

Cahier des charges des Ateliers de Formation par le Travail 1er semestre 2004

I. Contexte général du dispositif d'insertion socioprofessionnelle

I.1 Le cadre législatif

Le présent cahier des charges est 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.

Le décret du 27 avril 1995 définit, en son article 4, les actions des organismes d'insertion socioprofessionnelle :

« Les actions d'insertion socioprofessionnelle sont l'ensemble des opérations qui visent l'accès à une qualification professionnelle et à un emploi rémunéré, couvert par la sécurité sociale. L'action se traduit par la mise en œuvre, dans une démarche intégrée, d'opérations d'accueil, de guidance, d'éducation permanente, de formation professionnelle et de mise au travail en entreprise. Les opérations de formation professionnelle intégrées aux actions sont définies par l'article 5.

Les actions de concertation et de coordination sont les opérations visant, dans le cadre d'actions d'insertion socioprofessionnelle, à la mobilisation et à l'association structurelle des différents partenaires de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'insertion socioprofessionnelle. »

Les actions des Ateliers de formation par le travail visent, au même titre que les autres OISP, la mise en œuvre d'opérations conjointes qui relèvent d'une part des compétences régionales d'emploi (guidance, mise à l'emploi et bilan socioprofessionnel pris en charge par l'Orbem) et d'autre part des compétences communautaires relatives à la formation professionnelle (Commission communautaire française et Bruxelles Formation).

Selon l'arrêté 2002/n°147, en son article 3, le présent cahier des charges doit spécifier au moins :

8) La nature des actions à promouvoir ;

- 9) Les objectifs opérationnels qui leur sont assignés ;
- 10) Les critères de sélection des actions ;
- 11) Les modalités de partenariat entre l'Institut et les OISP ;
- 12) Les modalités d'implication des organisations professionnelles représentatives du monde du travail de l'entreprise ;
- 13) Les conditions de subvention des actions, en ce compris leur financement par le Fonds social européen et les financements complémentaires visés à l'article 13, § 4 du décret ;
- 14) Les modalités d'évaluation des actions.

I.2 Les caractéristiques du dispositif d'insertion socioprofessionnelle

- L'action d'insertion socioprofessionnelle s'inscrit dans une démarche intégrée de lutte contre l'exclusion sociale, culturelle et professionnelle. Elle doit permettre à des adultes exclus et fragilisés de se (re)placer dans une perspective réaliste de construction, d'accès et de réussite de leur parcours d'insertion tout en retissant leur lien social.

- L'action d'insertion socioprofessionnelle comprend nécessairement :

1. 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.

2. Un volet d'éducation permanente

3. 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'Orbem et sont complémentaires à l'opération de formation professionnelle.

- L'action d'insertion socioprofessionnelle comprend un travail de resocialisation qui s'inscrit dans une dynamique collective durant l'ensemble du processus et contribue au développement de compétences transversales.

II. La nature de l'action

II.1 Spécificité de l'opération de Formation par le travail

Conformément à l'article 5 § 6,

« Les opérations de formation par le travail procèdent par une mise en situation de travail réel dans un cadre d'activités organisées au sein même de l'organisme, donnant lieu à la production, commercialisée ou non, de biens ou services. Elles consistent en l'acquisition des prérequis professionnels nécessaires à l'exercice d'un emploi ou la poursuite d'une formation professionnelle qualifiante. Elles s'accompagnent nécessairement d'une formation de base pré-qualifiante. Elles visent les personnes qui ne sont pas détentrices, au début de l'activité, d'un certificat de l'enseignement secondaire inférieur décerné par le Ministre de l'éducation ou de tout diplôme équivalent. »

Il faut entendre par « mise en situation de travail réel dans le cadre d'activités organisées au sein même de l'organisme » la mise en situation de travail réel dans le cadre d'activités organisées au sein d'une même entité juridique, en ses ateliers ou sur les chantiers qu'elle gère.

III. L'objectif général et les objectifs opérationnels

III.1 Objectif général

L'action de formation par le travail vise à permettre à la personne d'accéder à une formation qualifiante ou un emploi rémunéré tout en contribuant à sa resocialisation.

III.2 Objectifs opérationnels de l'opération de formation professionnelle

La formation des A.F.T permet au stagiaire de :

- Remettre à niveau ses connaissances générales.
- Acquérir les savoirs, savoir-faire et savoirs comportementaux liés au métier.
- Acquérir les prérequis théoriques et pratiques en vue d'obtenir des compétences nécessaires à l'entrée en formation qualifiante et/ou à l'apprentissage et l'exercice d'un métier dans le secteur professionnel visé.
- Confronter les acquis de formation à la réalité du travail, et les développer via un stage en entreprise.

IV. Les critères de sélection des actions

IV.1 Le public cible

1) Ne plus être soumis à l'obligation scolaire au démarrage de l'action

2) Etre demandeur d'emploi inoccupé,

tel que défini dans le décret du 27 avril 1995 en son article 3 :

« Sont visés les demandeurs d'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale qui ne sont pas détenteurs, au début de l'activité, du certificat de l'enseignement secondaire supérieur décerné par le Ministre de l'Education ou de tout autre diplôme équivalent et qui sont dans l'impossibilité de répondre aux offres d'emploi disponibles sur le marché du travail en raison de la faiblesse ou de l'absence de qualification professionnelle, de leur dénuement social ou du fait de discriminations visant le groupe spécifique auquel ils appartiennent. »

tel que défini dans le décret du 27 avril 1995, en son article 5 § 6 :

« Elles visent les personnes qui ne sont pas détentrices, au début de l'activité, du certificat de l'enseignement secondaire inférieur décerné par le Ministre de l'Education ou de tout autre diplôme équivalent. »

80% au moins du public doivent répondre au critère de diplôme.

Par ailleurs, les stagiaires doivent avoir un niveau de connaissance suffisant du français oral et écrit pour comprendre les consignes d'apprentissage.

IV.2 Pédagogie spécifique

L'expérience de production intègre les stagiaires quel que soit leur niveau d'apprentissage technique afin de leur permettre une évolution progressive.

L'apprentissage en Atelier de Formation par le Travail est une formation où le stagiaire est en interaction avec un environnement proche du milieu professionnel. La pédagogie se caractérise par l'interaction de contenus développés dans les phases théoriques et pratiques de formation.

Les stagiaires acquièrent leurs compétences professionnelles au travers des expériences concrètes.

Le faible niveau de connaissances de base impose une pédagogie adaptée ainsi qu'une transmission des contenus essentiellement basée sur l'oral.

IV.3 Le programme de référence

Le cahier des charges renvoie à un « programme de référence » qui décrit par secteur d'activité les contenus de formation indispensables pour atteindre des compétences en termes de savoirs, savoir-faire et savoirs comportementaux par rapport aux objectifs opérationnels de formation.

Les Ateliers de Formation par le Travail définissent, dans leur descriptif de formation, les compétences optimales à acquérir par les stagiaires pour atteindre la préqualification visée. Le volume d'heures consacré à l'opération de formation peut varier sensiblement en fonction des objectifs pédagogiques poursuivis par chaque A.F.T. et définis dans le programme de référence. La pertinence de contenus complémentaires au programme minimum, en lien avec leurs objectifs opérationnels, sera explicitée.

Le programme de référence précise les durées et les volumes d'heures (minimum et maximum) tout en laissant à l'opérateur une flexibilité dans sa méthode et ses outils.

L'apprentissage en Atelier de Formation par le Travail est une formation où le stagiaire est en interaction avec un environnement proche du milieu professionnel. Cette expérience professionnelle fait partie du processus pédagogique. La présence du formateur y est donc indispensable.

Le lien direct entre les contenus du programme de formation et la phase de production sur chantier est clairement explicité par l'AFT. Les tâches réalisées sur chantier et en atelier sont fonction des compétences visées et précisées dans le programme de référence. Le programme de formation et les compétences à acquérir par le stagiaire déterminent le choix du ou des chantiers et les tâches à réaliser avec le stagiaire.

L'expérience professionnelle sur chantier extérieur ne dépassera pas le nombre d'heures prévu dans les programmes de référence. Le lien entre les compétences visées et le descriptif de formation sera explicité. Les compétences acquises par les stagiaires ainsi que leur évolution sont décrites.

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'employeur, 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 et le nombre de stagiaire sur chantier, 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.

L'opération de formation se déroulera sur une durée de 18 mois maximum. L'Atelier de Formation par le Travail n'inscrira pas une seconde fois un même stagiaire sans l'autorisation de Bruxelles Formation.

IV.4 Encadrement pédagogique

Au vu du public particulièrement fragilisé accueilli par les AFT et de ses besoins d'encadrement, l'AFT veille à respecter un rapport d'encadrement d'un encadrant pour maximum 7 stagiaires durant les phases de formation pratique.

IV.5 Le processus opérationnel

L'opération de formation professionnelle des A.F.T. comprend :
La formation théorique et pratique

1) La remise à niveau, qui vise l'acquisition de prérequis indispensables à l'exercice de toute pratique professionnelle. Il s'agit de compétences généralistes transversales, transférables.

2) Une formation théorique liée au métier.

3) La formation pratique en atelier et une expérience professionnelle sur chantiers extérieurs, qui visent l'acquisition, par la réalisation de tâches professionnelles, des prérequis ou des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier (savoirs, savoir-faire, et savoirs comportementaux). L'expérience professionnelle sur chantier consiste en une production limitée de biens ou de services, commercialisés ou non, réalisée à l'adresse de tiers.

4) Un stage en entreprise qui permet au stagiaire de confronter ses acquis aux exigences du milieu professionnel en matière de productivité, de savoirs, savoir-faire et savoirs comportementaux.

Les ateliers de formation par le travail mettent particulièrement l'accent sur le travail de resocialisation.

IV.6 Partenariat au sein du dispositif

Les AFT veilleront à promouvoir les passerelles avec les autres opérateurs du champ de la formation professionnelle afin de favoriser le passage en formation qualifiante.

V. Les modalités de partenariat entre l'Institut et les OISP

Le décret du 27 avril 1995 précise qu'en vue de promouvoir les actions visées par l'art 4 § 2, l'Institut est chargé de conclure des conventions de partenariat avec les organismes d'insertion socioprofessionnelle, déterminant les opérations à mettre en œuvre et leurs modalités d'exécution. Ces modalités sont précisées par l'Arrêté d'application 2002 n°147, article 3, 5 (§1,2,3,4) et 6.

Les conventions de partenariat relatives aux opérations des Ateliers de Formation par le Travail sont conclues avec l'institut en exécution du présent cahier des charges et du programme de référence des formations par le travail spécifique à chaque secteur professionnel.

Les Ateliers de Formation par le Travail introduisent leurs demandes de partenariat annuellement sur base d'un document type de Bruxelles Formation, qui reprend les éléments d'informations minimales demandées par le Comité de Gestion de l'Institut et nécessaires à l'instruction de ces demandes.

Ces modalités sont précisées par l'Arrêté d'application, articles 3, 5 (§ 1, 2, 3, 4) et 6.

Bruxelles Formation prend en charge le défraiement des stagiaires pour les heures prestées durant le programme, non compris les heures de stage. Le statut de stagiaire en formation leur est attribué.

VI. Les modalités d'implication des organisations professionnelles représentatives du monde du travail de l'entreprise

En fonction de la nature du projet, les organisations professionnelles sont impliquées et mobilisées dans le dispositif soit au niveau des formations, soit au niveau des entreprises via les stages, soit au niveau de Comité de Gestion de l'institut comme précisé dans le décret et l'arrêté d'application.

Dans le cadre des stages en entreprises, les AFT informent les employeurs opérationnels des stages.

VII. Les conditions de subvention des actions, en ce compris leur financement par le Fonds social européen et les financements complémentaires visés à l'article 13, § 4 du décret

Le décret ISP du 27 avril 1995 précise :

- les conditions d'agrément et de subventionnement des activités de formation professionnelle par le Collège de la COCOF en ses articles 3§ 1,4 §1, et 12 et par l'Institut en son article 13.
- les conditions à remplir par les organismes d'insertion socioprofessionnelle pour l'obtention de l'agrément du Collège de la Cocof en ses articles 6 à 13.

Outre la possibilité pour l'institut d'octroyer une subvention de fonctionnement aux opérateurs OISP, l'arrêté d'application 2002 n° 147 en son article 4 prévoit la possibilité d'un préfinancement des actions co-financées par le Fonds social européen.

Un dispositif structurel de préfinancement du FSE est assuré par la COCOF.

L'arrêté 2001/n°549, art. 54 § 1 stipule que l'agrément du Collège de la Cocof est établi à partir du volume d'activité de l'organisme d'insertion socioprofessionnelle.

Le co-financement de chaque action par le Fonds Social Européen est conditionné au fait que l'action soit conventionnée par Bruxelles Formation.

VIII. Les modalités d'évaluation des actions

L'arrêté d'application 2002 N°147 expose en son article 7, les modalités de suivi et de contrôle des actions conventionnées ainsi que leur évaluation. L'Institut assure annuellement une évaluation portant sur la mise en œuvre des programmes et des cahiers des charges des actions conventionnées. L'évaluation se fait par rapport aux objectifs fixés.

Au terme de chaque année, les Ateliers de Formation par le Travail rédigent un rapport concernant l'exécution du présent cahier des charges, conformément aux conventions de partenariat qui les lient à l'Institut.