



GIDS “FORMATION EN ALTERNANCE”

Brussel - Wallonië

VOEDINGSHANDEL - DETAILHANDEL

GIDS “FORMATION EN ALTERNANCE” Brussel- Wallonië

VOEDINGSHANDEL - DETAILHANDEL

1	“Formation en alternance” is leren op jouw werkvloer.....	4
2	“Former en alternance” betekent investeren, maar ook veel terugkrijgen.....	5
3	Mentoren, wie zijn ze en wat drijft hen?	6
4	De ideale match	10
5	“Le contrat d’alternance”	12
6	Eerste hulp bij	15
7	Nuttige websites.....	18
8	Uw sectorconsulent.....	19



“Formation en alternance”, is leren op jouw werkvloer

Met een “formation en alternance” leren **jongeren zowel op school als op de werkplek kennis en vaardigheden**. De rol die de werkgever en de mentor daarin spelen is al net zo groot als die van de school. Op de werkplek **help jij leerlingen om hun opleiding af te ronden** en bereid je hen optimaal voor op de arbeidsmarkt. Bij andere vormen van werkplekleren (deeltijdonderwijs of stages) **oefenen leerlingen op de werkplek** met de vaardigheden die ze op school hebben verworven. In het kader van duaal leren doen leerlingen nieuwe kennis en vaardigheden op via de werkplek. Een opleidingsplan en leerdoelstellingen helpen hen daarbij.

U kunt met leerlingen een overeenkomst sluiten via de voornaamste drie instellingen in Brussel en Wallonië:

IFAPME: www.ifapme.be

EFP/SFPME: www.efp.be

CEFA: www.enseignement.be/CEFA





“Former en alternance” betekent investeren, maar ook veel terugkrijgen

- + Alternerende opleiding **versterkt een leercultuur** in de onderneming.
- + Deze leercultuur stimuleert ondernemingen om bij te blijven en te blijven innoveren.
- + Ieder succesvol afgerond leertraject draagt bij aan een **positief imago** van de organisatie als toekomstige werkgever van andere jongeren.
- + Een alternerend opleidingstraject **biedt de mogelijkheid om meteen na de opleiding aan te werven.**
- + Dankzij alternerend leren zijn nieuwe **medewerkers goed opgeleid** om aan de slag te gaan.
- + Bovendien kan de organisatie van **verschillende financiële voordelen** genieten.

TIP

Meer informatie over de financiële voordelen vindt u op www.commercetraining.be

Mentoren, wie zijn ze en wat drijft hen?

Het succes van een leertraject hangt grotendeels af van de match tussen mentor en leerling, maar ook met andere collega's en begeleiders die erbij betrokken zijn. **Als mentor kan je veel voldoening halen uit de begeleiding van een traject.**

Je zet je in om **jongeren vertrouwd te maken met de job.**

Je verwerft **nieuwe vaardigheden over de manier om je vak aan jongeren door te geven.**

Je ontwikkelt **jouw leidinggevende vaardigheden.**

Je houdt de vinger aan de pols wat betreft **nieuwe ontwikkelingen in het werkveld.**

Wij raden je aan de mentoropleiding en het getuigschrift te behalen, **wat jouw waarde als werknemer vergroot.**

TIP

10 musts voor goede mentoring

1. Je bent een specialist in jouw vak.
2. Je deelt graag jouw kennis met anderen.
3. Je kan duidelijke instructies geven.
4. Je oordeelt objectief over competenties.
5. Je leeft je in in de wereld van jongeren.
6. Je hebt geen schrik om feedback te geven.
7. Je bent het aanspreekpunt voor jongeren en hun opleiders.
8. Je motiveert jongeren.
9. Je maakt tijd vrij.
10. Je staat fysiek dichtbij de jongere.



“

Getuigenissen van begeleiders

« Leerlingen begeleiden biedt verschillende voordelen. Het eerste voordeel is een frisse blik. Jongeren die drie dagen per week komen werken, laten ons kennismaken met hun eigen kijk, die aanleunt bij die van jouw klanten. Ten tweede zijn deze jongeren vertrouwd met nieuwe technologieën en reiken ze ons hun hulp en hun ideeën aan. Ten slotte zet de begeleiding ons ertoe aan om een bepaalde pedagogie toe te passen. »

« Een mentor moet heel geduldig zijn, altijd opnieuw beginnen en kansen bieden. Jongeren in een alternerend leertraject worden al te snel beschouwd als extra werkkrachten, terwijl ze nog alles moeten leren. Iemand opleiden kost tijd en geld. Gelukkig werpen de geleverde inspanningen vaak vrucht af voor alle partijen! »

”

Voorwaarden om mentor te worden:

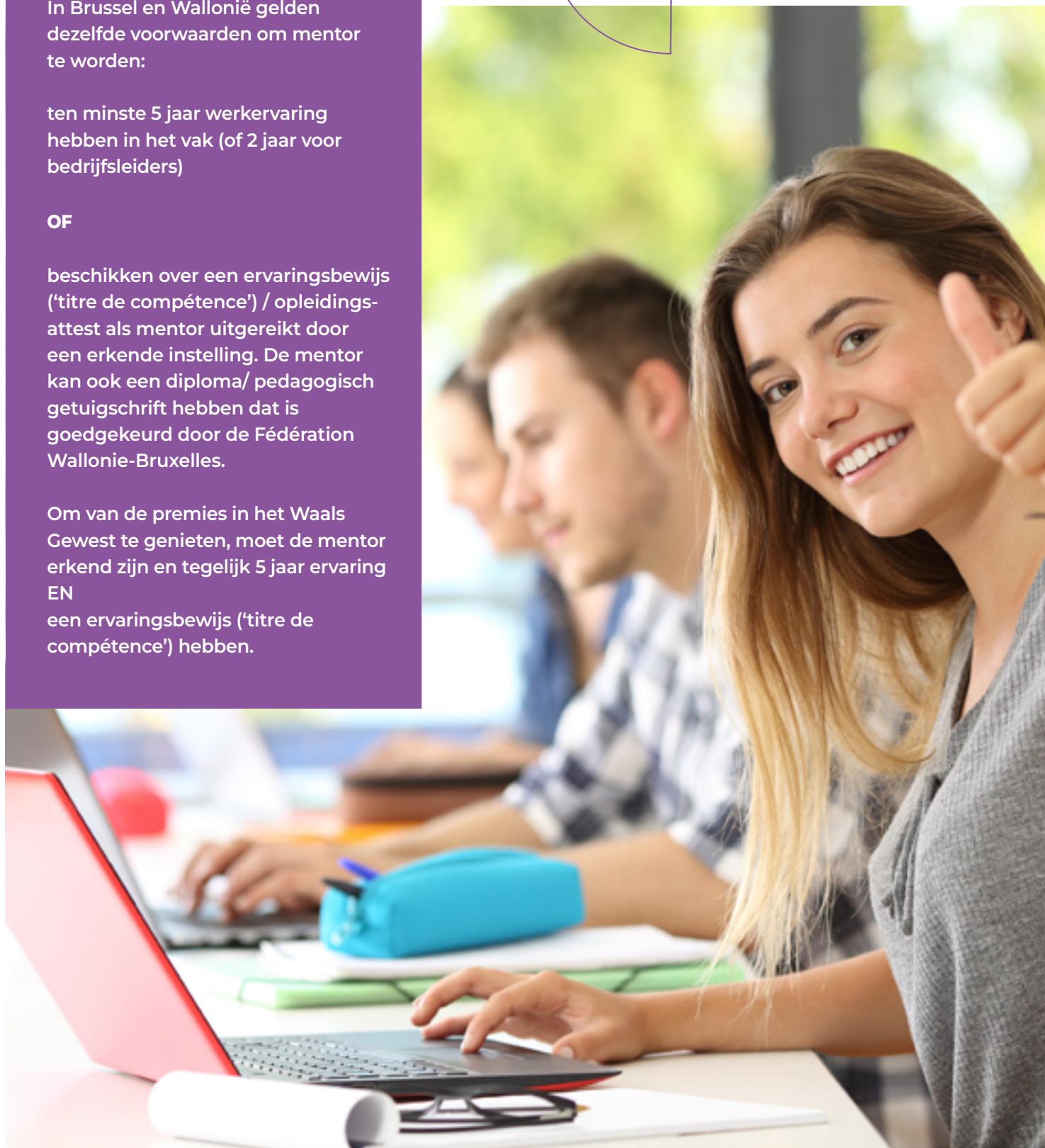
In Brussel en Wallonië gelden dezelfde voorwaarden om mentor te worden:

ten minste 5 jaar werkervaring hebben in het vak (of 2 jaar voor bedrijfsleiders)

OF

beschikken over een ervaringsbewijs ('titre de compétence') / opleidingsattest als mentor uitgereikt door een erkende instelling. De mentor kan ook een diploma/ pedagogisch getuigschrift hebben dat is goedgekeurd door de Fédération Wallonie-Bruxelles.

Om van de premies in het Waals Gewest te genieten, moet de mentor erkend zijn en tegelijk 5 jaar ervaring **EN** een ervaringsbewijs ('titre de compétence') hebben.



Volg de gratis sectorale mentoropleiding, online of fysiek, incompany of extern

De rol van de mentor opnemen is niet vanzelfsprekend. Het is een nieuwe rol waarin je wordt uitgedaagd en nieuwe vaardigheden ontwikkelt. **Als ervaren medewerker ken je jouw vak door en door, maar kan je jouw kennis en vaardigheden ook aan jongeren doorgeven?**

Met de gratis sectorale opleiding ondersteunen we jou in deze rol. **Na deze tweedaagse opleiding kan je ...**

- **leerlingen opleiden** zodat ze de nieuwe kennis, vaardigheden en attitudes verwerven die op de werkplek zijn vereist;
- **jouw ervaring met hen delen;**
- **een duidelijke en gestructureerde begeleiding bieden** om leerlingen te ondersteunen, te sturen, te beoordelen en te heroriënteren;
- **het leren op de werkplek voor leerlingen kwaliteitsvol kunnen aanpakken;**
- **het gesprek aangaan en samenwerken met de leerlingen** en de begeleiders van het opleidingstraject;
- **aan de slag gaan met het opleidingsplan van de school en dit vertalen naar de werkplek;**
- **ervaringen uitwisselen met andere mentoren en** leren van elkaars aanpak.

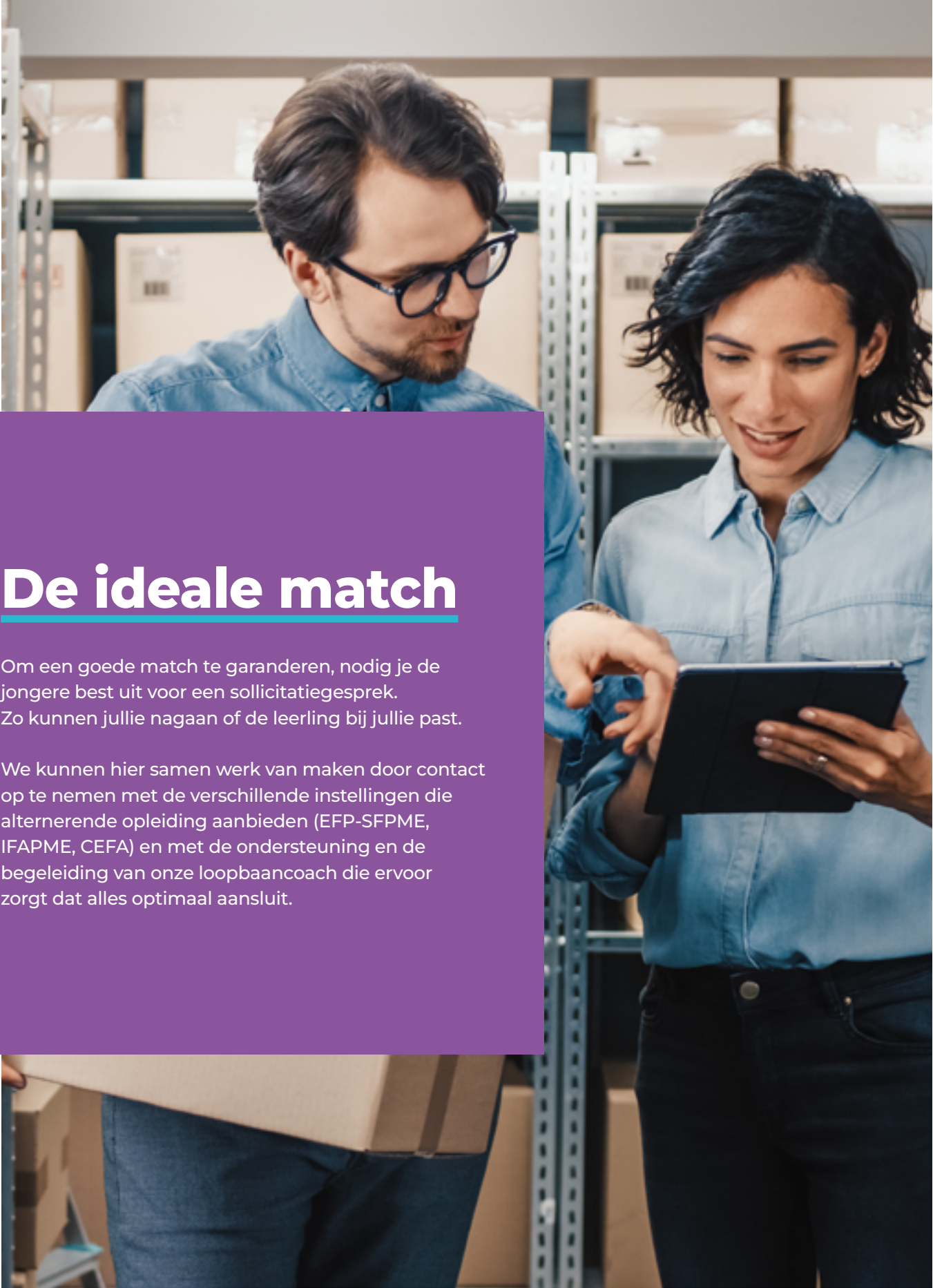
TIP

Raadpleeg de opleidingsplanning op www.commercetraining.be

Sinds 2023 bieden we een mentoropleiding voor de sector van de handel aan.

Deze opleiding is uitgewerkt in samenwerking met IFAPME, in het Frans.

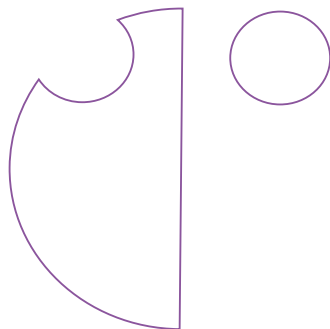
Meer informatie volgt op www.ifapme.be

A man with glasses and a beard, wearing a blue denim shirt, and a woman with dark curly hair, also in a blue denim shirt, are standing in a warehouse. They are both looking at a tablet held by the woman. The background shows metal shelving units filled with cardboard boxes.

De ideale match

Om een goede match te garanderen, nodig je de jongere best uit voor een sollicitatiegesprek. Zo kunnen jullie nagaan of de leerling bij jullie past.

We kunnen hier samen werk van maken door contact op te nemen met de verschillende instellingen die alternerende opleiding aanbieden (EFP-SFPME, IFAPME, CEFA) en met de ondersteuning en de begeleiding van onze loopbaancoach die ervoor zorgt dat alles optimaal aansluit.



Welke premies zijn er?

1. In Wallonië

De premie bedraagt € 750 per jongere die de onderneming opleidt in het kader van een alternerende overeenkomst voor meer dan 270 dagen (9 maanden).

De onderneming ontvangt de premie nadat de leerling tijdens het eerste jaar van de overeenkomst niveau B heeft gehaald, op voorwaarde dat de jongere wordt begeleid door een erkende mentor, d.w.z. een mentor met 5 jaar ervaring in het vak en een ervaringsbewijs ('titre de compétence') als mentor of een getuigschrift van pedagogische bekwaamheid.

- + De onderneming dient in haar account (Mon Espace – wallonie.be) een aanvraag in m.b.v. het ad-hocformulier.
- + De onderneming kan te allen tijde de voortgang van het dossier volgen in haar account.

Meer informatie op www.monespace.wallonie.be

2. In Brussel

De premie bedraagt € 1.750 euro per mentor voor leerlingen die een alternerende opleiding van ten minste 6 maanden over een periode van 12 maanden volgen, met een maximum van 4 leerlingen jonger dan 25 jaar per mentor. De werkgever kan slechts één premie per leerling ontvangen.

Meer informatie op www.actiris.be

TIP

Intergewestelijke mobiliteit tussen Wallonië en Vlaanderen is mogelijk.

Meer over de mogelijkheden op www.commercettraining.be



“Le contrat d’alternance”



- + Een “contrat d’alternance” is een overeenkomst tussen een erkend leerbedrijf en een leerling (of diens wettelijke vertegenwoordiger in geval van minderjarigheid).
- + Bij de overeenkomst moet verplicht een opleidingsplan worden gevoegd. Dit plan wordt opgesteld door de opleidingsinstelling in overleg met de onderneming en de leerling, en wordt samen met de overeenkomst door de drie partijen ondertekend.
- + De overeenkomst is van bepaalde duur, in overeenstemming met het opleidingsplan.

De onderneming die de leerling vergoedt, dekt de opleidingsuren bij de opleidingsinstelling en op de werkplek, ongeacht het aantal gepresteerde uren. Het gaat om een minimum waardoor de kinderbijslag niet vervalt. Voorts sluit de onderneming een burgerlijke-aansprakelijkheidsverzekering en een arbeidsongevallenverzekering af voor de leerling en verbindt ze zich ertoe de verplaatsingskosten van de leerling te vergoeden.

Meer informatie vindt u op de website van de OFFA:
<https://www.formationalternance.be>





De wekelijkse arbeidsduur wordt vastgesteld naargelang van de grenzen die worden vastgesteld door het paritair comité, de collectieve arbeidsovereenkomst en het arbeidsreglement die in de onderneming van toepassing zijn

In PC 119 (arbeiders) moet de werkgever

Een wekelijkse arbeidsduur van 38 uur respecteren die zowel de opleidingsuren in de onderneming als in het opleidingscentrum omvat.

In PC 202/311/312 (bedienden) moet de werkgever

Een wekelijkse arbeidsduur van 35 uur respecteren die zowel de opleidingsuren als de werkuren van de leerling omvat. In deze PC's is een arbeidsduur van **36 uur in een zesdaagse arbeidsregeling ook toegestaan.**

Hou rekening met het volgende

Alternierende opleiding is niet bedoeld om bestaand personeel te vervangen. De kans op een succesvolle stage is groter wanneer leerlingen goed worden begeleid op de werkplek en een kwaliteitsvolle opleiding krijgen.

Sociale bescherming

Cao voor alternerend leren PC 202/311/312 (sinds 03/05/2021)

Er zal worden gewerkt aan alternierende opleiding in de sector van de handel, met inachtneming van het **wettelijk kader**, wat betreft de vergoeding van de leerling, de verplichte mentor, de bepalingen inzake arbeidsuren en vakantie enz.

Bovendien is voor de sector van de handel bepaald dat **de mentor geen uitzendkracht, student of werknemer met een contract van bepaalde duur mag zijn**.

Het systeem van alternierende opleiding is **niet bedoeld om vast personeel te vervangen**. De leerlingen worden goed begeleid in de onderneming (minimum aantal vaste werknemers in de winkel, follow-up door de mentor bijv.) en krijgen een kwaliteitsvolle opleiding.

De Ondernemingsraad wordt ieder jaar geraadpleegd over de aanpak en het kader voor alternierende opleiding in de onderneming.

Dimona-aangifte

De Dimona-aangifte dient de eerste en de laatste werkdag te gebeuren.

Schoolvakantieweken

De alternierende overeenkomst kan worden opgeschort gedurende 4 weken schoolvakantie in de periode van 1 januari tot en met 31 december. Die 4 weken worden niet vergoed door de onderneming.



Leervergoeding

De leervergoeding van de leerling wordt berekend op basis van twee criteria:

1) Het competentieniveau: A, B of C.

Alle leerlingen starten hun opleidingstraject op niveau A. De beslissing om naar een hoger niveau over te gaan wordt genomen door het aanspreekpunt in overleg met de leerling en op advies van de mentor.

2) Een percentage van het GGMMI (gewaarborgd gemiddeld maandelijks minimuminkomen), dat wordt geïndexeerd. Per maand opleiding in de onderneming komt de minimale forfaitaire vergoeding op:

- **Niveau A** : 17% van het GGMMI (op 01/12/22: vanaf € 332,35/maand)
- **Niveau B** : 24% van het GGMMI (op 01/12/22: vanaf € 469,20/maand)
- **Niveau C** : 32% van het GGMMI (op 01/12/22: vanaf € 625,60/maand)

Verplaatsingskosten

De onderneming komt tegemoet in de kosten van het woon-werkverkeer met openbaar of privévervoer op dezelfde manier als voor gewone werknemers.



Eerste hulp bij



Dagelijkse arbeidsduur

De dagelijkse arbeidsduur bedraagt maximaal 8 uur. Deze grens mag worden opgetrokken tot 9 uur als de organisatie van de opleiding per week een halve, een hele of meer dan één rustdag behalve de zondag omvat (art. 20, §1 van de wet van 16 maart 1971).

Het is verboden om leerlingen, zoals iedere jonge werknemer tot 18 jaar, zonder onderbreking meer dan 4 u 30 min te laten werken. Voor alternerende leerlingen ouder dan 18 jaar moet na 6 uur prestaties in een pauze worden voorzien.

Nachtarbeid

Minderjarige leerlingen mogen in geen geval tussen middernacht en 4 uur 's ochtends werken. Alternerende leerlingen tussen 15 en 18 jaar mogen niet 's nachts werken, d.w.z. tussen 20 en 6 uur.

In verschillende sectoren of beroepen zijn er echter afwijkingen voor werknemers ouder dan 16 jaar. Ook wat betreft ploegenarbeid of werkzaamheden die wegens hun aard niet mogen worden onderbroken of uitgesteld, mogen voor jongeren ouder dan 16 jaar de grenzen voor nachtarbeid op 23 en 7 uur of op 22 en 6 uur worden gebracht.

Overuren

Leerlingen die overuren presteren hebben recht op overloon en inhaalrust aangezien voor hen dezelfde bepalingen gelden als voor werknemers van de onderneming die onder hetzelfde PC ressorteren. In geval van overwerk om pedagogische redenen in verband met de uitvoering van het opleidingsplan voorziet de wet in overloon ten belope van:

- + 50% boven op de gewone vergoeding ;
- + 100% op feestdagen en zondagen.

Cao's kunnen voorzien in grotere verhogingen of vervanging door inhaalrust.

Werk op zondag en wettelijke feestdagen

Leerlingen mogen niet werken op zondagen en wettelijke feestdagen of hun vervangingsdagen wanneer de feestdagen samenvallen met normale inactiviteitsdagen in de onderneming.

Van dit verbod mag alleen worden afgeweken in specifieke gevallen, bijv. 6 zondagen in de retail of wat in de sectorale cao's wordt bepaald.

In die gevallen mogen ze slechts één op de twee zondagen werken. Bovendien is ten minste 36 uur ononderbroken inhaalrust verplicht, die vóór of na de zondag moet worden opgenomen.

Betaalde jaarlijkse vakantie

Leerlingen zijn verplicht om tussen 1 mei en 31 oktober ten minste drie ononderbroken weken vakantie te nemen, ongeacht hun leeftijd. De werkgever moet dit toestaan.

Leerlingen hebben recht op een aantal dagen betaalde vakantie op basis van de alternerende opleiding tijdens het voorafgaande kalenderjaar, overeenkomstig de wettelijke bepalingen ter zake. De onderneming is verplicht om deze dagen toe te kennen.

Ziekte of ongeval in het privéleven

Als leerlingen afwezig zijn wegens ziekte of ongeval, moeten ze:

- + onmiddellijk op de hoogte brengen;
- + en een medisch getuigschrift bezorgen overeenkomstig de modaliteiten waarin het arbeidsreglement voorziet.

De gewaarborgde leervergoeding is van toepassing. **In PC 119 (arbeiders) hebben leerlingen** met minder dan een maand anciënniteit geen recht op een leervergoeding.

Vanaf één maand anciënniteit hebben ze recht op deze gewaarborgde leervergoeding:

- + Van de 1ste t.e.m. de 7de kalenderdag: 100%
- + Van de 8ste tot de 14de kalenderdag: 85,88%
- + Van de 15de tot de 30ste kalenderdag: 25,88%

In PC 202, 311 en 312 (bedienden) hebben leerlingen recht op een gewaarborgde leervergoeding tegen 100% gedurende de eerste 30 kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte of ongeval in het privéleven. Uw leerlingen vallen onder het SZ-staatsrecht voor leerlingen in alternerende opleiding. Om recht te hebben op een ziekte-uitkering, moeten leerlingen een wachttijd in acht nemen, daarvan vrijgesteld zijn of zich persoonlijk aansluiten bij een ziekenfonds.

Studentenovereenkomst

Jongeren kunnen alleen met een studentenovereenkomst worden aangenomen tijdens periodes waarin de school gesloten is, d.w.z. wanneer er geen lessen worden gegeven.

Jongeren ouder dan 18 jaar kunnen bijv. ook een

studentenovereenkomst sluiten om in het weekend te werken (opgelet i.v.m. kinderbijslag). Studentenovereenkomsten worden bij voorkeur gesloten met andere ondernemingen dan die waar de leerlingen een alternerende opleiding volgen.

Arbeidsongevallen

De Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 is van toepassing op alternerende leerlingen. Bedrijfsleiders zijn verplicht om een verzekering af te sluiten die leerlingen dekt:

- + tijdens de opleidingsuren in de onderneming en tijdens de uren dat de alternerende leerlingen les volgen in de onderwijs/opleidingscentra en deelnemen aan de beoordelingen en de examens;
- + tijdens de verplaatsingen::
 - van hun woning naar de onderneming of het onderwijs/opleidingscentrum en terug;
 - van de onderneming naar het onderwijs/opleidingscentrum en terug.

TIP

Meer informatie:

Zie de website van de **FOD Werkgelegenheid, tab 'Jeugdige werknemers'**:
<https://werk.belgie.be>





Nuttige websites



Meer informatie op
www.commercettraining.be

Informatie over de verschillende instellingen

Brussel : www.efp.be

Wallonië : www.ifapme.be

Brussel – Wallonie : www.enseignement.be/annuaires

**Algemene informatie over
alternerende opleiding (dual leren)**

www.formationalternance.be
(website van de OFFA)

Wilt u nog meer weten?

Neem dan contact op met de consultants
van Commerce Training



Uw sectorconsulent



Eefje Van Lancker

0491 28 32 86

eefje.vanlancker@commercetraining.be



Elisabeth Ruelens

0474 97 82 76

elisabeth.ruelens@commercetraining.be



Véronique Van Camp

0493 54 80 20

veronique.vancamp@commercetraining.be



Sarah Mertens

0474 24 16 97

sarah.mertens@commercetraining.be



Justine Vandormael

0474 93 35 20

justine.vandormael@commercetraining.be



Dylan Geeringhs

0489 94 44 39

dylan.geeringhs@commercetraining.be



Ebru Candan

0495 79 72 58

ebru.candan@commercetraining.be

Head Commerce Training

Sabien De Mont

0479 66 79 94

sabien.demont@commercetraining.be

Commerce Training

Av. E. Van Nieuwenhuyselaan 8
1160 Auderghem

T +32 2 788 05 70

E info@commercetraining.be

www.commercetraining.be