



**Avis A.1108**

**PROJET D'ACCORD DE COOPÉRATION ENTRE L'ÉTAT FÉDÉRAL, LES  
COMMUNAUTÉS ET LES RÉGIONS RELATIF AUX STAGES DE TRANSITION**

**ADOPTÉ PAR LE BUREAU DU CESW LE 25 FÉVRIER 2013**

**SOMMAIRE**

<b>LA DEMANDE D'AVIS</b>	<b>3</b>
<b>EXPOSÉ DU DOSSIER</b>	<b>3</b>
<b>1. CADRE : STRATÉGIE DE RELANCE DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL</b>	<b>3</b>
<b>1.1. Stages de transition</b>	
<b>1.2. Engagements des entreprises en matière de stage</b>	<b>4</b>
<b>2. PROJET D'ACCORD DE COOPÉRATION ENTRE L'ÉTAT FÉDÉRAL, LES COMMUNAUTÉS ET LES RÉGIONS</b>	<b>5</b>
<b>2.1. Engagements de l'Etat fédéral</b>	<b>5</b>
<b>2.2. Engagements des Communautés et Régions</b>	<b>5</b>
<b>2.3. Répartition entre les entités fédérées</b>	<b>6</b>
<b>2.4. Autres dispositions</b>	<b>6</b>
<b>AVIS</b>	
<b>1. CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES</b>	<b>7</b>
<b>Préalable – Portée de l'avis</b>	<b>7</b>
<b>1.1. Soutien à l'objectif de la mesure</b>	<b>8</b>
<b>1.2. Agir en amont sur le décrochage scolaire et la qualité de l'enseignement</b>	<b>8</b>
<b>1.3. Un cadre fédéral pré défini</b>	<b>8</b>
<b>1.4. ... à mettre en œuvre par les entités fédérées</b>	<b>9</b>
<b>1.5. Lien avec l'engagement des employeurs en matière de stage</b>	<b>9</b>
<b>2. SUR LE PROJET D'ACCORD DE COOPÉRATION</b>	<b>10</b>
<b>2.1. Transfert de compétence</b>	<b>10</b>
<b>2.2. Monitoring et évaluation</b>	<b>10</b>
<b>2.3. Publics exclus de la mesure</b>	<b>11</b>
<b>3. SUR LA MISE EN ŒUVRE DES STAGES DE TRANSITION EN WALLONIE</b>	<b>11</b>
<b>3.1. Inscrire le stage dans un parcours d'insertion ...</b>	<b>11</b>
<b>3.2. ... et l'articuler avec les dispositifs existants</b>	<b>11</b>
<b>3.3. Public cible</b>	<b>12</b>
<b>3.4. Contrat de stage, plan de formation et vade-mecum</b>	<b>12</b>
<b>3.5. Places de stage</b>	<b>13</b>
<b>3.6. Tutorat</b>	<b>14</b>
<b>3.7. Implication des interlocuteurs sociaux</b>	<b>14</b>
<b>3.8. Monitoring et évaluation</b>	<b>15</b>

## LA DEMANDE D'AVIS

Le 21 janvier 2013, le Ministre de l'Emploi et de la Formation, A. ANTOINE, a sollicité l'avis du CESW sur le projet d'accord de coopération entre l'Etat fédéral, les Communautés et les Régions relatif aux stages de transition. L'avis est demandé dans un délai de 35 jours.

## EXPOSÉ DU DOSSIER

### 1. Cadre : Stratégie de relance du Gouvernement fédéral

Dans le cadre de la Stratégie de relance adoptée en juillet 2012, le Gouvernement fédéral a notamment décidé, parmi les mesures de soutien à l'emploi,

- de créer et financer, sous forme d'une «pré-activation» des allocations d'insertion, 10.000 «**stages de transition**» par an;
- d'introduire pour les employeurs du secteur privé, l'obligation d'occuper 1% de stagiaires par an («**stages d'intégration**»).

#### 1.1. Stages de transition

L'arrêté royal du 10 novembre 2012 (MB 23.11.2012, en annexe) modifiant l'arrêté royal du 25 novembre 2011 portant réglementation du chômage en ce qui concerne les stages de transition et entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013, remplace l'ancien «stage d'insertion»<sup>1</sup> par le nouveau «stage de transition».

#### Objectif de la mesure

Permettre au jeune de faire connaissance avec le marché du travail auprès d'un fournisseur de stage.

#### Public concerné

La mesure vise les jeunes demandeurs d'emploi inoccupés issus de l'enseignement, âgés entre 18 et 24 ans, disposant au maximum du diplôme ou du certificat de l'enseignement secondaire supérieur et n'ayant pas fait l'objet, avant le stage d'insertion, d'une transmission à l'ONEM de données concernant un refus de collaboration, de formation, d'emploi ou un abandon de parcours ou de formation.

Remarque : le projet d'accord de coopération prévoit que les Communautés et les Régions peuvent limiter le groupe cible aux jeunes d'un niveau de qualification moins élevé que l'enseignement secondaire supérieur.

<sup>1</sup> - Contrat mi-temps minimum d'une durée de deux mois, suivie d'un engagement en CDI, ne pouvant prendre fin qu'après deux mois.  
 - Accessible à tous les DE peu qualifiés ( $\leq$  CESS) et à toutes les entreprises privées, personnes physiques ou morales et professions libérales.  
 - Le stagiaire perçoit une allocation de stage (= à l'allocation d'attente) et une prime d'encouragement de l'employeur (égale à la différence entre l'allocation de stage et la rémunération imposable afférente à la profession à apprendre).

### Employeurs concernés

Toute entreprise, association sans but lucratif ou autorité administrative peut offrir un stage de transition.

### Caractéristiques du stage

Le stage prend cours au plus tôt le 156<sup>ème</sup> jour et au plus tard le 310<sup>ème</sup> jour du stage d'insertion.

Il est à temps plein et a une durée minimale de trois mois et maximal de six mois. Au maximum, la moitié de la durée du stage peut avoir lieu en dehors de l'entreprise dans un projet de formation ou d'accompagnement accepté par le service de l'entité fédérée.

Le stage est formalisé au travers d'un contrat conclu entre le stagiaire, l'entreprise et le service de l'entité fédérée. Le stage est cumulable avec d'autres stages réalisés ultérieurement. Le stage n'est pas suivi d'une obligation de recrutement.

### Avantages octroyés dans le cadre des stages de transition

- Demandeurs d'emploi : une allocation de stage de l'ONEM et une indemnité mensuelle de 200€ de l'employeur; prise en compte de 96 jours maximum pour l'admission aux allocations de chômage. L'employeur souscrit également une assurance accident du travail au profit du stagiaire.
- Employeurs : réductions des cotisations de sécurité sociale dues pour les formateurs/accompagnateurs des stagiaires rentrant dans les conditions «tuteurs»; prise en compte des stages de transition dans l'obligation des entreprises du secteur marchand de proposer 1% de stages.

## **1.2. Engagement des entreprises en matière de stage**

La loi contenant le plan pour l'emploi (1) du 27.11.2012 (MB 31.12.2012 en annexe) modifie la loi du 24.12.1999 en vue de la promotion de l'emploi et y introduit une sous-section relative à «l'engagement de mettre à disposition des places de stage d'intégration en entreprise», entrant en vigueur le .01.2013.

L'article 10 prévoit que **l'ensemble des employeurs du secteur privé**, «quelque soit le nombre de travailleurs qu'ils occupent individuellement» sont obligés de mettre à disposition chaque année un nombre de places de stage d'intégration en entreprise proportionnel à 1% de leur effectif global du personnel, calculé en ETP au deuxième trimestre de l'année précédente<sup>2</sup>.

Dans un premier temps, il s'agit donc d'une **obligation générale** pour tous les employeurs privés et **non d'une obligation individualisée**.

L'article 11, entrant en vigueur au plus tôt le 1.01.2015 prévoit que **les employeurs qui ont un effectif d'au moins 100 travailleurs** le 30 juin de l'année précédente doivent mettre à disposition chaque année un nombre de places de stage d'intégration en entreprise proportionnel à 1% de leur effectif global du personnel. Selon l'article 12, cet article 11 «ne pourra entrer en vigueur qu'au moment où il ressort des données résultant des déclarations DMFA et DIMONA que l'engagement (...) n'a pas été respecté».

---

<sup>2</sup> Un arrêté royal définira, après avis du CNT, ce qu'il faut entendre par l'effectif du personnel.

### Type de stages

Les stages suivants seront pris en considération dans le calcul du respect de l'obligation :

- les stages de transition;
- les jeunes occupés dans une convention de premier emploi en tant qu'apprenti ou en formation en alternance;
- les jeunes en formation professionnelle sous surveillance de l'office de formation professionnelle<sup>3</sup>.
- Les travailleurs engagés immédiatement après le stage d'intégration par le même employeur<sup>4</sup>.

## **2. Projet d'accord de coopération entre l'Etat fédéral, les Communautés et les Régions relatif aux stages de transition**

---

Le projet d'accord de coopération qui vise la mise en œuvre des stages de transition fixe les engagements de l'Etat fédéral d'une part, des Communautés et Régions d'autre part. Il prévoit également la clé de répartition du nombre potentiel de bénéficiaires entre les Régions et la Communauté germanophone.

### **2.1. Engagements de l'Etat fédéral**

- Garantir que 10.000 DE puissent annuellement bénéficier des allocations de stage (nombre révisable moyennant concertation avec les parties prenantes).
- Octroyer aux employeurs qui forment les bénéficiaires d'un stage de transition la réduction des cotisations sociales pour les tuteurs, pour autant que les formateurs/accompagnateurs répondent aux conditions réglementaires pour être considérés comme «tuteurs».
- Prendre en compte<sup>5</sup> les stages de transition dans le calcul du respect de l'obligation de mise à disposition de 1% de stages pour les entreprises appartenant au secteur privé marchand.
- Prendre en compte 96 jours (maximum) du stage de transition comme jours de travail pour l'admission des DE aux allocations de chômage.
- Informer le public de la mesure.

### **2.2. Engagements des Communautés et Régions**

- Intégrer les stages de transition réformés dans leurs régimes de «formation professionnelle individuelle en entreprise» ou créer un régime spécifique pour les stages de transition.
- Modifier si nécessaire leur réglementation de façon à ce que
  - \* le stage de transition soit considéré comme une forme de formation professionnelle individuelle en entreprise (si pas de régime spécifique);
  - \* le régime d'indemnisation des bénéficiaires d'un stage puisse être appliqué;
  - \* l'employeur n'est pas tenu d'engager le stagiaire à l'issue du stage.
- Possibilité pour les Communautés et Régions de
  - \* limiter le groupe-cible aux jeunes d'un niveau de qualification moins élevé que l'enseignement secondaire supérieur;

---

<sup>3</sup> Les versions vulgarisées citent le PFI et FPI.

<sup>4</sup> Pour le trimestre au cours duquel le contrat de travail prend cours et les trois trimestres suivants.

<sup>5</sup> Chaque bénéficiaire d'un stage comptera dans ce cadre comme un équivalent temps plein complet, du début à la fin de son stage.

- \* fixer librement la durée de chaque stage dans les limites de la réglementation relative aux stages de transition.
- Charger leurs services concernés de l'accompagnement et de l'appui des employeurs dans la préparation, l'exécution et la clôture des stages de transition.
- Charger leurs services concernés de créer des synergies ou d'utiliser les synergies existantes avec les fonds sectoriels de formation pour la promotion, qualitative et quantitative, des stages.
- Charger leurs services concernés d'assurer une prospection active de postes de stage auprès des employeurs.
- Charger leurs services d'emploi de l'identification des DE en stage d'insertion professionnelle pour qui il serait indiqué d'effectuer un stage, sur base d'un screening ou bilan et dans le respect des critères déterminés par la réglementation.

### **2.3. Répartition entre les entités fédérées**

Les 10.000 stages annuels sont répartis selon une clé basée sur la quote-part de chaque entité dans les sorties non-qualifiées de l'enseignement sur base de l'EFT :

- Communauté flamande : 44,5% soit 4.450 stages.
- Région Bruxelles-Capitale : 16,5% soit 1.650 stages.
- Wallonie : 37,6% soit 3.760 stages.
- Communauté germanophone : 1,4% soit 140 stages.

### **2.4. Autres dispositions**

- L'accord de coopération entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013.
- Le stage de transition peut débuter au plus tôt le premier jour du 7<sup>ème</sup> mois à compter de la date à laquelle le stagiaire a été inscrit comme demandeur d'emploi.

## AVIS

### 1. CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

---

#### Préalable - Portée de l'avis

Dans cet avis, le Conseil se prononce **de façon générale** sur le projet d'accord de coopération et sa mise en œuvre en Wallonie.

Le Conseil note que les engagements des Communautés et Régions tels que définis au Chapitre 2 du projet d'accord impliquent une série de décisions et d'actions ainsi que le cas échéant, certaines adaptations de la réglementation. A titre d'exemples :

- choix à poser entre intégrer les stages de transition dans les régimes de formation professionnelle en entreprise existants ou créer un régime spécifique pour les stages de transition;
- adapter si nécessaire les réglementations de façon à ce que les stagiaires puissent être indemnisés selon les dispositions de l'arrêté royal du 10.11.2012 et que le stage de transition soit considéré comme une forme de formation professionnelle s'il n'est pas créé en régime spécifique;
- possibilité de limiter le groupe cible aux jeunes d'un niveau de qualification moins élevé que l'enseignement secondaire supérieur;
- assurer l'accompagnement et l'appui des employeurs concernés dans la préparation, l'exécution et la clôture des stages;
- assurer la promotion des stages de transition tant sur le plan quantitatif que qualitatif;
- effectuer une prospection active de postes de stage auprès des employeurs;
- identifier les demandeurs d'emploi en stage d'insertion professionnelle pour qui il serait indiqué d'effectuer un stage de transition.

**Pour ce qui concerne la mise en œuvre de cet accord et des stages de transition en Wallonie, le Conseil se limite ici à émettre des premières considérations sous forme de balises pour l'application de la mesure, dans l'attente de la clarification des intentions et/ou du plan d'action du Gouvernement wallon en la matière.**

Le Conseil souligne que **toute prise de décision sur une série d'options laissées ouvertes par le projet d'accord de coopération** (telles que limiter le groupe cible aux jeunes d'un niveau de qualification inférieure au CESS, intégrer le stage de transition dans des dispositifs existants ou créer un régime spécifique, ...) **nécessite** :

- d'une part, **de pouvoir disposer d'informations précises sur le public visé et les entreprises concernées;**
- d'autre part, **de réaliser préalablement un état des lieux et un inventaire des dispositifs existants visant des objectifs similaires.**

Le Conseil constate qu'à ce stade, **ces deux conditions ne sont pas remplies**. De façon générale, le Conseil invite le Gouvernement à formuler ses propositions et à fonder ses décisions sur des données statistiques permettant d'en apprécier, ex-ante, l'impact.

**Compte tenu des enjeux de la mesure, le Conseil demande que ce plan d'action lui soit présenté préalablement à son adoption ainsi qu'à être consulté sur les différentes initiatives prises pour la mise en œuvre de la mesure.**

### 1.1. Soutien à l'objectif de la mesure

Le Conseil soutient l'objectif général de la mesure tel qu'inscrit dans la Stratégie de relance présenté par le Gouvernement fédéral en juillet 2012, à savoir permettre aux jeunes demandeurs d'emploi en stage d'insertion, peu ou moyennement qualifiés, d'acquérir une première expérience professionnelle sous forme d'un stage en entreprise.

### 1.2. Agir en amont sur le décrochage scolaire et la qualité de l'enseignement

Le Conseil note que le Gouvernement fédéral a inscrit cette initiative dans le cadre plus large des objectifs UE-2020 visant à réduire l'afflux non qualifié («early school leavers»), c'est-à-dire le nombre d'élèves quittant l'école sans diplôme d'enseignement secondaire supérieur, en-deçà de 10%.

Le Conseil rappelle que **cette problématique est particulièrement aiguë en Wallonie** qui, en 2011, affichait un pourcentage de jeunes de 18 à 24 ans, ayant quitté l'école sans certification de l'enseignement secondaire supérieur et ne suivant plus ni études, ni formation, de 14,7%, soit un pourcentage supérieur à la moyenne nationale (12,3%) et très éloigné des objectifs européens.

Pour le Conseil, il convient dès lors en Wallonie d'**utiliser cette nouvelle mesure de façon optimale, tant sur le plan quantitatif que qualitatif**, en vue de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes peu ou moyennement qualifiés.

Il convient aussi et surtout de **s'attaquer en amont à l'origine du problème** à savoir la lutte contre le décrochage scolaire et l'amélioration de la qualité de l'enseignement, non abordés dans le présent avis, mais qui doivent constituer des priorités politiques.

### 1.3. Un cadre fédéral pré défini

Le Conseil observe que par l'arrêté royal du 10.11.2012 relatif aux stages de transition (et par ce projet d'accord de coopération), l'Etat fédéral a créé un cadre donnant la possibilité à 10.000 demandeurs d'emploi sur base annuelle, dont 3.760 en Wallonie<sup>6</sup>, de bénéficier durant leur période de stage d'insertion, d'une expérience professionnelle sous forme d'un stage en entreprise.

Par cet arrêté royal, l'Etat fédéral a également fixé le cadre réglementaire tant **pour les demandeurs d'emploi** (allocation de stage de l'ordre de 700 €/mois, prime de l'employeur de 200€/mois, prise en compte de 96 jours de stage pour le calcul de l'admissibilité aux allocations de chômage) **que pour les employeurs** (augmentation de la réduction de cotisations sociales pour les tuteurs de 400€/trimestre à 800€/trimestre, possibilité de financement de la formation de tuteur par le CEP, pas d'obligation d'engagement à l'issue du stage).

---

<sup>6</sup> Cfr. Chapitre 3 du projet d'accord de coopération relatif à la répartition du nombre potentiel de bénéficiaires d'un stage de transition sur les Régions et la Communauté germanophone :

- Communauté flamande : 44,5%, soit 4.450 stages;
- Région Bruxelles-Capitale : 16,5%, soit 16.500 stages;
- Région wallonne : 37,6%; soit 3.760 stages;
- Communauté germanophone : 1,4%, soit 140 stages.



#### 1.4. ... à mettre en œuvre par les entités fédérées

Le Conseil constate que **la mise en œuvre concrète de la mesure et l'utilisation effective des possibilités qu'elle ouvre relèvent quasi exclusivement de la responsabilité et de la compétence des entités fédérées.**

Le Conseil souligne qu'il s'agit là **d'une opportunité et d'un enjeu important pour la Wallonie**, tant du point des jeunes demandeurs d'emploi dans la mesure où le stage, moyennant le respect de certaines conditions, peut apporter une plus-value dans la trajectoire vers l'emploi, que du point de vue des employeurs.

#### 1.5. Lien avec l'engagement des employeurs en matière de stage

A cet égard, le Conseil attire l'attention sur le fait que **le projet d'accord de coopération relatif aux stages de transition doit être mis en relation avec une autre mesure inscrite dans la Stratégie de relance**, à savoir qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013, l'ensemble des employeurs du secteur privé sont obligés de mettre à disposition chaque année un nombre de places de stage en entreprise à concurrence de 1% de leur effectif global du personnel. Cette obligation s'applique à tous les employeurs quel que soit le nombre de travailleurs occupés par chaque employeur individuel.

Si cet objectif collectif n'est pas atteint, les employeurs occupant au moins 100 travailleurs se verront imposés une obligation individuelle : ils devront mettre à disposition un nombre de places de stage équivalent à 1% de leur effectif du personnel. Cette obligation individuelle pourra entrer en vigueur au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2015, s'il apparaît après évaluation que l'engagement collectif n'est pas respecté<sup>7</sup>.

Selon les données ONSS, les employeurs occupaient, en 2012, 2,26 Mios ETP. L'engagement de mise à disposition de places de stage équivalent à 1% du volume global du personnel se chiffre donc approximativement à 22.600 ETP.

Le Conseil constate que la concrétisation effective des 10.000 stages de transition et plus particulièrement des 3.760 stages en Wallonie peut contribuer de façon significative au respect de l'engagement global des employeurs en matière de stages<sup>8</sup>.

**Le Conseil invite le Gouvernement wallon à tenir compte de cette dimension.** Le Conseil note que la définition des stages en entreprise pris en compte ainsi que l'évaluation annuelle du respect de cette obligation restent des compétences fédérales (Gouvernement fédéral, CNT/CEE). Il souligne la nécessité de **veiller à assurer une information claire des entités fédérées et des partenaires sociaux régionaux sur ces deux aspects.**

---

<sup>7</sup> Loi contenant le plan pour l'emploi du 27.12.2012.

<sup>8</sup> Selon la loi concernant le plan pour l'emploi, les stages de transition ainsi que les travailleurs engagés après un stage d'intégration par le même employeur entrent notamment en compte pour le calcul du respect de cet engagement.

## 2. SUR LE PROJET D'ACCORD DE COOPÉRATION

---

### 2.1. Transfert de compétences

L'article 15 prévoit que *«l'accord de coopération entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et cessera d'être en vigueur au moment où la politique des groupes cibles sera transférée aux Régions. Les moyens financiers prévus pour les stages de transition, tels que fixés dans le budget de l'ONEM pour l'année qui précède l'année au cours de laquelle le transfert aura lieu, seront également transférés aux Régions»*.

Le Conseil note que la période d'application de l'accord de coopération est assez limitée.

**Il relève le risque d'écart entre la clé de répartition du budget consacré à la mesure dans le cadre de l'accord de coopération (Wallonie : 37,6%) et la clé de répartition du budget consacré à la mesure qui sera appliqué lors du transfert de compétences.**

Le Conseil invite le groupe de travail mis en place par le Gouvernement wallon dans le cadre de la préparation des transferts de compétences à **tenir compte de cette interrogation.**

D'une manière générale, les interlocuteurs sociaux wallons estiment qu'il convient de veiller à ce que la poursuite de prise de décision au niveau fédéral sur des matières prochainement transférées n'ait pas d'impact négatif sur le rôle actuel et futur ainsi que sur les marges de manœuvre des entités fédérées.

Enfin, de façon plus ponctuelle, le Conseil demande que soit confirmé l'objectif annuel de 10.000 stages pour 2013 et partant les 3.760 possibilités de stage pour la Wallonie, tenant compte que dans la pratique, l'accord de coopération n'entre pas en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et ne porte donc pas sur une année pleine.

### 2.2. Monitoring et évaluation

Le Conseil relève l'absence de dispositions relatives au monitoring et à l'évaluation de la mesure dans le projet d'accord de coopération.

Pour ce qui concerne l'évaluation, le Conseil estime que cette absence n'est pas problématique : la mise en œuvre de la mesure relevant essentiellement de la compétence des entités fédérées, il en va de même pour l'évaluation.

Par contre, le Conseil considère qu'en ce qui concerne le monitoring de la mesure, **l'accord devrait prévoir le transfert par l'ONEM aux entités fédérées des informations en sa possession sur la mise en œuvre de la mesure.**

### 2.3. Publics exclus de la mesure

Le Conseil constate que l'arrêté royal du 10.11.2012 exclut du public éligible les demandeurs d'emploi ayant fait l'objet d'une transmission à l'ONEM de données relatives à un refus d'entretien de diagnostic, un refus ou abandon de parcours ou action, un refus ou abandon de formation, un refus de présentation chez un employeur ou de participation à une séance d'information collective. Cette disposition a suscité **des interrogations au sein du Conseil** : est-il pertinent ou non d'exclure du bénéfice potentiel de certaines mesures les demandeurs d'emploi ayant fait l'objet d'une transmission de données à l'ONEM ?

A ce stade, le Conseil ne se prononce pas sur cette question, le cadre réglementaire du stage de transition étant déjà fixé par l'arrêté royal du 10.11.2012.

Cependant, compte tenu des prochains transferts de compétences en matière de contrôle et sanctions aux Régions, le Conseil estime qu'**à terme, cette problématique devra être examinée en Wallonie.**

## 3. SUR LA MISE EN ŒUVRE DES STAGES DE TRANSITION EN WALLONIE

---

### 3.1. Inscrire le stage dans un parcours d'insertion ...

Au-delà des objectifs quantitatifs évoqués ci-avant, le Conseil estime qu'**une priorité doit être accordée aux dimensions qualitatives du stage de transition** : au-delà d'une première expérience et d'un premier contact avec l'entreprise, **le stage doit être conçu et réalisé de façon à apporter une réelle plus-value dans le parcours du jeune demandeur d'emploi vers l'insertion professionnelle et constituer une amorce pour d'autres actions, notamment de formation.** Plutôt que de constituer une action ponctuelle, il doit, autant que possible, s'intégrer dans un trajet d'insertion défini conjointement avec le Conseiller référent.

### 3.2. ... et l'articuler avec les dispositifs existants

**Le Conseil recommande de concevoir la mise en œuvre du stage de transition en articulation avec les dispositifs wallons existants.** A titre d'exemple,

- avant le stage : avec les processus de bilan de compétences, de screening, d'élaboration de projet professionnel;
- pendant le stage : avec les dispositifs et outils de formation;
- à l'issue du stage : notamment, avec les dispositifs de validation des compétences, de reconnaissance des acquis de formation et compléments de formation éventuels sur base d'un bilan à l'issue du stage établi avec le Conseiller référent.

Dans cette optique, le Conseil souligne que l'arrêté royal du 10.11.2012 relatif aux stages de transition ouvre la possibilité que jusqu'à la moitié de la durée de stage puisse avoir lieu en-dehors de l'entreprise dans un projet de formation ou d'accompagnement accepté par le service concerné de l'entité fédérée compétente.

Le Conseil considère que **cette possibilité doit être utilisée le plus largement possible**, en complétant le stage en entreprise par une formation professionnelle selon un modèle de formation en alternance.

Le Conseil recommande d’être **attentif aux effets de substitution et de concurrence entre le stage de transition et d’autres dispositifs existants** visant l’insertion, la formation ou l’emploi des jeunes.

Le Conseil estime également qu’une succession de différentes formes de stage dans le parcours d’un jeune demandeur d’emploi ne peut être envisagée que si elle s’inscrit dans un trajet d’insertion préalablement défini, articulant stage en entreprise et formation.

### 3.3. Public cible

L’article 8 du projet d’accord de coopération donne la possibilité aux entités fédérées de limiter le groupe cible tel que déterminé par l’arrêté royal du 10.11.2012, aux jeunes d’un niveau de qualification moins élevé que l’enseignement secondaire supérieur.

Le Conseil note que cette possibilité doit être examinée compte tenu notamment du lien établi entre les stages de transition et la problématique des jeunes quittant l’enseignement sans détenir le CESS. Sans se prononcer définitivement à ce stade sur cette option, le Conseil observe que selon les données en sa possession en juin 2012

- le nombre de jeunes de moins de 25 ans détenant au maximum le CESS toujours demandeurs d’emploi 6 mois après leur inscription s’élevait à 12.904 personnes;
- le nombre de jeunes dans la même situation mais ne détenant au maximum que le CESI s’élevait à 5.631 personnes.

Le Conseil constate que restreindre le public cible aux jeunes demandeurs d’emploi ne détenant pas le CESS risquerait de réduire le nombre de demandeurs d’emploi susceptibles de bénéficier du stage de transition à un volume trop réduit au regard des 3.760 stages attribués à la Wallonie.

Au-delà de cet aspect quantitatif, le Conseil estime également que

- toute décision en la matière nécessiterait préalablement un inventaire et une «mise à plat» de l’ensemble des formules de stages accessibles actuellement aux jeunes demandeurs d’emploi;
- sans exclure les demandeurs d’emploi détenteurs du CESS, une priorité doit être accordée aux jeunes moins qualifiés en termes d’accès aux stages disponibles, d’accompagnement pendant le stage et de suivi à l’issue de celui-ci.

**Le Conseil demande à être consulté sur cette question préalablement à toute décision du Gouvernement wallon en la matière.**

### 3.4. Contrat de stage, plan de formation et vade-mecum

Le Conseil note que l’arrêté royal du 10.11.2012 relatif aux stages de transition prévoit que «*le stage de transition est réglé par un contrat conclu entre le stagiaire, le fournisseur de stage et le service concerné de l’entité fédérée compétente*»; ce contrat prévoit un régime inspiré de celui prévu en cas de formation professionnelle individuelle en entreprise (art.36 quater, § 1<sup>er</sup>, 8°).

Le Conseil insiste sur la nécessité d’assurer, par le biais de ce contrat tripartite, une **information claire en matière de droits, obligations et engagements des parties prenantes**, à savoir le demandeur d’emploi, le fournisseur de stage et le FOREm («*le service concerné de l’entité fédérée compétente*»).

Le Conseil pointe notamment la nécessité d’une **information claire des stagiaires** quant aux modalités de calcul et de paiement des indemnités de stage, ainsi que sur les modalités de rupture éventuelle de contrat par l’une des parties et les conséquences de celle-ci.

A ce contrat devrait être joint **un programme de stage et/ou un plan de formation** détaillant les objectifs du stage, les tâches à effectuer et les compétences visées.

Il conviendra également de prévoir **un rapport de stage** à compléter par les trois parties pendant et à l'issue du stage.

Le Conseil recommande enfin l'élaboration et la diffusion d'**un vade-mecum de stage en entreprise à destination des employeurs et tuteurs afin de les informer des objectifs de ce type de mesure, des conditions imposées et des soutiens accessibles.**

### 3.5. Places de stage

Par l'article 11 du projet d'accord, les Communautés et Régions s'engagent à charger leurs services concernés d'effectuer une prospection active de postes de stage auprès des employeurs.

Le Conseil estime qu'**une attention particulière doit être réservée à la concrétisation de cet engagement par la Wallonie compte tenu des différents dispositifs, publics** (étudiants, demandeurs d'emploi) et acteurs (FOREM, IFAPME, CEFA, Enseignement supérieur, ...) **requérant des places de stages en entreprise.**

Le Conseil rappelle ainsi les difficultés rencontrées à l'heure actuelle pour assurer une place de stage à l'ensemble des jeunes inscrits dans l'enseignement en alternance, dans certains métiers ou certaines filières.

Le Conseil attire l'attention non seulement sur **le risque d'une insuffisance de places de stage** ne permettant pas d'exploiter les bénéfices potentiels de la mesure, mais aussi sur **les risques de concurrence entre opérateurs, de substitution entre dispositifs et de sollicitations multiples des entreprises.**

**Le Conseil préconise donc une approche globale de la problématique des places de stages en Wallonie associant les différents acteurs concernés (FOREM, IFAPME, CEFA, Enseignement supérieur, interlocuteurs sociaux, MIRE, CSEF, ...).**

Le Conseil recommande également d'impliquer les secteurs professionnels dans la recherche de places de stages via les Fonds sectoriels de formation et les conventions sectorielles.

Le Conseil s'interroge enfin sur une possible priorisation de la recherche de places de stages dans certains secteurs, fonctions et métiers. A titre d'exemple, les secteurs et métiers offrant des possibilités d'insertion pour les peu qualifiés, les secteurs et métiers connaissant des difficultés de recrutement à long terme, ...

### 3.6. Tutorat

Le Conseil constate que parallèlement à la mise en place du stage de transition, le Gouvernement fédéral a dans le cadre de la Stratégie de relance, souhaité soutenir davantage le recours au Tutorat :

- d'une part, en doublant le montant des réductions de cotisations sociales pour les tuteurs de 400€/trimestre à 800€/trimestre et en assouplissant les conditions d'obtention;
- d'autre part, en permettant l'accès au congé-éducation payé (avec assouplissement de la durée minimale de formation) pour les formations de tuteur.

Le Conseil invite le Gouvernement wallon à assurer une diffusion optimale de ces nouvelles possibilités auprès des employeurs afin de **favoriser le plus largement possible l'accompagnement des stagiaires par un tuteur au sein des entreprises.**

Parallèlement, il souligne **la nécessité de définir précisément le rôle du tuteur et le temps consacré à cette mission dans le contrat ou la convention de stage.**

Le Conseil rappelle qu'en Wallonie, la notion de tutorat et la fonction de tuteur sont également présentes, notamment dans le dispositif «Crédit-adaptation»<sup>9</sup>. Le Conseil constate cependant qu'en la matière, les différents dispositifs ne sont pas nécessairement «compatibles» : à titre d'exemple, les conditions de reconnaissance pour le tuteur imposées dans le Crédit-adaptation ne sont pas les mêmes que celles imposées pour la réduction de cotisations sociales. Il note également que différents acteurs sont aujourd'hui habilités à dispenser ou reconnaître la formation de tuteur (FOREM, IFAPME, Fonds sectoriels, ...).

**Dans un souci de qualité et de simplification, le Conseil considère qu'il serait utile d'œuvrer à la convergence des dispositifs de Tutorat en matière de contenu de formation et de reconnaissance de celle-ci.**

### 3.7. Implication des interlocuteurs sociaux

Compte tenu de la problématique visée, **le CESW recommande de veiller à assurer l'implication des interlocuteurs sociaux à différents niveaux dans la mise en œuvre et le suivi de la mesure.**

Pour ce qui concerne **la mise en œuvre** :

- **dans les entreprises** : par le Conseil d'entreprise et les délégations syndicales dans le respect des réglementations en vigueur;
- **au niveau sous-régional** : par la possible implication des CSEF et des futures Instances Bassins de vie dans la problématique des places de stage;
- **au niveau sectoriel** : par l'implication des Fonds sectoriels et l'intégration des places de stage dans les conventions sectorielles.

Pour ce qui concerne **le suivi de la mesure** : par **l'implication du CESW et du Comité de gestion du FOREM**, dans l'information sur la mise en œuvre de la mesure ainsi que dans son évaluation (cfr. point 3.8.).

<sup>9</sup> AGW du 11.10.2007 portant exécution du décret du 10.04.2003 relatif aux incitants financiers à la formation des travailleurs occupés par les entreprises – Volet Tutorat.

### 3.8. Monitoring et évaluation

Le Conseil souligne **la nécessité de voir le FOREM assurer, en collaboration avec l'ONEM, un monitoring de la mesure** comprenant le recueil d'informations sur :

- les caractéristiques des demandeurs d'emploi (genre, niveau d'études, ...);
- les caractéristiques des employeurs (taille, secteur, ...);
- les caractéristiques des stages (durée, fonctions occupées, encadrement, ...);
- le suivi et le type d'actions engagées à l'issue du stage.

Sur base des informations ainsi recueillies, **le Conseil demande que le FOREM réalise un rapport technique sur la mise en œuvre de la mesure**, à communiquer au Gouvernement, au CESW et au Comité de gestion du FOREM.

---