



**Conseil de l'Éducation
et de la Formation**

Définir une typologie des relations stagiaire – opérateur - entreprise

Dossier d'instruction

Ce dossier d'instruction documente le thème abordé le plus largement possible.

Ce document est publié sous la responsabilité de la présidence du CEF. Les opinions exprimées et arguments développés ici ne reflètent pas nécessairement les positions officielles du Conseil. Le Conseil a pris Avis en la matière le 25 juin 2010. (Avis n°109)

Dossier réalisé en équipe par les chargés de mission du CEF : Marie-Anne Garnier et Jean-Pierre Malarme.

Il a été suivi et débattu en Chambre de la Formation.



*Ministère
de la Communauté
française*

Table des matières

1.	Préambule	5
2.	Introduction	6
2.1.	Rétroactes	6
2.2.	Note de cadrage du	7
2.3.	Méthodologie	7
3.	Cadre législatif	9
3.1.	Introduction	9
3.2.	Au niveau fédéral	9
3.3.	Au niveau de la Communauté française	10
3.4.	Au niveau régional	12
3.5.	Conclusion	17
4.	Exemples de pratiques	18
4.1.	Introduction	18
4.2.	Bruxelles Formation	18
4.3.	Forem	24
4.4.	OISP et EFT en Région wallonne	27
4.5.	OISP et AFT en Région bruxelloise	29
4.6.	Enseignement secondaire	29
4.7.	Enseignement de Promotion sociale	31
4.8.	Enseignement supérieur	32
4.9.	Conclusion	32
5.	Typologie	33

1. Préambule

Le mot **stage** revêt de nombreuses significations différentes.

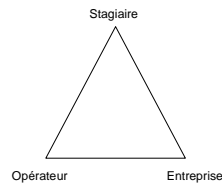
Au niveau de l'emploi, on parle de *stage d'attente* qui se mue en *stage d'activation*. On parle de *stages en entreprise* avec de nombreuses déclinaisons : découverte métier, immersion, acculturation, formation, insertion, formation individuelle en entreprise...

Le sujet est d'actualité car le recours aux stages est présenté à tout niveau de pouvoir (fédéral pour ses compétences en matière d'emploi, régional pour ses compétences en matière d'emploi et de formation, communautaire pour ses compétences en matière d'enseignement) comme une solution pour mieux former jeunes et travailleurs en vue de leur transition vers l'emploi. La demande de stages risque donc d'augmenter, encore faut-il définir ce qu'on entend par *stages*.

L'objet de ce dossier se limite aux relations triangulaires entre

- ▶ Le **stagiaire** accueilli et travaillant en entreprise dans un objectif pédagogique lié à la formation ou à la transition vers l'emploi.
- ▶ L'**opérateur** chargé de la mise en place et de l'exécution du contrat pédagogique. Il peut s'agir d'un opérateur d'orientation, d'un opérateur d'enseignement ou de formation ou encore d'un service d'emploi.
- ▶ L'**entreprise** qui accueille le stagiaire.

Le titre du dossier, **Définir une typologie des relations stagiaire – opérateur – entreprise**, découle de ce cadrage. Le terme *stage* n'est pas utilisé vu son caractère polymorphique et vu qu'il n'y a pas de consensus pour qualifier de *stage* une mesure de formation individuelle en entreprise entre Forem et Bruxelles-Formation.



Cette relation triangulaire se matérialise en une relation entre trois personnes

- ▶ le stagiaire
- ▶ l'accompagnateur, au niveau de l'opérateur
- ▶ le tuteur en entreprise.

L'Avis 69 du CEF plaide pour une professionnalisation de l'action des deux derniers.

Remarque :

Sont à priori exclus du champ d'investigation

- ▶ la formation en alternance, méthode pédagogique telle que définie dans l'Avis 68 du CEF
- ▶ les stages réglementés par des ordres professionnels particuliers (avocats, architectes...)
- ▶ les mesures de mise à l'emploi sous contrat de travail, telles que les dispositions des articles 60 et 61 des CPAS.

2. Introduction

2.1. Rétroactes

Origine de la demande : réunion du 03/10/06 des conseils supérieurs et généraux de l'enseignement

Les points suivants ont été abordés lors de cette réunion à l'origine de la prise en charge du dossier par le CEF :

- ▶ Répertoire reprenant les différentes acceptions du mot stage
- ▶ «Charte qualité»
- ▶ Recensement de l'offre et de la demande
- ▶ Statut des stagiaires
- ▶ Accès aux stages
- ▶ Communication entre écoles et entreprises.

Séminaire en Chambre de la Formation

Au cours de ce séminaire, ont été présentés les stages organisés

- ▶ par le FOREM-formation, ainsi que d'éléments d'information pour FOREM-Conseil
- ▶ par Bruxelles-Formation
- ▶ par l'enseignement obligatoire
- ▶ par l'enseignement de promotion sociale

Au cours du séminaire, les questions suivantes ont été soulevées :

- ▶ Le souhait de clarifier la nomenclature, tout en préservant la liberté pédagogique, est partagé par l'ensemble des intervenants.
- ▶ Au-delà des problèmes organisationnels et de classification, il serait utile d'aborder la

question de la pertinence pédagogique des stages en entreprise.

- ▶ Des questions se posent par rapport au(x) statut(s) des stagiaires : problèmes de la visite médicale (Qui l'organise et en supporte le coût ?) et de la définition des risques ; différences de statut pour les demandeurs d'emploi entre la formation professionnelle (1 € par heure et remboursement des frais de déplacement) et l'enseignement de promotion sociale (aucune intervention en faveur du stagiaire).
- ▶ Pour l'enseignement obligatoire, la liberté d'organiser ou non des stages est laissée aux pouvoirs organisateurs, ce qui entraîne des pratiques fort variables. (Contrairement à l'enseignement de promotion sociale, où les stages sont prévus dans des référentiels d'unités de formation souvent inter-réseaux, la liberté pédagogique consistant en la manière de passer des capacités préalables requises aux capacités terminales).
- ▶ Concernant la régulation de l'offre et de la demande, il serait utile de disposer de statistiques concernant l'offre et la demande, de combiner les actions de proximité de réseaux avec des actions plus globales en évitant les effets pervers induits, de veiller à ne pas permettre la « commercialisation » des stages.

Les Avis 68 et 69 du CEF

L'Avis 68, de janvier 2000, propose une définition opérationnelle de l'alternance, distinguant cette dernière des stages.

Le CEF propose une définition de la formation en alternance en 8 composantes :

- ▶ deux temps et deux lieux (production et formation),
- ▶ articulation de la production et de la formation dans un projet négocié de formation,

- ▶ reconnaissance par le service public des compétences acquises,
- ▶ alternance mensuelle de temps et de lieux inscrite dans des cycles de minimum 6 mois,
- ▶ deux temps minimum pour chacune des fonctions (min 20% formation, min 50% production),
- ▶ encadrement qui permet l'interaction pédagogique,
- ▶ situation d'apprenant du stagiaire qui lui octroie le temps nécessaire à l'acquisition de compétences et la marge d'erreur relative à la nature de l'opération de formation,
- ▶ reconnaissance financière du stagiaire et accès aux droits sociaux.

L'Avis 69, de février 2000, *Professionnalisation de l'encadrement des stagiaires en entreprise* dégage trois priorités :

- ▶ Développer un cadre cohérent d'organisation des stages, basé sur les éléments suivants
 - Contrat définissant le statut du stagiaire
 - Contrat tripartite portant sur le volet formation du stage
 - Distinction entre 4 types de stages pouvant être articulés
- ▶ Mettre le stagiaire au centre des logiques organisationnelles, ce qui suppose
 - De clarifier des projets professionnels des stagiaires
 - D'utiliser d'un portefeuille de compétences
- ▶ Professionnaliser l'encadrement des stagiaires en entreprise, ce qui implique
 - La reconnaissance sociale de l'encadrement des stagiaires
 - L'articulation des initiatives dans des parcours de formation
 - La reconnaissance des acquis des individus et des organisations.

2.2. Note de cadrage

Les questions soulevées par l'organisation des relations stagiaire – opérateur – entreprise sont nombreuses et le sujet est d'actualité, car nombre de déclarations ou mesures gouvernementales insistent sur le développement des stages.

Il a été jugé nécessaire, dans un premier temps, de clarifier la situation avant d'aborder d'autres questions. La situation s'avère toujours complexe et diversifiée, malgré la typologie et les recommandations de l'Avis 69 du CEF.

Il a donc été décidé d'**actualiser** l'inventaire des stages en entreprise figurant dans l'Avis 69 en approfondissant et systématisant les informations recueillies en Chambre de la Formation et en proposant une **typologie** des différentes appellations en fonction des critères définis dans l'avis 69 et des dispositions décrétales.

La typologie à développer concerne les **relations triangulaires stagiaire – opérateur¹ – entreprise** à l'exclusion de l'alternance et des « stages » réglementés par des ordres professionnels particuliers (avocats, architectes...).

2.3. Méthodologie

Un questionnaire, repris en annexe, a été élaboré en collaboration avec des responsables d'organisation de stages en formation professionnelle et dans l'enseignement.

Le but du questionnaire n'était pas de comparer et de décrire ce qui existe, mais bien de préparer l'élaboration de la typologie en tentant de dégager,

¹ Par opérateur, il faut entendre un opérateur de formation ou d'enseignement et/ou opérateur d'orientation et/ou opérateur de transition vers l'emploi.

Définir une typologie des relations stagiaire – opérateur - entreprise

du grand nombre de données recueillies, des invariants.

3. Cadre législatif

3.1. Introduction

La législation concernant notre champ d'investigation est complexe et diversifiée. Elle concerne des mesures tant au niveau fédéral, communautaire que régional. Le relevé qui suit ne se prétend pas exhaustif. Il se limite aux dispositions générales concernant les activités en entreprise dans un but pédagogique de formation ou de transition vers l'emploi. Les mesures particulières propres à certains secteurs (tels que par exemple le secteur de la santé, des puéricultrices,...) ne sont pas abordées.

3.2. Au niveau fédéral

Certaines dispositions fédérales concernent les relations triangulaires abordées dans ce dossier. Il s'agit

- De la loi-programme de 2002 qui précise que
 - Toute personne qui se trouve en milieu professionnel DOIT avoir un contrat.
 - Il y a dérogation si la personne est sous contrat de formation professionnelle auprès d'un organisme agréé.
 - Les prestations ne peuvent excéder 60 jours auprès du même employeur au cours de l'année civile.
 - La convention d'immersion professionnelle est définie par l'article 104 de la loi-programme du 2 août 2002 comme étant la convention par laquelle une personne, dénommée stagiaire, dans le cadre de sa formation, acquiert des connaissances ou aptitudes par le biais des prestations de travail effectuées auprès d'un employeur. La convention d'immersion professionnelle doit être constatée par écrit pour chaque stagiaire au plus tard au moment où la

convention prend cours. Dans la mesure où cette formation en entreprise n'est pas organisée à l'initiative ou sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement ou d'un organisme de formation dépendant ou agréé par la communauté ou la région compétente, cet écrit devra en outre mentionner obligatoirement :

- concernant le stagiaire: les nom et prénoms du stagiaire ainsi que sa résidence principale;
- concernant l'employeur: les nom et prénoms ainsi que la résidence principale de l'employeur ou sa raison sociale et son siège social;
- le lieu d'exécution de la convention;
- l'objet et la durée de la convention d'immersion professionnelle;
- la durée journalière et hebdomadaire de présence du stagiaire dans l'entreprise;
- l'indemnité convenue ou le mode et la base de calcul de l'indemnité ;
- la manière dont il peut être mis fin à la convention d'immersion professionnelle;
- le plan de formation librement convenu entre les parties et agréé par les autorités compétentes.

Contrairement au contrat de travail, l'objet de la convention n'est pas la fourniture de prestations de travail contre rémunération et dans un lien de subordination vis-à-vis d'un employeur, mais bien la formation, c'est-à-dire apprendre d'une manière pratique en étant " immergé " dans la vie de l'entreprise et en effectuant des tâches qui peuvent s'intégrer dans le processus productif de l'entreprise.

Cette réglementation prévoit également l'octroi d'une indemnité minimale, dont le

montant ne peut être inférieur à celui octroyé dans le cadre de l'apprentissage industriel¹²⁹ (cf. 3.1.9.). Par conséquent, si la commission paritaire à laquelle l'employeur appartient n'a pas fixé le montant de cette indemnité dans un règlement d'apprentissage, celle-ci est égale à un certain pourcentage, variable selon l'âge du stagiaire, calculé sur la moitié du revenu mensuel minimum moyen garanti (RMMMMG) pour les travailleurs de 21 ans.

- ▶ Des mesures² visant à favoriser la transition vers l'emploi en maintenant le droit aux allocations de chômage ou d'attente du demandeur d'emploi :
- Une formation professionnelle individuelle en entreprise (FPI) est une formation sur le lieu de travail, sur la base d'un contrat conclu entre le stagiaire, l'employeur et le service compétent pour la formation professionnelle (Arbeitsamt, FOREM, IBFFP ou VDAB). Un chômeur complet indemnisé, pendant cette formation, continue à percevoir son allocation d'attente ou de chômage à charge de l'ONEM. L'employeur paie une prime.
- Un stage d'insertion (SIN) est un stage en entreprise d'une durée de 2 mois, sur la base d'un contrat conclu entre le stagiaire, l'employeur et le service compétent pour la formation professionnelle (Arbeitsamt, FOREM, IBFFP ou VDAB). Le stage doit être au moins à mi-temps. Un chômeur complet indemnisé, pendant ce stage, continue à percevoir son allocation d'attente ou de chômage à charge de l'ONEM. L'employeur paie une prime.
- ▶ De la réglementation en matière de visite médicale, dont la prise en charge par le

budget de l'Etat fédéral doit être étendue suite aux mesures pour l'emploi d'octobre 2009³

3.3. Au niveau de la Communauté française

Enseignement secondaire

Le décret définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre du 24 juillet 1997 (Décret « Missions ») prévoit la possibilité d'organisation de stages en entreprise pour l'enseignement qualifiant.

Article 53. - Dans le cadre de son projet, visé à l'article 67, chaque établissement peut organiser une partie de la formation qualifiante dans le cadre de stages en entreprise.

Après avoir pris l'avis du Conseil général de concertation pour l'enseignement secondaire visé à l'article 16, le Gouvernement fixe, par degré, année, forme et option le nombre maximum de périodes hebdomadaires qui peuvent être organisées conformément à l'alinéa 1er.

Après avoir pris l'avis du Conseil général de concertation pour l'enseignement spécialisé visé à l'article 13, le Gouvernement fixe, par phase, le nombre maximum de périodes hebdomadaires qui peuvent être organisées dans l'enseignement secondaire spécialisé de forme 3 conformément à l'alinéa 1er.

Toute formation qualifiante en entreprises fait l'objet d'une convention de stage dont le modèle est fixé

² 13 MARS 2006. - Arrêté royal insérant les articles 36ter, 36quater, 36quinquies et 36sexies dans l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

³ Cf. Communiqué de presse de Madame Milquet, Vice-Premier Ministre, Ministre de l'Emploi et de l'égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile. <http://www.milquet.belgium.be/files/091013-CP-conclave-emploi.pdf>

par le Gouvernement. La convention garantit la qualité de la formation et son suivi pédagogique.

L'arrêté du Gouvernement de la Communauté française portant application de l'article 53 du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre du 27 janvier 1999 fixe le nombre d'heures maximum de stage en fonction des options et années d'études dans le troisième degré et en 7^{ème} professionnelle.

Des dispositions particulières concernent les sections Puériculture, Aspirant(e) en nursing et Soins infirmiers (4ème degré).

Enseignement de promotion sociale

Le **Décret organisant l'enseignement de promotion sociale du 16 avril 1991** prévoit pour toute section à l'exception des sections de spécialisation des activités d'enseignement sous forme de stages définies dans le dossier pédagogique :

Article 5bis. - Pour l'application du présent décret, il faut entendre par :

[...]

2° activités d'enseignement :

[...]

c) les stages prévus aux dossiers pédagogiques, organisés individuellement ou en groupe, dûment encadrés et évalués;

Article 46. - Chaque section comporte une épreuve intégrée. A l'exception des sections de spécialisation, chaque section doit également comporter des stages. Des périodes d'encadrement sont prévues pour l'épreuve intégrée et les stages dans l'horaire de référence.

L'activité professionnelle des étudiants peut, en référence aux dossiers pédagogiques, être assimilée aux stages visés à l'alinéa précédent, sur décision du Conseil des études.

Enseignement supérieur

Le **décret définissant l'enseignement supérieur, favorisant son intégration dans l'espace européen de l'enseignement supérieur et refinançant les universités (Décret « Bologne »)** du 31 mars 2004 prévoit explicitement des stages pour l'enseignement de type court. Les stages sont repris comme activité d'enseignement et, pour le type long, peuvent intervenir dans le travail de fin d'études.

Article 4. - La finalité de l'enseignement supérieur est de former des diplômés répondant à ses objectifs généraux. Selon les disciplines, ces objectifs sont atteints à l'issue de formations initiales appartenant à l'un des types suivants :

1° l'enseignement supérieur de type court qui associe intimement, sur le plan pédagogique, la théorie et la pratique, les stages en milieu professionnel ou en laboratoire et répond ainsi à des objectifs professionnels précis; il est dispensé hors université;

Article 22. - Les activités d'apprentissage comportent :

1° des enseignements organisés par l'établissement, notamment des cours magistraux, exercices dirigés, travaux pratiques, travaux de laboratoire, séminaires, exercices de création et recherche en atelier, excursions, visites et stages;

Article 64. - Tout programme d'études menant à un grade académique universitaire de deuxième cycle comprend un mémoire, travail ou projet personnel de fin d'études valorisé pour 15 à 29 crédits. Ces crédits sont valorisables ultérieurement, aux conditions générales fixées par les autorités académiques, dans toute autre année d'étude menant à un grade académique universitaire.

Ce travail ainsi que son évaluation peuvent porter sur toute activité d'enseignement, y compris les stages et autres activités d'intégration professionnelles permettant de mettre en évidence notamment l'autonomie, le sens critique, les qualités

personnelles et les compétences professionnelles de l'étudiant.

Le décret du 5 août 1985 fixant l'organisation générale de l'enseignement supérieur en Hautes Ecoles définit en son article 1^{er} les stages : activités d'intégration professionnelle particulière relevant des activités d'apprentissage et se déroulant dans un milieu socioprofessionnel en relation avec la section.

Il fixe à l'article 19 le volume horaire des stages pour le type long : Le programme des études supérieures spécialisées de type long comprend les trois volets suivants :

1° des cours théoriques d'un volume annuel de 200 heures au minimum, dont au moins 60 % centrés sur l'objectif nominal du diplôme d'études supérieures spécialisées, le restant étant adapté au profil de l'étudiant;

2° un stage portant sur une pratique de la recherche et du développement en milieu professionnel d'un volume annuel de 300 heures au minimum;

3° un travail de fin d'études, effectué à partir de travaux de recherches personnelles prolongeant le stage en y apportant une contribution personnelle et originale, pour lequel l'étudiant consacre 200 heures au minimum par an, et sa défense publique.

Le volume horaire des *activités d'intégration professionnelle* pour le type court est fixé dans les grilles horaires minimales découlant du **Décret établissant les grades académiques délivrés par les Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française et fixant les grilles d'horaires minimales** du 2 juin 2006.

3.4. Au niveau régional

Le cadre de référence précède la régionalisation de la formation professionnelle. Il s'agit de l'Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 12 mai 1987 relatif à la formation professionnelle (Moniteur belge du 9 juillet 1987)

Cet arrêté prévoit en son article 5 l'octroi d'une prime aux stagiaires, tant en centre de formation qu'en entreprise :

Art. 5

§1. Le stagiaire peut prétendre à :

1° une prime de formation professionnelle

2° une indemnité pour frais de déplacement et de séjour.

§2. L'Exécutif détermine, après avis du Comité de gestion, le montant, le mode de paiement et les conditions d'octroi des avantages prévus au § 1er.

Les articles 26 et 27 abrogés en Région wallonne mais toujours d'application en Région bruxelloise prévoient les modalités de formation en entreprise :

Art. 26.

L'administrateur général ou son délégué décide si un demandeur d'emploi peut bénéficier d'une formation individuelle ou collective dans une entreprise. Il décide également de la cessation ou de la poursuite de la formation.

Le Comité de gestion fixe les conditions auxquelles la formation individuelle ou collective est dispensée dans une entreprise.

Art. 27.

§ 1. Par formation individuelle dans une entreprise on entend la formation prévue à l'article 2⁴ du

⁴ Art. 2.

Par formation professionnelle, il faut entendre toute mesure ayant pour but de donner à une personne la capacité professionnelle requise pour exercer une activité professionnelle salariée.

Elle peut consister dans :

1° l'apprentissage d'un métier, d'une profession ou d'une fonction;

2° l'actualisation et la qualification dans le métier, la profession ou la fonction;

présent arrêté pour laquelle le stagiaire est envoyé dans une entreprise en vue d'acquérir par la pratique l'expérience et la qualification nécessaires pour y occuper un emploi.

Le stagiaire peut recevoir à charge de l'entreprise une prime correspondant à tout travail productif.

§ 2. L'entreprise s'engage à occuper immédiatement après la fin de la formation, le stagiaire qui y a suivi une formation professionnelle, en qualité de travailleur salarié pour une durée au moins égale à celle de la formation, dans la profession apprise et dans les conditions en vigueur dans l'entreprise pour cette profession.

Région wallonne

Le décret relatif à l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi du 6 mai 1999 (M.B. du 08/07/1999) définit les missions en termes d'emploi et de formation sans faire d'allusion particulière aux dispositifs en entreprise.

L'arrêté du Gouvernement wallon relatif à l'octroi de certains avantages aux stagiaires qui reçoivent une formation professionnelle du 8 février (M.B. du 01/03/2002) précise l'octroi de prime aux stagiaires.

3° l'acquisition d'une formation de base nécessaire à l'exercice d'une activité professionnelle;

4° le perfectionnement et l'élargissement des connaissances professionnelles ou leur adaptation à l'évolution du métier, de la profession ou de la fonction;

5° l'observation des personnes aux fins visées ci-dessus, pendant le temps nécessaire pour déceler ses aptitudes physiques et intellectuelles et déterminer l'orientation professionnelle la plus favorable.

L'Office est chargé de l'organisation de la formation professionnelle.

Le décret du 1 avril 2004 relatif à l'agrément et au subventionnement des organismes d'insertion socioprofessionnelle et des entreprises de formation par le travail réglemente les stages en OISP et EFT.

Le décret prévoit à l'art 8 du décret que la méthodologie visée au point 8°,a.⁵, peut comprendre des stages en entreprise dont le Gouvernement fixe les modalités.

L'Arrêté du Gouvernement wallon portant exécution du décret du 1er avril 2004 relatif à l'agrément et au subventionnement des organismes d'insertion socioprofessionnelle et des entreprises de formation par le travail du 21 décembre 2006 réglemente l'organisation de ces stages en entreprise :

Chapitre VII

Stages en entreprise

Art. 16.

§1er. L' E.F.T. ou l'O.I.S.P. peut prévoir, dans son programme de formation, l'organisation de stages en entreprise.

Toutefois, le stage, qui peut s'effectuer au sein d'une ou de plusieurs entreprises, ne peut être proposé aux stagiaires qu'après que ceux-ci aient effectué une formation de minimum 150 heures au sein de l'E.F.T. ou de l'O.I.S.P., hormis le ou les stages d'acculturation d'une durée globale maximale de 160 heures.

En outre, pour pouvoir proposer un stage en entreprise à ses stagiaires, l'E.F.T. ou l'O.I.S.P. doit respecter les conditions suivantes:

⁵Art. 8. §1^{er}; Après avis de la Commission visée à l'article 13, le Gouvernement agréé, en tant qu'OISP, les organismes qui remplissent les conditions suivantes [...] 8° constituer un dossier méthodologique attestant des éléments suivants :
a. une méthodologie spécifique aux adultes, participative ou innovante, adaptée à la spécificité des bénéficiaires.

1° conclure avec l'entreprise et le stagiaire une convention reprenant les dispositions minimales suivantes:

- a) les compétences techniques visées par le stage;
- b) les horaires du stage;
- c) les tâches qui seront confiées au stagiaire, ainsi que le matériel qu'il sera amené à utiliser;
- d) la désignation d'un tuteur au sein de l'entreprise;
- e) le suivi du stage au minimum toutes les deux semaines par un formateur de l'O.I.S.P. ou de l'E.F.T., notamment par une visite au sein de l'entreprise;

2° établir, après chaque stage ne dépassant pas une durée de 160 heures, un rapport d'évaluation dans lequel figurera une évaluation des compétences techniques acquises par le stagiaire, ce rapport devant être signé par le tuteur, par le responsable de l'O.I.S.P. ou de l'E.F.T. et par le stagiaire;

3° établir, pour les stages d'une durée supérieure à 160 heures, un rapport d'évaluation à la moitié et en fin de stage, dans lequel figurera une évaluation des compétences techniques acquises par le stagiaire, ce rapport devant être signé par le tuteur, par le responsable de l'O.I.S.P. ou de l'E.F.T. et par le stagiaire;

4° fournir annuellement à l'Administration la liste des entreprises où des stages ont été effectués.

Au cours des périodes de stage considérées, au moins dix pour cent des heures de formation suivies par les stagiaires doivent être dispensées au sein de l'E.F.T. ou de l'O.I.S.P.

§2. Pour l'O.I.S.P., la durée du stage en entreprise est fixée à maximum 240 heures, hormis le ou les stages d'acculturation d'une durée globale maximale de 160 heures.

Toutefois, l'O.I.S.P. peut introduire, par lettre recommandée ou par tout moyen conférant preuve de la date d'envoi, une demande de prolongation auprès du Ministre qui décide après avis de la

Commission. En aucun cas, la prolongation ne peut être supérieure à 280 heures.

La décision de prolongation de la durée du stage doit être prise dans les 20 jours ouvrables qui suivent la réception du rapport d'instruction de l'Administration. Le délai d'ordre est porté à 30 jours si le rapport d'instruction de l'Administration parvient au Ministre pendant les mois de juillet et d'août. A défaut, le Ministre sera réputé avoir pris une décision favorable.

§3. Pour l'E.F.T., la durée du stage en entreprise est fixée à maximum 520 heures, hormis le ou les stages d'acculturation d'une durée globale maximale de 160 heures.

Toutefois, l'E.F.T. peut introduire, par lettre recommandée ou par tout moyen conférant preuve de la date de l'envoi, une demande de prolongation auprès du Ministre qui décide après avis de la Commission. En aucun cas, la prolongation ne peut être supérieure à 180 heures.

La décision de prolongation de la durée du stage doit être prise dans les 20 jours ouvrables qui suivent la réception du rapport d'instruction de l'Administration. Le délai d'ordre est porté à 30 jours si le rapport d'instruction de l'Administration parvient au Ministre pendant les mois de juillet et d'août. A défaut, le Ministre sera réputé avoir pris une décision favorable.

§4. En dérogeant aux durées maximales fixées aux §§2 et 3, le Ministre peut prendre en considération d'autres législations fixant des critères spécifiques à l'organisation de formations dans certains secteurs d'activité, notamment en ce qui concerne les filières de formation qui relèvent des Commissions paritaires 318 et 319⁶.

⁶ 318 - CP pour les services des aides familiales et des aides seniors
319 - CP des établissements et services d'éducation et d'hébergement

Le plan Marshall 2.vert prévoit, dans ses objectifs généraux, de promouvoir, en partenariat avec la Région de Bruxelles-Capitale, *l'augmentation des places de stages dans les entreprises.*

Dans la mesure 1.de l'axe I *Mobiliser collectivement les acteurs de l'enseignement, de la formation professionnelle et de l'emploi* il est prévu de suivre les conventions sectorielles dans les 12 domaines suivants : [...] *la garantie de l'ouverture de places de stages et d'apprentissage en alternance*

Dans le cadre de la mesure 3 de l'axe I. *Répondre aux besoins du marché, en renforçant l'offre de formation et en facilitant l'insertion des demandeurs d'emploi - a) Renforcer l'efficacité du Plan « Langue »* il est prévu de renforcer les bourses EXPLORE.

Il s'agit, par différents modules, de permettre à des étudiants de l'enseignement supérieur de se familiariser à l'apprentissage des métiers liés à l'export, de renforcer leurs compétences linguistiques et de mettre à disposition des entreprises wallonnes des ressources humaines capables de contribuer aux démarches de développement international. [...] Cette action vise le développement d'offres de stage « sur mesure » pour les étudiants, l'augmentation du nombre de stages de court terme liés à la participation des entreprises à des foires et le renforcement des synergies avec les pôles de compétitivité et les réseaux d'entreprises. Elle prévoit également l'augmentation du nombre de stages en partenariat avec l'AWEX, ainsi que l'augmentation du nombre de stages pour certains secteurs spécifiques qui sont en demande. La collaboration avec les autres opérateurs de formation sera développée et les efforts de communication envers les entreprises et les étudiants seront poursuivis.

Dans la même mesure, *il est prévu de c) Développer la filière en alternance et généraliser les stages professionnalisants*

Actions :

1. *Généraliser progressivement les stages professionnalisants pour tous les élèves de l'enseignement qualifiant.[...]*

3. *Expérimenter une offre de formation en alternance dans l'enseignement supérieur et des formules d'alternance pour demandeurs d'emploi.*

Dans la mesure 1 de l'axe IV, *Lancer un Pacte de soutien à l'initiative*, il est prévu de développer, dans le cadre du Programme wallon « *Esprit d'Entreprendre* » mené par l'Agence de stimulation économique (ASE), des actions orientées vers les enseignants et les jeunes diplômés futurs enseignants telles que des stages d'acculturation et assurer la promotion de l'Esprit d'Entreprendre via une *Équipe d'Agents de sensibilisation...*

Région bruxelloise

Le décret de la Commission communautaire française portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle du 17 mars 1994 définit les missions en termes de formation sans faire d'allusion particulière aux dispositifs en entreprise.

L'arrêté du 19 avril 2007 modifiant l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française relatif à l'octroi de certains avantages aux stagiaires qui reçoivent une formation professionnelle du 6 février 1997 (M.B. du 06/03/2008) précise l'octroi de prime aux stagiaires.

Les stages qui concernent **l'insertion professionnelle et les ateliers de formation par le travail** en Région bruxelloise sont réglementés par les cahiers des charges propres à chaque action (alphabétisation, formation de base, formation qualifiante, ateliers de formation par le travail, actions de détermination des missions locales et actions innovantes des missions locales).

Ces cahiers des charges sont mis en œuvre en partenariat avec Bruxelles Formation, en application :

- ▶ du décret du 27 avril 1995 du Collège de la Commission communautaire française relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou retrouver du travail, dans le cadre des dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle et ;
- ▶ de l'arrêté 2002/n°147 du 12 décembre 2002 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux conventions de partenariat conclues entre l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle et les organismes d'insertion socioprofessionnelle, pris en exécution de l'article 4 § 2 du décret de la Commission communautaire française du 27 avril 1995 et ;
- ▶ de l'arrêté 2001/n° 549 du 18 octobre 2001 du Collège de la Commission communautaire française relatif à l'application du décret de la Commission communautaire française du 12 juillet 2001 modifiant diverses législations relatives aux subventions accordées dans le secteur de la politique de la santé et de l'aide aux personnes et relatif à la modification de divers arrêtés d'application concernant les secteurs de l'aide aux personnes, de la santé, des personnes handicapées et de l'insertion socioprofessionnelle.

Au point I.2 du cahier des charges ayant pour titre *Les caractéristiques du dispositif d'insertion socioprofessionnelle*, il est précisé que

[...]

L'action d'insertion socioprofessionnelle comprend nécessairement :

- ▶ Une opération de formation professionnelle se référant à un programme de référence, **incluant ou non un ou des stages en entreprise**. Cette opération relève des compétences de Bruxelles Formation

- ▶ Un volet d'éducation permanente
- ▶ Une opération d'accueil et une opération de guidance, un suivi psychosocial, une (ré)orientation professionnelle, et la recherche d'emploi ou toute démarche liée. Ces opérations relèvent des compétences de l'Orbem⁷ et sont complémentaires à l'opération de formation professionnelle.

Pour les actions de **formation qualifiante** et **d'atelier de formation par le travail**, par exemple, les objectifs opérationnels prévoient

- ▶ D'acquérir les compétences professionnelles nécessaires à l'exercice du métier ou de la fonction professionnelle visés par la formation ;
- ▶ De mettre en pratique les acquis de formation et acquérir une expérience professionnelle via **un stage en entreprise**.

[...]

Le stage en entreprise permet au stagiaire d'être confronté au monde professionnel et à ses exigences en matière de productivité, de savoirs, savoir-faire et savoirs comportementaux. Aucun formateur n'est prévu pour dispenser des cours sur le lieu de stage. Le stage en entreprise fait l'objet d'une convention tripartite entre l'entreprise, le stagiaire et l'organisme de formation, qui est tenue à disposition de Bruxelles Formation.

Cette convention précise au minimum les objectifs pédagogiques à atteindre, les compétences visées et la façon de les atteindre en fonction des acquis préalables du stagiaire, la durée, l'encadrement pédagogique prévu, et les modalités d'évaluation par rapport aux objectifs fixés.

La durée du stage n'excédera pas celle prévue pour les stages organisés en formation par Bruxelles Formation.

[...]

⁷ Actuellement Actiris

Dans le cadre des stages en entreprises, les opérateurs de formation qualifiante informent les employeurs des objectifs opérationnels des stages. Ceux-ci feront l'objet d'une évaluation.

Pour l'action de **détermination** des missions locales, les stages sont organisés conformément au programme de référence. Ils s'organisent soit à des fins d'observation d'un ou des métiers (mode d'action informatif), soit à des fins d'évaluation du projet professionnel (bilan de compétences au sein du mode d'action socio-pédagogique). La durée des stages est limitée à deux semaines. Une prolongation exceptionnelle de cette période doit être justifiée pédagogiquement et ce stage complémentaire doit obligatoirement être effectué dans un autre secteur professionnel.

Pour l'action de **coordination de filière innovante** par les missions locales, conformément au programme de référence, des stages d'achèvement peuvent être organisés en entreprise. Dans ce cas, les Missions locales doivent informer les employeurs de manière circonstanciée et par écrit des objectifs de ces stages. Ceux-ci feront l'objet d'une évaluation écrite.

3.5. Conclusion

Ce relevé de législations concernant les relations stagiaire – opérateur – entreprise montre bien la diversité des réglementations et des acteurs pouvant solliciter d'une entreprise la prise en charge d'un stagiaire. Le vocabulaire utilisé est également diversifié (acculturation, immersion, formation, intégration professionnelle, stage...) Il faut aussi constater que les législations ne précisent pas toujours le volet pédagogique du contrat à conclure.

Il est donc nécessaire de clarifier la situation en proposant une typologie des actions dégageant les objectifs pédagogiques poursuivis, typologie à laquelle pourront se rattacher les différentes mesures abordées.

4. Exemples de pratiques

4.1. Introduction

Ce chapitre reprend une description des différentes pratiques correspondant aux réponses obtenues au questionnaire. Il n'est en rien préjugé de savoir si ces exemples entrent ou non dans la typologie proposée au chapitre suivant.

4.2. Bruxelles Formation

1. Le stage d'achèvement de formation en entreprise

Références légales

- ▶ Arrêté du 12 mai 1987 de l'Exécutif de la Communauté française relatif à la Formation professionnelle (M.B. du 9 juillet 1987)
- ▶ Arrêté du 6 février 1997 du Collège de la Commission communautaire française relatif à l'octroi de certains avantages aux stagiaires qui reçoivent une formation professionnelle dans le cadre de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle (M.B. du 17 juin 1997)

Principe

La formule de l'achèvement de formation professionnelle en entreprise consiste à permettre au stagiaire en formation dans un centre de Bruxelles Formation ou chez un de ses partenaires de suivre un stage d'achèvement dans une entreprise afin qu'il ait l'occasion de s'adapter aux conditions réelles de travail et qu'il puisse y être engagé par la suite.

Les stages d'achèvement se déroulent dans des entreprises qui offrent de réelles chances d'embauches.

Les stages sont gratuits pour l'entreprise.

Type de contrat

Contrat de stage d'achèvement en entreprise (lié au contrat de formation professionnelle initial).

Le contrat de stage est signé par les 3 parties contractantes (le stagiaire, l'entreprise et Bruxelles Formation) ou par les 4 parties contractantes lorsque le stagiaire est en formation chez l'un des partenaires de Bruxelles Formation. Le partenaire signe également le contrat.

Public-cible

Les stagiaires en fin de formation professionnelle.

Programme pédagogique

Une fiche de renseignements concernant l'entreprise et un programme détaillé du stage d'achèvement sont établis de commun accord entre l'entreprise et le centre de formation d'où émane le stagiaire.

Ces documents font partie intégrante du contrat de stage.

Un rapport de fin de stage est également établi.

Avantages pour le stagiaire

Le stagiaire reçoit la prime horaire et le remboursement de ses frais de déplacements dans les conditions prévues aux articles 3 et 4 de l'Arrêté du 6 février 1997.

Obligations de Bruxelles Formation

Etablir d'un contrat de stage d'achèvement en entreprise couvrant le stagiaire en matière d'accident du travail et sur le chemin du travail.

Le stagiaire est également couvert en matière de responsabilité civile.

Assurer le suivi du stage tel qu'établi dans le programme.

Obligations de l'employeur

L'employeur ne peut faire exécuter des tâches autres que celles qui sont prévues dans le programme de stage.

Durée

6 semaines au maximum.

2. Le stage d'acculturation

Références légales

- ▶ Arrêté du 12 mai 1987 de l'Exécutif de la Communauté française relatif à la Formation professionnelle (M.B. du 9 juillet 1987)
- ▶ Arrêté du 6 février 1997 du Collège de la Commission communautaire française relatif à l'octroi de certains avantages aux stagiaires qui reçoivent une formation professionnelle dans le cadre de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle (M.B. du 17 juin 1997)

Principe

Ce type de stage en entreprise permet au stagiaire de découvrir un métier, un poste de travail, une culture d'entreprise, dans le but de préciser le projet de formation professionnelle du stagiaire ou de confronter le choix personnel aux conditions réelles de travail de l'entreprise.

Type de contrat

Contrat de stage d'acculturation en entreprise.

Le contrat de stage est signé par les 3 parties contractantes (le stagiaire, l'entreprise et Bruxelles Formation).

Public-cible

Les stagiaires pour lesquels il est intéressant qu'ils soient mis en situation de travail dans le secteur qui les intéresse. Certains stagiaires n'ont, en effet, qu'une approche vague du métier qu'ils visent.

Programme pédagogique

Une fiche de renseignements concernant l'entreprise et un programme détaillé du stage d'acculturation sont établis de commun accord entre l'entreprise et le centre de formation d'où émane le stagiaire.

Ces documents font partie intégrante du contrat de stage.

Un rapport de fin de stage est également établi.

Avantages pour le stagiaire

Le stagiaire reçoit la prime horaire et le remboursement de ses frais de déplacements dans les conditions prévues aux articles 3 et 4 de l'Arrêté du 6 février 1997.

Obligations de Bruxelles Formation

Etablir d'un contrat de stage d'acculturation en entreprise couvrant le stagiaire en matière d'accident du travail et sur le chemin du travail.

Le stagiaire est également couvert en matière de responsabilité civile.

Assurer le suivi du stage tel qu'établi dans le programme.

Obligations de l'employeur

L'employeur ne peut faire exécuter des tâches autres que celles qui sont prévues dans le programme de stage.

Durée

4 semaines au maximum.

3. La Formation professionnelle individuelle en entreprise

Références légales

- ▶ Article 26 et 27 de l'Arrêté du 12 mai 1987 de l'Exécutif de la Communauté française relatif à la Formation professionnelle (M.B. du 9 juillet 1987)
- ▶ Arrêté royal du 13 mars 2006 insérant les articles 36ter, 36quater, 36quinquies et 36sexties dans l'arrêté du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage (M.B. du 31 mars 2006)

- ▶ Arrêté 2007/16 du 19 avril 2007 du Collège de la Commission communautaire française modifiant l'arrêté du 6 février 1997 du Collège de la Commission communautaire française relatif à l'octroi de certains avantages aux stagiaires qui reçoivent une formation professionnelle dans le cadre de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle (M.B. du 6 mars 2008)

Principe

Ce type de formation en entreprise est organisé en collaboration avec ACTIRIS.

La formule a pour but de permettre à un chercheur d'emploi de suivre une formation professionnelle dans une entreprise afin d'y occuper un poste de travail qui n'a pu être attribué à un des chercheurs d'emploi inscrits dans la profession concernée auprès d'ACTIRIS sans avoir recours à la formation.

La formation professionnelle individuelle en entreprise ne peut constituer en aucun cas un moyen de sélection, ni un système de mise au travail de main-d'œuvre à bon marché, ni une adaptation pure et simple à un poste de travail pour laquelle une période d'essai est prévue par la loi sur les contrats de louage de travail.

La formation est divisée en trois phases de formation.

Type de contrat

Contrat de formation professionnelle individuelle en entreprise tripartite signé par le stagiaire, l'entreprise et Bruxelles Formation.

Public-cible

Les chercheurs d'emploi inscrits à ACTIRIS bénéficiant ou non d'allocations de chômage ou d'attente, ou du revenu d'intégration.

Programme pédagogique

Une fiche de renseignements concernant l'entreprise et un programme de formation sont établis par l'employeur, en collaboration avec le service FPI

d'ACTIRIS. Bruxelles Formation entérine ces documents qui font partie intégrante du contrat.

Le programme doit faire apparaître clairement les différentes techniques à enseigner au cours de chaque phase de formation, ce qui permet de suivre et de contrôler le bon déroulement de la formation.

Avantages pour le stagiaire

Le chômeur indemnisé maintient le droit aux allocations d'attente ou de chômage.

Le chômeur non indemnisé peut percevoir de l'ONEm une allocation de formation équivalente à l'allocation d'attente en fonction de l'âge et de la situation familiale.

L'employeur paie au stagiaire une prime de productivité calculée en fonction de la rémunération imposable dans la fonction à remplir et des allocations perçues par le stagiaire.

Les chercheurs d'emploi bénéficiaires d'allocations de chômage ou d'attente ont droit, à charge de l'employeur, au remboursement de leurs frais de déplacement et, le cas échéant, au paiement d'une indemnité de séjour.

Obligations de Bruxelles Formation

Bruxelles Formation gère la mesure en collaboration avec ACTIRIS.

Bruxelles Formation souscrit une assurance couvrant la responsabilité civile du stagiaire.

Obligations de l'employeur

L'employeur doit souscrire une police assurant le stagiaire en cas d'accident de travail ou sur le chemin du travail.

L'employeur est tenu de payer au stagiaire la prime de productivité qui est progressive.

L'employeur s'engage à rembourser au stagiaire bénéficiant d'allocations de chômage ou d'attente le montant de ses frais de déplacement selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Il s'engage également à lui octroyer une indemnité de séjour conformément aux dispositions légales en vigueur (arrêté 2007/16 du 19 avril 2007 du Collège de la Commission communautaire française).

A l'issue de la formation, l'employeur est tenu d'engager le stagiaire pour une période au moins équivalente à celle de la formation et ce, dans la formation apprise.

Durée

Le contrat de formation peut avoir une durée de quatre semaines à six mois.

4. La formation professionnelle individuelle d'intégration en entreprise

Références légales

- ▶ Article 26 et 27 de l'Arrêté du 12 mai 1987 de l'Exécutif de la Communauté française relatif à la Formation professionnelle (M.B. du 9 juillet 1987)
- ▶ Arrêté royal du 13 mars 2006 insérant les articles 36ter, 36quater, 36quinquies et 36sexties dans l'arrêté du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage (M.B. du 31 mars 2006)
- ▶ Arrêté 2007/16 du 19 avril 2007 du Collège de la Commission communautaire française modifiant l'arrêté du 6 février 1997 du Collège de la Commission communautaire française relatif à l'octroi de certains avantages aux stagiaires qui reçoivent une formation professionnelle dans le cadre de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle (M.B. du 6 mars 2008)

Principe

Inspirée de la mesure relative à la formation professionnelle individuelle en entreprise, la formation professionnelle d'intégration en entreprise se distingue de celle-ci par le fait que le public visé est les chercheurs d'emploi qui ont suivi au préalable

un processus de formation dans un des centres de Bruxelles Formation.

Bruxelles Formation gère totalement la mesure : recherche d'un candidat, d'une entreprise, suivi pédagogique, gestion administrative, etc.

ACTIRIS intervient pour l'ouverture d'une offre d'emploi.

Type de contrat

Contrat de formation professionnelle individuelle d'intégration en entreprise tripartite signé par le stagiaire, l'entreprise et Bruxelles Formation.

Public-cible

Les stagiaires (chercheurs d'emploi inscrits à Actiris bénéficiant ou non d'allocations de chômage ou d'attente, ou du revenu d'intégration) sur le point de terminer leur formation dans un des centres de Bruxelles Formation ou leur stage d'achèvement en entreprise, ainsi que les chercheurs d'emploi qui ont suivi une formation ou terminé celle-ci dans les huit mois après la fin de formation en rapport direct avec le métier.

Programme pédagogique

Une fiche de renseignements concernant l'entreprise et un programme de formation sont établis par l'employeur, en collaboration avec les délégués relations entreprise de Bruxelles Formation.

Ces documents font partie intégrante du contrat.

Le programme doit faire apparaître clairement les différentes techniques à enseigner au cours de chaque phase de formation ce qui permet de suivre et de contrôler le bon déroulement de la formation.

Avantages pour le stagiaire

Le chômeur indemnisé maintient le droit aux allocations d'attente ou de chômage.

Le chômeur non indemnisé peut percevoir de l'ONEm une allocation de formation équivalente à l'allocation d'attente en fonction de l'âge et de la situation familiale.

L'employeur paie au stagiaire une prime de productivité calculée en fonction de la rémunération imposable dans la fonction à remplir et des allocations perçues par le stagiaire.

Les chercheurs d'emploi bénéficiaires d'allocations de chômage ou d'attente ont droit à charge de l'employeur au remboursement de leurs frais de déplacement et, le cas échéant, au paiement d'une indemnité de séjour.

Obligations de Bruxelles Formation

Bruxelles Formation gère seul la mesure : recherche de candidats, d'entreprises, suivi du bon déroulement de la formation, suivi pédagogique, gestion administrative, etc.

Bruxelles Formation souscrit une assurance couvrant la responsabilité civile du stagiaire.

Obligations de l'employeur

L'employeur doit souscrire une police assurant le stagiaire en cas d'accident de travail ou sur le chemin du travail.

L'employeur est tenu de payer au stagiaire la prime de productivité qui est progressive.

L'employeur s'engage à rembourser au stagiaire bénéficiant d'allocations de chômage ou d'attente le montant de ses frais de déplacement selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Il s'engage également à lui octroyer une indemnité de séjour conformément aux dispositions légales en vigueur (arrêté 2007/16 du 19 avril 2007 du Collège de la Commission communautaire française).

A l'issue de la formation, l'employeur est tenu d'engager le stagiaire pour une période au moins équivalente à celle de la formation et ce, dans la formation apprise.

Durée

Le contrat de formation peut avoir une durée de quatre semaines au minimum à six mois.

5. Le stage d'immersion

Références légales

Arrêté royal du 13 mars 2006 insérant les articles 36ter, 36quater, 36quinquies et 36sexties dans l'arrêté du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage (M.B. du 31 mars 2006)

Principe

Stage en entreprise en vue d'une adaptation à un poste de travail.

Type de contrat

Contrat de stage d'insertion en entreprise.

Public-cible

Groupe 1

Chômeur non indemnisé inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé de moins de 30 ans.

ET

niveau maximum des études : 1er degré de l'enseignement secondaire général, 3ème degré de l'enseignement secondaire technique ou artistique, 4ème degré de l'enseignement secondaire professionnel, formation des classes moyennes, enseignement secondaire technique ou professionnel à temps partiel, enseignement secondaire spécial et enseignement technique ou professionnel en alternance.

Groupe 2

Chômeur indemnisé ou non (inscrit comme chercheur d'emploi inoccupé) ayant suivi une formation professionnelle d'au moins 400 heures pendant les 9 mois précédant le stage d'insertion pour autant que celui-ci commence dans une période de 4 mois suivant la fin de la formation professionnelle.

Groupes 1 et 2

Mesure incompatible avec la prestation d'une Formation Professionnelle Individuelle dans les 24 mois qui précèdent dans la même entreprise.

Programme pédagogique

Une fiche de renseignements concernant l'entreprise est établie par l'employeur, en collaboration avec le Service FPI d'ACTIRIS. Ce document fait partie intégrante du contrat

Un programme de stage n'est pas nécessaire.

Avantages pour le stagiaire

Le chômeur indemnisé maintient le droit aux allocations d'attente ou de chômage.

Le chômeur non indemnisé, inscrit comme chercheur d'emploi inoccupé, peut recevoir de l'ONEM une allocation de stage équivalente à l'allocation d'attente en fonction de l'âge et de la situation familiale.

L'employeur paie au stagiaire une prime de productivité calculée en fonction de la rémunération imposable dans la fonction à remplir et des allocations perçues par le stagiaire.

Les chercheurs d'emploi bénéficiaires d'allocations de chômage ou d'attente ont droit à charge de l'employeur au remboursement de leurs frais de déplacement et, le cas échéant, au paiement d'une indemnité de séjour.

Obligations de Bruxelles Formation

Bruxelles Formation souscrit une assurance couvrant la responsabilité civile du stagiaire.

ACTIRIS gère administrativement la mesure.

Obligations de l'employeur

L'employeur doit souscrire une police assurant le stagiaire en cas d'accident de travail et sur le chemin du travail.

L'employeur est tenu de payer la prime de productivité.

L'employeur s'engage à rembourser au stagiaire bénéficiant d'allocations de chômage ou d'attente le montant de ses frais de déplacement selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Il s'engage également à lui octroyer une indemnité de séjour conformément aux dispositions légales en vigueur (arrêté 2007/16 du 19 avril 2007 du Collège de la Commission communautaire française).

A l'issue du stage, l'employeur est tenu d'engager le stagiaire sous contrat à durée indéterminée.

Durée

2 mois.

6. La convention d'immersion professionnelle

Références légales

La convention d'immersion professionnelle est soumise aux dispositions de la Loi-Programme du 02/08/2002, en particulier le chapitre X comprenant les articles 104 à 112.

Principe

La convention d'immersion professionnelle est une convention par laquelle une personne, dénommée stagiaire, dans le cadre de sa formation, acquiert des connaissances ou aptitudes par le biais de prestations de travail effectuées auprès d'un employeur.

Type de contrat

Convention d'immersion professionnelle bipartite Entreprise / Stagiaire ou tripartite Entreprise / Stagiaire / Bruxelles Formation.

Public-cible

Toute personne désireuse de se former auprès d'un employeur.

Programme pédagogique

Si la convention est bipartite Entreprise / Stagiaire, le programme de formation doit comprendre un référentiel de prérequis, un descriptif de fonction, un

Définir une typologie des relations stagiaire – opérateur - entreprise

référentiel de formation (un contenu théorique et un développement sur les travaux pratiques), une explication sur les évaluations et une précision sur les méthodologies.

Ce programme fait partie intégrante de la convention.

Si la convention est tripartite Entreprise / Stagiaire / Bruxelles Formation, une fiche de renseignements entreprise et un programme de formation sont établis par l'employeur, en collaboration avec les délégués relations entreprise de Bruxelles Formation.

Ces documents font partie intégrante du contrat.

Le programme doit faire apparaître clairement les différentes techniques à enseigner au cours de chaque phase de formation, ce qui permet de suivre et de contrôler le bon déroulement de la formation.

Avantages pour le stagiaire

Il perçoit une indemnité qui ne peut être inférieure à celle visée par la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés.

Le montant de l'indemnité peut être partiellement constitué d'une allocation sociale.

Si la convention est tripartite Entreprise / Stagiaire / Bruxelles Formation, les chercheurs d'emploi bénéficiaires d'allocations de chômage ou d'attente ont droit à charge de l'employeur au remboursement de leurs frais de déplacement.

Obligations de Bruxelles Formation

Si la convention est bipartite Entreprise / Stagiaire, Bruxelles Formation ne reconnaît pas la convention mais agréé le plan de formation qui fait partie intégrante de la convention.

Si la convention est tripartite Entreprise / Stagiaire / Bruxelles Formation, Bruxelles Formation :

- ▶ établit une convention d'immersion professionnelle ;

- ▶ souscrit une assurance couvrant la responsabilité civile du stagiaire ;
- ▶ assure le suivi administratif du dossier ;
- ▶ assure le suivi pédagogique en entreprise.

Obligations de l'employeur

Si la convention est tripartite Entreprise / Stagiaire / Bruxelles Formation, l'employeur :

- ▶ doit souscrire une police assurant le stagiaire en cas d'accident de travail ou sur le chemin du travail ;
- ▶ s'engage à rembourser au stagiaire bénéficiant d'allocations de chômage ou d'attente le montant de ses frais de déplacement selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Durée

La législation reste muette à ce sujet.

4.3. FOREM

1. Mise en situation professionnelle (MISIP)

Références légales

Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 12/05/1987 relatif à la formation professionnelle et ses arrêtés d'exécution.

Principe

- ▶ Confronter ses compétences personnelles et professionnelles aux exigences d'un métier, d'une fonction ou poste de travail et prendre conscience des écarts entre ses compétences (techniques et comportementales) et les exigences du marché ;
- ▶ Vivre une expérience permettant à la personne de montrer ses capacités d'apprentissage et d'adaptation et par là, augmenter sa confiance en elle et se révéler un candidat potentiel pour l'employeur.

Type de contrat

- ▶ Convention de stage tripartite signée pour l'entreprise par le responsable en interne de la gestion des ressources humaines (ou d'une autre personne, par délégation), pour le Forem par le conseiller SAP, par le demandeur d'emploi.

Public-cible

Tout demandeur d'emploi inoccupé inscrit au FOREM et domicilié en Région wallonne.

Par dérogation peuvent également bénéficier de ce stage :

- ▶ Le demandeur d'emploi inscrit au FOREM occupé dans le cadre du Programme de Transition professionnelle
- ▶ Le travailleur à temps partiel
- ▶ Le travailleur licencié en préavis non presté
- ▶ Le demandeur d'emploi inscrit au FOREM et bénéficiaire du revenu d'intégration sociale

Employeur concerné

Les secteurs marchand et non marchand.

Programme pédagogique

Convention de stage où les engagements respectifs suivants sont formalisés :

- ▶ Fonction à explorer
- ▶ Définition des objectifs à atteindre
- ▶ Tâches à assumer par le demandeur d'emploi
- ▶ Modalité d'organisation (horaires, durée, assurances)

Avantages pour le stagiaire

Frais de déplacement

Assurance en cas d'accident corporel

Le demandeur d'emploi continue à percevoir les allocations auxquelles il a droit pendant la durée de son occupation.

Obligations du FOREM

Le FOREM s'engage à

- ▶ Soutenir le stagiaire dans sa recherche de lieux de stage
- ▶ Réaliser un suivi personnalisé du stagiaire au cours et en fin de stage
- ▶ Collaborer avec le stagiaire et l'employeur dans le cadre de la gestion administrative du stage
- ▶ Rembourser au stagiaire ses frais de déplacement
- ▶ L'assurer pendant la durée du stage
- ▶ Aider à trouver une solution amiable à tout problème d'exécution de la convention
- ▶ Capitaliser les résultats du stage dans le cadre de son parcours d'insertion professionnelle

Obligations de l'employeur

- ▶ L'employeur valide le programme d'activités ou d'observation et s'engage à le respecter pendant toute la durée du stage.
- ▶ Il informe l'interne et communique l'objectif du stage.
- ▶ Il désigne un tuteur chargé d'encadrer le demandeur d'emploi et de favoriser l'atteinte des objectifs visés.
- ▶ Il s'engage à offrir à la personne les conditions nécessaires au bon déroulement du stage
- ▶ Il met à disposition l'équipement nécessaire et conforme au règlement de sécurité.

Durée

De 3 à 15 jours ouvrables

2. Stage programme

Références légales

- ▶ Loi programme

Définir une typologie des relations stagiaire – opérateur - entreprise

- ▶ Arrêté de l'Exécutif de la Communauté Française du 12 mai 1987 relatif à la formation professionnelle
- ▶ Décret du 06 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation Professionnelle et de l'Emploi
- ▶ Arrêté du Gouvernement wallon du février 2002, relatif aux avantages octroyés aux bénéficiaires d'une formation professionnelle

Principe

Mettre en pratique les acquis de la formation.

Type de contrat

Contrat de formation professionnelle

Public-cible

- ▶ Tout public

Programme pédagogique

Mettre en pratique les acquis de la formation. Ce stage est intégré au programme de formation et obligatoire. Il est annoncé dans l'offre de formation.

Avantages pour le stagiaire

- ▶ Frais de déplacement
- ▶ Frais de garde d'enfants
- ▶ Indemnité 1€/h

Obligations du FOREM

- ▶ Couverture responsabilité civile et accident du travail

Durée

480 heures maximum

3. Stage d'immersion

Références légales

- ▶ Loi programme
- ▶ Arrêté de l'Exécutif de la Communauté Française du 12 mai 1987 relatif à la formation professionnelle

- ▶ Décret du 06 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation Professionnelle et de l'Emploi
- ▶ Arrêté du Gouvernement wallon du février 2002, relatif aux avantages octroyés aux bénéficiaires d'une formation professionnelle

Principe

Acculturation

Type de contrat

Contrat de formation professionnelle

Public-cible

- ▶ Tout public

Programme pédagogique

- ▶ Découverte du monde de l'entreprise
- ▶ Découverte d'un métier, d'une fonction
- ▶ Confirmation d'un projet professionnel

Avantages pour le stagiaire

- ▶ Frais de déplacement
- ▶ Frais de garde d'enfants
- ▶ Indemnité 1€/h

Obligations du Forem

- ▶ Couverture responsabilité civile et accident du travail

Durée

De 40 à 160 heures

4. Stage de formation

Références légales

- ▶ Loi programme
- ▶ Arrêté de l'Exécutif de la Communauté Française du 12 mai 1987 relatif à la formation professionnelle
- ▶ Décret du 06 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation Professionnelle et de l'Emploi

- ▶ Arrêté du Gouvernement wallon du février 2002, relatif aux avantages octroyés aux bénéficiaires d'une formation professionnelle

Principe

Sensibiliser au conditions d'exercice du métier

Type de contrat

Contrat de formation professionnelle

Public-cible

- ▶ Tout public

Programme pédagogique

- ▶ Découverte du monde de l'entreprise
- ▶ Découverte d'un métier, d'une fonction
- ▶ Confirmation d'un projet professionnel

Avantages pour le stagiaire

- ▶ Frais de déplacement
- ▶ Frais de garde d'enfants
- ▶ Indemnité 1€/h

Obligations du Forem

- ▶ Couverture responsabilité civile et accident du travail

Durée

160 heures maximum

5. Stage de fin de formation

Références légales

- ▶ Loi programme
- ▶ Arrêté de l'Exécutif de la Communauté Française du 12 mai 1987 relatif à la formation professionnelle
- ▶ Décret du 06 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation Professionnelle et de l'Emploi
- ▶ Arrêté du Gouvernement wallon du février 2002, relatif aux avantages octroyés aux bénéficiaires d'une formation professionnelle

Principe

Formation en entreprise

Type de contrat

Contrat de formation professionnelle

Public-cible

- ▶ Tout public

Programme pédagogique

- ▶ Mettre en pratique les acquis à l'issue de la formation dans un environnement de production ;
- ▶ Transférer la démarche de recherche de stage à celle de la recherche d'emploi.

Avantages pour le stagiaire

- ▶ Frais de déplacement
- ▶ Frais de garde d'enfants
- ▶ Indemnité 1€/h

Obligations du Forem

- ▶ Couverture responsabilité civile et accident du travail

Durée

40 à 160 heures

4.4. OISP et EFT en Région wallonne

Références légales

- ▶ Décret relatif à l'agrément et au subventionnement des organismes d'insertion socioprofessionnelle et des entreprises de formation par le travail (01/04/2004)
- ▶ l'arrêté du Gouvernement wallon portant exécution du décret du 1er avril 2004 (21/12/2006)

Principe

Dépend de l'action menée. Au niveau légal sont prévus des stages en fin de formation et des stages d'acculturation (pouvant se placer en début de formation).

Type de contrat

L'EFT/OISP doit conclure avec l'entreprise et le stagiaire une convention reprenant les dispositions minimales suivantes :

- ▶ Les compétences techniques visées par le stage,
- ▶ Les horaires de stage,
- ▶ Les tâches qui seront confiées au stagiaire, ainsi que le matériel qu'il sera amené à utiliser,
- ▶ La désignation d'un tuteur au sein de l'entreprise,
- ▶ Le suivi du stage au minimum toutes les 2 semaines par un formateur de l'OISP ou de l'EFT, notamment par une visite au sein de l'entreprise.

Public-cible

Il s'agit du public-cible des EFT ou OISP, c'est-à-dire toute personne, étant inscrite au Forem en tant que demandeur d'emploi inoccupé, n'étant plus soumise à l'obligation scolaire et ne disposant ni du diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou du certificat d'enseignement secondaire inférieur ni d'un titre équivalent ou supérieur (EFT) ou du certificat de l'enseignement secondaire supérieur ni d'un titre équivalent ou supérieur (OISP).

OU

1. être, depuis au moins vingt-quatre mois, inscrite au Forem en tant que demandeur d'emploi inoccupé ;
2. être demandeur d'emploi réintégrant le marché de l'emploi ;
3. être incarcérée ou internée susceptible, dans les deux ans, d'être libérée, en régime de semi-liberté ou en régime de liberté conditionnelle,

d'un établissement pénitentiaire ou d'un institut de défense sociale ;

4. être considérée comme personne étrangère séjournant légalement sur le territoire belge, conformément à la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers, y compris dans le cadre des recours prévus par les dispositions contenues dans le titre III de la loi précitée.

Programme pédagogique

- ▶ Observation en vue de prise de contact du monde professionnel, d'ouverture au monde de l'entreprise...
- ▶ Acculturation, immersion en vue du choix d'un projet de formation et professionnel
- ▶ Acculturation, immersion en vue de la confirmation du projet de formation et professionnel
- ▶ Formation en entreprise : acquisition de savoirs, aptitudes et attitudes par l'intermédiaire du travail en entreprise.

Les stages organisés en EFT et en OISP sont nombreux et variés. Les quatre cas de figure proposés sont organisés au niveau du secteur, soit l'un, soit plusieurs, au sein d'un même opérateur (EFT/OISP) selon les filières de formation développées.

Avantages pour le stagiaire

- ▶ Frais de déplacement
- ▶ Frais de garde d'enfants
- ▶ Indemnité 1€/h

Obligations de l'EFT/OISP

L'EFT/OISP doit conclure avec l'entreprise et le stagiaire une convention reprenant les dispositions minimales suivantes :

- ▶ Les compétences techniques visées par le stage,
- ▶ Les horaires de stage,

- ▶ Les tâches qui seront confiées au stagiaire, ainsi que le matériel qu'il sera amené à utiliser,
- ▶ La désignation d'un tuteur au sein de l'entreprise,
- ▶ Le suivi du stage au minimum toutes les 2 semaines par un formateur de l'OISP ou de l'EFT, notamment par une visite au sein de l'entreprise.

Durée

- ▶ La durée du stage en entreprise est fixée à maximum 240 heures pour les OISP et 520 heures pour les EFT. La durée du stage d'acculturation en EFT comme en OISP est fixée à maximum 160 heures.
- ▶ Les EFT et OISP peuvent toutefois introduire une demande de prolongation auprès du ministre. La prolongation peut aller jusqu'à 280 heures max. pour les OISP et 180 heures max. pour les EFT.

4.5. OISP et AFT en Région bruxelloise

Références légales

Cahier des charges des OISP (7 types d'action adoptés par le Collège de la Cocof en 2004)

Principe

Dépend de l'action menée. Au niveau des stages de fin de formation sont prévus des stages en fin de formation pour les actions de formation qualifiante, d'ateliers de formations par le travail et de coordination de filière innovantes. Des stages sont aussi prévu pour l'action de détermination.

Type de contrat

- ▶ Le stage en entreprise fait l'objet d'une convention tripartite entre l'entreprise, le stagiaire et l'organisme de formation, qui est tenue à disposition de Bruxelles Formation.

- ▶ Cette convention précise au minimum les objectifs pédagogiques à atteindre, les compétences visées et la façon de les atteindre en fonction des acquis préalables du stagiaire, la durée, l'encadrement pédagogique prévu, et les modalités d'évaluation par rapport aux objectifs fixés.

Public-cible

Demandeurs d'emploi, stagiaires en formation professionnelle.

Programme pédagogique

Les stages sont appelés « stage d'achèvement » par Bruxelles Formation, les OISP identifient différents objectifs liés aux stages en entreprise selon le type d'action organisé (formation de base, préformation, atelier de formation par le travail, formation qualifiante, détermination généraliste, détermination ciblée métier). Ils visent soit une découverte du milieu professionnel (stage d'observation), soit une immersion (transfert de compétences), soit un achèvement (exploitation et de développement des acquis).

Avantages pour le stagiaire

Seuls, les stagiaires en formation qualifiante continuent de recevoir la prime de formation pendant le stage en entreprise de 1euro/h, assurance ETHIAS, frais de déplacement

Obligations de l'EFT/OISP

Cf. cahier des charges (dont des extraits sont repris au point Cadre législatif.

Durée

4 semaines

4.6. Enseignement secondaire

Références légales

Décret « Missions » et arrêté du Gouvernement de la Communauté française portant application de l'article 53 du décret « Missions »

Définir une typologie des relations stagiaire – opérateur - entreprise

Circulaire 2090 du 29/10/2007

Convention de stage (voir annexe)

Statut de l'élève stagiaire du service public fédéral de l'emploi

Principe

Stage en entreprise incluse dans le troisième degré de l'enseignement qualifiant ou en 7^{ème}.

Type de contrat

Convention type de Communauté française.

Public-cible

Elèves

Programme pédagogique

A la Communauté française

Il n'y a jamais d'heures de stage dans les grilles horaires (sauf impositions fédérales).

Dans certains cas, le stage est recommandé mais c'est variable selon les secteurs.

C'est donc une décision d'établissement (cf. décret « Missions », article 67).

Au CPEONS

Pas encore beaucoup de programmes CPEONS.

On trouve des stages dans l'une ou l'autre grille-horaire.

Au SEGEC

On trouve des stages dans une dizaine de grilles horaires mais les stages sont recommandés dans d'autres programmes.

Très variable d'un secteur à l'autre.

Avantages pour le stagiaire

Néant

Durée

Durée maximale fixée en fonction des sections et années d'études par arrêté gouvernemental (de 2 à 12h par semaine pouvant être organisées par semaine ou « en bloc »)

Obligations du stagiaire :

➤ Vis-à-vis de l'entreprise

Assurer une présence active, exécuter son travail, soigner sa tenue, son hygiène, veiller au secret professionnel et la déontologie

Prévenir en cas d'absence ou de retard, signaler une modification de l'état de santé"

Respecter les règles de sécurité et d'organisation

Respecter les conventions prises avant le début du stage respect (règlement, ponctualité), s'intégrer dans une équipe de travail, s'adapter aux conditions de travail, présenter la convention de stage, s'adapter au rythme de production et de travail remettre en fin de stage équipement, matériaux et documents dont ils disposent, être en possession du carnet de stage

➤ Vis-à-vis de l'institution

Signaler toute modification de l'état de santé

Acquérir des compétences, respecter les horaires, remettre à l'heure les carnets de stage, prévenir en cas d'absence ou de retard, récupérer les périodes manquées, compléter le carnet de stages et le rapport d'activités respecter de la convention signée entre les 3 parties,

Donner une image positive de son école, respecter le statut scolaire, avertir de tout problème en vue du bon développement du stage, être en possession du carnet de stage. Rédiger un compte rendu écrit du stage

Implication de l'institution :

Suivi des documents et évaluation du rapport

Veiller à l'existence d'un contrat d'assurance, suivre les élèves en stage, assurer une évaluation continue et finale du travail du stagiaire

Les professeurs de CT et PP tiennent compte des remarques des tuteurs pour compléter la formation en classe.

Le résultat du stage compte partiellement dans la qualification (visite de stage, rencontre des tuteurs et des responsables de l'entreprise pour l'évaluation du comportement et des aptitudes de l'élève).

Implication de l'entreprise :

Réaliser des évaluations écrites du stagiaire, fournir les vêtements de travail et de sécurité, avertir l'institution s'il y a un problème médical, encadrer le stagiaire, créer des situations de travail réelles, superviser les élèves en désignant un tuteur, faire des évaluations régulières, compléter les évaluations de fin de stage, assurer une formation pratique de terrain et une prise en charge de l'élève suivant le référentiel. Le tuteur s'occupe de l'élève et fait rapport de ses activités, il s'engage à renforcer la formation de l'élève en rapport à la formation scolaire (option et degré de compétence).

Remarque : A ceci s'ajoutent les stages de découverte métier organisés dans le cadre des 2 semaines pour l'orientation tels que décrits dans le dossier d'instruction de l'Avis 101: *Une démarche d'orientation au 3ème degré dans le cadre des deux semaines octroyées par le Décret « Missions »*

4.7. Enseignement de Promotion sociale

Références légales

Décret organisant l'enseignement de promotion sociale du 16 avril 1991

Principe

Les stages constituent une unité de formation d'une section.

Type de contrat

Pas de contrat type, établi par l'établissement.

Il y a généralement 4 partenaires liés par des conventions :

- le stagiaire,
- le professeur encadrant,
- l'entreprise,
- l'établissement.

Public-cible

Etudiants inscrits dans l'Enseignement de Promotion sociale.

Le public-cible est environ constitué à 50% de demandeurs d'emploi et à 50% d'employés en formation continue, ce qui a une incidence sur le déroulement du stage et demande donc une grande flexibilité d'organisation. Certains problèmes d'organisation peuvent se présenter pour le stagiaire qui travaille dans un autre secteur d'activité et qui doit donc se libérer pour effectuer son stage.

Programme pédagogique

Fixé au niveau des capacités terminales à acquérir dans le dossier pédagogique.

Le stage est conçu comme une unité de formation incorporée dans un cursus, soit en début, soit à la fin du programme d'étude s'articulant avec le travail de fin d'études. Une articulation pédagogique entre le stage et l'épreuve intégrée est indispensable.

Avantages pour le stagiaire

Néant, excepté le congé éducation payé pour les travailleurs.

Durée

Fixée dans le dossier pédagogique, variable selon la section

4.8. Enseignement supérieur

Références légales

- ▶ décret définissant l'enseignement supérieur, favorisant son intégration dans l'espace européen de l'enseignement supérieur et refinançant les universités (Décret « Bologne »)
- ▶ décret du 5 août 1985 fixant l'organisation générale de l'enseignement supérieur en Hautes Ecoles
- ▶ décret établissant les grades académiques délivrés par les Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française et fixant les grilles d'horaires minimales du 2 juin 2006.
- ▶ Décret du 12 décembre 2000 Art 4 et Art 10 définissant la formation initiale des instituteurs et des régents
- ▶ Décret du 18 juillet 2008 définissant les nouvelles formations dans les Hautes Ecoles

Principe

Stages professionnels inclus dans la formation.

Type de contrat

Pas de contrat type, une convention de stage entre les 3 parties prenantes est signée.

Public-cible

Etudiants

Programme pédagogique

Il dépend de chaque institution. Le stage est, pour le type court, repris dans la grille horaire minimale.

Avantages pour le stagiaire

En général les stagiaires ne bénéficient d'aucun avantage, si ce n'est dans certains cas (catégorie paramédicale) la fourniture et l'entretien d'uniformes et les repas lors de stages de nuit ou de week-end.

En ce qui concerne l'assurance, les étudiants des hautes écoles du réseau de la Communauté française sont couverts par l'assurance scolaire. Dans les autres réseaux les Hautes Ecoles souscrivent parfois une assurance pour couvrir les étudiants en stage.

Durée

La durée des stages varie selon le type (type long ou court) et selon la catégorie (pédagogique, économique, paramédicale...)

4.9. Conclusion

Les pratiques sont aussi diversifiées que la législation est complexe.

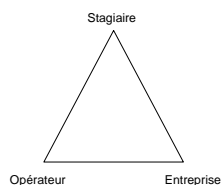
Des appellations distinctes sont utilisées en fonction des opérateurs, des régions où ils opèrent...

Toutefois les pratiques pédagogiques ne varient pas énormément.

D'où l'utilité de proposer une typologie pouvant clarifier la demande correspondant à chaque stage au niveau pédagogique. C'est l'objet du chapitre qui suit.

5. Typologie

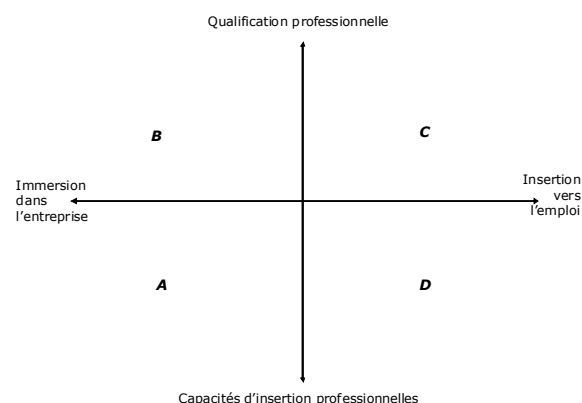
La typologie concerne, comme précisé en début de dossier, les **relations triangulaires stagiaire – opérateur⁸ – entreprise** à l'exclusion de l'alternance et des « stages » réglementés par des ordres professionnels particuliers (avocats, architectes...).



L'Avis 69 du CEF propose une typologie en situant les différentes mesures associant stagiaire – opérateur – entreprise par rapport à deux axes :

- ▶ le premier, lié à la position du stagiaire par rapport au milieu de l'entreprise, va de l'immersion dans le milieu du travail à l'insertion vers l'emploi ;
- ▶ le second, lié aux acquis d'apprentissage visés, va des capacités d'insertion professionnelle à la qualification professionnelle.

Les quatre quadrants (A, B, C et D) définis par ces deux axes permettent de définir quatre types de stages.



Cette typologie a été confrontée aux informations recueillies à l'aide du questionnaire élaboré dans le cadre du présent dossier⁹.

L'analyse des réponses au questionnaire, soumise aux intéressés et discutée en Chambre de la Formation

- ▶ a montré la grande diversité des pratiques en matière de relation stagiaire – opérateur – entreprise ;
- ▶ a permis de dégager des invariants qui permettent de confirmer la typologie de l'Avis 69.

Ces invariants se rapportent essentiellement à l'aspect pédagogique de la mesure. Il s'agit

- ▶ de l'objectif de la mesure,
- ▶ du type de contrat pédagogique liant les trois parties,

⁸ Par opérateur, il faut entendre un opérateur de formation ou d'enseignement et/ou opérateur d'orientation et/ou opérateur de transition vers l'emploi.

⁹ Questionnaire repris en annexe.

Définir une typologie des relations stagiaire – opérateur - entreprise

- ▶ des compétences visées.

Ces invariants peuvent donc être utilisés comme **critères** à remplir pour se situer dans tel ou tel type de relation stagiaire – opérateur – entreprise.

D'autres **caractéristiques** sont fréquemment liées à tel ou tel type de dispositif sans être invariantes. Il s'agit

- ▶ du moment où intervient la mesure dans le parcours du stagiaire,
- ▶ du type d'évaluation.

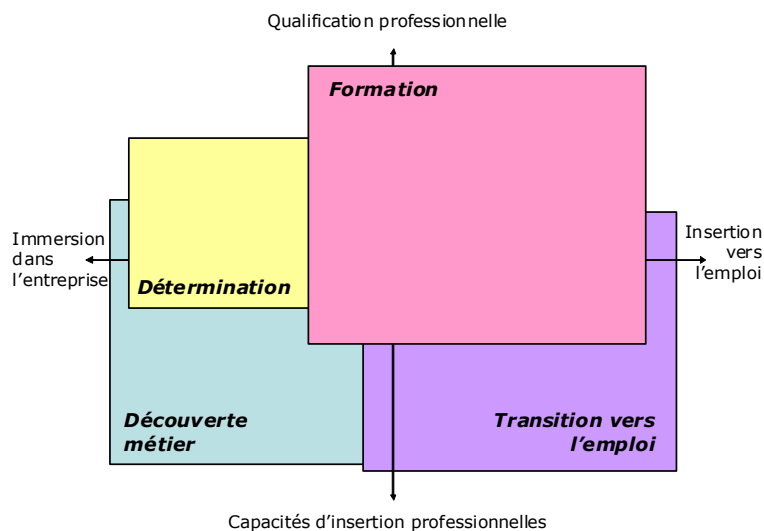
Pour bien souligner que **les frontières entre les différents types ne sont pas hermétiques**, ils sont positionnés schématiquement sur les axes par des « pavés » se recouvrant partiellement. Chaque

type est donc caractérisé par des objectifs, activités prévues et compétences visées à titre principal par la mesure, sans empêcher d'aborder à titre accessoire des aspects liés à un autre type.

Il faut aussi souligner que les parcours vers l'emploi, incluant ou non des préformations ou formations qualifiantes, sont variés et individualisés. Il n'y a donc **pas de parcours type**, ni de passage obligé par toutes les étapes dans un ordre prédéfini même si certains types se situent fréquemment à un moment particulier du parcours.

Le schéma suivant positionne les quatre types de mesures en fonction des deux axes. Il s'agit

- ▶ de stages de **découverte métier**,
- ▶ de stages de **détermination**,
- ▶ de stages de **formation**,
- ▶ de mesures favorisant la **transition vers l'emploi**.



Le tableau qui suit reprend les **critères** définissant chaque type ainsi que les **caractéristiques** fréquemment observées.

Type		Découverte métier	Détermination	Formation	Transition vers l'emploi
Critères	Objectifs	Emergence d'un projet professionnel	Confirmation du projet professionnel, émergence du projet de formation	Réalisation du projet de formation	Réalisation d'un projet de travail
	Contrat pédagogique	Définir des activités permettant la découverte du métier se plaçant dans un processus d'orientation structuré ¹⁰	Définir des activités permettant la découverte du métier et tester et développer la capacité du stagiaire à entrer en formation qualifiante	Définir des activités permettant <ul style="list-style-type: none"> ▸ la mise en application et/ou l'acquisition de compétences professionnelles du métier ▸ la découverte de la réalité du métier 	Définir des activités permettant la mise en application et/ou l'acquisition de compétences professionnelles propres au poste de travail occupé
	Compétences visées	Capacité de choix, connaissance de soi	Compétences transversales	Compétences professionnelles transférables	Compétences professionnelles spécifiques
Caractéristiques fréquemment observées	Moment	Avant une formation qualifiante ou la mise à l'emploi	En préformation, en début de formation	En cours de formation	Isolé ou suite à une formation qualifiante
	Evaluation	Pronostique	Formative	Certificative (l'évaluation peut ou non intervenir dans l'évaluation finale de la formation, mais les acquis d'apprentissage devraient figurer sur un document pouvant figurer dans le « passeport formation » du stagiaire.	Sommative (visant à enregistrer les acquis de l'apprenant pour qu'il puisse les faire valoir lors d'une recherche d'emploi)

¹⁰ Le stage *Découverte métier* constitue une étape dans un processus d'orientation tel que caractérisé dans l'Avis 97 du CEF *L'orientation des adultes et des jeunes dans le cadre de l'insertion et de la formation professionnelle* et dans le dossier d'instruction le documentant. Il ne prend sens que s'il est préparé et suivi par le stagiaire avec l'aide de professionnels, en collaboration avec l'entreprise, dans le but de la construction de son projet professionnel.



Conseil de l'Éducation et de la Formation
Boulevard Léopold II, 44
1080 BRUXELLES

Editeur responsable : Marc Thommès

Reproduction autorisée en mentionnant la source.

Jun 2010

Tél. : 02/413.26.21

FAX : 02/413.27.11

cef@cfwb.be

www.cef.cfwb.be