

## **Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut**

### *Convention collective de travail du 28 novembre 2023*

Formation préparatoire à l'emploi carrier

#### CHAPITRE Ier

##### *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut.

Par "travailleurs", sont visés : les ouvriers et ouvrières.

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution :

1° de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), Titre XIII, Chapitre VIII, sections 1 et 2 (M.B. 28 décembre 2006),

2° elle a pour objet de déterminer les différents instruments auxquels le secteur aura recours pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail en vue de favoriser l'insertion durable, la réinsertion et la formation professionnelle des ouvriers carriers.

#### CHAPITRE II.

##### *Public cible et principes généraux de la formation*

##### I - Public cible

Art. 3. Le public cible est celui des jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés ou sans qualification. Il y a lieu d'entendre par là :

- les jeunes demandeurs d'emploi (hommes ou femmes) âgés de 18 à 25 ans (pas exclusivement) ;
- les demandeurs d'emploi indemnisés, ou autres, dont la faible qualification et le peu d'expérience rendent difficile l'accès au marché de l'emploi ;
- les personnes aptes à l'exercice du métier d'ouvrier carrier et désireuses de l'exercer.

Durant la période de formation, il y aura conservation du statut antérieur à la formation.

## II - Principes généraux de la formation

Art. 4. La formation s'articule sur deux axes bien distincts :

1° La formation en alternance (théorique et pratique) ;

2° Le stage en entreprise.

Les dates de début et de fin de la formation sont décidées par le Conseil d'Administration du CEFOMEPI. La durée de la formation ne peut être inférieure à 1 mois ni supérieure à 6 mois.

L'encadrement est assuré par le CEFOMEPI.

## CHAPITRE III.

### *Programme, durée et fréquence de la formation théorique*

Art. 5 Le programme détaillé ci-dessous a été approuvé par le Conseil d'Administration du CEFOMEPI. Il peut être adapté en fonction de l'évolution des besoins des entreprises du secteur.

La formation est dispensée à un seul groupe, rassemblant les stagiaires des deux entreprises.

- Toutes les formations théoriques se tiendront un lundi au Pôle de la Pierre à Soignies. Elles sont dispensées par la hiérarchie du secteur.
- Ce sont des ½ journées de formation complétées par des ½ journées de travail. Les lundis de formation auront donc un horaire de journée. Il est impératif que la ligne hiérarchique des stagiaires en soit informée.
- Au total :
  - 3 x ½ jour de sécurité (avec le soutien d'un opérateur externe)
  - 2x ½ jour de géologie
  - 2x ½ jour sur les relations personnelles et sociales (avec le concours des Permanents Syndicaux Régionaux)
  - 2x ½ jour d'électricité
  - 2x ½ jour de mécanique
- **SECURITE** : 3 ½ jours
  - **1<sup>ère</sup> ½ journée** (premier lundi du PFI) rappel tout à fait pratique de la législation en matière de sécurité (Expl : EPI, ...)
  - **2<sup>ème</sup> ½ journée** (mi-parcours): sensibilisation à la sécurité. (intervention d'un opérateur externe pour l'aspect pratique de cette formation)

- Idéalement cette journée prendra place après les formations électricité et mécanique
- Une ½ journée théorique
- Dans la foulée et à titre facultatif, une ½ journée pratique (organisée par chaque carrière) : chasse aux risques – découverte dans chacun des services des situations à risques – fiches de poste (accidents les plus fréquents, reconstitution d'un accident) – petit carnet de sensibilisation ...
- **3<sup>ème</sup> ½ journée** (fin de la session PFI) : piqûre de rappel quant aux risques, dernière sensibilisation à la sécurité
  
- **GEOLOGIE : 2 ½ jours**
  - **1<sup>ère</sup> ½ journée** : informations théoriques sur la pierre bleue
    - ✓ Utilisations diverses de la pierre bleue ou petit granit : historique et applications diverses; voiries, brise-lames, ouvrages d'art, bâtiments divers (publics, privés, cultes), monuments et œuvres d'art...; importance économique en Belgique
    - ✓ Gisements dans le monde : Europe - Union Européenne - Belgique - Wallonie – Hainaut, comparaison avec des matériaux tels que granit, marbre, porphyre...
    - ✓ Description d'une carrière contemporaine : gisement, inclinaisons des bancs, présence d'eau, extraction, façonnage, transport; mise en œuvre de la pierre
  - **2<sup>ème</sup> ½ journée** : la pierre bleue en pratique = tour dans les raches, sur le gisement (les particularités), vente des tranches (différents choix), aperçu des différents types de finitions  
Des blocs aux produits finis, en gardant le lien avec la sécurité
  
- **RELATIONS PERSONNELLES ET SOCIALES : 2 ½ jours**
  - **1<sup>ère</sup> ½ journée** : relations personnelles : lecture commentée du contrat d'emploi, du règlement de travail, de la fiche de paie, du certificat médical, de la déclaration d'accident..., explication de notions de droits et devoirs, de conscience professionnelle, du respect de soi, des autres et du matériel, des horaires, de la hiérarchie, des communications (orales, téléphoniques, radiophoniques, écrites, e-mails), du travail en équipe...
  - **2<sup>ème</sup> ½ journée** : relations sociales. Les organisations représentatives des travailleurs donneront l'information sur le rôle des commissions paritaires, du conseil d'entreprise, du comité de protection et de prévention au travail, de la délégation syndicale. Ils traiteront des relations sociales : négociations, conventions, conflits, grèves, ...
  
- **MECANIQUE & ELECTRICITE : chacune 2 ½ jours.**
  - Notions théoriques et très pratiques d'électricité et de mécanique, avec un lien étroit avec la sécurité.

## CHAPITRE IV.

*Formation sur le terrain - stage en entreprise*Art. 6 Nomenclature des fonctions retenues et répartition des stagiaires

Fonctions sur chantiers		Sites		Total
		Pierre bleue belge	Hainaut	
1	- élingueur, metteur de chaînes, - pontier au sol (télécommande), - pontier en cabine.			
2	- scieur d'armures, scieur mono-lame, - débiteur "grand disque".			
3	- opérateur de chaîne de production (différents postes de travail), - opérateur de bouchardeuse-flammeuse-ciseleuse, - opérateur sur train à polir, - opérateur de cliveuse (presse), - surfaçage, piétonnier.	3	3	6
4	- déracheur, fileur, opérateur machine à fil, opérateur machine de forage, rocteur à bloc, rocteur de buffet.			

N.B. : Ces chiffres sont adaptés en fonction de la demande.

Art. 7 Dans la mesure du possible, les secteurs scierie et extraction sont à éviter. Ce sont des secteurs où les risques sont les plus importants.

- Si toutefois ces secteurs devaient recevoir des stagiaires, seuls les jeunes ayant par ailleurs une expérience de travail et les plus âgés (matures) d'entre eux seront sélectionnés.
- Le travail à l'extraction est un travail plus autonome donc la présence du parrain est difficile, c'est donc également un point à prendre en compte dans le choix des stagiaires pour ce secteur.

Sur une durée de 6 mois d'apprentissage, le stagiaire sera formé sur un maximum de 3 postes différents pour d'une part lui donner le temps d'assimiler les connaissances acquises et d'autre part lui garantir des conditions de sécurité optimales.

Art. 8 Le stagiaire sera conseillé par un parrain spécifique, à désigner par la hiérarchie parmi les ouvriers volontaires (hors hiérarchie).

Lors d'une séance d'information organisée dans chaque carrière, les parrains auront l'occasion de faire connaissance avec les stagiaires, de visiter le site avec eux et de recevoir toutes les informations utiles de la part du CEFOMEPI.

## CHAPITRE V

## Evaluation de la formation

Art. 9. Trois évaluations sont prévues au cours de la formation, réalisées conjointement ou séparément par le Forem et le CEFOMEPI. Dans le cas d'une formation de 6 mois, elles ont lieu respectivement après 2 mois, 4 mois et en fin de formation.

Outre le Forem et le CEFOMEPI, les participants à ces évaluations sont le stagiaire, la hiérarchie et le parrain.

Le rôle du parrain est double :

- Durant l'évaluation, il n'évalue pas à proprement parler mais peut mettre en contexte et expliquer certains faits relatés
- Après l'évaluation, il peut donner ses commentaires au jeune et formuler ses recommandations

S'il y a une évaluation finale positive, il y aura embauche sous forme de contrat à durée déterminée pour une période équivalente à la durée de la formation.

## CHAPITRE VI.

*Rémunération pendant la durée du stage*

Art. 10.

- Durant la formation, l'employeur verse au Forem une indemnité forfaitaire calculée en fonction des prestations réellement effectuées par le stagiaire et sur base de la future rémunération brute du stagiaire.

	Indemnités forfaitaires	
Future rémunération brute du stagiaire		Le montant du forfait au 1er décembre 2022
< 2.085 euros		798 euros
2.085 euros - 2.565,99 euros		1.043 euros
2.566 euros - 2.819,99 euros		1.288 euros
2.820 euros - 3189,99 euros		1.533 euros
≥ 3190 euros		1.778 euros

- le stagiaire quant à lui est rémunéré par le Forem sur base de sa situation personnelle.
- le stagiaire est également remboursé par le Forem de :
  - Ses frais de déplacement s'ils sont minimum de 5 km.
  - Ses frais de garde d'enfants (crèche) : 4€/enfant/jour.
  - Ses frais de garderie scolaire : 2 €/enfant/jour.

Art. 11. A l'issue de la formation, dans le cadre du contrat de travail cité à l'Art. 9, la rémunération sera égale à la rémunération de la catégorie dans laquelle l'ouvrier sera affecté, augmentée des primes afférentes à cette rémunération.

## CHAPITRE VII

### *Commission de suivi*

Art. 12. Le plan formation - insertion est encadré par une commission de suivi composée du CEFOMEPI, du Forem et des employeurs concernés. Ils sont chargés de l'exécution, du suivi et de la coordination de toutes les actions et interventions déterminés par la présente convention collective de travail.

## CHAPITRE VIII

### *Financement*

Art. 13. Les efforts de formation en faveur de l'emploi d'ouvriers carriers déterminés par la présente convention collective de travail seront imputés dans les 0,50 p.c. de la masse salariale annuelle du secteur versé à l'a.s.b.l. CEFOMEPI.

## CHAPITRE IX.

### *Durée - Validité*

Art. 14. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2023 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2024.

**Annexe à la convention collective de travail du 28 novembre 2023**, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut, relative à la formation préparatoire à l'emploi d'ouvriers carriers.

Canevas et calendrier de l'opération	
	Etude de faisabilité et proposition d'un projet opérationnel aux divers conseils d'entreprise. Introduction du dossier auprès du Forem de La Louvière.
Information (une 1/2 journée au Forem de La Louvière)	En coopération avec le Forem, présentation par un ou des représentants des carrières de l'offre de formation et d'emploi aux demandeurs d'emploi pressentis par le Forem.
Phase I Sensibilisation (au CEFOMEPI)	Phase d'information - sensibilisation d'un groupe de candidats ouvriers carriers  Statut du candidat : P.F.I. (plan de formation insertion).  Evaluation et proposition ou non de poursuite de la formation par un jury ad hoc (formateur, employeur, Forem).
Phase II Initiation (sur chantiers)	Phase d'initiation ou de qualification professionnelle sur le mode du tutorat avec évaluation continue Statut du candidat : P.F.I. (plan de formation insertion).
Phase III Qualification (sur chantiers)	Mise au travail en situation réelle avec un contrat à durée déterminée d'une durée équivalente à celle de la formation.  Evaluation en fin de période débouchant ou pas sur un nouveau contrat.  Statut du candidat : contrat de travail.

# VERTALING

## Paritair Subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincie Henegouwen

### *Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 november 2023*

Vorbereidende vorming tot hardsteenarbeider

#### HOOFDSTUK I.

##### *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincie Henegouwen

Met "werknemers" worden de arbeiders en arbeidsters bedoeld.

Art.2 Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met uitvoering van:

1. de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), Titel XIII, Hoofdstuk VIII, afdelingen 1 en 2 (B.S. 28 december 2006),
2. zij heeft tot doel de verschillende instrumenten te bepalen waarop de sector een beroep kan doen tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, met het oog op de bevordering van de duurzame inschakeling, de herinschakeling en de beroepsopleiding van hardsteenarbeiders.

#### HOOFDSTUK II.

##### *Doelgroep en algemene beginselen van de opleiding*

###### I. Doelgroep

Art. 3. De doelgroep zijn de jonge laag- of ongeschoolde werkzoekenden. Daaronder moet worden verstaan:

- de jonge werkzoekenden (mannen of vrouwen) tussen 18 en 25 jaar (niet exclusief);
- de uitkeringsgerechtigde werkzoekenden, of andere, van wie het lage kwalificatieniveau en het gebrek aan ervaring de toegang tot de arbeidsmarkt bemoeilijken;
- de personen die geschikt zijn voor het beroep van hardsteenarbeider en die het wensen uit te oefenen.



Tijdens de opleidingsperiode blijft het statuut van vóór de opleiding behouden.

## II. Algemene beginselen van de opleiding

Art.4. De opleiding is toegespitst op twee zeer onderscheiden krachtlijnen:

1° het alternerend leren (theorie en praktijk);

2° de bedrijfsstage.

De raad van bestuur van CEFOMEPI beslist over de begin- en de einddatum van de opleiding. De duur van de opleiding mag niet minder dan 1 maand en niet meer dan 6 maanden bedragen.

CEFOMEPI staat in voor de omkadering.

## HOOFDSTUK III.

### *Programma, duur en frequentie van de theoretische opleiding*

Art. 5 De raad van bestuur van het CEFOMEPI heeft het onderstaand gedetailleerd programma goedgekeurd. Het programma kan worden aangepast in functie van de evolutie van de behoeften van de ondernemingen in de sector.

De opleiding wordt gegeven aan een enkele groep die de stagiairs van de twee ondernemingen omvat.

- Alle theoretische opleidingen hebben plaats op maandag bij de Pôle de la Pierre te Soignies. Zij worden verstrekt door de hiërarchie van de sector;
- Het zijn halve opleidingsdagen, aangevuld met halve werkdagen. De opleidingsmaandagen worden dus georganiseerd op basis van een dagprogramma. De hiërarchische lijn van de stagiairs moet hiervan in kennis worden gesteld.
- In totaal:
  - 3 x een halve dag veiligheid (met ondersteuning door een externe operator);
  - 2 x een halve dag geologie;
  - 2 x een halve dag over de persoonlijke en sociale relaties (met de medewerking van de regionale bestendige vakbondssecretarissen);
  - 2 x een halve dag elektriciteit;
  - 2 x een halve dag mechaniek;
- **VEILIGHEID:3 1/2 dagen**
  - **1<sup>ste</sup> halve dag (eerste maandag van het PFI):** praktische herhaling van de wetgeving inzake veiligheid (bv.: PBM, ...)
  - **2<sup>de</sup> halve dag** (halfweg het parcours): sensibilisering over de veiligheid. (tussenkomsst van een externe operator voor het praktische aspect van deze opleiding)

- Deze dag wordt idealiter georganiseerd na de opleidingen elektriciteit en mechaniek;
  - Een halve dag theorie
  - Aansluitend en facultatief, een halve dag praktijk (georganiseerd door elke steengroeve): jacht op risico's - in kaart brengen in alle diensten van de risicosituaties - werkpostfiches, (meest voorkomende ongevallen, reconstructie van een ongeval) - sensibiliseringsgids,...;
  - **3<sup>de</sup> halve dag** (einde van de sessie PFI): wake-up call in verband met de risico's, laatste sensibilisering inzake veiligheid.
- **GEOLOGIE: 2 halve dagen**
    - • **1<sup>ste</sup> halve dag: theoretische informatie over blauwe steen**
      - ✓ Divers gebruik van blauwe steen of hardsteen: historiek en diverse toepassingen; verkeerswegen, golfbrekers, kunstwerken, verschillende gebouwen (openbaar, privé, godsdienst), monumenten en kunstwerken,...; economisch belang in België.
      - ✓ Vindplaatsen in de wereld: Europa - Europese Unie - België - Wallonië - Henegouwen, vergelijking met materialen zoals graniet, marmer, porfier,...
      - ✓ Beschrijving van een hedendaagse groeve: vindplaats, helling van het bed, aanwezigheid van water, winning, bewerking, vervoer; toepassing van de steen
    - • **2<sup>de</sup> 1/2 dag: blauwe steen in de praktijk = rondleiding in de "raches", op de vindplaats (de specifieke kenmerken), verkoop van platen (verschillende keuzes), overzicht van de verschillende types afwerking.**  
Van blokken tot eindproducten, met oog voor het verband met het aspect veiligheid.
- **PERSOONLIJKE EN SOCIALE RELATIES: 2 halve dagen**
    - **1<sup>ste</sup> halve dag:** persoonlijke relaties: Er zal toelichting gegeven worden bij de arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement, de loonfiche, het geneeskundig attest, de ongevallenaangifte,..., uitleg bij de begrippen rechten en plichten, beroepsethiek, respect voor zichzelf, de anderen en het materiaal, uurroosters, hiërarchie, mededelingen (mondeling, telefonisch, via de radio, geschreven, per e-mail), ploegenarbeid...;
    - **2<sup>de</sup> halve dag:** sociale relaties. De representatieve werknemersorganisaties zullen informatie verstrekken over de rol van de paritaire comités, van de ondernemingsraad, van het comité voor preventie en bescherming op het werk, de vakbondsafvaardiging. Zij geven uitleg bij de sociale relaties: onderhandelingen, overeenkomsten, conflicten, stakingen,...
- **MECHANIEK & ELEKTRICITEIT: telkens 2 halve dagen.**
    - Technische en zeer praktische noties in verband met elektriciteit en mechaniek, in nauwe samenhang met de veiligheid.

## HOOFDSTUK IV.

*Opleiding op het terrein - bedrijfsstage*Art. 6 Nomenclatuur van de aangenomen functies en verdeling van de stagiairs.

Functies op bouwplaatsen		Sites		Totaal
		Belgische blauwe steen	Henegouwen	
1	-sjorder, legger van kettingen -bestuurder laadbrug op de grond (afstandsbediening), - bestuurder laadbrug in cabine.	3	3	6
2	- wapeningszager, bediener enkelbladige zaag, - steenzager "grand disque".			
3	- bediener productieketen (verschillende werkposten), - bediener punthamermachine-vlammachine-ciseleermachine, -bediener polijststraat, -bediener (pers)kliever, - oppervlaktbewerking, voetgangerstraat.			
4	- afschaler, draadzager, bediener boormachine, kanthouwer van blokken, steenklover in de laag.			

N.B.: Deze cijfers worden aangepast in functie van de vraag.

Art. 7. In de mate van het mogelijke moeten de sectoren zagerij en ontginning worden vermeden. In deze sectoren zijn de risico's het grootst.

- Mochten deze sectoren toch stagiairs ontvangen, dan zullen enkel de jongeren die daarnaast over werkervaring beschikken en de oudsten (rijp) onder hen geselecteerd worden.
- Delven is een autonoom type werk waarbij de voogd moeilijk aanwezig kan zijn, hiermee moet men rekening houden bij het selecteren van stagiairs voor deze sector.

Tijdens de 6 maanden opleiding zal de stagiair opgeleid worden voor maximaal drie verschillende posten om hem enerzijds de tijd te geven om de opgedane kennis te verwerken en anderzijds om hem optimale veiligheidsvoorwaarden te waarborgen.

Art. 8. De stagiair zal geadviseerd worden door een specifieke voogd die moet aangewezen worden door de hiërarchie onder de arbeiders die zich als vrijwilliger aanbieden (buiten de hiërarchie). Op een informatiesessie die in elke steengroeve wordt georganiseerd, kunnen de voogden kennismaken met de stagiairs, de site met hen bezoeken en nuttige informatie krijgen van CEFOMEPI.

## HOOFDSTUK V.

## Evaluatie van de opleiding

Art. 9. Tijdens de opleiding zijn drie evaluaties gepland die samen of afzonderlijk door de Forem en de CEFOMEPI worden uitgevoerd. Bij een opleiding van 6 maanden wordt er respectievelijk geëvalueerd na 2 en 4 maanden en op het einde van de opleiding.

Naast de Forem en de CEFOMEPI nemen ook de stagiair, de hiërarchie en de voogd aan de evaluatie deel.

De voogd heeft een dubbele rol:

- Tijdens de evaluatie evalueert hij niet in de strikte zin van het woord maar schetst hij de context en geeft hij uitleg bij bepaalde gerelateerde feiten.
- Na de evaluatie kan hij de jongere zijn commentaar bezorgen en zijn aanbevelingen formuleren.

Bij een positieve eindevaluatie zal de betreffende persoon in dienst worden genomen op basis van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur voor een periode die gelijk is aan de duur van de opleiding.

## HOOFDSTUK VI.

*Bezoldiging tijdens de stage*

Art. 10.

Gedurende de opleiding stort de werkgever aan de Forem een forfaitaire vergoeding berekend in functie van de prestaties die werkelijk werden uitgevoerd door de stagiair en op basis van het toekomstig brutoloon van de stagiair.

	Forfaitaire vergoeding	
Toekomstig brutoloon van de stagiair		Het forfaitair bedrag op 1 december 2022
< 2.085 euro		798 euro
2.085 euro - 2.565,99 euro		1.043 euro
2.566 euro - 2.819,99 euro		1.288 euro
2.820 euro - 3189,99 euro		1.533 euro
≥ 3190 euro		1.778 euro

- de stagiair wordt wat hem betreft betaald door de Forem op basis van zijn persoonlijke situatie.
- de stagiair wordt eveneens terugbetaald door de Forem voor:
  - zijn verplaatsingskosten als de afstand minimaal 5 km bedraagt.
  - zijn kosten voor kinderopvang (crèche): 4€/kind/dag.
  - zijn kosten voor schoolopvang: 2€/kind/dag.

Art. 11. Na de opleiding zal, in het kader van de arbeidsovereenkomst vermeld in art. 9 het loon gelijk zijn aan het loon van de categorie waarin de arbeider zal worden tewerkgesteld, verhoogd met de premies die verband houden met dit loon.

## HOOFDSTUK VII.

### *Opvolgingscommissie*

Art. 12. Het plan vorming - inschakeling wordt omkaderd door een opvolgingscommissie samengesteld uit CEFOMEPI, de Forem en de betrokken werkgevers. Deze commissie staat in voor de uitvoering, de opvolging en de coördinatie van alle acties en tegemoetkomingen bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

## HOOFDSTUK VIII.

### *Financiering*

Art.13. De vormingsinspanningen ter bevordering van de tewerkstelling van hardsteenarbeiders bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst worden ondergebracht bij de 0,50% van de jaarlijkse loonmassa van de sector uitbetaald aan de v.z.w. CEFOMEPI.

## HOOFDSTUK IX.

### *Duur - Geldigheid*

Art.14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024.

**Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 november 2023**, gesloten in het Paritair Subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincie Henegouwen betreffende de voorbereidende vorming tot de job van hardsteenarbeiders.

Schema en kalender van de operatie	
	Haalbaarheidsstudie en ontwerpvoorstel van een uitvoerbaar project in de verschillende ondernemingsraden. Indiening van het dossier bij de Forem van La Louvière.
Informatie (1/2 dag bij de Forem van La Louvière)	In samenwerking met de Forem van La Louvière, voorstelling door één of de vertegenwoordigers van de steengroeven van het vormings- en tewerkstellingsaanbod aan de werkzoekenden voorgedragen door de Forem.
Fase I Sensibilisering (bij CEFOMEPI)	Informatiefase - sensibilisering van een groep kandidaten of kandidaat arbeiders steenhouders  Statuut van de kandidaat: P.F.I. (plan vorming inschakeling).  Evaluatie en voorstel van al dan niet voortzetting van de vorming door een ad hoc jury (opleider, werkgever, Forem).
Fase II Initiatie (op bouwplaatsen)	Initiatie- of kwalificatiefase i.v.m. de invulling van het voogdijschap met permanente evaluatie Statuut van de kandidaat: P.F.I. (plan vorming inschakeling).
Fase III Kwalificatie (op bouwplaatsen)	Tewerkstelling in een reële situatie met een overeenkomst van bepaalde duur die gelijkwaardig is aan de duur van de opleiding.  Evaluatie op het einde van de periode al dan niet gevolgd door een nieuwe overeenkomst.  Statuut van de kandidaat: arbeidsovereenkomst.