



**Avis A.1.115**

**PROJET D'ARRÊTÉ DU GOUVERNEMENT WALLON PORTANT EXÉCUTION  
DE L'ACCORD DE COOPÉRATION CONCLU ENTRE L'ÉTAT FÉDÉRAL,  
LES COMMUNAUTÉS ET LES RÉGIONS RELATIF AUX STAGES DE TRANSITION**

**Adopté par le Bureau du CESW le 6 mai 2013**

## **LA DEMANDE D'AVIS**

---

Le 3 avril 2013, le Ministre de la Formation, André ANTOINE, a sollicité l'avis du CESW sur le projet d'arrêté portant exécution de l'accord de coopération conclu entre l'Etat fédéral, les Communautés et les Régions relatif aux stages de transition, adopté en première lecture par le Gouvernement wallon le 28 mars 2013.

L'avis du Conseil est sollicité en urgence, dans un délai de 20 jours.

## **EXPOSÉ DU DOSSIER**

---

Dans le cadre de la stratégie de relance adoptée en juillet 2012, le Gouvernement fédéral a notamment décidé de créer et financer, sous forme d'une «pré-activation» des allocations d'insertion, 10.000 «stages de transition» par an, l'objectif étant de permettre aux jeunes demandeurs d'emploi de faire connaissance avec le marché de l'emploi.

L'arrêté royal du 10 novembre 2012 modifiant l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage a fixé les principales caractéristiques du stage de transition, à savoir :

Public concerné : la mesure vise les jeunes demandeurs d'emploi inoccupés issus de l'enseignement, âgés de 18 à 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.

Les Communautés et les Régions peuvent limiter le groupe cible aux jeunes d'un niveau de qualification moins élevé que l'enseignement secondaire supérieur.

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 maximale 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.

Un projet d'accord de coopération visant la mise en œuvre des stages de transition fixe les engagements de l'Etat fédéral, des Communautés et des Régions ainsi que la clé de répartition des stages entre les entités fédérées (possibilité de 3.760 stages sur base annuelle pour la Wallonie).

Le 25 février 2013, le Conseil a émis l'avis A. 1108 sur ce projet d'accord de coopération.

L'avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon portant exécution de l'accord de coopération doit permettre la mise en œuvre des stages de transition en Wallonie.

*Le stage de transition y est défini come «un dispositif d'insertion et de formation professionnelle qui combine un stage auprès d'un employeur et une partie formative auprès d'un opérateur de formation ou auprès dudit employeur (...) afin de permettre au stagiaire d'acquérir des compétences professionnelles nécessaires sur le marché du travail pour exercer une activité professionnelle. Le stage de transition s'effectue à temps plein pour le stagiaire et se déroule au moins pour moitié en entreprise et pour le reste en formation modulable dispensée par un des opérateurs de formation ou auprès de l'entreprise. La durée du stage de transition ne peut être inférieure à trois mois, ni supérieure à six mois. Le stagiaire peut effectuer un ou plusieurs stage(s) de transition pendant une période totale de six mois».*

Le projet d'arrêté confie au FOREM la mise en œuvre de la mesure : identifier les candidats stagiaires, réceptionner les demandes des employeurs, faire correspondre les offres et demandes de stages, accompagner les stagiaires et les entreprises pendant le stage, prospecter les possibilités de stages auprès des employeurs, ...

Le projet d'arrêté fixe également les obligations de l'employeur (art.7) et de l'opérateur de formation (art.9).

Le projet d'arrêté prévoit que le stage de transition fait l'objet d'un contrat entre le stagiaire, l'employeur et le FOREM. Il fixe le contenu minimal de ce contrat dont le modèle sera déterminé par le Ministre (art.5).

Le projet d'arrêté fixe enfin les modalités relatives à la partie formative du stage (art.5) ainsi qu'à la fin du contrat (art.6).

## AVIS

### 1. RÉTROACTES

---

Dans son avis A.1108 du 25 février 2013 relatif au projet d'accord de coopération entre l'Etat fédéral, les Communautés et les Régions relatif aux stages de transition, **le CESW a exprimé son soutien à l'objectif général de la mesure**, 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. Le Conseil a souligné que cette mesure constituait une opportunité et un enjeu important pour la Wallonie, tant du point de vue des employeurs que des jeunes demandeurs d'emploi.

Dans cet avis, le Conseil a également émis **des considérations détaillées**, non seulement sur le projet d'accord de coopération en lui-même, mais également **sur la mise en œuvre de la mesure** «stages de transition» en Wallonie. C'est donc, notamment à la lumière de cet avis antérieur, que le CESW a examiné le projet d'arrêté du Gouvernement wallon portant exécution de l'accord de coopération et qu'il formule les considérations suivantes.

### 2. CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

---

#### Inventaire des dispositifs de stage en entreprise

Dans son avis A.1108, le Conseil avait recommandé **la réalisation préalable d'un état des lieux et d'un inventaire des dispositifs de stages en entreprise existant en Wallonie** visant des objectifs similaires afin de pouvoir dégager les spécificités et les articulations entre ces différents dispositifs. **Le Conseil constate et regrette que cette étape préalable n'ait pas été réalisée.**

#### Plan d'actions

Le Conseil avait également demandé qu'**un plan d'actions relatif à la mise en œuvre du stage de transition en Wallonie lui soit présenté**. Le projet d'arrêté du Gouvernement wallon, s'il fournit la base légale indispensable à la mise en œuvre des stages, ne répond pas à une série de questions essentielles relatives, entre autre, à la diffusion de l'information vers les jeunes et les employeurs, la recherche de places de stages, les possibilités de cumul entre les différents dispositifs, ...

**Le Conseil regrette également l'absence d'un tel plan d'actions permettant d'aborder de façon beaucoup plus concrète et opérationnelle la mise en œuvre des stages de transition en Wallonie.**

#### Priorité aux dimensions qualitatives du stage

Dans son avis A.1108, **le Conseil a particulièrement insisté pour que, au-delà des objectifs quantitatifs fixés par l'accord de coopération** (possibilité de 3.760 stages de transition par an pour la Wallonie), **une priorité soit accordée aux dimensions qualitatives du stage** : *«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 et constituer une amorce pour d'autres actions notamment de formation. Plutôt que de constituer une action ponctuelle, le stage doit, autant que possible, s'intégrer dans un trajet d'insertion défini conjointement avec le Conseiller référent».*

Dans cette perspective plus qualitative, le Conseil a également insisté **sur l'articulation du stage de transition avec différents outils existant ou plan wallon** et particulièrement sur **l'utilisation la plus large possible de la possibilité de compléter le stage par des actions de formation.**

Le Conseil constate que, **formellement, le projet d'arrêté répond à ces demandes**, notamment via :

- **la définition du stage de transition** (art. 3) qui doit combiner un stage auprès d'un employeur et une partie formative auprès d'un opérateur ou de l'employeur;
- **la définition du rôle du FOREM** (art. 4) qui est chargé d'identifier les candidats stagiaires pour lesquels un stage de transition peut être réalisé, sur base d'un bilan de compétences et de l'inscription de ce stage dans le plan d'actions du demandeur d'emploi.

**Le Conseil insiste pour que la mise en œuvre concrète du dispositif assure et intègre cette priorité à accorder aux dimensions qualitatives du stage.**

#### Communication sur le dispositif

Le CESW invite le Gouvernement wallon à accorder **une attention particulière à la communication sur ce nouveau dispositif vers les employeurs et les demandeurs d'emploi.**

Cette communication doit **mettre en évidence les objectifs qualitatifs du dispositif** en termes d'insertion et de formation des jeunes demandeurs d'emploi.

Elle doit également **fournir aux deux parties des informations claires**, notamment sur :

- les droits et obligations de chacun;
- les possibilités de cumul entre différents dispositifs;
- le rôle du FOREM en matière d'accompagnement des demandeurs d'emploi et des employeurs;
- les coûts à charge de l'employeur (indemnité, frais de déplacement, assurances, ...);
- les possibilités de formation pendant et à l'issue du stage;
- le rôle du tuteur et les possibilités de soutien dont les employeurs peuvent bénéficier en la matière (en termes de réductions de cotisations sociales et de formation notamment);
- les modalités de calcul et de perception de l'indemnité mensuelle de l'employeur (dont l'impact de périodes de formation en dehors de l'entreprise) et des allocations de stage de transition;
- les modalités de fin de contrat avant terme et les conséquences de celle-ci pour les deux parties;
- ...

#### Moyens nécessaires pour la mise en œuvre du stage de transition

Le Conseil constate que le projet d'arrêté confie au FOREM, un rôle central dans la mise en œuvre de la mesure : identification des stagiaires potentiels, réception des demandes des employeurs, mise en relation des offres et demandes, accompagnement des stagiaires et des employeurs, diffusion de l'information, prospection des places de stages, ...

**Le Conseil s'interroge sur les moyens humains et financiers nécessaires à la bonne réalisation de ces missions**, cet aspect n'étant pas abordé dans la note au Gouvernement wallon.

**Le Conseil demande donc que cet aspect soit clarifié par le Gouvernement wallon.**

### Coûts à charge de l'employeur

Le Conseil note, qu'outre l'indemnité mensuelle de stage prévue par l'article 36quater de l'arrêté royal du 25 novembre 1991, l'employeur doit

- assurer le stagiaire pendant l'exécution du contrat de stage contre les accidents de travail et les dommages causés par le stagiaire;
- rembourser au stagiaire les frais de déplacement.

Pour le Conseil, **l'ensemble de ces coûts doit être clairement répertorié notamment dans les communications qui seront réalisées pour promouvoir le dispositif**, afin que les parties concernées sachent précisément ce à quoi elles s'engagent.

### Droits et obligations des stagiaires

Le Conseil observe que

- l'article 5 précise que le contrat de stage doit notamment préciser les obligations de chacune des parties;
- l'article 6 prévoit qu'il peut être mise fin au contrat si le stagiaire ne respecte pas les obligations prévues par ou en vertu de l'arrêté.

Le Conseil constate cependant qu'à la différence des obligations de l'employeur listées à l'article 7, **le projet d'arrêté ne détaille pas les obligations du stagiaire.**

Dans un souci de clarté et de sécurité juridique pour les différentes parties, **le Conseil invite le Gouvernement wallon à intégrer un article relatif aux droits et obligations du stagiaire dans le projet d'arrêté.**

Le Conseil insiste par ailleurs sur la nécessité **d'une information claire des stagiaires** sur les différents aspects du stage : objectifs, droits et obligations, conséquences pour les deux parties du non respect de celles-ci, possibilités de formation pendant et à l'issue du stage, modalités de calcul de l'allocation de stage de transition et de l'indemnité mensuelle de l'employeur, ...

### Obligations de l'employeur

L'article 7, 7° prévoit que l'employeur doit désigner **parmi son personnel** un tuteur chargé du suivi et de l'accompagnement du stagiaire.

**Le Conseil invite le Gouvernement wallon à adapter le libellé de cet article aux situations dans lesquelles l'employeur est un travailleur indépendant** n'employant pas de personnel ou assure lui-même le rôle de tuteur, en raison de la petite taille de l'entreprise.

### Tutorat

Dans son avis A.1108, le Conseil a souligné la nécessité

- d'une part, d'informer les employeurs des nouvelles mesures relatives au tutorat mises en place au niveau fédéral en vue de soutenir davantage le recours au tutorat<sup>1</sup>;
- de définir précisément le rôle du tuteur et le temps à consacrer à cette mission dans le contrat de stage.

---

<sup>1</sup> Doublement des réductions de cotisations sociales pour les tuteurs et accès au congé éducation payé pour les formations de tuteur.

Le Conseil observe que le projet d'arrêté prévoit que l'employeur doit désigner, pour son personnel, un tuteur chargé du suivi et de l'accompagnement du stagiaire (art. 7). Cependant, **le rôle du tuteur et le temps qu'il consacre à cette tâche ne sont pas évoqués.**

L'article 4 prévoit que, dans sa demande au FOREM, l'employeur doit mentionner le nom, la qualification et l'expérience professionnelle du tuteur **sans, cependant, citer d'exigences précises en termes de formation ou de compétences pédagogiques.**

Le Conseil rappelle que **les réductions de cotisations sociales pour les tuteurs, doublées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, sont liées à des exigences précises en matière de formation et détention d'un certificat.**

Le Conseil souligne **la nécessité d'assurer une information précise vers les employeurs en la matière.**

Par ailleurs, dans son avis A.1108, le CESW a constaté que

- la notion de tutorat et la fonction de tuteur étaient présentes dans différents dispositifs, tel le crédit-adaptation;
- 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 au niveau wallon à la convergence des dispositifs de tutorat en matière de contenu de formation et de reconnaissance de celle-ci.**

**Annexe : Liste non exhaustive des informations à communiquer aux employeurs et aux demandeurs d'emploi sur le stage de transition**

---

**Demandeur d'emploi**

**Employeur**

**Objectifs qualitatifs du dispositif**

**Conditions d'accès**

**Rôle d'accompagnement du FOREM vis-à-vis des employeurs et demandeurs d'emploi**

**Possibilités de formation pendant le stage**

Possibilités de formation ou accès à d'autres dispositifs à l'issue du stage

**Possibilités de cumul avec d'autres dispositifs**

**Droits et obligations des deux parties**

**Modalités de calcul et de perception de l'indemnité à charge de l'employeur**

Modalités de calcul et de perception de l'allocation de stage de transition

**Modalités de remboursement des frais de déplacement**

**Assurance accidents du travail et dommages causés par le stagiaire**

**Rôle du tuteur**

Conditions d'accès aux réductions de cotisations sociales «tuteur»

Possibilités de formation pour les tuteurs

**Modalités de fin de contrat et conséquences de celle-ci pour les deux parties**