

**Alternance :
Etat des lieux 2010
Communauté française et Région Wallonne**

Une étude du Cepag

par Isabelle MICHEL

Décembre 2010

Document réalisé par le CEPAG

1-Contexte et portée du document

La volonté politique de définir un accord de coopération pour :

- instaurer un statut unique francophone* pour les apprenti-e-s inscrit-e-s lors de leur obligation scolaire dans un Centre de formation PME ou un CEFA,
- revoir les incitants financiers à l’alternance et
- recomposer son pilotage

nous a conduit à cette mise à plat plutôt descriptive de la situation de l’apprentissage en alternance en Région wallonne et Communauté française.

* Soulignons que la dénomination de « statut unique » est trompeuse, dans le sens où elle ne vise pas à remplacer le Contrat d’apprentissage industriel (CAI) développé par les interlocuteurs sociaux sectoriels au niveau paritaire. L’un (nouveau statut) et l’autre (CAI) existeront dans le même champ.

Dans cette mise à plat, nous :

- rappelons les textes actuels de la volonté politique d’accorder une priorité à la formation en alternance,
- proposons de visualiser les changements institutionnels principaux attendus,
- selon la disponibilité des chiffres et des informations, proposons :
 - une description quantitative des inscriptions en alternance pour les trois opérateurs principaux (CEFA¹ communautaires, réseau IFAPME² wallon et EFPme³ bruxellois),
 - la répartition des contrats d’apprentissage selon les secteurs,
 - un rappel des statuts de l’alternance et un focus sur la convention insertion socio-professionnelle (CISP⁴) et le contrat d’apprentissage petites et moyennes entreprises (PME),
 - un aperçu des types de certifications et qualifications obtenus à l’issue de l’apprentissage et leurs effets de droit,
 - des chiffres sur les niveaux de qualifications à l’entrée et à la sortie de la formation,
 - un focus sur quelques résultats d’études d’insertion des apprentis dans l’emploi,
 - les primes et réductions de cotisations sociales liées à l’apprentissage en alternance,
 - la taille des entreprises engageant des apprentis,
 - en annexe, notamment un schéma de la certification « alternance » par la Communauté française, les niveaux de certifications pour la sortie scolaire 2005-2006...

¹ Centre d’éducation et de formation en alternance -CEFA-, tutelle Communauté française, soumis au « Décret missions » de l’enseignement secondaire.

² Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et des petites et moyennes entreprises, subsidié par la Régionale wallonne, qui gère un réseau de Centres de formation PME.

³ Espace Formation PME (formation « classes moyennes » à Bruxelles), tutelle Cocof - Commission communautaire francophone.

⁴ Dont un exemplaire est repris en fin de document.

2-Les volontés politiques actuelles

La législature actuelle en Communauté française et en Région wallonne a mis l'accent sur l'alternance à travers le Contrat pour l'école et le Plan stratégique transversal 2, au sein duquel le Plan Marshall est venu appuyer des priorités.

1) Le Contrat pour l'école

Pour rappel, le Contrat pour l'école fixe 10 priorités et 3 objectifs avec effets attendus à l'horizon 2013. Ce Contrat est précédé d'une Déclaration commune dont les signataires d'une part reconnaissent les constats établis par les études PISA de l'OCDE, à savoir principalement l'inefficacité et l'inégalité du système scolaire en Communauté française. Et d'autre part, s'accordent autour des objectifs à atteindre. Quasi tous les acteurs de l'enseignement signent ce Contrat, dont les interlocuteurs sociaux interprofessionnels.

Contrairement à la Déclaration commune, le Contrat pour l'école n'est pas négocié.

Nous attirons l'attention par un astérisque (*) sur les priorités et objectifs qui sont directement en rapport avec l'alternance :

- Relégation : impact de l'organisation du système d'enseignement (qui fonctionne comme des gares de triages successives) et conséquences des lacunes dans les acquis de base (par manque de remédiation immédiate) mais aussi conséquence sur le manque de mixité sociale dans les écoles et dans les filières.
- Orientation vers l'alternance davantage par relégation que par choix positif. Il est à la signature du Gouvernement de la Communauté française seul.
- Apprentissage d'un métier en alternance : prise en compte des réalités des métiers dans la définition des objectifs de formation et apprentissage réel en entreprise (le contrat d'apprentissage en entreprise).

Les 10 priorités du Contrat :

1. Plus d'enseignants pour nos enfants
2. Conduire chaque jeune à la maîtrise des compétences de base *
3. Orienter efficacement chaque jeune *
4. Choisir et apprendre un métier à l'école *
5. Mieux préparer les enseignants
6. Doter les élèves et les enseignants des outils du savoir
7. Valoriser les enseignants
8. Piloter les écoles en permanence *
9. Non aux écoles ghettos *
10. Renforcer le dialogue écoles-familles

Ses 6 objectifs pour 2013 :

1. Augmenter le niveau d'éducation de la population scolaire *, dont :
 - 100% d'élèves obtenant le CEB,
 - 85% de jeunes obtenant le CESS qualifiant ou de transition,

- moins de 10% de jeunes quittant prématurément l'école (c'est-à-dire sans avoir accompli le secondaire supérieur et ne poursuivant ni étude, ni formation).
2. Améliorer les performances de chaque enfant *
 3. Augmenter le nombre d'élèves « à l'heure » *
 4. Favoriser la mixité sociale dans chaque établissement scolaire et dans chaque filière *
 5. Mettre sur pied d'égalité les différentes filières d'enseignement afin que le choix de la filière soit un choix positif *, dont :
 - réduire progressivement et fortement le nombre d'attestations d'orientation restrictive délivrées à l'issue du premier degré,
 - réduire progressivement la part de variance des performances des élèves attribuable au choix de la filière d'enseignement (pour les matières de base).
 6. Lutter contre tous les mécanismes de relégation qui existent au niveau des établissements d'enseignement.

2) Le Plan stratégique transversal 2 (PST2)

Remettons-le dans son cadre, le PST2 est précédé du PST1 et suivi du PST3, tous étant par la suite traversés par le Plan Marshall qui détermine pour chacun des 3 des actions prioritaires (autrement dénommé Plan d'actions prioritaires pour l'avenir de la Wallonie).

Le PST1 porte sur la création d'activité et d'emploi. Le PST2, sur la recherche et la formation : développer les connaissances et les savoirs faire wallons. Le PST3, sur la cohésion sociale.

Soulignons que le PST2 est adopté conjointement la Région wallonne et la Communauté française, signe de la cohérence recherchée en matière d'éducation (CF) et de formation (RW).

Le PST2 vient renforcer le Contrat pour l'école sur les aspects suivants :

- Augmenter le niveau d'éducation de la population scolaire
- Favoriser la mixité sociale
- Mettre sur pied d'égalité les différentes filières afin que le choix de filière soit un choix positif
- Lutter contre les mécanismes de relégation
- S'engager dans une refondation de l'enseignement technique et professionnel :
 - L'ouvrant plus largement sur la réalité du monde du travail à travers
 - la redéfinition des qualifications nécessaires aux métiers d'aujourd'hui,
 - les stages,
 - l'alternance,
 - l'utilisation des équipements de pointe et
 - l'organisation des enseignements en modules
- Placer l'information et l'orientation au cœur de la trajectoire de chaque élève... en créant un service unique et conjoint à l'enseignement et à la formation professionnelle.
-

Le PST2 établit 14 impulsions : 8 pour la formation, 4 pour la recherche et 2 pour les technologiques de l'information. Particulièrement, pour la formation, rappelons :

1. Alphabétisation préqualification et insertion: une place pour tous

2. Alternance : en route vers un métier

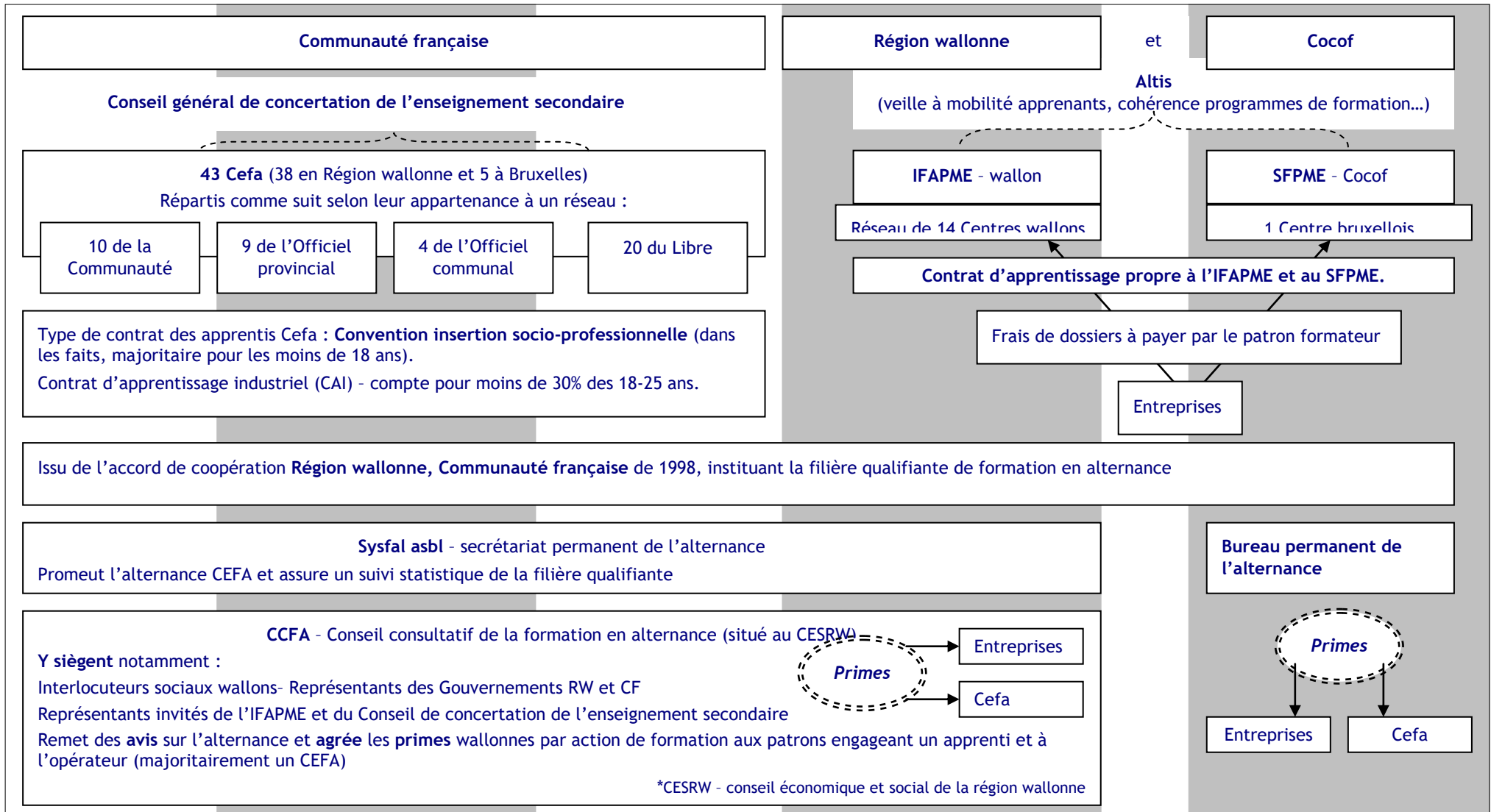
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inscrire l'alternance dans le processus d'éducation et de formation tout au long de la vie 	C'est-à-dire construire passerelles intelligentes pour permettre aux apprentis qui le souhaitent d'obtenir le Certificat d'études secondaires supérieures
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Simplifier le statut du jeune 	C'est-à-dire remplacer la CISP et le contrat d'apprentissage PME par un seul contrat.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Simplifier le système des primes versées à l'employeur 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Optimiser l'utilisation des primes par les opérateurs de formation 	C'est-à-dire permettre à chaque opérateur (Cefa et Centres PME) d'obtenir l'équivalent de la prime actuelle versée par la Région wallonne dans le cadre de la filière qualifiante de formation en alternance
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Simplifier le pilotage de l'alternance 	Par la rationalisation des lieux de pilotage actuels

3. Les langues : passeport pour l'emploi
4. La formation des travailleurs actifs : apprendre à tout âge
5. Les équipements et leur accessibilité : des outils performants pour apprendre son métier
6. L'orientation, l'information et la promotion : toutes les cartes en main pour choisir sa voie
7. Valoriser une approche métiers : des formations en lien avec le marché du travail
8. Implications des partenaires sociaux : tous mobilisés pour développer les connaissances

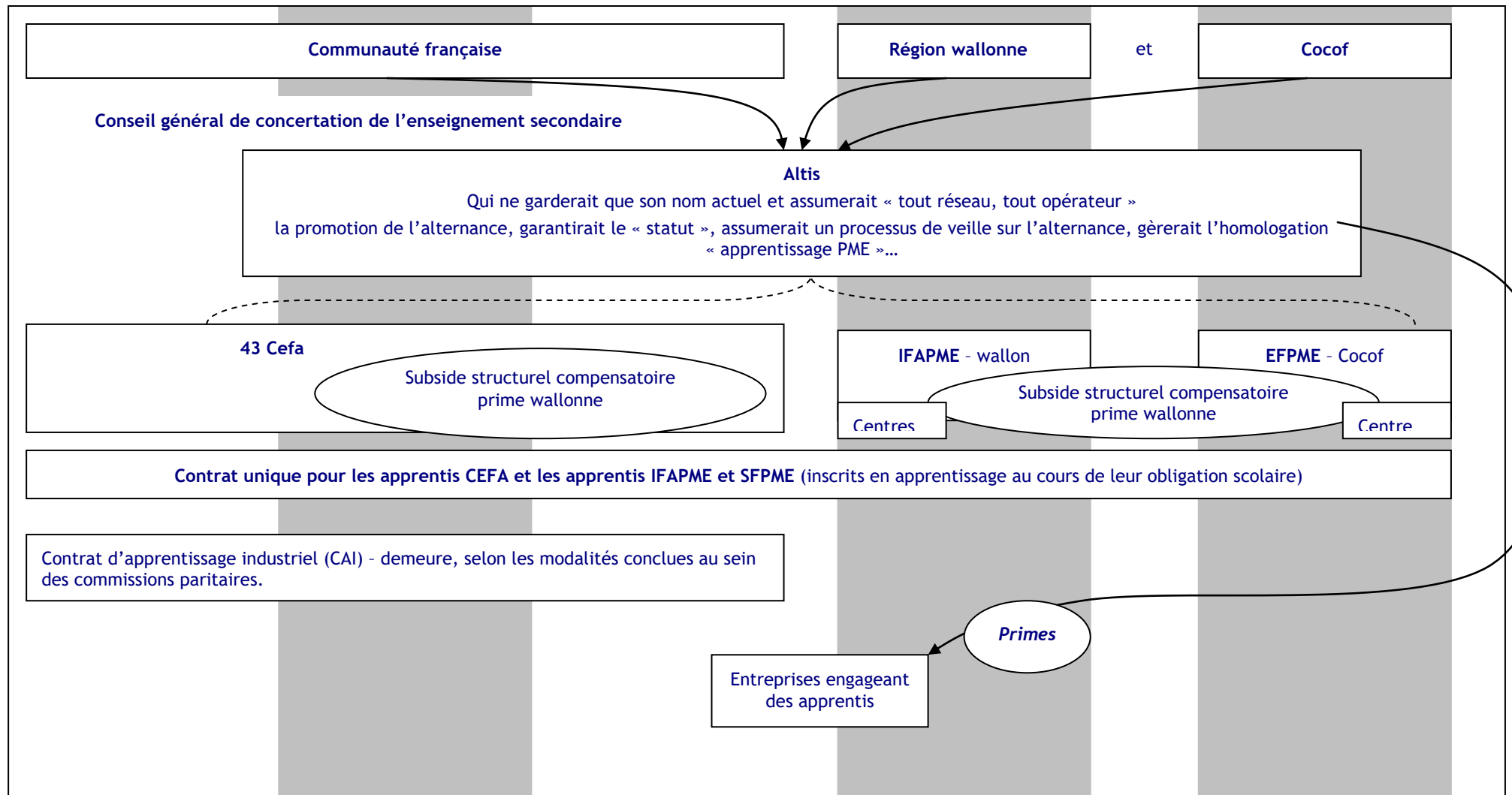
C'est dans ce double cadre politique que l'accord de coopération sur l'alternance s'inscrit.

3-Que changera l'accord de coopération d'un point de vue institutionnel ?

Comparaison ne vaut pas raison. Ce schéma a pour seul objectif de visualiser les dispositifs en place. Voici de manière schématique, simplifiée et incomplète, le « paysage » actuel de l'alternance d'un point de vue institutionnel.



Selon l'accord de coopération, on pourrait imaginer le paysage futur comme ceci, tenant compte des réserves exprimées précédemment.



4- Près de 16.000 jeunes apprentis en CFWB

Les statistiques⁵ présentées ici constituent une photographie, elles ne sont pas établies en cohorte.

Les chiffres disponibles sont les suivants, répartis selon l'opérateur, le niveau institutionnel d'une part ; l'obligation scolaire et l'engagement dans un stage en entreprise d'autre part.

Le contrat en entreprise étant obligatoire pour être inscrit dans un centre de formation PME mais pas dans un CEFA, les chiffres avec et sans contrat sont repris pour les seuls CEFA. En outre, un seul contrat d'apprentissage existant pour les apprentis « PME », la distinction des types de contrat apparaît pour les seuls CEFA.

(Ces chiffres ne traitent pas les inscrits en formation chefs d'entreprise, accessibles dès 18 ans et organisées par les Centres PME.)

En 2006, l'alternance dans l'espace francophone comprenait 15.776 jeunes.

La *proportion des 15-18* varie selon l'opérateur : 67% CEFA, 89% IFAPME, 50% EFPme.

La répartition « *garçons filles* » reflète l'image sexuée des métiers (« 100% d'esthéticiennes, 100% de maçons »).

		Obligation scolaire (15-18)	Hors obligation scolaire (18-25)	Total	Dont filles
CF	Cefa	5.831	2.823	8.654	33%
		Avec un contrat en entreprise			
		>66%	>91%	Moyenne 15-25 ans	
		>64% CISP	47,5% CISP	<59% CISP	
		<2% CAI	<28% CAI	>10% CAI	
			11,5% TP		
		Avec stage d'observation en entreprise (courte durée)			
		<8%	>1%	<6%	
		Sans contrat (en formation uniquement dans le CEFA)			
		<26 %	>7%	<20%	
RW	IFAPME	4.926	548	5.574	<24%
Cocof	EFPme	776 ⁶	772	1.548 ⁷	>26%
				Total	15.776

(Cepag – 2008)

Entre 2000 et 2006, les *inscriptions* en apprentissage à l'IFAPME sont en quasi constante et forte baisse : un tiers d'inscrits en moins (-1.485 à l'IFAPME et -760 à l'EFPme⁸).

Entre 2000 et 2006, dans les CEFA⁹, les inscriptions en constante et forte hausse sont passées de 5.626 à 8.256 (+150%), dont celles avec contrat de +175% (la proportion d'apprentis avec contrat augmente dans les Cefa).

Si les *CAI* (contrats d'apprentissage industriel négociés entre interlocuteurs sociaux sectoriels) sont peu souscrits pour les 15-18, ils comptent pour près de 30% chez les 18-25.

Le *type de contrat* le plus utilisé dans les Cefa est la CISP (convention d'insertion socioprofessionnelle, créée au niveau fédéral fin des années 1990). Les apprentis PME sont sous contrat d'apprentissage PME.

⁵ Chiffres au 15 janvier 2007 pour les Cefa ; au 31 décembre 2006 pour l'IFAPME ; année scolaire 2005-2006 pour l'EFPme.

⁶ Dont 117 EFPme pour les cours généraux seuls.

⁷ Chiffres 2005-2006.

⁸ Année scolaire 2005-2006.

⁹ De 1985 à 2007, les inscriptions en alternance dans l'enseignement sont passées de 272 à 8.654.

Les chiffres relatifs à la formation chefs d'entreprise ne sont pas repris ici (les adultes engagés dans cette formation ne sont pas visés par l'accord de coopération en gestation). L'engagement en tant qu'apprenti par un patron formateur est une condition d'inscription dans un Centre PME, pas dans un Cefa (sauf si inscription à partir de 21 ans). Tous les apprentis PME sont censés être en stage. La répartition avec et sans stage ne vaut donc en principe que pour les Cefa. Le projet d'accord de coopération vise à créer un statut unique qui remplacerait les actuels CISP et contrat d'apprentissage PME, et notamment à imposer le stage comme condition d'inscription.

5- Les offres de formation en alternance

Il n'existe actuellement pas de cartographie des offres de formation en alternance.

Il ne nous paraît utile dans ce document de relever les offres nombreuses de formation existantes, dont l'analyse et la comparaison soulève par ailleurs des éléments intéressants.

Chacune de ces offres est consultable aisément sur le site internet de Sysfal asbl (www.sysfal.be) qui met à disposition un moteur de recherche. Celle de l'IFAPME est consultable sur le site www.ifapme.be.

6 - Les Centres de technologie avancée

Objectifs du Contrat pour l'école et du PST2 (doter l'enseignement secondaire qualifiants d'équipements de pointe au travers des Centres de technologie avancée), les Centres de technologie avancée (CTA) sont à l'école ce que les Centres de compétences sont à la formation professionnelle depuis plusieurs années. L'un et l'autre réseaux doivent se mailler intelligemment.

L'appel d'offre pour créer les Centres de technologie avancé clos en mai 2008 a vu les dossiers suivants retenus. Les 31 centres sélectionnés devraient être opérationnels en 2013.

Les centres de technologies retenus – par ville

Bruxelles			
Electricité domestique et industrielle, technique du froid, hydraulique	Industries graphiques	Hôtellerie, boucherie-charcuterie, boulangerie-pâtisserie	Chimie
Bruxelles			
Mini hôpital	Energies vertes et renouvelables	Robotique, pneumatique, automate, programmable	
Liège			
Industrie graphique et maquettisme visuel	Hôtellerie : bases du futur des métiers de bouche	Technologies nouvelles dans le domaine du bois, du PVC	Automation : mini usines
Flémalle Waremme Soumagne			
Industrie graphique du pré-presse au post-presse	Sciences appliquées : orientation environnement	Usinage – CNC : usinage commandes numériques	
Namur			
Gestion hôtelière	Les métiers de l'automobile et de la carrosserie	Sciences appliquées	Soins aux personnes et soins infirmiers
Gembloux Libramont Ciney			
Formation agronomique des secteurs verts	Expertise scientifique au service des métiers de l'alimentation	Equipements techniques du bâtiment	
Marche-en-Famennne Virton			
Centre du travail de la tôle	Etude et maintenance de systèmes automatisés industriels sous la forme d'une mini usine		
Charleroi		Morlanwelz	Leuze-en-Hainaut
Mécanique appliquée	Domotique - immotique	Charpente et ossature en bois	Mécanique des moteurs
Comines Mons Tournai Ath			
Bois « éco-construction »	Nouvelles technologies écologiques des véhicules à deux et quatre roues	Agro-alimentaire industriel et cuisine de collectivité	Maintenance en équipement énergétique

7- Les principaux secteurs investis dans l'apprentissage

Les statistiques étant collectées différemment par les opérateurs, les chiffres ci-après sont à lire comme des tendances.

Quinze commissions paritaires organisent le CAI ; elles se retrouvent évidemment majoritairement dans les domaines de formation principaux de l'alternance. (La Commission paritaire d'apprentissage supplétive nationale n'a pas vu le jour.)

Les chiffres des apprentis sans contrat en entreprise sont repris sous les effectifs « Cefa ».

29,5% des apprentis (avec et sans contrat) s'investissent dans une formation du secteur construction (poids sectoriel). La construction, le commerce (vente) et l'industrie métallique et garage comptent à eux trois deux tiers des apprentis (67% poids cumulé).

Construction	Cefa	IFAPME	EFPme	Total	Poids secto.	CAI
	2.496	1.901	271	4.668	29,5%	948
Dont sans contrat	464					

Le Fonds de formation de la Construction (FFC) agit notamment en tant qu'opérateur de formation.

Commerce	Cefa	IFAPME	EFPme	Total	Poids global	CAI	P. cumulé
	2.145	784	151	3.080	19,5%	22	49%
Dont sans contrat	647						

Ce domaine de formation est celui qui compte le plus d'apprentis sans contrat dans les Cefa.

Industrie métallique/ garage	Cefa	IFAPME	EFPme	Total	Poids global	CAI	P. cumulé
	1.437	826	594	2.857	18%	630	67%
Dont sans contrat	347						

Services aux personnes	Cefa	IFAPME	EFPme	Total	Poids global	CAI	P. cumulé
	964	668	324	1.956	12,4%	XX	79,4%
Dont sans contrat	286						

Horeca/ alimentation	Cefa	IFAPME	EFPme	Total	Poids global	CAI	P. cumulé
	795	878	277	1.950	12,3%	222	91,7%
Dont sans contrat	161						

8- Les secteurs où les apprentis inscrits dans les Cefa cherchent un contrat

Chiffres FSE 2007

Voici les principaux secteurs 2007 dans lesquels les apprentis sont soit considérés comme prêts pour l'insertion en entreprise mais sans contrat (formation uniquement en CEFA), soit suivent un module de formation individualisé (MFI) préparant à l'insertion en entreprise.

	<18 ans	18-25 ans	Total
Economie, dont	586	61	647
commerce	537	54	
Construction, dont	401	63	464
gros oeuvre	216	33	
techniques spéciales de parachèvement	156	30	
Industrie, dont	311	36	347
construction métallique, mécanique	46	9	
électricité, électronique	44	5	
garage carrosserie	205	22	
Services aux personnes, dont	238	48	286
aide aux personnes	98	30	
soins du corps	127	15	
Hôtellerie et Alimentation, dont	150	11	161
hôtellerie restauration	131	8	
Module observation orientation	153	3	156
Tous les secteurs + module	1.784	241	2.025

9- Primes ou avantages sectoriels accordés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage industriel (CAI)

Voici un aperçu des primes ou avantages sectoriels accordés aux jeunes et/ou à l'employeur et/ou à l'opérateur, dans le cadre des CAI sectoriels.

Commission Paritaire (CP)	N° de CP	Prime aux jeunes	Prime à l'employeur	Prime à l'opérateur
Constructions métalliques, mécaniques et électriques	111	600 € Si 10 % des absences «injustifiées», prime non versée.	/	/
Nationale auxiliaire pour employés (CPNAE)	218	240 € pour les - de 18 ans 600 € pour les + de 18 ans La prime annuelle est diminuée de 3 % par jour d'absence «injustifiée». Primes par apprenti et limitées à 2.478,94 €.	Par contrat : 1200 € par an augmenté de 100 € en cas de réussite de l'apprenti.	240 € par an augmenté de 60 € en cas de réussite de l'apprenti.

Industries alimentaires	118	Prime de motivation découpée en 4 périodes. Primes liées à la fréquentation des cours dans le CEFA. L'IFP retire 30 € de la prime de formation par journée d'absence injustifiée de l'apprenti. <u>Période 1</u> : du 01/09 au 30/11 : 540 € à la fin de la période <u>Période 2</u> : du 1/12 au 28/02 : 540 € à la fin de la période <u>Période 3</u> : du 01/03 au 31/05 : 540 € à la fin de la période <u>Période 4</u> : du 01/06 au 31/08 : 180 € à la fin de la période et si épreuve de qualification (école) réussie.	Prime d'accompagnement : 185 € /mois	Chq CEFA peut recevoir une indemnisation pour l'achat de matériel à concurrence de 250 € par année scolaire et par apprenti ; avec un budget par centre de minimum 1250 € et de maximum 2500 €.
Industrie hôtelière	302	Durant les cinq premiers mois : 522.10 € A partir du sixième mois : 854.30 € Si formation réussie : 1.239,47 €		
Construction	124	Régime apprentissage jeune (<18 ans) RAJ - Primes au jeune Après 12 mois : 125 € Après 24 mois : 375 €		50 € par contrat conclu 500 € en cas d'insertion d'au moins 65 jours ouvrables dans une entreprise du secteur, au terme de la formation
		Régime apprentissage construction (18-25)- RAC - Primes au jeune contrat de 6 mois : 1x1500 € * contrat de 12 mois : 1x3000€ * contrat de 18 mois : 1x3000 € au 12ème mois et 1x2250 € au terme* *au terme du contrat, non renouvelable pour le même terme. Le FFC a revu ses primes à la baisse pour les contrats signés après le 01/09/07.		37 € par contrat mené à terme 250 € par insertion d'au moins 65 jours ouvrables, dans une entreprise du secteur, au terme de la formation

10- Les statuts des apprentis sous contrat d'apprentissage

Aujourd'hui, l'apprentissage est principalement organisé par **4 grands types de statut** :

(1) la CISP¹⁰ (convention insertion socioprofessionnelle), (2) le CAI¹¹ (contrat d'apprentissage industriel) et (3) le contrat de travail à temps partiel¹², pour l'apprentissage organisé par les CEFA, l'enseignement de promotion sociale ou un fonds de formation.

Depuis 2000, la CISP représente plus de 70% des contrats d'apprentissage. Les CAI et assimilés¹³ connaissent une évolution en dents de scie. En 2006, ils composent 21% des contrats et semblent en progression. Dans le cadre de la loi relative au CAI, chaque secteur définit les conditions du CAI qu'il met en place.

(4) le statut « classes moyennes ».

(Voir plus loin l'assimilation à la Convention premier emploi –CPE-).

Relevons que l'apprenti, l'élève, l'étudiant est assimilé au travailleur lorsqu'il est sur les lieux de l'entreprise. Mais la CISP et le contrat classe moyenne ne sont pas assimilés au contrat de travail.

Le projet d'accord de coopération vise à créer un statut qui remplacerait la CISP (pour les inscrits avant 18 ans) et le contrat d'apprentissage agréé. Le « statut unique » francophone supprimerait ces deux statuts actuels (les statuts sectoriels ne sont pas visés). Juridiquement, il ne concerne pas les CAI. Et bien sûr, n'entrave pas l'usage du contrat de travail à temps partiel.

¹⁰ La convention d'insertion socioprofessionnelle

¹¹ Le Contrat d'apprentissage industriel, variable selon les secteurs.

¹² Contrat de travail pour ouvrier ; contrat de travail pour employé.

¹³ RAC - régime apprentissage construction (>18 ans) et RAJ régime apprentissage jeune de la CP 124 (<18 ans)

11- Cefa/Centre de formation PME et CISP/contrat d'apprentissage agréé : lignes principales de convergence et divergence

1) Conditions d'inscription (résumé)

CEFA :

- jeunes de 15 ans qui ont fréquenté régulièrement deux années d'enseignement secondaire,
- jeunes de 15 à 18 ans
- jeunes de 18 à 20 ans, s'ils ont conclu un contrat avec une entreprise
- jeunes de 21 à 25 ans, s'ils sont inscrits dans un CEFA avant le 1er octobre de l'année de leurs 21 ans
- reconnaissance de l'aptitude physique à exercer la profession pour laquelle il se forme (visite médicale organisée par l'employeur)

Formation PME : apprentissage

- avoir une place d'apprenti en entreprise et être dans les critères suivants
- jeunes de minimum 15 ans accomplis qui
 - ont suivi assidûment au moins les années 1 et 2 de l'ens. sec. gén., techn. ou art.
 - soit ont le CEB et ont réussi la 2^e secondaire en professionnel ou, en cas d'échec 2P, réussissent l'examen d'entrée organisé par l'IFAPME/EFPme
- jeunes de 16 ans qui, s'ils ne répondent pas aux conditions de diplôme ci-dessus, réussissent l'examen d'entrée.
- reconnaissance de l'aptitude physique à exercer la profession pour laquelle il se forme (visite médicale sous responsabilité de l'employeur)
- Rem. : certaines formations disposent de conditions spécifiques

Formation PME : chef d'entreprise (à titre informatif)

- ne plus être soumis à l'obligation scolaire
- avoir
 - obtenu un certificat d'apprentissage (PME) ou avoir réussi les cours généraux et professionnels de fin d'apprentissage (mais pas la formation pratique)
 - réussi le 2^e degré de l'ens. sec. gén., tech. ou art. ou obtenu un CQ6 professionnel
 - soit, à défaut, réussi l'examen d'admission organisé par l'IFAPME/EFPme.
- reconnaissance de l'aptitude physique à exercer la profession pour laquelle il se forme (visite médicale sous responsabilité de l'employeur)
- Rem. : certaines formations disposent de conditions spécifiques. L'obligation de stage n'est plus requise.

2) Les logiques d'obligation de contrat sont inverses

Relevons que pour une inscription *durant* l'obligation scolaire, la conclusion d'un contrat en entreprise

- est obligatoire pour les jeunes en apprentissage « PME » (IFAPME et EFPme) ;
- n'est pas obligatoire pour les jeunes en obligation scolaire inscrits dans un CEFA (c'est la loi sur l'obligation scolaire -donc l'obligation d'inscrire- qui prime).

Pour une inscription *hors* obligation scolaire, la conclusion d'un contrat en entreprise

- n'est pas obligatoire pour suivre une formation chef d'entreprise « PME » (IFAPME et EFPme) ;
- est obligatoire pour les jeunes hors obligation scolaire inscrits dans un CEFA.

Impact sur la conclusion des contrats :

- Dans les CEFA, les jeunes inscrits lors de leur obligation scolaire sont environ 30% sans contrat (proportion en baisse d'année en année).
- Dans les centres IFAPME, les inscrits en formation chef d'entreprise -où le contrat de stage n'est pas obligatoire (sauf exception selon type de formation)- sont environ 30% sans contrat de stage (certains s'inscrivent tout en travaillant par ailleurs).

3) CISP/Contrat d'apprentissage agréé

(Voir en annexe un exemplaire de contrat CISP.)

a. Durée du contrat :

- La CISP est annuelle, elle doit être conclue avant le 31 décembre de l'année du 18^e anniversaire de l'élève (obligation scolaire) et peut ensuite être reconduite jusqu'au 30 juin de l'année du 20^e anniversaire.
- Le contrat « PME » couvre toute la durée de la formation (pluriannuel), il doit être conclu avant le 31 décembre de l'année des 18 ans de l'apprenti (obligation scolaire) et couvre les années où les 18 ans sont dépassés. Sa durée « normale » est de 3 ans, avec période d'essai de 3 mois.

Relevons que la CISP doit être renouvelée tous les ans, offrant la possibilité de changer d'employeur et donc d'acquérir des expériences différentes.

b. Durée de la formation

- à l'école (de 2,5 j la 1^{re} année à 2j)
- dans un centre PME (de 1,5 la 1^{re} année à 1j les années 2 et 3).

c. Indemnité ou allocation

- progressive selon la réussite
- référence au RMMMGM pour la CISP, avec des variantes selon l'âge et le nombre d'heures en entreprise.

RMMMGM Mai 2008

16 ans	70%	935,05	19 ans	88%	1.175,49
17 ans	76%	1.015,19	20 ans	94%	1.255,63
18 ans	82%	1.095,34	21 ans	100%	1.335,78

Ce qui donne :

CISP	20h/semaine			23h/semaine			24h/semaine		
	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
16	196,85	246,07	285,44	226,38	282,98	328,25	236,22	295,28	342,52
17	213,72	267,16	309,90	245,78	307,23	356,39	256,47	320,59	371,88
18	230,60	288,25	334,37	265,19	331,48	384,52	276,72	345,90	401,24
... -> 21

L'allocation d'apprentissage mensuelle se calcule sur base du RMMMGM, selon l'application d'une échelle tenant compte de l'âge et de l'année d'apprentissage (1-2-3). Les heures cumulées en entreprise et en centre ne peuvent excéder 38h/sem.

« PME »	Année 1 – 3,5j/5 entreprise	Année 2 – 4j/5 entreprise	Année 3 - 4j/5 entreprise
Age	221,26	295,01	383,51

Relevons qu'il y a *plus d'heures en entreprise pour la formation « PME »* et donc moins d'heures de formation en centre comparativement à l'organisation en Cefa ; il y a par ailleurs une *flexibilité horaire dans les Cefa* (de 20 à 24h en entreprise).

d. Couverture sociale

- identique
- qui inclut les accidents du travail et la maladie professionnelle,
- qui inclut le droit aux allocations d'attente¹⁴ (chômage),
- qui exclut la pension, l'assurance maladie indemnité (donc la maternité),
 - « pme » : paiement de l'allocation d'apprentissage pour les 7ers jours de maladie
 - cisp ?
- droit au remboursement des soins de santé ouvert par un parent travailleur,
- maintien du droit aux allocations familiales conditionné par le montant des indemnités (voir ci-dessous).

e. Vacances annuelles

- (pour lesquelles l'employeur cotise) pour les apprentis CISP et « PME ». Attention, présence en entreprise négociable ou pas durant vacances scolaires.

f. Cotisations sociales à verser par l'employeur

- vacances annuelles, accident de travail, maladie professionnel, pour CISP et contrat d'apprentissage PME
- fonds de fermeture d'entreprise pour CISP

g. Frais de déplacement

- intervention dans le remboursement pour les apprenti-e-s « PME » : (remboursement de l'abonnement scolaire au-delà d'un forfait de 5€)
- au choix de l'employeur pour la CISP

h. Encadrement différent

- CEFA en moyenne 2 passages par mois de l'accompagnateur CEFA.
- PME : 1 délégué à la tutelle pour 180 contrats. 1 à 2 passages par an.

i. Soumission à un agrément

- Formation PME : l'employeur qui engage un-e- apprenti-e- est soumis à des conditions d'agrément définies par arrêté. Le délégué à la tutelle est chargé de vérifier ces conditions.
- CEFA : l'employeur est tenu de respecter les conditions de la CISP contrôlée par l'accompagnateur CEFA. Il n'y a pas d'agrément en tant que tel. L'octroi de la prime de la filière qualifiante de formation en alternance est par contre soumis à agrément (tous les employeurs ayant engagés un-e- apprenti-e- en RW la sollicitent). En RW, la demande d'agrément est instruite par l'Administration, soumise au CCFA¹⁵, validée par le ministre de la Formation. Condition pour obtention de la prime, une convention est signée entre la RW et l'employeur d'une part et la RW et l'opérateur d'autre part.

12- Notion d'enfant à charge : fiscalité et sécurité sociale

Fiscalement, l'enfant reste à charge de ses parents si son revenu annuel net est inférieur à 2.660 € (3.840 € si parent est isolé).

L'apprenti peut bénéficier d'une rémunération totale maximum de 471,05 € par mois provenant d'un contrat d'apprentissage, d'un autre travail ou d'une prestation sociale (montant brut valable au 1er mai 2008).

Il y a déjà eu des propositions de loi¹⁶ visant à immuniser la « rémunération » des apprenti-e-s pour l'octroi des allocations familiales et la définition de personnes à charge.

¹⁴ Le CAI dispense du stage d'attente.

¹⁵ CCFA : Conseil consultatif de la Formation en Alternance

¹⁶ Introduite par un sénateur CDH.

13- Les certifications et qualifications en alternance, et les effets de droits

(Pour les CEFA, voir tableau niveau de sortie pour 2005-2006 et schéma succinct en annexe.)

1) Les Cefa organisent trois types d'alternance

a. Alternance dite « art. 45 »

La finalité première de la formation est pratique et professionnelle et donc directement orientée sur un métier, et ce intégrée dans une formation avec cours généraux et humaniste.

Les options concernent les années 3 à 6 de l'enseignement professionnel secondaire en alternance. Un certificat de qualification marque la réussite de la formation.

C'est la forme d'alternance la plus répandue dans les Cefa.

b. Alternance enseignement secondaire spécialisé, dite « art.47 »

Cette forme d'alternance est mise en place dans l'enseignement secondaire spécialisé de forme 3.

Rem. : les métiers visés par les « art. 47 » sont identiques à ceux des « art. 45 ». Les profils art. 45 et art. 47 sont aussi appelés profils spécifiques.

c. Alternance dans le plein exercice, dite « art.49 »

Cette forme d'alternance permet d'obtenir un certificat ou une qualification équivalente à celle délivrée dans le plein exercice, la finalité de la formation étant à la fois générale, humaniste et qualifiante : CE6P : certificat d'études 6 professionnelle ; CESS : certificat d'études secondaires supérieures ; CQ6 : certificat de qualification 6^e année ; CQ7.

Sont visées les années secondaires 3 à 6 dans l'enseignement professionnel et les années 5 et 6 dans l'enseignement technique en alternance ainsi que des formations en gestionnaire d'entreprise (pour permettre de lancer son activité en tant qu'indépendant).

Parallèlement à délivrance du titre et indépendamment de celle-ci, le conseil de classe peut orienter un élève d'un « 45 » vers un « 49 » ou vers le plein exercice.

2) La formation PME comprend deux grands types de formation en alternance :

a. L'apprentissage

Pour les 15-18. L'objectif est l'apprentissage pratique d'un métier en entreprise, complété par une formation théorique générale et professionnelle dans un Centre de formation. A l'issue d'un apprentissage réussi, l'apprenti reçoit un certificat d'apprentissage homologué par la Communauté française.

b. La formation chef d'entreprise

Pour les plus de 18 ans. La formation de chef d'entreprise prépare à l'exercice d'une fonction dirigeante dans une petite ou moyenne entreprise, à la formation de collaborateurs(rices) qualifié(e)s de PME ou à l'exercice d'une profession indépendante.

3) Quelles différences et similarités entre certificats CEFA et certificats IFAPME ?

Les certificats de l'enseignement sont délivrés par la Communauté française. Ceux des Centres PME sont homologués par la CF (c'était le cas quelle que soit la tutelle préalable des Centres PME).

Demain, la comparaison des contenus métier devrait aider à définir « l'équivalence » des titres délivrés par l'un et l'autre. Ce travail de comparaison des compétences à maîtriser à l'issue de la formation sera

effectué au sein du futur Service francophone des métiers et qualifications, qui succèdera à l'actuelle Commission communautaire des professions et qualifications. Avec la mise en place de ce nouveau Service, les Cefa et les centres de formation PME devraient viser les mêmes contenus métiers, et sur cette base, délivrer des titres aux effets similaires.

4) Secteurs

Au **niveau sectoriel**, les comités paritaires d'apprentissage en collaboration avec les fonds de formation sectoriels attestent l'acquisition de compétences dans le cadre des CAI. Plusieurs secteurs mettent au point une attestation de réussite sectorielle, établie sur une épreuve pratique (Educam, IFP...), et cela aussi en collaboration avec l'IFAPME.

5) Les effets de droit :

a. Dans le champ de l'enseignement et de la formation...

c'est le CESS (certificat d'études secondaires supérieures) qui donne accès aux études supérieures. La très grande majorité des apprentis Cefa n'y accèdent pas (seuls les art. 49 y donnent accès – alternance dans le plein exercice). L'alternance organisée dans le secondaire professionnel ne le vise pas. (une 7P réussie ouvre l'accès au supérieur de type court). L'apprentissage PME n'y conduit pas.

b. Dans le champ de l'emploi...

et particulièrement dans la fonction publique, la qualification CEFA ou PME permet d'accéder aux fonctions techniques de niveau 3 et 2¹⁷. L'ACP (CEFA) étant une attestation de fréquentation, elle n'ouvre aucun droit dans l'emploi.

CEFA ou Centre « PME », les formations incluent les exigences de l'accès à la profession.

Pour la sécurité sociale, voir plus haut. Remarque, c'est la fréquentation et la présentation des examens qui sont pris en considération pour le droit aux allocations d'attente, et non la réussite.

14- Le niveau de qualification à l'entrée et à l'issue de la formation en alternance

1) A l'entrée de la formation en alternance

Les statistiques brutes IFAPME ne sont pas actuellement exploitables sur ce sujet.

- 2006-07, à l'entrée en alternance, dans les Cefa :
 - 14% entrent sans CEB18 (Certificat d'Etudes de Base –primaire-)
 - + d'un jeune sur deux entre avec le seul CEB
 - +16% entrent avec une 4^e année professionnel réussie.

Ainsi globalement, 2/3 des jeunes entrent dans un Cefa avec maximum le CEB. Toutefois, dans le cadre de l'obligation scolaire, ils comptent pour 83% (>66% des jeunes ont maximum le CEB et >17% sont sans CEB).

- 2005-06, à l'entrée en alternance à l'EFpme : 92 % entrent sans une 4^e réussie¹⁹.

¹⁷ Note CCFA.

¹⁸ Relative constante depuis 2000.

¹⁹ C'est-à-dire inférieur au CESI (Certificat d'enseignement secondaire inférieur) ou au CE2D (certificat d'enseignement 2^e degré - le 2^e degré étant la 3^e et la 4^e secondaire)

2) A l'issue de la formation en alternance

Dans les CEFA (chiffres cellule FSE alternance)

- A l'issue de l'année scolaire 2005-06, 1.163 jeunes « Cefa » en *obligation scolaire* ont obtenu dans les proportions suivantes :
 - >46%, une ACP²⁰ (attestation de compétences professionnelles) délivrée sous condition d'assiduité à tout jeune qui n'a pu obtenir ni diplôme ni qualification au terme de sa formation ; elle permet une inscription au 3^e degré (5^e)
 - 27%, un certificat d'étude du 2^e degré (4^e réussie)
 - 21%, un certificat de qualification art.45 (obligation scolaire à temps partiel²¹)
- *Hors obligation scolaire*, les chiffres « Cefa » 2005-06 sont les suivants (1.386 jeunes):
 - 21%, une ACP (attestation de compétences professionnelles)
 - 23%, un certificat de qualification art.45 (enseignement en alternance)
 - 17%, un certificat d'étude du 2^e degré (4^e réussie)
 - 19%, un CE6P (6^e professionnelle réussie) et un CQ6 (certificat de qualification d'une 6^e réussie).

Une centaine de jeunes aboutissent au CESS (CESS et CQ6T/CESS 7P/CESS et CQ7T). Pour rappel, le Contrat pour l'école fixe comme objectif de qualification minimum le CE2D (4^e réussie) pour les apprentis CEFA (le Contrat pour l'école est un engagement de la Communauté française).

A l'IFAPME (chiffres 2005)

- Alors qu'en 1997, 41% des apprentis réussissent leur apprentissage ; en 2005, ils sont 31% (3 apprentis sur 10 réussissent).
-

15- L'insertion des apprentis dans l'emploi

1) Etude IFAPME (2007) portant sur les apprentis « certifiés IFAPME »

Sur les 3 apprentis sur 10 qui réussissent l'apprentissage et 2 à 5 ans après la fin de la formation, >80% (2,5) ont un emploi salarié dans la profession de l'apprentissage. 5% sont installés en tant qu'indépendant. 10% sont demandeurs d'emploi.

Les discours faisant état de ce haut taux d'insertion (>80%) omettent souvent le faible taux de réussite et le fait qu'il poursuit son déclin (nombre important d'abandons et de ruptures).

2) Etude²² d'insertion et de suivi longitudinal (reconstitution des trajectoires de formation) – IFAPME et Cefa

Cette étude comporte deux volets :

- l'un « insertion des apprentis et stagiaires » (reconstitution des parcours scolaires et d'insertion dans l'emploi d'apprenti-e-s ayant suivi -pas nécessairement réussi- une formation en alternance),
- l'autre « entreprise »

L'étude a été menée auprès de 4 secteurs qui à eux 4 regroupent la majorité des apprenti-e-s et stagiaires:

- Construction : gros oeuvre, techniques spéciales, parachèvement et Bois
- Garage : mécanique et carrosserie

²⁰ L'ACP est particulière à l'enseignement en alternance. Une attestation de réinsertion dans le plein exercice peut être délivrée à l'élève qui a suivi les cours pendant une année scolaire au moins et qui est jugé apte à poursuivre ses études en 4^e ou en 5^e année de l'enseignement professionnel.

²¹ L'alternance est aussi organisée dans l'enseignement de plein exercice (art.49). Les programmes des cours, les épreuves de qualification et les examens portent alors sur les mêmes matières que celles du plein exercice.

²² Etude réalisée par un consortium d'universités coordonné par l'UMH.

- Horeca et alimentation (boulangerie-pâtisserie, boucherie, charcuterie)
- Service et tertiaire : vente et soins personnels.

Volet insertion des apprentis et stagiaires

L'échantillon²³ est composé d'apprentis CEFA, apprentis IFAPME et stagiaires²⁴ IFAPME (formation chefs d'entreprise). Ont été interrogés des jeunes qui ont débuté un contrat en apprentissage (CISP, IFAPME...) en 2000 ou 2001 (alors que l'étude sus mentionnée réalisée à l'IFAPME porte sur ceux qui ont réussi). On relève des divergences de résultats qui s'expliquent parfois par la différence d'échantillon. Focus sur quelques résultats...

a. Trajectoire scolaire (scolarité préalable à l'entrée en alternance)

40% des jeunes de l'échantillon ont quitté le plein exercice à 15 ans, parmi eux, un tiers a une année de retard.

14,4% quittent après le 1^{er} degré, 35% pendant ou après une 3^e année.

Les répondants sont plus nombreux à avoir quitté le plein exercice par envie de suivre une formation plus concrète ou par envie de commencer à travailler qu'en raison de difficultés avec l'école ou par désintérêt.

Dans 63,4% des cas, il y a concordance entre l'option suivie dans le plein exercice et le secteur d'apprentissage.

b. Taux de qualification

Taux moyen de qualification : 53% (54% IFAPME apprentis et chefs d'entreprise ; 51% CEFA).

Variations importantes du taux de qualification selon les secteurs :

- construction parachèvement : 32% ;
- services et soins personnels : 72%

Tenant compte de conditions d'admission différentes chez les deux opérateurs, un parcours chaotique dans l'enseignement de plein exercice semble être un élément plus pénalisant pour les jeunes inscrits ensuite à l'IFAPME que pour les jeunes inscrits dans les Cefa. Autrement dit, les CEFA réussiraient mieux à qualifier les jeunes au parcours scolaire chaotique que l'IFAPME.

c. Taux d'insertion

Sur 100 jeunes qui entrent en alternance (CEFA ou IFAPME),

- 45 sont issus d'un plein exercice « chaotique ». Parmi ceux-ci :
 - 52% sont qualifiés et connaissent un taux d'insertion professionnelle à 2 ans de 63,3% ;
 - 48% sont non qualifiés et connaissent un taux d'insertion professionnelle à 2 ans de 32,4%.
- 55 sont issus d'un plein exercice « classique²⁵ ». Parmi ceux-ci :
 - 61% sont qualifiés et connaissent un taux d'insertion professionnelle à 2 ans de 75,6% ;
 - 39% sont non qualifiés et connaissent un taux d'insertion professionnelle à 2 ans de 35,8%.

A parcours en alternance équivalent, les jeunes dont la scolarité dans le plein exercice a été plus chaotique rencontrent davantage de difficultés dans leur recherche d'emploi. L'impact de ce facteur semble toutefois moins important que l'obtention de la qualification au terme de l'alternance.

L'adéquation entre le métier appris et le premier emploi est plus forte chez ceux qui ont obtenu le diplôme.

Ce taux retrace le parcours emploi/chômage des jeunes interrogés.

²³ L'échantillon de départ visait 800 jeunes, 400 pour chaque opérateur. Le nombre d'appels pour obtenir un entretien est de 11,79 en moyenne. 232 jeunes en tout ont pu être interrogés valablement, dont 135 IFAPME et 97 CEFA.

²⁴ Ces stagiaires suivent la formation chef d'entreprise et ont engagés dans un stage en entreprise. Ceux qui suivent cette formation sans être engagés dans un contrat de stage sont appelés « auditeurs ».

²⁵ Max 1 an de retard.

%	(Moins de 3 mois sans emploi/ 2 ans)	(Stabilisation dans l'emploi la 1 ^{re} ou la 2 ^e année)	(Alternance emploi/chômage)	(Essentiel des 2 ans hors emploi)
Apprentis	Accès emploi « direct »	Accès emploi « différé »	Accès non stabilisé	Hors emploi
CEFA	27,5	17,4	10,1	44,9
IFAPME	37,7	14,8	23	24,6

Les apprentis connaissent des difficultés importantes pour s'insérer dans l'emploi : environ 55% des apprentis IFAPME occupent un emploi après 2 ans, et environ 45% pour les apprentis CEFA.

Une analyse plus fine des résultats montre que même si le taux d'insertion des apprentis CEFA progresse sur les 2 premières années (il passe de 39 à 46%), il reste inférieur à celui de l'IFAPME qui lui, par contre, reste stable sur ces 2 premières années.

La proportion de jeunes apprentis qui n'accèdent pas à l'emploi durant ces 2 premières années est assez élevée à l'IFAPME (25%) et très élevées dans les CEFA (45%).

Les jeunes dans cette situation l'expliquent par le manque actuel d'emplois (contraintes structurelles) et ceux qui ont été amenés à quitter leur emploi déclarent l'avoir fait sur base involontaire. Ils souhaitent notamment que les possibilités d'emplois soient clarifiées durant leurs formations. Pour ces jeunes, l'étude relève que l'entreprise qui les a accueilli s'est donné des critères d'embauches ne permettant pas aux jeunes de rester sous statut de travailleur.

Les stagiaires²⁶ IFAPME (formation chef d'entreprise) connaissent des taux d'insertion plus élevés (certains entament cette formation post apprentissage alors qu'ils ont déjà un emploi). Ils sont quasi tous insérés après deux ans (à 94%) :

%	(Moins de 3 mois sans emploi/ 2 ans)	(Stabilisation dans l'emploi la 1 ^{re} ou la 2 ^e année)	(Alternance emploi/chômage)	(Essentiel des 2 ans hors emploi)
Stagiaires	Accès emploi « direct »	Accès emploi « différé »	Accès non stabilisé	Hors emploi
IFAPME	70,6	23,1	0	5,9

d. L'insertion par secteur

Sur les quatre secteurs suivis : construction, garage, horeca et services, l'horeca se distingue par un taux d'insertion meilleur à l'inverse du secteur service (dans lequel se retrouvent par ailleurs nombre de filles).

	Taux d'insertion à « x » mois après la fin de la formation			
	Fin + 6 mois	Fin + 1 an	Fin + 18 mois	Fin + 2 ans
Horeca	>50%	>55%	>60%	>60%
Construction	>45%	>45%	45%	55%
Garage	<45%	<45%	>45%	>50%
Services	<30%	>40%	<30%	<30%

e. Type de contrat à l'embauche :

45% des premiers emplois occupés avec CDI²⁷ et 19% de CDI après le premier contrat (non CDI)

— les apprentis CEFA sont proportionnellement plus nombreux à connaître le CDI :

%	Premier emploi CDI	CDI après	
CEFA	52	17,4	69,4
IFAPME	39,4	20	59,4

²⁶ L'étude porte sur les stagiaires, non sur les auditeurs (en formation mais sans stage).

²⁷ CDI : contrat à durée indéterminée

- 36% des jeunes issus de l’alternance sont embauchés avec CDD.
- pour 69% des jeunes, le premier emploi correspond au secteur de la formation et pour 59%, le niveau de l’emploi est inférieur au niveau de la formation (taux d’inadéquation importants pour tous les opérateurs avec une légère dominante pour les Cefa ainsi que pour la filière garage).

Volet « entreprise »

L’échantillon des entreprises se divise en 4 groupes :

- 1 – celles qui accueillent et ont engagé des apprentis sur les deux dernières années
- 2 - celles qui accueillent et n’ont pas engagé des apprentis sur les deux dernières années
- 3 – celles qui n’accueillent pas et ont engagé des apprentis sur les deux dernières années
- 4 - celles qui n’accueillent pas et n’ont pas engagé des apprentis sur les deux dernières années

- 53,5% des entreprises se disent globalement satisfaites par les jeunes en alternance.
 - Toutefois, les entreprises qui accueillent (1et2) ont une perception meilleure de la formation en alternance (même des démarches administratives) et déclare en être davantage satisfaite. Elles se distinguent par l’importance qu’elles accordent à l’insertion des jeunes (« rôle citoyen » à jouer envers les jeunes).
- 49% estiment que les jeunes ne sont pas suffisamment opérationnels dès le départ pour être intégrés en entreprise (critiques sur les qualités personnelles des jeunes : manque de respect de l’autorité, faible conscience professionnelle, manque de sérieux...).
- 63% déclarent disposer des compétences nécessaires pour accueillir un jeune en alternance.
- 67% sont satisfaites par l’actuel dispositif de l’alternance et son fonctionnement.
- 82,6% répondent favorablement à l’idée que l’alternance prépare bien à exercer tous les aspects d’un métier.
- Les entreprises qui engagent des apprentis ont une meilleure perception de la formation, déclarent que les coûts d’engagement sont moins importants et considèrent que les déclencheurs cités sont des incitants plus forts à l’engagement.

16- Primes et réductions de cotisations sociales

Rappelons que des systèmes cumulatifs de primes coexistent à trois niveaux :

- fédéral (bonus et réductions de cotisations sociales pour l’employeur),
- sectoriel (CAI),
- régional (filiale qualifiante de formation en alternance).

1) En Région wallonne

La filière qualifiante de formation en alternance, mise en place par le décret de 1998, permet aux *employeurs*²⁸ et aux *opérateurs* reconnus dans la filière, de bénéficier d’une prime sur condition **d’agrément** de l’action par le Conseil consultatif de la formation en alternance installé au CESRW.

Juridiquement, ce dispositif est principalement accessible aux CEFA et exclut l’apprentissage PME.

La filière wallonne disposerait actuellement d’un budget de 2x4 millions € (4 pour les opérateurs et 4 pour les entreprises). Ce budget semblerait insuffisant vu le nombre d’actions menées et en outre, ne serait pas tout à fait disponible.

Le tableau²⁹ suivant a été établi pour une CISP (2006). Il montre l’effet financier de la prime wallonne versée dans le cadre de la filière qualifiante de formation en alternance.

²⁸ Montant variable de la prime annuelle selon le nombre de jours de présence du jeune dans l’entreprise : 725€ (de 180 à 270j) et 1250€ (>270j).

²⁹ Source : note d’information du CCFA (déc. 2004).

(2006)	Apprenti « ouvrier »			Apprenti « employé »		
	1 ^{ère} année	2 ^e année	3 ^e année	1 ^{ère} année	2 ^e année	3 ^e année
Le patron paie						
Par an (hors prime)	2.660,54	3.325,74	3.857,82	2.657,99	3.322,55	3.854,12
Déduction prime RW ³⁰	1.240	1.240	1.240	1.240	1.240	1.240
	1.402,54	2.085,75	2.617,82	1.417,99	2.082,55	2.614,12
L'apprenti reçoit						
Par an, net imposable (hors VA pour O ^r et avec pour E ^é)	2.505,85	3.132,37	3.633,52	2.649,38	3.311,78	3.841,63
La prime wallonne finance l'indemnité nette de l'apprenti à concurrence de	<u>1.103,31</u> soit 45%	<u>1.046,62</u> soit 44%	<u>1.015,70</u> soit 28%	<u>1.231,39</u> soit 47%	<u>1.129,23</u> soit 37%	<u>1.227,51</u> soit 32%

2) Au niveau sectoriel

Les CP qui investissent dans l'alternance ont développé des systèmes de primes destinés aux *jeunes* (encouragement à la réussite voire à l'assiduité scolaire), aux *employeurs* (moyennant agrément sectoriel) et aux *écoles* ou *centres de formation*. Dans les CEFA, ces primes sont liées au CAI. (Voir tableau en annexe).

Relevons que plusieurs secteurs conventionnent avec l'IFAPME, hors CAI (partenariats relatifs à la promotion de l'alternance, la formation continue, la reconnaissance sectorielle, l'équipement des centres de formation...).

3) Au niveau fédéral

Les récents bonus de démarrage (pour le *jeune*) et bonus de stage (pour l'*employeur*) permettent à l'un et l'autre de bénéficier d'une prime liée à sa réussite pour le jeune, non liée à la réussite du jeune pour l'employeur³¹.

Ce dispositif est autant accessible aux jeunes des CEFA que de l'IFAPME et du SFPME.

a. Convention premier emploi³²

- Les employeurs dont l'effectif du personnel atteint au moins 50 travailleurs sont tenus de justifier l'occupation de jeunes de moins de 26 ans dans les liens d'une CPE à concurrence de 3% de l'effectif du personnel (ETP) pour le privé marchand et à concurrence de 1,5% pour les employeurs du secteur public et les employeurs du secteur privé non marchand. Le respect de cette obligation s'impose de manière trimestrielle.
- Les employeurs non soumis à cette obligation d'embauche et ceux qui bénéficient d'une dispense totale d'engager des jeunes sous CPE peuvent, de leur côté, demander la réduction « jeunes travailleurs » sans autre condition particulière.
- La CPE *catégorie 1* regroupe les apprentis agréés « classes moyennes », les CAI ; les stagiaires en formation chef d'entreprise (pme) ; les jeunes sous cisp ; les jeunes élèves-travailleurs ; les jeunes engagés dans les liens d'un contrat de travail (CT ordinaire, C d'occupation d'étudiant) ; et cela jusqu'à la fin de l'obligation scolaire.
- La CPE *catégorie 2* regroupe les *jeunes moins qualifiés* (ni certificat ni diplôme de l'enseignement secondaire supérieur) inscrits comme demandeur d'emploi la veille de leur engagement, engagé sur base de la carte premier emploi délivrée par l'Onem, âgé de moins de 26 ans.

³⁰ Pour une formation > 270jours.

³¹ 500€ la première année de l'apprentissage du jeune, 750€ pour les 2^e et 3^e années.

³² Ed. Kluwer-Partena - 2007

- La CPE *catégorie 3* regroupe les *jeunes très peu qualifiés* (certification inférieure au 2^e degré de l'enseignement secondaire ou maximum de l'ens. sec. tech. ou prof. à hor. réduit) inscrits comme demandeur d'emploi la veille de leur engagement, engagé sur base de la carte premier emploi délivrée par l'Onem, âgé de moins de 26 ans.
- La CPE *catégorie 4* regroupe les *jeunes moins qualifiés d'origines étrangères ou handicapés*
- Tout jeune peut passer d'une CPE cat. 1 à une CPE cat.2
- Pour les jeunes sous CPE catégories 1 et 2, l'employeur peut prétendre à une **réduction** forfaitaire trimestrielle de cotisations à la sécurité sociale
 - de maximum 1.000€ pour le trimestre de l'engagement et les 7 restants sauf si le jeune atteint son 26^e anniversaire entre temps,
 - ou de maximum 400€ les trimestres restants d'occupation dans le cadre d'une CPE, sauf si le jeune atteint son 26^e anniversaire entre temps.
- Pour les jeunes sous CPE catégories 3 et 4, l'employeur peut prétendre à une **réduction** forfaitaire trimestrielle de cotisations à la sécurité sociale de maximum 1.000€
 - de maximum 1.000€ pour le trimestre de l'engagement et les 15 suivants sauf si le jeune atteint son 26^e anniversaire entre temps,
 - ou de maximum 400€ pour les trimestres restants d'occupation dans le cadre d'une CPE, sauf si le jeune atteint son 26^e anniversaire entre temps.

b. Cumuls possibles

- Jusqu'au 31 déc. de l'année de ses 18 ans, le jeune ouvre le droit uniquement à la réduction groupe-cible « jeunes travailleurs » (CPE).
- Dès le 1^{er} jan. de l'année de ses 19 ans, la réduction groupe-cible « jeunes travailleurs » (CPE) est cumulable uniquement avec la réduction structurelle des cotisations sociales et, le cas échéant, avec la réduction « Maribel social ».
- Le montant total cumulé des réductions accordées pour un jeune travailleur ne peut pas excéder le montant des cotisations sociales de base versées par le patron et calculées sur la rémunération brute du travailleur (càd 32,25% si soumission à modération salariale et 24,77% si non).
- Indépendamment de la réduction des cotisations patronales, l'employeur³³ peut prétendre obtenir une « activation des allocations de chômage » (ActivaStart) pour les jeunes relevant des catégories 3 (jeunes très peu qualifiés) et 4 (jeunes moins qualifiés d'origines étrangères ou handicapés).
 - L'employeur déduit le montant forfaitaire de l'allocation de travail versées par l'ONEm (350€) du salaire mensuel net dont il est redevable au travailleur.
- L'employeur peut également prétendre à la réduction pour occupation de jeunes de moins de 30 ans ayant un bas salaire (sont exclus certains employeurs du non-marchand et l'Etat, les C, les R, les Prov., les établissements subordonnés aux communes, les associations de communes et les OIP).

Deux conditions pour accorder cette réduction :

- Age : à partir du 1^{er} jan. du 19^e anniversaire du jeune jusqu'au dernier jour du trim. qui précède celui au cours du quel il atteint 30 ans.
- Plafond salarial : le jeune ne peut percevoir un salaire trimestriel brut > à 5.780,71€ (ou 1.950,9€ brut/mois).

L'employeur peut bénéficier d'un montant forfaitaire trimestriel de 300€ maximum, montant dégressif selon l'âge du jeune (par tranche de -30€ à partir de 21 ans).

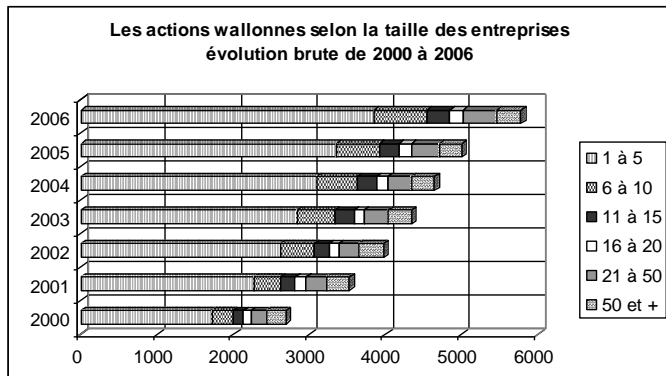
- Le cumul avec la CPE (tout avec la réduction structurelle des cotisations sociales) ne peut dépasser le montant des cotisations sociales de base dues pour l'occupation de ce travailleur.
- Suppression de la possibilité de reporter un bonus de cotisations négatives.

³³ Sauf secteurs non-marchand de certaines CP et certains secteurs publics.

17- Frais de dossier à payer par l'employeur

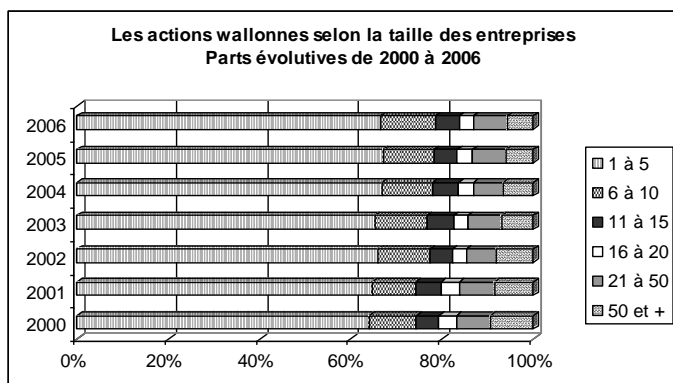
Les centres PME perçoivent des frais de dossier payés par le patron formateur à la conclusion de contrat d'apprentissage et des conventions de stage (75€/dossier). Le projet d'accord de coopération prévoit la suppression du paiement de ces frais, avec compensation via la dotation des instituts.

18- La taille des entreprises engageant des apprentis Cefa

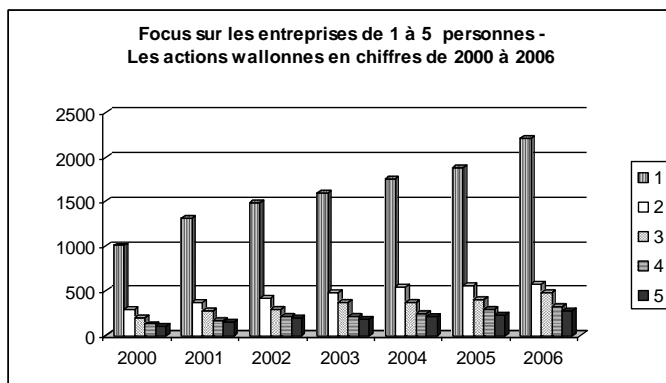


Alors que les contrats en entreprise progressent, la répartition de ceux-ci selon la taille des entreprises demeure assez stable depuis 2000. Deux tiers des contrats sont conclus dans les entreprises comptant 1 à 5 travailleurs.

La taille des entreprises engageant des apprentis éclaire les types de contrat d'apprentissage conclus.



La part des entreprises de 50 travailleurs et + se réduit alors que celle de 6 à 10 s'accroît légèrement.



Deux tiers des entreprises engageant des apprentis comptent 1 à 5 personnes. Parmi celles-ci, près de 60% comptent un travailleur.

Annexes

A.1 Quelques repères juridiques

La loi de 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés + loi de 1998 la modifiant

1991 : un décret réorganise les CEHR en Centres d'Education et de Formation en Alternance (CEFA), désormais soutenus par les moyens du FSE, Fonds Social Européen.

1996 : une modification du décret de 1991 rend la formation des jeunes en entreprise obligatoire pour qu'il y ait qualification

AR 1998 créateur de la cisp

AR 1998 déterminant les ressorts des commissions et sous-commissions paritaires dans lesquels le Comité paritaire d'apprentissage du CNT est compétent pour organiser l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés.

2001 : décret organisant l'enseignement en alternance dans les CEFA. Ce texte positionne l'alternance au sein de l'enseignement secondaire et précise que, sous certaines conditions, les mêmes certifications et qualifications que dans le plein exercice peuvent être délivrées.

Le contrat d'apprentissage agréé (pme)

Loi sur l'accès aux professions artisanales et commerciales

Régionalisation IFPME en 2003 (IFAPME et SFPME)

La question des statuts des personnes en insertion/formation est en suspens au CNT...

A.2 Convention d'insertion socioprofessionnelle (CISP, d'usage dans les Cefa)

Entre les soussignés,

1. L'entreprise d'accueil:

Nom:
 Raison sociale:
 Adresse:
 Code postal et localité:
 Téléphone:
 Fax:
 N° d'inscription à l'O.N.S.S.:

l'entreprise représentée par:

NOM Prénom:
 Fonction:

Le tuteur de la formation en entreprise désigné:

NOM Prénom:
Fonction dans l'entreprise:

2. L'élève:

Nom Prénom:
 Adresse:
 Code postal et localité:
 Date et lieu de naissance:
 Nationalité:
 ci-après dénommé "l'élève", représenté par: (pour les mineurs
 seulement)

NOM et Prénom:

Qualité:

Adresse:

Code postal et localité:

3. L'établissement d'enseignement:

Le C.E.F.A. de:

Adresse:

Etablissement siège:

Adresse:

Etablissement coopérant:

Adresse:

L'établissement d'enseignement est représenté par:

NOM et Prénom:

Fonction:

Adresse:

il est convenu ce qui suit:

Article 1: objet et durée.

L'entreprise accueille l'élève, dans les liens de la présente convention, pour une durée déterminée de mois, débutant le .../.../..., et se terminant le .../.../..., en vue de concourir à l'acquisition des compétences nécessaires à sa qualification professionnelle.

Article 2: essai.

La présente convention comporte une période d'essai demois.

Article 3: horaire.

Les parties conviennent d'une durée hebdomadaire de formation deheures, réparties à raison de 15 périodes minimum dans l'établissement d'enseignement, et de.....heures dans l'entreprise, selon la grille suivante:

JOURS	DANS L'ETABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT		DANS L'ENTREPRISE	
	Matin	Après-midi	Matin	Après-midi
Lundi	de.....à.....	de.....à.....	de.....à.....	de.....à.....

Mardi	de.....à.....	de.....à.....	de.....à.....	de.....à.....
Mercredi	de.....à.....	de.....à.....	de.....à.....	de.....à.....
Jeudi	de.....à.....	de.....à.....	de.....à.....	de.....à.....
Vendredi	de.....à.....	de.....à.....	de.....à.....	de.....à.....
Samedi	de.....à.....	de.....à.....	de.....à.....	de.....à.....
Total des heures suivies				

La durée hebdomadaire de la formation dans le centre et dans l'entreprise organisée par la convention d'insertion socioprofessionnelle ne peut dépasser 38h.

Article 4: Indemnité de formation.

L'élève recevra de l'entreprise une indemnité mensuelle de formation d'un montant debef. à partir du/...../.....

Le montant minimal de cette indemnité est progressif et s'élève à:

- 40% du revenu minimal mensuel moyen garanti pour la première année de formation;
- 50% du revenu minimal mensuel moyen garanti pour la deuxième année de formation;
- 58% du revenu minimal mensuel moyen garanti pour la troisième année de formation; sauf lorsque la Commission paritaire décide de faire référence au salaire minimum sectoriel.

Une année de formation est une année suivie dans le seul cadre d'une convention d'insertion socio-professionnelle.

La formule suivante est appliquée:

$(RMMMG \text{ ou } SMS) * (40 \text{ ou } 50 \text{ ou } 58\%) * h / \text{semaine de formation en entreprise}$

38

Les retenues légales sont le cas échéant opérées.

L'indemnité couvre les périodes effectuées tant dans l'entreprise que dans l'établissement d'enseignement.

L'indemnité de formation est réduite prorata temporis lorsque, dans le courant d'un mois, l'élève a abandonné sa formation, en entreprise ou à l'école ou a été absent sans motif tant dans l'entreprise d'accueil que dans l'établissement scolaire.

Le représentant de l'entreprise remet valablement l'indemnité mensuelle à l'élève, sauf opposition faite par son représentant légal. Ce paiement se fera, dans tous les cas, par l'intermédiaire d'un organisme de paiement, au plus tard le 5 de chaque mois pour le mois qui précède.

Article 5: fin de la convention.

Sans préjudice des modes d'extinction des obligations, la convention prend fin:

- par l'expiration du terme;
- par le décès de l'élève;
- par la force majeure, lorsque celle-ci a pour effet de rendre définitivement impossible l'exécution de la convention;
- par la volonté de l'une des parties durant la période d'essai, moyennant remise, après le septième jour calendrier de l'essai, d'un préavis de 7 jours;
- par la volonté de l'une des parties, lorsqu'il existe un motif grave de rupture, et dans le respect de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
- lorsque l'élève ne suit plus la partie théorique de sa formation en alternance;
- lorsque l'entreprise ne respecte pas le programme de formation visé à l'article 1.

Article 6: cotisations complémentaires.

L'indemnité est soumise aux cotisations patronales relatives aux vacances annuelles, aux accidents de travail, aux maladies professionnelles, ainsi qu'à la cotisation au Fonds de fermeture des entreprises.

Article 7: assurances.

L'entreprise s'engage à contracter, dès l'entrée en service de l'élève, une assurance contre les accidents du travail survenus durant la formation pratique en entreprise ou sur le chemin de la formation pratique en entreprise, garantissant à l'élève, en cas d'accident, au minimum les mêmes garanties que celles prévues par la loi du 10 avril

1971 sur les accidents du travail.

Il s'engage également à couvrir l'élève en responsabilité civile pour les fautes qu'il pourrait commettre à son égard ou envers des tiers.

L'élève répond toutefois personnellement de son dol ou de sa faute lourde.

Article 8: sécurité – hygiène.

L'entreprise s'engage à respecter les obligations légales en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi qu'à soumettre l'élève, préalablement à son entrée en service, à un examen médical effectué par le médecin du travail.

La présente convention ne peut être exécutée qu'à partir du moment où l'élève est reconnu physiquement apte à l'apprentissage de la profession mentionnée dans la convention.

Article 9: obligations de l'élève.

L'élève a l'obligation:

1. d'exécuter ses tâches avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et aux conditions convenus;
2. de suivre régulièrement et assidûment les cours dispensés dans l'établissement d'enseignement;
3. d'informer le tuteur et l'établissement d'enseignement de toute période d'absence, quelle qu'en soit la durée, dès le premier jour de celle-ci;
4. d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par le tuteur ou son délégué en vue de l'exécution de la convention;
5. de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, du tuteur, ou de tiers;
6. de restituer en bon état, à l'entreprise, les instruments de travail et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés.

Article 10: obligations de l'entreprise d'accueil.

L'entreprise s'engage:

1. à confier à l'élève des tâches qui contribuent à sa qualification professionnelle conformément au programme individuel de formation joint à la convention;
2. à assurer l'encadrement de l'élève par un tuteur en concertation avec l'établissement d'enseignement.

Article 11: obligations de l'établissement d'enseignement.

L'établissement d'enseignement s'engage:

1. à assurer, de la manière la mieux adaptée, la formation générale et professionnelle de l'élève;
2. à établir un programme individuel de formation, en concertation avec l'entreprise, et à veiller à sa stricte application; ***ce programme est joint à cette convention;***
3. à assurer, de manière régulière, le suivi et l'évaluation de la formation, en collaboration avec le tuteur.

Fait à, le en exemplaires, chaque partie reconnaissant avoir reçu le sien.

Le représentant de l'entreprise

Le chef de l'établissement ² d'enseignement

L'élève ou le représentant légal de l'élève mineur d'âge

A.4 Dans quels secteurs les jeunes sans contrat postulent-ils ?

Situation au 15 janvier 2007

	<18 ans	18-25 ans	
Agronomie	70	11	81
agriculture - horticulture	49	10	
métiers du cheval	21	1	
Industrie	311	36	347
construction métallique, mécanique	46	9	
électricité, électronique	44	5	
garage carrosserie	205	22	
logistique	16	0	
Construction	401	63	464
gros oeuvre	216	33	
techniques spéciales de parachèvement	156	30	
bois	29	3	
Hôtellerie et Alimentation	150	11	161
hôtellerie restauration	131	8	
Alimentation	19	3	
Habillement textile	2	0	2
Arts appliqués	5	0	5
Economie	586	61	647
travaux de bureaux - tourisme	49	7	
commerce	537	54	
Services aux personnes	238	48	286
aide aux personnes	98	30	
soins du corps	127	15	
éducation	1	0	
entretien – logistique	12	3	
Sc. appl. agro-alimentaire	11	1	12
	1.784	241	2.025
Observation orientation	153	3	

A.3. Sortie 2005-2006 - Centre d'éducation et de formation en alternance (Cefa)

	ACP	CE2D	CQ spécial	CQ-6P	CQ-6T	CE6P et CQ6P	CQ7P	CESS et CQ6T	CESS 7P	CESS et CQ7P	CQ7T	Cert. Connais. Gestion	Total
Effectifs Obligation scolaire	537	315	246	10	0	42	1	6	0	0	0	6	1.163
<i>En pourcentage (%)</i>	<i>46,2</i>	<i>27</i>	<i>21</i>	<i>0,8</i>		<i>3,6</i>							
Effectifs Hors obligation scolaire	293	236	322	78	1	263	26	9	46	45	22	45	1.386
<i>En pourcentage (%)</i>	<i>21</i>	<i>17</i>	<i>23</i>	<i>5,6</i>		<i>19</i>	<i>1,9</i>		<i>3,3</i>	<i>3,2</i>			
													2.549

ACP : attestation de compétences professionnelle

CE2D : Certificat d'études secondaire, niveau 2^e degré (4^e secondaire réussie)

CQ : certificat de qualification

CQ-6P : CQ – 6^e professionnelle

CQ-6T : CQ – 6^e technique

CE6P : certificat d'études secondaire, niveau 6^e professionnelle

CESS : certificat d'études secondaires supérieures

Cert. Connais. Gestion : Certificat de connaissances en gestion

A.4 Certifications et qualifications dans les CEFA

Source : Sysfal

