



SERVICES DES CONSEILLERS EN RESSOURCES HUMAINES

ARLON

Espace Didier,
Rue de Diekirch, 38 - 6700 ARLON
Tel. 063/67 03 63 - Fax 063/67 02 97

CHARLEROI

Rue de l'Ecluse, 16 - 6000 CHARLEROI
Tel. 071/23 06 20 - Fax 071/23 06 10

HUY

Chaussée de Liège, 51 - 4500 HUY
Tel. 085/27 08 47 - Fax 085/23 04 74

LA LOUVIERE

Rue du Chemin de Fer 37 -
7100 LA LOUVIERE
Tel. 064/27 98 54 - Fax 064/27 98 63

LIEGE

Val Benoît - Quai Banning 4- 4000 LIEGE
Tel. 04/229 11 70 - Fax 04/ 254 57 30

MONS

Square F. Roosevelt 6 - 7000 MONS
Tel. 065/40 93 05 - Fax 065/36 14 01

MOUSCRON

Rue du Midi 17 - 7700 MOUSCRON
Tel. 056/85 58 28 - Fax 056/85 58 76

NAMUR

Ave Prince de Liège 137 - 5100 JAMBES
Tel. : 081/48 69 49 - Fax 081/48 69 91

NIVELLES

Rue de Soignies, 7 - 1400 NIVELLES
Tel. 067/28 08 85 - Fax 067/34 79 52

TOURNAI

Rue Childéric 53 - 7500 TOURNAI
Tel. 069/88 29 45 - Fax 069/88 29 81

VERVIERS

Rue du Collège, 1/3 - 4800 VERVIERS
Tel. 087/59 03 75 - Fax 087/59 03 74

SAINT-VITH

Aachener Strasse 73 - 4780 ST-VITH
Tel. 080/28.00.70 - Fax 080/22.90.83

PLAN FORMATION - INSERTION (P.F.I.)

| | |
|---|---|
| 1. PRINCIPE | 1 |
| 2. EMPLOYEURS CONCERNES | 1 |
| 3. TRAVAILLEURS CONCERNES | 2 |
| 4. OPERATEURS DE FORMATION..... | 2 |
| 5. CONTRAT DE FORMATION | 2 |
| 6. DUREE DE LA FORMATION | 3 |
| 7. SUIVI DE LA FORMATION..... | 4 |
| 8. REMUNERATION | 4 |
| 9. VERIFICATION ET MAINTIEN DE L'EFFECTIF | 5 |
| 10. FORMALITES | 6 |
| 11. CUMUL POSSIBLE..... | 6 |
| 12. COMMISSION DE SUIVI | 7 |
| 13. REFERENCES LEGALES | 7 |

1. PRINCIPE

Le Plan Formation-Insertion (PFI) a pour objet :

- l'insertion de demandeurs d'emploi (stagiaires) auprès d'employeurs qui offrent des emplois dont l'occupation nécessite la mise en oeuvre d'un programme de formation professionnelle spécifique ;
- de permettre aux entreprises de disposer d'une main d'oeuvre adaptée à leur besoin.

Le PFI est concrétisé par un contrat de formation-insertion conclu entre l'employeur, le FOREM et le stagiaire.

La prestation de formation-insertion ne peut débuter avant la signature du contrat de formation-insertion par les trois parties.

Le contrat de formation-insertion doit être suivi d'un contrat de travail d'une durée égale à celle du contrat de formation-insertion.

2. EMPLOYEURS CONCERNES

Toute entreprise privée, personne physique ou morale, même à forme non commerciale (A.S.B.L. et associations de fait), ainsi que les professions libérales.

Sont exclues les personnes morales de droit public et les entreprises de travail intérimaire sauf en ce qui concerne leur personnel.

Ces sociétés doivent avoir leur siège d'exploitation en Région wallonne.

3. TRAVAILLEURS CONCERNES

Toute personne inscrite comme demandeur d'emploi inoccupé (inoccupé à temps plein) auprès d'un service public régional de l'emploi (FOREM, ACTIRIS, VDAB ou ADG), bénéficiant ou non d'allocations de chômage ou d'attente ou bénéficiant du revenu d'intégration sociale ou de l'aide sociale financière.

Ces demandeurs d'emploi doivent résider sur le territoire national.

4. OPERATEURS DE FORMATION

Le programme de formation peut être assuré par un "opérateur de formation" ou par un tuteur au sein de l'entreprise. Par opérateur de formation, on entend :

- l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi (le FOREM),
- les centres de formation agréés par le FOREM ou liés à ce dernier par convention,
- les établissements d'enseignement de promotion sociale,
- les centres de formation de l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées,
- l'Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises,
- les centres sectoriels de formation.

5. CONTRAT DE FORMATION

Le contrat de formation-insertion contient :

1. la description du poste à pourvoir;
2. le programme de formation;
3. le nom du ou des tuteurs;
4. la durée du contrat de formation-insertion;
5. le régime hebdomadaire des prestations;
6. le montant de la prime d'encouragement;
7. les modalités d'octroi de l'indemnité pour frais de déplacement ainsi que de l'indemnité de compensation ;
8. les modalités d'octroi de l'indemnité pour frais de missions ;
9. l'engagement sur l'honneur de la part de l'employeur que celui-ci remplira les obligations en matière de bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et celles reprises ci-dessous :
 - à former le travailleur et ne pas lui confier des tâches non prévues dans le programme de formation ;
 - à désigner parmi son personnel, un ou des tuteurs chargé(s) de suivre et d'accompagner le stagiaire pendant la durée de formation ;
 - à assurer le stagiaire contre les accidents du travail et les accidents sur le chemin du travail ;
 - à occuper le stagiaire consécutivement au contrat de Formation-Insertion dans les liens d'un contrat de travail dans la profession apprise pour une durée au moins égale à celle du contrat de Formation-Insertion et dans le respect des conventions collectives applicables au secteur d'activité concerné ;
 - à augmenter (ou maintenir lors de certains remplacements), par l'engagement du stagiaire, l'effectif du personnel pendant une durée au moins égale à celle du contrat de formation (voir ci-dessous maintien de l'effectif);

- à fournir, dans un délai maximum d'un mois, les documents administratifs permettant de vérifier le respect de ses obligations, y compris une copie du contrat de travail conclu à l'issue du contrat de formation - insertion.

L'employeur qui ne respecte pas les conditions précitées ou qui met fin au contrat de Formation-Insertion sans l'accord du FOREM rembourse, à ce dernier, les avantages octroyés au stagiaire (indemnité pour les frais de déplacement et l'indemnité de compensation, si le travailleur en percevait une).

Avant la signature du contrat de formation-insertion par les trois parties (l'employeur, le FOREM et le stagiaire), aucune prestation ne peut avoir été effectuée, **pour le type de poste à pourvoir**, dans le cadre d'un contrat de travail par le stagiaire chez l'employeur ; à l'exception des prestations effectuées dans le cadre d'un contrat de travail, en ce compris un contrat de travail intérimaire, dont **la durée cumulée ne peut excéder 20 jours ouvrables dans les 3 mois qui précèdent.**

6. DUREE DE LA FORMATION

- A.** La durée de la formation **ne peut être inférieure à 4 semaines, ni supérieure à 26 semaines.**
- B.** La durée du contrat de formation-insertion est, le cas échéant, **prolongée** des périodes d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de travail ou d'un accident sur le chemin du travail, des périodes de vacances annuelles, ainsi que des périodes de suspension pour chômage économique, d'intempéries ou d'un cas de force majeure.

Le contrat de formation-insertion n'est prolongé que si la somme des périodes, visées ci-dessus, est au moins égale à 14 jours.

- C.** La durée du contrat de formation-insertion, avec autorisation de dérogation octroyée par l'Administrateur général du FOREM, **peut être portée à un maximum de 52 semaines** pour le "**jeune stagiaire peu qualifié**", c'est-à-dire, le stagiaire qui remplit, au moment de la conclusion du contrat de formation insertion, les conditions suivantes :
1. avoir moins de vingt-cinq ans;
 2. avoir obtenu, au maximum, un diplôme inférieur au diplôme du troisième degré de l'enseignement secondaire.

Pour toute décision de dérogation prise par l'Administrateur général du FOREM (prolongation au-delà des 26 semaines) pour un « jeune peu qualifié », une évaluation sera exercée par les services du FOREM entre la 18^e et la 22^e semaine.

L'Administrateur général du FOREM peut, sur base du résultat de cette évaluation, décider de mettre fin, avant terme, à l'exécution du contrat de formation-insertion. Dans ce cas, la décision, spécialement motivée, est communiquée tant au stagiaire qu'à l'employeur, au plus tard cinq jours avant l'expiration du délai des vingt-six semaines.

D. Période d'essai

Le contrat de formation-insertion doit contenir une période d'essai égale au tiers de la durée du contrat de formation-insertion prévue. Elle est égale **au minimum à 2 semaines** et ne peut dépasser 8 semaines. Pendant cette période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat de formation-insertion, moyennant **un préavis de 7 jours**, notifié selon les modalités prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en particulier son article 37.

7. SUIVI DE LA FORMATION

Pendant l'exécution du contrat de formation-insertion, le FOREM procède systématiquement, soit de sa propre initiative, soit à la demande de l'employeur ou du stagiaire, à la vérification du bon déroulement de la formation.

En ce qui concerne le jeune stagiaire peu qualifié, le FOREM réalise un suivi individualisé et procède à la vérification du bon déroulement de la formation et, si nécessaire, prend toutes mesures utiles pour mener à bonne fin l'exécution du contrat de formation-insertion.

L'évaluation porte notamment sur les aspects suivants :

1. le respect des horaires et des consignes (notamment en matière de sécurité et d'hygiène) par le stagiaire;
2. l'intégration du stagiaire chez l'employeur;
3. l'intégration au poste de travail du stagiaire;
4. l'atteinte des objectifs de formation prévus dans le programme de formation établis initialement;
5. le suivi et l'accompagnement du stagiaire par l'employeur.

8. REMUNERATION

AVANTAGE POUR L'ENTREPRISE

L'entreprise verse au stagiaire **une « prime d'encouragement »** qui correspond au montant de la différence, au moment de la conclusion du contrat de formation-insertion, entre la rémunération imposable afférente au poste à pourvoir et les revenus du stagiaire (revenu d'intégration sociale, allocation de chômage, allocation d'attente), augmentés, le cas échéant d'une indemnité de compensation - maximum 248 € par mois -.

Cette prime est progressive : 60% pour le 1^{er} tiers de la formation.
80% pour le 2^e tiers de la formation.
100% pour le 3^e tiers de la formation.

Remarque : lorsque la durée du contrat de formation-insertion est supérieure à 26 semaines, la progressivité se calcule sur les 26 premières semaines et la prime s'élève à 100% du montant pour la période ultérieure.

REVENUS DU STAGIAIRE

Le stagiaire, durant l'exécution du contrat de formation-insertion, reste inscrit comme demandeur d'emploi et **continue à bénéficier**, le cas échéant d'allocations de chômage ou d'attente ou du minimum de moyens d'existence.

En outre, il perçoit :

- une prime d'encouragement payée par l'employeur (voir ci-dessus)
- et**
- une intervention à charge du FOREM dans les frais de déplacement si le lieu de résidence du stagiaire et le lieu où il reçoit la formation sont distants d'au moins 5 Km (quel que soit le moyen de transport utilisé, le remboursement des frais exposés est limité au coût du transport en commun le moins onéreux) ;

et, selon le cas,

- une indemnité pour frais de missions à charge de l'employeur
- une indemnité de compensation (maximum 248 € par mois) diminuée, le cas échéant, en fonction des allocations perçues.

9. VERIFICATION ET MAINTIEN DE L'EFFECTIF

Dans la convention tripartite conclue, l'employeur s'engage à respecter les obligations légales de « maintien de l'effectif ».

Pour l'application de ce « maintien de l'effectif », l'effectif du personnel correspond au nombre de travailleurs, déclarés à l'ONSS, du trimestre qui précède le début du contrat de formation - insertion, ci-après dénommé le « trimestre de référence ».

Pendant la durée du contrat de travail (égale à celle du contrat de formation-insertion), l'effectif du personnel doit être supérieur à celui du trimestre de référence d'un nombre d'unités au moins égal au nombre de stagiaires ayant achevé leur contrat de formation-insertion.

Néanmoins, il peut être égal à celui du trimestre de référence, en cas de remplacement par un ou plusieurs stagiaires :

1. d'un ou de plusieurs travailleurs admis à la prépension conventionnelle ;
2. d'un ou de plusieurs travailleurs qui réduisent ou interrompent leur carrière, conformément à la section 5 du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales;
3. d'un ou de plusieurs travailleurs dont les contrats ont pris fin en vertu de l'article 32, 4° et 5°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou en vertu de congés donnés par le ou les travailleurs, ainsi que du congé pour motif grave;
4. d'un ou de plusieurs travailleurs admis à la pension, en vertu de la loi du 13 juin 1966 relative à la pension de retraite et de survie des ouvriers, des employés, des marins naviguant sous pavillon belge, des ouvriers mineurs et des assurés libres.

En plus des cas prévus ci-dessus, sur demande expresse de l'employeur, l'administrateur général du FOREM peut déroger à l'obligation du maintien de l'effectif si la diminution de l'effectif de référence est causée par un cas fortuit ou un cas de force majeure dûment justifié.

Un rapport reprenant les décisions d'octroi ou de refus de dérogation prises par l'administrateur général du FOREM est transmis tous les semestres à la Commission de suivi intersectorielle. L'évaluation de l'obligation du maintien de l'effectif, est réalisée par le FOREM au moins une fois par an.

A la demande du FOREM, l'employeur est tenu, dans un délai maximum d'un mois, de lui fournir les documents administratifs permettant de vérifier le respect de ses obligations, y compris une copie du contrat de travail conclu à l'issue du contrat de formation-insertion.

Le contrat de formation-insertion peut prendre fin avant son terme, notamment :

1. en cas de faillite ou de cessation des activités de l'employeur;
2. sur décision motivée de l'administrateur général du FOREM, notamment :
 - a) en cas d'inaptitude du stagiaire;
 - b) en cas de non-respect par l'employeur des obligations prévues par l'article 8 du décret;
 - c) pour le jeune stagiaire peu qualifié, en fonction des résultats de l'évaluation du stage.

En cas de fusion, scission, cession ou absorption, le contrat de formation-insertion et le contrat de travail, conclu à l'issue de celui-ci, doivent être maintenus aux mêmes conditions par la nouvelle entité ainsi créée.

En cas de transfert du stagiaire, entre l'employeur chez lequel le stagiaire a effectué son stage et l'employeur qui l'engage dans les liens d'un contrat de travail dans la profession apprise pour une durée au moins égale à celle du contrat de Formation-Insertion, **il y a lieu de signer une convention** (voir modèle ci-joint) par laquelle ce dernier s'engage à respecter ses obligations de maintien de l'effectif.

10. FORMALITES

La demande de Plan Formation-insertion, (intitulé F.O.), doit être adressée au FOREM, auprès du Coordinateur régional PFI et contient :

1. les données d'identification de l'employeur;
2. le nom, l'expérience professionnelle et les qualifications du ou des tuteurs ;
3. les caractéristiques du poste à pourvoir;
4. les conditions d'embauche offertes à l'issue du contrat de formation-insertion, notamment le type de contrat, le salaire et le régime horaire.

Le FOREM est chargé de l'instruction de chaque demande qui lui est adressée.

Le FOREM **accuse réception** de la demande **dans les 10 jours** de la réception de celle-ci.

Si la demande ou le dossier est incomplet, le FOREM en avise l'employeur, dans le même courrier, en lui faisant part de la suspension, jusqu'à la réception des pièces ou renseignements manquants. L'employeur introduit ces pièces et renseignements selon les mêmes modes que la demande.

Le FOREM adresse à l'employeur, dans les 15 jours qui suivent la date d'envoi de l'accusé de réception, un rappel du relevé des pièces manquantes. A défaut de les avoir reçues dans les 15 jours qui suivent ce rappel, la demande est classée sans suite.

L'administrateur général du FOREM prend sa décision **dans les 30 jours** qui suivent la réception du dossier complet par son administration.

Pour toute demande concernant simultanément au moins 10 postes de travail vacants, l'avis du Comité Subrégional de l'Emploi et de la Formation (CSEF) compétent territorialement est sollicité par l'administration du FOREM dans les 10 jours de la réception de la demande complète. Cet avis doit être rendu dans les 30 jours qui suivent sa réception par le CSEF compétent territorialement. Passé ce délai, l'avis est réputé favorable.

L'administrateur général du FOREM prend sa décision dans les 60 jours qui suivent la réception du dossier complet par son administration

11. CUMUL POSSIBLE

A l'issue du contrat de Formation-Insertion, lorsque le stagiaire est engagé sous contrat de travail, l'employeur peut éventuellement bénéficier d'aides publiques liées à cet engagement (réductions O.N.S.S., primes à l'emploi,...).

Cependant, l'obligation d'engager ne peut être remplie dans le cadre des programmes de remise au travail **sauf** en ce qui concerne les programmes qui prévoient une subvention inférieure ou égale à 5.033 € pour un équivalent temps plein ou une fraction proportionnelle de cette somme pour un emploi à temps partiel.

12. COMMISSION DE SUIVI

Le Plan Formation-Insertion est encadré par une Commission de suivi intersectorielle. Cette commission est chargée, outre tout avis d'initiative, de remettre annuellement aux Ministres, notamment sur la base des informations fournies par le FOREM, un rapport d'évaluation sur l'exécution du décret.

13. REFERENCES LEGALES

- Décret du 18/07/97 relatif à l'insertion de demandeurs d'emploi auprès d'employeurs qui organisent une formation permettant d'occuper un poste vacant. (M.B. du 09/08/97)
- A.G.W. du 11/12/97 d'exécution du décret du 18 juillet 1997 relatif à l'insertion de demandeurs d'emploi auprès d'employeurs qui organisent une formation permettant d'occuper un poste vacant (M.B. du 30/01/98).
- A.R. du 18/12/2000 modifiant, en matière de précompte professionnel, l'A.R./cir 92 (M.B. du 29/12/2000).
- A.R. du 21/11/2001, chapitre II point 19 A 2°.
- A.G.W. du 24/01/2002 relatif à l'introduction de l'euro dans les arrêtés concernant les matières relevant de la Ministre de l'Emploi et de la Formation (M.B. 22/02/2002).
- A.R. du 25/10/2002 modifiant en matière de précompte professionnel l'A.R. / Cir 92 (M.B. du 14/11/2002 – Edition 1).
- Loi-programme du 08/04/2003 (titre IV Emploi. Chapitre II. Art. 52 à 56) (M.B. du 17/04/2003).
- Arrêté Royal modifiant en matière de précompte professionnel l'AR/CIR> 92 du 15/12/03 Pt 21, 2° (MB 23/12/03).
- A.G.W. du 14/11/2007 portant exécution du décret du 18 juillet 1997 relatif à l'insertion de demandeurs d'emploi auprès d'employeurs qui organisent une formation permettant d'occuper un poste vacant (M.B. du 06/12/2007)