNY

Annie NOËL

Vincent DEGROOTE

Christine HARVANEK (secrétariat)

Création graphique

www.visible.be

Photographie

SYSFAL absl, Getty Images, Able Stock