

## FPI : FORMATION PROFESSIONNELLE INDIVIDUELLE EN ENTREPRISE

*Si, en tant qu'employeur, vous ne trouvez pas de candidat possédant les qualifications requises pour un emploi particulier, vous pouvez former un demandeur d'emploi sur le lieu de travail. L'avantage pour le demandeur d'emploi : il reçoit une véritable chance de se qualifier et de se positionner dans une profession. L'avantage pour l'employeur : une solution rapide et pratique pour son problème de personnel. La formation en entreprise peut être complétée par une formation complémentaire dans un établissement d'enseignement, à condition qu'elle soit spécifiquement préparante pour le métier à apprendre.*

### Quels employeurs ?

Les employeurs du secteur public et privé ayant leur siège en Communauté germanophone entrent en ligne de compte. Les agences intérim ne peuvent avoir recours aux FPI que pour leurs propres besoins en personnel.

### Quels sont les demandeurs d'emploi admissibles ?

Pour participer à une FPI, les candidats doivent résider en Belgique et être inscrits en tant que demandeurs d'emploi non occupés à temps plein auprès de l'Arbeitsamt ou un autre service public pour l'emploi (Le Forem, VDAB, Actiris). Peu importe qu'ils perçoivent des allocations de chômage ou non.

### Quels sont les coûts pour l'employeur ?

Pendant la période de formation, l'employeur paie une prime de productivité qui correspond à la différence entre le salaire imposable dans la profession apprise (au moins le deuxième salaire le plus bas de la convention collective) et le revenu de remplacement (allocation de chômage, allocation d'insertion professionnelle, revenu d'intégration du CPAS, aide sociale, allocation de garantie de revenu, etc.). Seule le temps de travail effectif est rémunéré. Dans le cas d'une formation à

temps partiel, la prime est réduite proportionnellement au temps de travail effectif par semaine. La prime est soumise à la réduction de la taxe professionnelle de 11,11%.

Les demandeurs d'emploi âgés de moins de 45 ans sans diplôme supérieur (Bachelor, Master), n'ayant pas droit aux allocations de chômage, peuvent bénéficier d'une allocation d'insertion professionnelle activée ("jeunes en formation") pour la durée de la FPI. Cette restriction ne s'applique pas aux personnes de plus de 45 ans. L'allocation d'insertion professionnelle est considérée comme un revenu de remplacement et est prise en compte dans le calcul de la prime de productivité.

### Quelle est la durée de la formation ?

La durée minimale d'une formation professionnelle individuelle en entreprise est de quatre semaines. La durée maximale d'une formation professionnelle individuelle en entreprise est de six mois. Dans des cas exceptionnels dûment justifiés, l'Arbeitsamt peut autoriser une prolongation de la durée d'une formation professionnelle individuelle en entreprise pour six mois au maximum.

### Quels sont les formalités ?

L'employeur qui souhaite entreprendre une FPI soumet une demande à l'Arbeitsamt. Les éléments suivants doivent être indiqués sur le formulaire de demande :

- le nom de l'entreprise
- une description détaillée de la fonction, des compétences professionnelles et sociales
- une description détaillée du contenu de la formation
- le nom du ou des formateur(s)
- les conditions d'emploi à la suite de la formation : contrat, rémunération, règlement du temps de travail (voir : emploi obligatoire)

---

### Conseil d'entreprise

L'Arbeitsamt prend sa décision après une entrevue entre l'employeur, le stagiaire et le conseiller en emploi. Si la demande est refusée, l'employeur reçoit un message de justification.

### Quelles sont les obligations de l'employeur ?

L'employeur a les obligations suivantes vis-à-vis du stagiaire et de l'Arbeitsamt :

- l'employeur prépare le programme de formation en collaboration avec l'Arbeitsamt.
- l'employeur ne confie au stagiaire que les tâches qui sont prévues dans le programme de formation.
- il désigne un ou plusieurs tuteurs qui accompagnent et supervisent le stagiaire.
  - il offre au stagiaire une assurance d'accident du travail et d'accident sur le chemin du travail et . un contrat d'assurance de la responsabilité civile
- il doit engager le stagiaire après avoir terminé la FPI, c'est-à-dire dans la profession apprise. La durée du contrat de travail doit au moins correspondre à la durée du contrat de formation.
- il remet à l'Arbeitsamt une copie du contrat de travail conclu après la fin de la formation.

### Quelles sont les obligations de l'Arbeitsamt ?

L'Arbeitsamt a les obligations suivantes :

- il établit le contact entre l'employeur et le stagiaire.
- il participe à l'élaboration du programme de formation et le reconnaît.
- il assure l'accompagnement pédagogique et la surveillance pendant la formation.

### Quelles sont les obligations du stagiaire ?

Le stagiaire a les obligations suivantes :

- il accomplit les tâches qui lui sont confiées avec la diligence requise.
- il suit les instructions du tuteur et des autres personnes autorisées à donner des instructions..

### Quel contrat ?

Un contrat de formation est conclu entre l'employeur, l'Arbeitsamt et le stagiaire. En particulier, le contrat précise ce qui suit :

- la profession de formation
- le début et la fin du contrat
- la durée et l'horaire
- la rémunération et les indemnités
- l'assurance
- la période de probation
- l'engagement obligatoire

### Quels sont les coûts pour l'employeur pendant l'engagement obligatoire ?

Après la fin du contrat de formation, l'employeur doit engager le stagiaire dans le cadre d'un contrat de travail normale, dans la profession de formation et pendant au moins la durée du contrat de formation (voir ci-dessus : les obligations de l'employeur). Le salaire de base pendant l'emploi obligatoire correspond au salaire qui est fixé par les conventions collectives du secteur ou par la convention d'entreprise, mais au minimum à celui du deuxième salaire le plus bas de la convention collective applicable dans l'entreprise. En l'absence de dispositions appropriées, 15 % de plus que le salaire minimum légal doit être versé.

### La FPI est-elle compatible avec une aide financière ?

En cas d'embauche, l'employeur a droit à une aide financière, p. ex. sous forme de primes à l'emploi ou d'une réduction des cotisations de sécurité sociale de l'employeur.

### Base juridique :

Arrêté du gouvernement de la Communauté germanophone du 13 décembre 2018 relatif à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi.

---

## Conseil d'entreprise