

Stage via une convention d'immersion professionnelle

Mis à jour le 01/07/2024

Accueillir un stagiaire dans votre entreprise, c'est permettre à un chercheur d'emploi de découvrir un secteur professionnel. Pour vous, c'est également une expérience enrichissante... et parfois un coup de main précieux ! La Convention d'immersion professionnelle (CIP) formalise votre collaboration.

Quels employeurs ?

Les secteurs marchand et non marchand sont concernés.

Quels stagiaires ?

Toute personne désireuse de se former auprès de vous.

Pour les chômeurs complets indemnisés, [une demande de dispense](#) doit être introduite par le stagiaire auprès d'[Actiris](#), avant le début du stage

Lorsque le jeune est inscrit comme jeune chercheur d'emploi, il peut « en principe » effectuer une convention d'immersion pendant le stage d'insertion professionnelle, pour autant qu'il reste disponible sur le marché de l'emploi. L'ONEM garde néanmoins un pouvoir d'appréciation.

C'est la raison pour laquelle, il est recommandé de demander au préalable à l'[ONEM](#) si le stage envisagé permet le déroulement valable du stage d'insertion professionnelle.

Quels contrats ?

Une CIP est signée par les 2 parties contractantes (le stagiaire et l'entreprise). La convention est assimilée à un document social.

La convention doit être mise par écrit ou signifiée par voie électronique, pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au commencement de l'exécution du stage.

Quelle durée ?

1 à 6 mois.

Bon à savoir : Une convention d'immersion professionnelle (CIP) de 6 mois ouvre l'accès à la [prime activa.brussels](#).

Quelles formalités ?

La convention devra mentionner obligatoirement:

- l'identité des parties ;
- le lieu d'exécution;
- l'objet et la durée ;
- la durée journalière et hebdomadaire de présence dans l'entreprise. A noter que la durée hebdomadaire ne pourra être inférieure à un mi-temps ;
- l'indemnité convenue ou le mode et la base de calcul. Le minimum sera cependant fixé par le barème applicable aux apprentis industriels (loi du 19 juillet 1983) ;

- la manière dont il peut être mis fin à la CIP

Elle sera accompagnée par un plan de formation.

Quel plan de formation ?

Le plan de formation fait partie intégrante de la convention d'immersion professionnelle (CIP).

Le plan de formation sera convenu et agréé par l'organisme compétent, à savoir, pour la Région de Bruxelles-Capitale :

- **Si le plan de formation est en français : [Bruxelles Formation](#)**

Lors de votre demande , vous devez joindre les documents suivants:

- [Modèle de convention](#)
- [Fiche renseignements entreprises](#)
- [Programme pédagogique](#)
- Le CV du candidat

Envoyez-les à cip@bruxellesformation.brussels.

Bruxelles Formation a 10 jours ouvrables pour accepter ou refuser une demande à partir du moment où l'entièreté des documents correctement complétés lui sont envoyés.

- **Si le plan de formation est en néerlandais : [VDAB / BIS](#)**

Le stage d'immersion professionnelle (en néerlandais : BIS), anciennement appelé « Convention d'immersion professionnelle » est limité à 6 mois.

Quelles obligations ?

Outre la convention d'immersion professionnelle dûment complétée :

- Vous ne pourrez faire exécuter des tâches autres que celles qui sont prévues dans le programme de la convention ;
- Vous assurez le stagiaire contre les accidents du travail et sur le chemin du travail ;
- Vous payez une indemnité minimum au stagiaire entre 848,90 € (18 ans) à 1035,20 € (21 ans et plus) – index mai 2024. Ce montant est comparable à celui de l'indemnité due à l'apprenti industriel.

En ce qui concerne la période allant jusqu'au 31 décembre de l'année du 18ème anniversaire du stagiaire, les cotisations sont limitées aux cotisations relatives aux vacances annuelles, aux accidents de travail et aux maladies professionnelles, ainsi qu'aux cotisations spéciales.

À partir du 1er janvier de l'année de leur 19ème anniversaire, les stagiaires sont soumis à l'ensemble des cotisations ordinaires de sécurité sociale.

Quelles sont les activités exclues ?

- Les activités de formation, effectuées dans le cadre d'un contrat de travail ;
- Les prestations de travail se déroulant dans le cadre des études du stagiaire ou d'un organisme de formation agréé, et dont la durée ne dépasse pas 60 jours;
- Le stage explicitement prévu dans le cursus de l'étudiant et qui conduit à la délivrance d'un diplôme, d'un certificat ou d'une attestation de compétence professionnelle. C'est le cas du contrat d'apprentissage des classes moyennes et du contrat d'apprentissage industriel ;
- Le stage qui prépare à l'exercice d'une profession libérale ou d'un service intellectuel soumis à la déontologie. Il s'agit notamment des stages effectués pour devenir avocat, architecte ou réviseur d'entreprise.

Quels critères pour les conventions ?

En principe, le stagiaire n'est pas assujéti à la sécurité sociale et doit faire l'objet d'une DIMONA sans DMFA. Mais il peut l'être, si :

- la formation consiste en une partie effectuée en milieu professionnel et une partie effectuée au sein ou à l'initiative et sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement ou de formation. Ces deux parties ensemble visent l'exécution d'un seul plan de formation et, à cette fin, sont accordées entre elles et s'alternent régulièrement ;
- la formation mène à une qualification professionnelle ;
- la partie effectuée en milieu professionnel prévoit, sur base annuelle, une durée du travail moyenne d'au moins 20 heures par semaine, sans tenir compte des jours fériés et de vacances
- la partie d'apprentissage comprend le nombre d'heures de cours suivant par an :
 - au moins 240 heures de cours pour les jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel ;
 - au moins 150 heures de cours pour les jeunes n'étant plus soumis à l'obligation scolaire.

Le nombre d'heures peut être calculé au prorata de la durée totale de la formation. En cas de dispense éventuelle, accordée par l'établissement d'enseignement ou de formation, les heures concernées par cette dispense peuvent être déduites ;

- les deux parties de la formation sont effectuées dans le cadre d'un contrat auquel l'employeur et le jeune sont parties ;
- le contrat prévoit une rétribution financière à charge de l'employeur, qui est à considérer comme une rémunération.

En savoir plus ?

Bruxelles Formation (plan de formation en français)

<https://www.bruxellesformation.brussels/je-renforce-mon-equipe/proposer-un-stage/convention-immersion-professionnelle/>

Service CIP : cip@bruxellesformation.brussels

02 371 75 88, 02 371 76 38 ou 02 371 76 39

VDAB (plan de formation en néerlandais)

<https://werkgevers.vdab.be/beroepsinlevingsstage>

0800 30 700

<https://werkgevers.vdab.be/vraag-opleidingen-en-werkplekieren>

Ces renseignements vous sont fournis à titre indicatif. Pour des informations détaillées, nous vous recommandons de vous adresser auprès des organismes compétents