

LES STAGES EN ENTREPRISE
DANS LE DISPOSITIF D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

Note d'orientation de la FeBISP, octobre 2005

I. Introduction : Le cadre général du dispositif ISP

- I.1. Le contexte de l'insertion socioprofessionnelle bruxelloise
- I.2. Les valeurs et principes du dispositif ISP
- I.3. L'actualité du décret sur le terrain

II. Les stages ISP en entreprise : une pratique formative

- II.1. Des stages formatifs en entreprise
 - II 1.1. Le stage comme partie intégrante du processus de formation
 - II. 1.1.1. Du point de vue des stagiaires en formation
 - II. 1.1.2. Du point de vue des OISP
 - ✓ II 1.1.2.1. Un choix pédagogique
 - ✓ II 1.1.2.2. Le stage en entreprise augmente la qualification vers l'emploi et l'acquisition de compétences
 - a. Le stage d'immersion en Alphabétisation ou en Formation de base
 - b. Le stage d'immersion en AFT, Préformation ou Formation qualifiante
 - c. Le stage d'achèvement en AFT, Préformation ou Formation qualifiante
 - ✓ II 1.1.2.3. Des choix opérationnels sur les plans déontologique et pédagogique
 - II.1.2. Les critères d'évaluation d'un stage en entreprise
 - II.1.2.1. Les savoirs ou connaissances spécifiques
 - II.1.3.2. Les savoir-faire
 - II.1.3.3. Les savoir être ou savoirs comportementaux / les ressources transversales

III. La demande des OISP

(voir note jointe)

IV. Conclusion

Annexe I : La reconnaissance progressive des stages en entreprises

- ❑ I.1. Les compétences de Bruxelles Formation
- ❑ I.2. Le cadre législatif garantissant le statut du stagiaire en formation professionnel
 - I.2.1 Arrêté de l'exécutif de la Communauté française relatif à la formation professionnelle du 12 mai 1987
 - I.2.2. 6 février 1997 - Arrêté du Collège de la Commission Communautaire française relatif à l'octroi de certains avantages aux stages qui reçoivent une formation professionnelle (en vigueur 24.05.1997)
- ❑ I.3. Optique transversale des cahiers des charges
 - I.3.1 Cahiers des charges des opérateurs d'alphabétisation et de formation de base et les actions de formation innovante des Missions Locales
 - I.3.2. Cahiers des charges des opérateurs de formation qualifiante, de préformation et des Ateliers de Formation par le Travail
 - I.3.3. Cahier des charges des Missions Locales « L'orientation et la détermination professionnelles de type généraliste »
 - I.3.4. Le stage en entreprise des OISP organisé en partenariat avec l'enseignement subventionné par la Communauté française
- ❑ I.4. Evolution de la reconnaissance du stage en entreprise
- ❑ I.5. L'égalité de traitement des stagiaires en formation lors du stage en entreprise
- ❑ I.6. Les pratiques de Bruxelles Formation à l'égard de ses propres centres de formation
- ❑ I.7. L'Accord-cadre de Bruxelles Formation avec la Promotion sociale

Annexe II : autres définitions

- ❑ II.1. Extrait de l'Avis n°69 « La professionnalisation de l'encadrement des stagiaires en entreprise » du 25 février 2000
- ❑ II.2. Définitions et pratiques soutenues par le FOREM
 - II. 2.1. Deux types de stage existent
 - II.2.1.1. Le stage D'ACCULTURATION
 - II. 2.1.2. Le stage D'ACHEVEMENT EN ENTREPRISE
 - II. 2.2. En projet trois types de stage
 - II.2.2.1. Le stage d'ORIENTATION
 - II. 2.2.2. Le stage D'ACQUISITION DE NOUVELLES COMPETENCES
 - II.2.2.3. Le stage D'ACQUISITION D'INSERTION PROFESSIONNELLE
 - II. 3. Les stages en entreprise : pratique ISP en Wallonie en négociation

Annexe III : Le financement du dispositif ISP

- ❑ III.1. Les subventions de la COCOF
- ❑ III.2. Les subventions de l'ORBEM
- ❑ III.3. Le co-financement des actions par le FSE

Annexe IV : Prise en charge des coûts de la visite médicale

- ❑ IV.1. Article extrait de EXTRAIT DU CENM-DIRECT, août 2005

Annexe V : Le niveau moyen d'étude des CCI et des DEI

- ❑ IV.1. Précisions sur les niveaux d'étude
- ❑ IV.2. Répartition et évolution par classe d'âge et genre (2004)

INTRODUCTION

I. Le cadre général du dispositif ISP

□ **I.1. Le contexte de l'insertion socioprofessionnelle bruxelloise**

Créé en 1995¹, dans le but de s'adresser aux demandeurs d'emploi en déficit de qualification professionnelle et souvent de qualification initiale, le dispositif d'insertion socioprofessionnelle (OISP) a étendu sa mission, en un peu plus d'une décennie, à des publics plus larges que ceux² visés au départ.

Comment expliquer cette évolution ?

D'une part la Région de Bruxelles-Capitale présente aujourd'hui un taux de chômage qui, rapporté à sa population active, s'élève à 21 % et concerne des personnes dont le niveau d'études est particulièrement bas. En 2004, sur l'ensemble des demandeurs d'emploi inactifs : près de 15,5 % ont le niveau primaire terminé ou non, 19,2 % ont un diplôme de fin de l'enseignement secondaire inférieur et 20,7 % un diplôme de fin de l'enseignement secondaire supérieur et près de 12,6 % un diplôme de l'enseignement supérieur. En moyenne, seul 1,5 % de ces demandeurs d'emploi a terminé son apprentissage.

En 2004, près d'un chômeur complet indemnisé sur cinq (19,5%)³ est âgé entre 25 et 30 ans et 17,6%⁴ des CCI se trouvent dans la classe d'âge des 30 à 35 ans. Par ailleurs, on retrouve selon une même ampleur⁵ les jeunes de moins de 25 ans (14,9%) et les personnes âgées de 35 à 40 ans (12,1%).⁶

Au vu de ces chiffres, il semble évident que même si l'insertion socioprofessionnelle des moins de 25 ans est primordiale, les dispositifs d'insertion ne peuvent ignorer les plus de 25 ans, demandeurs de qualification.

D'autre part, la formation étant entendue comme un tremplin vers l'emploi, les différentes politiques de résorption du chômage influent également sur la constitution de notre public. Ainsi, par exemple la mise en œuvre du Contrat de Projet professionnel (CPP) ne peut qu'accroître la demande de formation. L'accès à la formation est devenu un moyen parmi d'autres de s'assurer un statut social ou une couverture d'intégration sociale. Le suivi d'une formation protège le stagiaire et atteste de sa bonne volonté de se former en vue de trouver un emploi.

¹ Décret du 27 avril 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.

² Le public inscrit dans le dispositif, répond aux critères du décret du 27 avril 1995 : ne plus être soumis à l'obligation scolaire au démarrage de l'action et être 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. »

Depuis 2003, les cahiers des charges des OISP précisent que 80% au moins du public doit répondre au critère de diplôme.

³ Près de 13.000 personnes

⁴ Environ 11.700 personnes

⁵ aux alentours de 10.000 personnes

⁶ Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications, 2004

L'hétérogénéité du public (âge, origine, statut social,...) et son faible niveau de qualification à l'entrée, se répercutent directement sur les parcours d'insertion et de formation et exigent une pédagogie différenciée. La majorité des stagiaires en formation professionnelle connaissent des conditions de vie précaires, interférant parfois sur leur apprentissage, exigeant dans tous les cas un accompagnement psychosocial et une guidance soutenue assurés notamment par les organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP).

Le défi est grand de continuer à produire un travail de qualité visant l'émancipation d'un public particulièrement démuné et son intégration sociale et professionnelle dans un marché de l'emploi de plus en plus exigeant et toujours plus sélectif.

□ **I.2. Les valeurs et principes du dispositif ISP**

Pour la Commission Communautaire Française qui a, depuis 1994, dans ses compétences la reconversion et le recyclage professionnels (en ce compris la formation permanente des classes moyennes), l'objectif général de la formation professionnelle est de permettre aux personnes les moins qualifiées, ou à celles restées longtemps en dehors du marché du travail, d'augmenter leurs chances de trouver un emploi. »⁷

La formation professionnelle vise à augmenter la concordance entre la qualification des Bruxellois et les demandes des secteurs les plus porteurs d'emploi.

Pour l'ORBEM, responsable de la gestion du parcours d'insertion des demandeurs d'emploi : « le parcours d'insertion est le processus intégré visant à rapprocher la situation du chercheur d'emploi d'une manière plurifactorielle ayant pour finalité la mise à l'emploi. »⁸

Le décret du 27 avril 1995, en son article 4, définit dans ce sens le cadre général du dispositif : « 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. »

□ **I.3. L'actualité du décret sur le terrain**

La notion de processus intégré s'inscrit au cœur de l'action d'insertion socioprofessionnelle. Elle se traduit de manière transversale quelles que soient les actions des opérateurs et correspond toujours à une réalité de terrain.

Sur le terrain, cela fait sens : si les parcours de vie sont multiples, il ne peut y avoir de parcours d'insertion unique et identique pour tous. Le parcours d'insertion se construit au gré des contraintes de vie, des compétences professionnelles, du profil du demandeur d'emploi et des opportunités qui s'offrent à lui. La géométrie variable des parcours

⁷ Brochure de la Commission Communautaire française de la Région de Bruxelles capitale « Une formation : l'atout pour votre avenir », 2002

⁸ Source : issu d'un document de travail relatif à la mise en œuvre du Réseau des Plate-forme locales pour l'Emploi (RPE), ORBEM, 2002

demande un travail constant d'interaction entre l'offre et la demande de formation et d'emploi, les exigences du marché de l'emploi et la situation sociale et professionnelle des stagiaires. L'accueil, l'aide à la recherche d'emploi, le bilan de compétences, le suivi psychosocial, la formation professionnelle sont des outils d'insertion mis à disposition de l'utilisateur.

La brochure "Une formation : l'atout pour votre avenir", éditée par la Commission Communautaire Française de la Région de Bruxelles Capitale en 2002, décrit un parcours d'insertion jalonné en plusieurs étapes : « le parcours sera différent d'une personne à une autre en fonction de sa situation et de son projet ». Les parcours sont hybrides, désordonnés, non linéaires. La clarification du projet professionnel, la représentation mentale du métier, l'intégration sociale et l'acquisition de savoirs et savoir-faire mais aussi de savoirs comportementaux, la confrontation aux exigences d'un milieu de travail sont autant de facteurs d'insertion à conjuguer. La notion de « processus intégré visant à rapprocher la situation du chercheur d'emploi d'une manière plurifactorielle » reflète la réalité de terrain. Elle est l'essence même du dispositif. Elle est omniprésente dans la pratique de l'insertion socioprofessionnelle : il ne suffit pas de faire assimiler des acquis de formation, il faut encore permettre aux stagiaires en formation professionnelle d'appréhender toutes les facettes de la mise à l'emploi, de la recherche d'un stage en entreprise au contrat de travail en passant par l'entretien d'embauche... La démarche d'éducation permanente intégrée aux autres opérations de l'action ISP aide les stagiaires en formation à se projeter de manière réfléchie dans un avenir professionnel stable et durable, dans un projet de vie personnel.

Aujourd'hui comme hier, les objectifs du dispositif sont les suivants :

- Développer chez les stagiaires des compétences susceptibles de favoriser leur accès à un milieu du travail et/ou de développer leur motivation à poursuivre leur parcours de formation ;
- Promouvoir la confiance en soi des stagiaires et renforcer leur autonomie ;
- Sensibiliser les stagiaires à agir en tant que citoyens, capables de contribuer au développement d'une société démocratique, solidaire et pluraliste, notamment par la mise en place de pratiques démocratiques au sein des centres de formation et/ou par l'intégration de la dimension d'éducation permanente au programme de formation.

Les parcours de formation sont individuels. Il n'y a ni passage obligé, ni passerelles de formation restrictives : le public peut entrer dans l'ISP en fonction de ses besoins spécifiques pour autant que ce soit une formation qui développe son niveau d'acquis initial. Les opérateurs d'alphabétisation, de formation de base, de préformation tout comme les Ateliers de Formation par le Travail visent l'entrée en formation qualifiante mais aussi l'accès à l'emploi. Là encore, chaque parcours sera unique.

« La pédagogie des OISP intègre la diversité des profils (âges, cultures, milieux socio-économiques, niveaux d'études, statuts). Ils pratiquent une pédagogie différenciée⁹ accompagnée d'une évaluation formative¹⁰ dans une dynamique d'auto construction¹¹ des

⁹ Pédagogie différenciée : « démarche de formation qui consiste à varier les méthodes pour tenir compte de l'hétérogénéité des groupes ainsi que de la diversité des modes et des besoins d'apprentissage des stagiaires » dans Les pédagogies de l'apprentissage, Education et Formation, Ed. PUF, 1998

¹⁰ Evaluation formative : « Evaluation effectuée en cours d'activité et visant à apprécier le progrès accompli par le stagiaire et à comprendre la nature des difficultés qu'il rencontre lors d'un apprentissage ; elle a pour but d'améliorer, de

savoirs. Seule une formation de qualité dispensée dans la durée peut permettre le travail primordial de socialisation caractéristique aux OISP. Or, nous le savons tous, le travail de l'être humain sur lui-même exige du temps : toute personne a besoin de temps pour évoluer. Les dimensions collectives et la mission d'éducation permanente qui accompagnent ce processus sont décisives. Les OISP soulignent le besoin d'un parcours d'insertion où le choix individuel du stagiaire reste dominant. »¹²

Les publics, les méthodes, les durées de formation diffèrent. Une certaine souplesse est nécessaire pour multiplier les liens entre le parcours de formation et l'emploi. Cela exige des opérateurs de formation de penser leurs outils pédagogiques et méthodologiques en fonction du respect des différences entre stagiaires et pour les aider à construire leur parcours personnel d'insertion. Le stage en entreprise est un de ces outils.

C'est pourquoi nous aborderons le volet pédagogique du stage en entreprise d'abord et ensuite le statut et les droits des stagiaires en formation.

II. Les stages ISP en entreprise : une pratique formative

□ II.1. Des stages formatifs en entreprise

Les parcours d'insertion sont le plus souvent hybrides et donnent rarement lieu à des trajectoires linéaires de formation. Le public ISP (hétérogène, on le sait) ne se répartit pas de manière égale selon les niveaux de formation. Un certain nombre de stagiaires ont eu une expérience professionnelle dans leur pays d'origine, non valorisable en Belgique, d'autres n'ont jamais rencontré un milieu de travail...

Ainsi quel que soit le type d'action, le stage en entreprise reste un outil indispensable à développer car toute formation qui se veut efficace allie outils théoriques et outils pratiques. Les OISP insistent sur la nécessité pédagogique du stage en entreprise dans leur programme de formation, quels que soient les niveaux ou les objectifs de formation. La découverte d'un milieu de travail donné et sa confrontation aux exigences professionnelles motivent le stagiaire à progresser dans son parcours de formation. L'accomplissement d'un stage en entreprise permet aux stagiaires d'acquérir de nouvelles compétences qu'elles soient comportementales ou techniques (nouveaux contenus, nouveaux équipements). Le stage en entreprise est avant tout formatif !

Il est important que l'opérateur de formation puisse aborder de manière collective avec les stagiaires une réflexion sur le travail d'une équipe, en entreprise, sur son fonctionnement, son mode de communication avant et/ou après le stage. Ceci s'inscrit dans la démarche d'éducation permanente au cœur de l'action d'insertion socioprofessionnelle.¹³

corriger ou de réajuster le cheminement du stagiaire ; elle se fonde en partie sur l'autoévaluation » dans Les pédagogies de l'apprentissage, Education et Formation, Ed. PUF, 1998

¹¹ L'auto construction du savoir s'inscrit dans la Pédagogie de l'apprentissage (Robert Cousinet, 1959) qui aide les stagiaires à apprendre en respectant leur démarche d'apprentissage, qui prend en compte la logique d'apprentissage du stagiaire et non la logique du programme. Le stagiaire n'est pas un enseigné mais un apprenant. Le formateur va offrir à celui qui apprend des moyens d'apprendre, des méthodes d'apprentissage, dans Les pédagogies de l'apprentissage, Education et Formation, Ed. PUF, 1998

¹² NOTE D'ORIENTATION dans la mise en place du dispositif de validation des compétences, FeBISP, déc. 2002

¹³ Décret du 27 avril 1995 relatif à

- II 1.1. Le stage comme partie intégrante du processus de formation

Le Contrat de formation professionnelle¹⁴, signé entre chaque stagiaire et l'Institut, indique en son article 10 que « Bruxelles Formation veille à développer les possibilités de stage en entreprise sous toutes leurs formes ». Il s'agit de construire des parcours de formation différenciés, adaptés dans les limites du possible au profil du candidat.

- II 1.1.1. Du point de vue des stagiaires en formation

Le stage est l'occasion pour le stagiaire d'approcher une équipe au travail et d'observer son mode de fonctionnement et de communication. L'attention du stagiaire est principalement centrée sur le respect des règles du monde de l'entreprise. Il découvre la culture de l'entreprise et perçoit la réalité d'un métier.

Le stagiaire qui suit deux stages de courte durée dans deux entreprises différentes peut également avoir une idée de l'étendue du secteur d'activité et retirer des informations sur les variétés d'un métier exercé dans différents cadre de travail (une aide familiale n'exercera pas ses compétences de la même façon en milieu hospitalier ou à domicile). Ceci est vrai quelle que soit la nature du stage en entreprise.

Celui-ci offre ainsi au stagiaire la situation la plus riche et la plus proche de ses préoccupations, à savoir approcher enfin le milieu professionnel. De retour au centre de formation, le partage d'expérience augmente l'esprit critique des stagiaires et leur capacité d'auto évaluation.

Comme le stagiaire reste en contact avec le centre de formation durant son stage, il a l'occasion de faire état de ses difficultés et de sa progression. L'expérience professionnelle lui permet d'apprécier la complémentarité et parfois l'écart entre les pratiques de formation et celles de l'entreprise. Il peut confronter ses acquis de formation aux réalités professionnelles, apprécier les compétences requises et nécessaires pour l'exercice du métier. Il mesure les progrès qu'il a encore à faire et réalise ainsi concrètement l'intérêt de la formation professionnelle.

La mise en pratique de certains apprentissages dans un contexte professionnel lui permet de saisir les tâches principales d'un métier, leur organisation dans le temps et les types de relations ou de contacts professionnels qu'elles génèrent. Il peut se découvrir des préférences pour certaines activités et certains aspects du travail. Le stage lui permet éventuellement d'exercer des tâches en utilisant des technologies que le centre de formation ne possède pas. Il se confronte de manière individuelle aux impératifs de performance d'un cadre professionnel.

L'initiation aux techniques de recherche d'un stage permet au stagiaire d'exploiter des compétences de base (l'expression, la communication, l'utilisation d'outils divers) et de développer des techniques qu'il utilisera en fin de parcours de formation dans la recherche d'un emploi.

¹⁴ Formulaire F70

- II 1.1.2. Du point de vue des OISP
 - ✓ II 1.1.2.1. Un choix pédagogique

Les stages en entreprise sont développés en application des mêmes finalités de formation et des mêmes principes d'insertion socioprofessionnelle, qu'ils soient organisés par les Missions Locales ou par les OISP.

« Aujourd'hui chercher du travail, se présenter devant un employeur potentiel sont des compétences à acquérir, comme celles d'une langue, d'un métier... « Une compétence est une capacité d'action efficace face à une famille de situations. Ce sont des situations banales, qu'on rencontre dans le travail, dans la famille, dans la cité... Il y a toujours des connaissances « sous » une compétence, mais elles ne suffisent pas. Une compétence est quelque chose que l'on sait faire. Mais ce n'est pas un simple savoir-faire, un « savoir- y-faire », une habilité. C'est une capacité stratégique, indispensable dans des situations complexe."¹⁵

Une compétence est le résultat de l'association de savoirs, savoir-faire et savoirs comportementaux lors de la réalisation d'activités, et ce, dans une mise en situation inconnue. La mise en situation de travail offerte par le stage en entreprise est le moyen le plus tangible pour permettre de « mobiliser » les compétences acquises en formation dans un « vrai agir en situation ». Le stage est un moment privilégié qui favorise la rencontre du stagiaire avec l'entreprise, tout au long du parcours de formation quelque soit le type d'action de formation.

Chaque opérateur définit cette étape du parcours de formation en fonction de ses critères pédagogiques. Deux types de stages apparaissent nécessaires l'un et/ou l'autre au bon déroulement d'une formation : un stage d'immersion et un stage d'achèvement. Le stage d'immersion est principalement voué à la découverte d'un milieu professionnel, le stage d'achèvement est principalement destiné à l'exploitation et à l'évaluation des acquis de formation en entreprise.

Ceci s'inscrit dans la même logique que les deux stages reconnus par le FOREM dans le dispositif ISP wallon (voir annexe).

Le premier intitulé « stage d'acculturation » est organisé dans le but de découvrir un métier. Il apporte des précisions au projet de formation professionnelle du stagiaire par un stage de découverte d'un métier, d'un poste de travail, d'une culture d'entreprise (acculturation).

Le second intitulé stage d'achèvement en entreprise offre un mise en pratique de la formation acquise au centre de formation; une acquisition de pratiques professionnelles que seule l'entreprise peut fournir et une expérience professionnelle.

¹⁵ Philippe Perrenoud, « Construire des compétences » , Entrevue avec Philippe Perrenoud, Propos recueillis par Luce Brossard pour Vie Pédagogique

II 1.1.2.2. Le stage en entreprise augmente la qualification vers l'emploi et l'acquisition de compétences.

a. Le stage d'immersion en Alphabétisation ou en Formation de base

Les Missions Locales réorientent les publics ne sachant pas ou pas suffisamment communiquer en français vers les opérateurs alpha ou formation de base. Ces opérateurs de formation souhaitent par conséquent avoir la possibilité d'organiser un voire deux stages de courte durée qui leur permettent d'amorcer concrètement l'immersion des stagiaires en entreprise¹⁶.

Ce public ISP n'ayant pas toujours expérimenté le milieu de travail en a souvent une représentation erronée. Les stagiaires arrivent en majorité avec un projet professionnel peu ou mal clarifié, peu d'entre eux ont déjà acquis une expérience professionnelle. Les cahiers des charges des opérateurs d'alphabétisation ou de formation de base prévoient l'entrée en formation qualifiante à l'issue des formations. C'est dans cette optique que la construction collective et individuelle du projet professionnel des stagiaires est primordiale.

Le stage d'immersion en alphabétisation et en formation de base est principalement axé sur un travail de socialisation et le développement de savoirs comportementaux. Il ne s'agit pas de développer des savoir-faire mais de permettre aux stagiaires de confronter l'image qu'ils se font d'une profession à la réalité, de gagner en confiance et de se projeter socialement dans un futur professionnel. En stage, le stagiaire réalise la nécessité qu'il a d'acquérir des compétences de base (savoirs, savoirs-faire) qui lui sont utiles dans ses échanges professionnels. Il est utile d'augmenter l'intégration sociale de ces publics pour une meilleure insertion socioprofessionnelle.

L'élaboration du projet professionnel du stagiaire se construit dans un processus formatif. Le stage en entreprise est toujours un élément positif qui permet de confirmer ou d'affiner (par la comparaison, la déduction) un choix de formation professionnelle.

L'organisation de plusieurs stages de courtes durées augmente la maîtrise pour les stagiaires de la construction de leur parcours, en leur permettant de comparer plusieurs vécus en entreprise. Ces confrontations répétées (deux à trois immersions) leur permettent de mesurer leur progression dans la communication verbale et/ou écrite, de réaliser qu'ils peuvent surpasser le handicap de la langue pour s'intégrer dans une équipe de travail et y projeter une activité professionnelle.

L'approche du monde de l'emploi, l'acquisition d'aptitudes professionnelles et sociales sont d'autant plus déterminantes que, faut-il le rappeler, le dispositif d'insertion socioprofessionnelle vise à court ou à plus ou moins long terme l'accès à l'emploi. C'est ainsi que notamment les actions d'alphabétisation et de formation de base se différencient des cours organisés dans l'enseignement de promotion sociale ou dans le cadre du décret de l'éducation permanente.

¹⁶ L'atelier de recherche active d'emploi destiné à ce public (RAE de Lire-et-Ecrire Bruxelles partenaire du réseau de l'ORBEM) confirme le besoin d'organiser au plus tôt l'immersion de ce public dans une réalité professionnelle car il existe bien une recherche de main-d'œuvre pour des emplois non qualifiés.

b. Le stage d'immersion en AFT, en préformation ou en Formation qualifiante

Les stagiaires sont censés avoir un projet professionnel clair. Néanmoins, pour certains, le besoin existe de clarifier leur projet car ils n'ont pas ou peu d'expérience professionnelle utile dans le secteur visé. Dans le cas d'une infirmation de projet, afin qu'ils ne s'enlisent pas dans des parcours inadéquats. Cette plus vite pour qu'ils ne s'enlisent pas dans des parcours inadéquats. Cette courte immersion leur permet de s'engager définitivement dans un parcours de formation.

Pour ceux qui ont clarifié leur projet professionnel en amont de la formation, un stage d'immersion dans l'entreprise, en début ou à la mi-formation, les ancrent dans une réalité professionnelle qui les motivent à progresser dans leur apprentissage. Ce stage a dès lors des objectifs distincts de celui organisé en fin de formation et intitulé « stage d'achèvement ».

c. Le stage d'achèvement en AFT, en préformation ou en Formation qualifiante

Les stagiaires peuvent cerner leur future activité professionnelle. Ils situent les principaux avantages de la fonction, ses inconvénients, ses difficultés et comment évoluer. Ils découvrent l'entreprise en tant qu'acteur économique et social (ses activités, ses buts, ses missions, ses partenariats, ses contraintes,...).

Dans le cadre d'un stage d'achèvement, les stagiaires faisant appel à leur vécu en stage d'immersion, mettent en place leurs propres stratégies d'intégration dans un groupe de travail et augmentent donc leurs chances d'insertion socioprofessionnelle.

Ils se projettent dans un avenir professionnel plus ou moins proche, gagnent en autonomie et en confiance en soi. Le contact direct avec l'entreprise peut faciliter l'embauche du stagiaire ; le stage en entreprise est parfois un tremplin vers l'emploi.

✓ II 1.1.2.3. Des choix opérationnels sur les plans déontologique et pédagogique

- En règle générale, il existe un lieu de stage par stagiaire et tous partent en stage en même temps.
- Le suivi du stage est réalisé par un référent du centre de formation qui veille à formaliser et à garantir le respect de la convention pédagogique signée entre les trois parties. Les OISP refusent tout stage ne garantissant pas le bon déroulement pédagogique du stage et les conditions de respect du stagiaire en formation professionnelle.
- 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. Bruxelles Formation demande aux

opérateurs de préformation d'identifier et d'exposer les pré requis des stagiaires dans cette même convention.

- Des outils tels que la grille d'évaluation, le rapport de stage, le carnet de suivi du stagiaire structurent les échanges formatifs entre les stagiaires et leur référent pédagogique.
 - Organisés pendant la formation, l'expérience des stages alimente le programme de formation à la fois en termes de contenus de formation et de travail de socialisation. Les stages en cours de formation sont d'autant plus formatifs qu'ils permettent l'échange collectif entre stagiaires sur leur expérience individuelle en milieu de travail.
 - Le suivi des stages en entreprise peut être une occasion pour le centre de revoir ses contenus de formation, de mieux cibler les attentes des entreprises et aussi de permettre à cette dernière de saisir le fonctionnement et les objectifs du dispositif ISP.
- II.1.2. Les critères d'évaluation d'un stage en entreprise

Les critères d'appréciation sur le déroulement du stage en entreprise varient selon le type de formation. Le lien est fait au préalable entre les prérequis des stagiaires et les compétences à développer lors du stage en entreprise. Un stage en en entreprise peut poursuivre plusieurs objectifs, même si l'un d'eux est toujours prépondérant.

La valeur des items suivants est fonction du niveau de formation et du type de stage. Les critères d'appréciation et les niveaux d'exigence d'un stage d'immersion varient en formation de base ou en formation qualifiante et diffèrent selon qu'ils se situent dans le cadre d'un stage d'immersion ou dans le cadre d'un stage d'achèvement.

En alphabétisation ou en formation de base, l'attention est principalement portée sur :

- l'acquisition de compétences transversales (compétences de base non spécifiques à un métier tel l'exercice oral et écrit de la langue) ;
- la construction du projet professionnel.

En préformation, en Atelier de formation par le travail ou en formation qualifiante, l'exploitation des acquis se mesure à différents degrés :

- par rapport au développement de compétences transversales et spécifiques ;
- par rapport à l'infirmité ou la confirmation du choix professionnel.

Les items suivants, nés de la pratique pédagogique des opérateurs, constituent un canevas d'évaluation des stagiaires en stage en entreprise.

• II.1.3.1. Les savoirs ou connaissances

Le stagiaire est capable :

- de lire et de comprendre les règles de vie de l'entreprise
 - de comprendre les règles de vie de l'entreprise (cf. règlement de travail) ;
 - de comprendre le fonctionnement d'une équipe de travail ;
 - d'identifier le matériel nécessaire à l'accomplissement des tâches le matériel nécessaire à l'accomplissement des tâches ;
 - de lire et comprendre les normes de sécurité et d'hygiène d'un métier ;
 - d'identifier les termes techniques du métier en relation avec le travail ;
 - de lire et comprendre les normes déontologiques d'un secteur et/ou d'un métier ;

• II.1.3.2. Les savoir-faire

Le stagiaire est capable :

- de s'exprimer oralement et par écrit ;
- d'utiliser les termes techniques du métier en relation avec le travail ;
- d'appliquer les normes déontologiques d'un secteur et/ou d'un métier (hygiène et sécurité) ;
- d'utiliser le matériel nécessaire à l'accomplissement des tâches ;
- d'organiser son travail dans le respect des délais (méthode de travail)
- d'exécuter rapidement son travail (quantité de travail fourni par rapport à la durée moyenne).

• II.1.3.3. Les savoir être ou savoirs comportementaux / les ressources transversales

Le stagiaire est capable :

- de respecter un horaire de travail (régularité, ponctualité et/ou justification en cas d'absence éventuelle) ;
- d'intégrer une équipe de travail et de respecter la hiérarchie ;
- de faire preuve d'esprit d'équipe s'il y a lieu ;
- d'entretenir des contacts de proximité avec son environnement professionnel (collègues, public)
- de respecter les consignes ;
- d'être ordonné, rigoureux, soigneux
- d'être autonome dans sa tâche et d'auto-évaluer l'avancement de son travail ;
- de marquer de l'intérêt pour l'entreprise (demande d'information, esprit d'observation) ;
- de transférer ses compétences dans un nouveau contexte d'apprentissage (situation et matériel professionnels) ;
- de développer les compétences qui ne peuvent être expérimentées qu'en milieu professionnel.

III. La demande des OISP

Considérant que le stage en entreprise fait partie intégrante de la formation, les OISP exigent une reconnaissance des pratiques qui existent depuis de nombreuses années et qui ont fait leurs preuves. Officialiser ces pratiques permettra de renforcer l'insertion socioprofessionnelle par un échange constructif et encadré entre les OISP et les entreprises.

Le/les stages en entreprise s'inscrivent en tant qu'outil didactique dans le continuum de l'action pédagogique. Par conséquent ils doivent s'intégrer dans les programmes de formation des organismes d'insertion socioprofessionnelle, comme le prolongement naturel des finalités du dispositif d'insertion socioprofessionnelle.

Les stagiaires doivent être soutenus dans leurs efforts de formation. Le stage en entreprise est un outil indispensable dans leur parcours de formation. La question de des stagiaires bénéficiant de faibles revenus est au cœur du débat. En fait actuellement, il est inacceptable que l'entrée en stage entraîne des difficultés de vie pour les stagiaires en formation. La mesure introduite de gratuité de l'abonnement STIB, pour les bénéficiaires de revenus d'intégration à partir du 1er mai, par le Cabinet du Ministre de la Mobilité, Pascal Smet, représente une avancée positive pour certains stagiaires en formation, mais il reste ceux qui n'y ont pas droit. Paradoxalement, les stagiaires doivent prendre en charge leurs frais de déplacements sans bénéficier des indemnités de formation, alors même que les stages sont une étape essentielle dans leurs parcours de formation.

Les OISP attendent de Bruxelles Formation :

- **la reconnaissance de la pratique des stages en entreprise dans le dispositif ISP selon des critères identiques et connus de tous.**
- **l'égalité de traitement des stagiaires inscrits en formation professionnelle dans le dispositif d'insertion socioprofessionnelle, y compris dans les filières organisées en partenariat avec des opérateurs certifiant de l'enseignement de la promotion sociale ou de la Cocof ou permettant l'obtention des brevets reconnus par la Communauté française ou encore ceux organisés en filières de formation avec Bruxelles Formation.**

V. Conclusion

Dans leur Mémoire 2004, les OISP argumentent les besoins d'une intensification du dispositif. Celle-ci devrait se traduire par une augmentation de la capacité d'accueil et du volume d'heures de formation ; par la consolidation des programmes de formation actuels et la reconnaissance du volume d'heures organisées y compris des heures de stage en entreprise. »¹⁷

Les opérateurs de formation offrent un dispositif de formation de qualité, qui développe des compétences orientées certes vers la mise à l'emploi des stagiaires, mais qui doit aussi – surtout dans une situation marquée par la pénurie d'emplois - élever le niveau général des capacités des demandeurs d'emploi, et ne pas séparer la qualification de la dimension citoyenne.

¹⁷ « L'insertion socioprofessionnelle : une responsabilité collective des acteurs » Mémoire, FeBISP, 2004.

Les OISP doivent pouvoir continuer à innover, à expérimenter et à proposer de nouvelles actions pour que le dispositif évolue en concordance avec le marché de l'emploi et son public.

ETAT DES LIEUX DES STAGES EN ENTREPRISE
DANS LE DISPOSITIF D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

ANNEXES

Annexe 2 : La reconnaissance progressive des stages en entreprises par Bruxelles Formation

I.1. Les compétences de Bruxelles Formation

En 1994, la Commission communautaire française (Cocof) a confié à l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle (Bruxelles Formation) l'organisation et la gestion de la formation professionnelle dans la Région de Bruxelles – Capitale¹⁸.

« Il faut entendre par « formation professionnelle »¹⁹ toute mesure ayant pour but de donner à une personne la capacité professionnelle requise pour exercer une activité professionnelle salariée. Elle consiste notamment :

- **dans l'apprentissage d'un métier, d'une profession ou d'une fonction ;**
- l'actualisation et la qualification dans le métier, la profession ou la fonction ;
- **l'acquisition d'une formation de base nécessaire à l'exercice d'une activité professionnelle ;**
- la reconversion professionnelle ;
- le perfectionnement et l'élargissement des connaissances professionnelles ou leur adaptation à l'évolution du métier, de la profession ou de la fonction ou encore ;
- **l'observation des personnes aux fins visées ci-dessus, pendant le temps nécessaire pour déceler leurs aptitudes physiques et intellectuelles et déterminer l'orientation professionnelle la plus favorable.**

L'Institut est chargé de collaborer avec les organismes compétents en matière d'emploi et de formation, notamment avec l'Office régional bruxellois de l'Emploi (ORBEm). »

Bruxelles Formation garantit la qualité pédagogique des actions OISP et fournit aux demandeurs d'emploi le statut de stagiaire en formation professionnelle.

« L'Institut assure la mise en oeuvre des conventions de partenariat, ainsi que le contrôle, le suivi des actions subventionnées et l'établissement d'un rapport d'évaluation annuel portant sur la mise en oeuvre des programmes et des cahiers des charges, qui est adressé pour avis à la Commission consultative. »²⁰ Le total²¹ des heures conventionnées par Bruxelles Formation détermine la Catégorie COCOF de l'opérateur.

¹⁸ 17 MARS 1994. - Décret de la Commission communautaire française portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle.

¹⁹ Décret de la Commission communautaire française portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle, 17 MARS 1994. Art. 3.

²⁰ Arrêté 2002/n°147 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, Art. 7.

²¹ Le total d'heures conventionnées est calculé sur base du nombre de postes/stagiaire par action, multiplié par le nombre d'heures de l'ensemble des programmes de formation

- **I.2. Le cadre législatif garantissant le statut du stagiaire en formation professionnelle**
- **I.2.1 Arrêté de l'exécutif de la Communauté française relatif à la formation professionnelle du 12 mai 1987**

Chapitre II.

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 § 1^{er}.

Art.9

Les centres agréés bénéficient d'une intervention financière de l'Office.

Art.22

Le centre doit :

4° payer les avantages dus aux stagiaires en vertu de l'article 5 ;

Art.23

Le stagiaire doit, lors de l'acquisition de la formation qui lui est donnée par le centre :

1° fréquenter assidûment les stages de formation professionnelle ;

Art. 24

Tous les avantages définis à l'article 5 sont à charge de l'Office. Les avantages accordés au stagiaire engagé dans les liens d'un contrat de formation professionnelle conclu avec un centre agréé sont toutefois à la charge de ce centre, sous réserve des dispositions de l'article 9.

- **II.2.2. 6 février 1997 - Arrêté du Collège de la Commission Communautaire française relatif à l'octroi de certains avantages aux stages qui reçoivent une formation professionnelle (en vigueur 24.05.1997)**

Art 1er

La prime de formation professionnelle visée à l'article 5, §1, 1 de l'arrêté de l'Exécutif de la CF du 12 mai 1987 relatif à la formation professionnelle est fixée à 40 francs par heure de formation effectivement suivie.

Art. 3

§1 La prime prévue à l'article 1er du présent arrêté est octroyée, à la condition de suivre une formation dans un centre créé par le Comité de gestion de l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle, une formation collective dans une entreprise ou une formation collective ou individuelle dans un établissement d'enseignement :

- aux demandeurs d'emploi inscrits à l'ORBEM qui relèvent de l'I.S.P. tel que défini dans le décret du 27 avril 1995,...

❑ **I.3. Optique transversale des cahiers des charges**

« 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. »

- I.3.1 Cahiers des charges des opérateurs d'alphabétisation et de formation de base et les actions de formation innovantes des Missions Locales

Aucune indication n'est donnée sur la finalité ou les modalités organisationnelles des stages en entreprise dans ces actions.

- I.3.2. Cahiers des charges des opérateurs de formation qualifiante, de préformation et des Ateliers de Formation par le Travail

Les exigences sont communes aux opérateurs axés sur le développement de contenus professionnels : « 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...

... La durée du stage n'excédera pas celle prévue pour les stages organisés en formation par Bruxelles Formation (les durées de stage peuvent varier à 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. »

Bruxelles Formation demande aux opérateurs de préformation d'identifier et d'exposer les pré requis des stagiaires dans cette même convention. »

- I.3.3. Cahier des charges des Missions Locales « L'orientation et la détermination professionnelles de type généraliste »

« 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 sociopédagogique).

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... »²²

« Dans le cadre des stages d'orientation, les Missions Locales doivent informer les employeurs de manière circonstanciée des objectifs de ces stages. S'il s'agit d'un stage d'évaluation, celui-ci fera l'objet d'une évaluation écrite portant sur la pertinence du choix professionnel qui sera réalisée conjointement par les parties concernées. »²³

²² Rubrique Programme de référence, II.3.2

²³ Rubrique Les modalités d'implication des organisations professionnelles représentatives du monde du travail de l'entreprise, II.5

Ces stages d'orientation professionnelle sont destinés à un public qui s'exprime, oralement ou par écrit, en français et dont le niveau d'étude est inférieur au CE2D.

- I.3.4 Le stage en entreprise des OISP organisé en partenariat avec l'enseignement subventionné par la Communauté française

Dans le cadre des programmes réalisés par certains OISP en partenariat avec l'enseignement de Promotion sociale de la Communauté française et/ou avec d'autres institutions « certifiantes », l'accomplissement des stages est obligatoire pour sanctionner la réussite du stagiaire.

□ **I.4. Evolution de la reconnaissance du stage en entreprise**

Jusqu'en 2002, Bruxelles Formation reste indifférent à la question des stages et n'émet aucune règle dans leur organisation. Le principe général appliqué par les services de Bruxelles Formation est de prendre en charge le défraiement des stagiaires pour les heures prestées durant le programme de formation (1 €/heure, remboursement des frais de déplacement, couverture assurance), non compris les heures de stage. Le traitement des critères administratifs liés à l'organisation des stages reste flou et donne lieu à une grande disparité entre OISP.

A partir de 2003, Bruxelles Formation formule ses premières réserves. Elles portent sur les types de stage organisés et leur durée. Bruxelles Formation annonce dans les Commissions thématiques destinées à l'élaboration des cahiers des charges²⁴ qu'à l'avenir seuls les stages en entreprise pratiqués conformément aux futurs programmes de référence pourraient être considérés.

Début 2004, au travers des cahiers des charges²⁵, Bruxelles Formation officialise ses attentes à l'égard des stages en entreprise (en annexe, les passages consacrés au stage en entreprise).

Se référant au décret du 27 avril 1995 :

« 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, une opération de guidance, un suivi psychosocial, une (ré)orientation professionnelle et une aide à la recherche d'emploi. Ces opérations relèvent des compétences de l'ORBEM et sont complémentaires à l'opération de formation professionnelle. »

Bruxelles Formation ajoute :

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

²⁴ Cahiers des charges rédigés par Bruxelles Formation en collaboration avec la FeBISP, acceptés par la CCFEE et le Gouvernement en juin 2004.

²⁵ En annexe : extraits « stage en entreprise » des Cahiers des charges des OISP

Fin 2004, Bruxelles Formation répond partiellement à la demande des OISP. Il est prévu de régulariser les pratiques d'indemnisation des stagiaires pendant leur stage en entreprise à partir de janvier 2005. Cela doit dans un premier temps concerner les opérateurs de formation qualifiante, dans un second temps, les opérateurs de préformation et les AFT. Les OISP qui depuis toujours organisent un programme de formation incluant un ou plusieurs stages en entreprise plus ou moins longs, constatent au retour de leur convention de partenariat 2004 que Bruxelles Formation limite la durée du stage à 152 heures maximum. Cette directive administrative ne fait l'objet d'aucune explication des services de Bruxelles Formation. Aucune précision n'est apportée sur les références légales qui conditionnent cette durée.

□ **I.5. L'égalité de traitement des stagiaires en formation lors du stage en entreprise**

En tant qu'organisme d'intérêt public dépendant de la Commission Communautaire Française, Bruxelles Formation a en charge l'application de l'arrêté²⁶ relatif à l'octroi des avantages aux stagiaires en formation professionnelle.

La question reste posée de l'égalité de traitement des stagiaires en formation et du statut du stagiaire tout au long de sa formation. Les stagiaires inscrits à Bruxelles Formation ou auprès d'un opérateur conventionné n'ont pas accès aux mêmes avantages.

□ **I.6. Les pratiques de Bruxelles Formation à l'égard de ses propres centres de formation**

<http://www.droit.fundp.ac.be/pef/pdf/fpbc.pdf>

« Le stagiaire en formation dans un centre de Bruxelles Formation peut bénéficier, en sus de la formation habituelle, d'un stage d'achèvement en entreprise. L'objectif du stage est de permettre au stagiaire de s'adapter aux conditions réelles de travail et éventuellement d'être engagé par cette entreprise par la suite. La durée du stage varie suivant la formation suivie de 2 à 6 semaines. Le stagiaire reste couvert par Bruxelles Formation en matière d'accident du travail et d'accident sur le chemin du travail. Bruxelles Formation couvre également la responsabilité civile du stagiaire pour les dommages causés par celui-ci à des tiers (y compris à l'entreprise et au personnel de celle-ci) lors du stage d'achèvement. Le stagiaire reste indemnisé par Bruxelles Formation de la même manière et aux mêmes conditions que lorsqu'il suivait la formation dans un centre de Bruxelles Formation. »

²⁶ Arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 6 février 1997 (modifié par l'arrêté du 20 mars 1997) relatif à l'octroi de certains avantages aux stagiaires qui reçoivent une formation professionnelle et à assurer l'égalité de traitement des stagiaires en formation professionnelle.

□ **I.7. L'Accord-cadre de Bruxelles Formation avec la Promotion sociale**

L'Accord-cadre du 4 mai 1998, entre Bruxelles Formation, l'Enseignement de Promotion sociale de la Communauté française et les organes de représentation et de coordination des établissements de l'enseignement de promotion sociale subventionnés situés sur le territoire de la Région de Bruxelles Capitale prévoit en son article 4 que : « l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 6 février 1997 (modifié par l'arrêté du 20 mars 1997) relatif à l'octroi de certains avantages aux stagiaires qui reçoivent une formation professionnelle est applicable aux stagiaires en formation professionnelle. »

Annexe II : autres définitions

I. Extrait de l'Avis n°69 « La professionnalisation de l'encadrement des stagiaires en entreprise », 25 février 2000

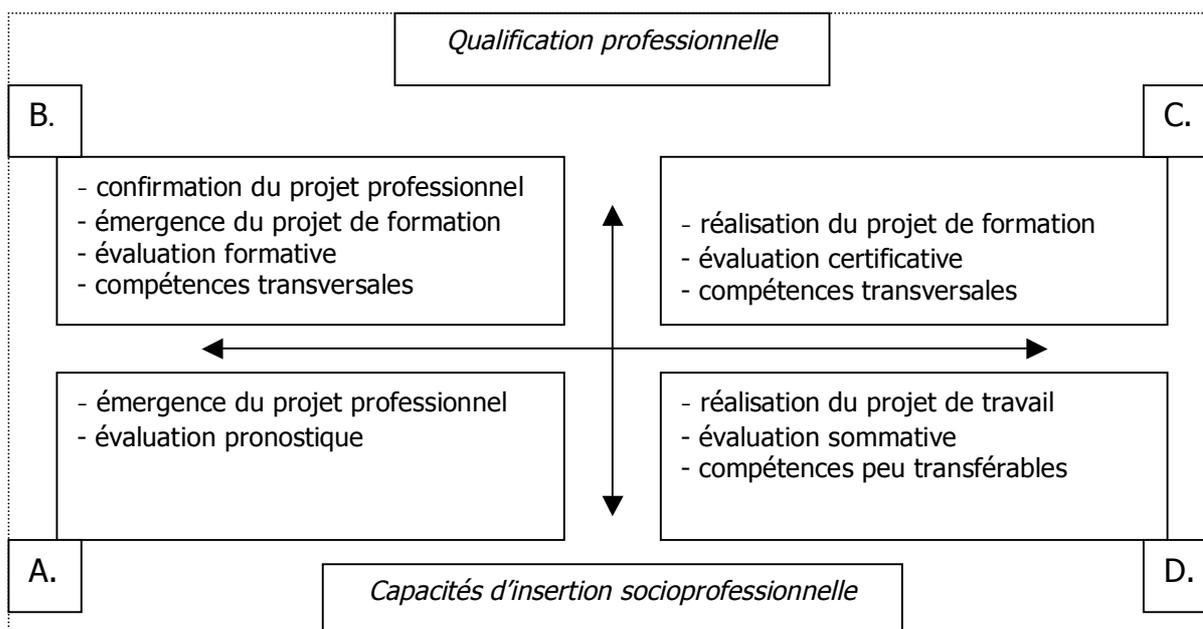
Le Conseil de l'Education et de la Formation²⁷ propose de discerner quatre types de stages en entreprise pouvant être articulés dans un même parcours :

- les stages visant à dominante l'orientation des stagiaires ;
- les stages visant à ce que les stagiaires acquièrent les pré-requis à une Formation qualifiante ;
- les stages visant à ce que les stagiaires acquièrent une qualification professionnelle ;
- les stages visant à ce que les stagiaires acquièrent, via une formation adaptative, les compétences nécessaires à la maîtrise d'un poste de travail en entreprise.

Ces types de stage peuvent être situés à l'intérieur d'une approche qui vise à les rendre, le cas échéant, complémentaires. Pour construire cette approche deux axes ont été croisés :

- celui des moyens : immersion dans le milieu de travail ou insertion vers l'emploi
- celui des objectifs : tendant vers la qualification professionnelle ou tendant à développer la maîtrise d'un poste de travail.

La qualification professionnelle est comprise ici comme processus visant à doter l'individu de compétences professionnelles fortement transférables d'une situation à une autre. Le développement de capacités d'insertion professionnelle vise à doter l'individu de compétences professionnelles moins transférables.



Les différentes zones (A-B-C-D) ainsi établies ne peuvent être cloisonnées. La lecture des caractéristiques²⁸ les identifiant augure de possibles articulations. En passant par différentes zones, des parcours différents peuvent être établis. Des complémentarités centrées sur le projet construit avec le stagiaire sont possibles, par exemple :

- - de l'émergence du projet professionnel à la réalisation du projet d'embauche (de la zone A à la zone D)
- ou le même projet complété par un projet de formation qualifiante (de la zone A à la zone D via la zone C).

²⁷ Avis n°69 « La professionnalisation de l'encadrement des stagiaires en entreprise », 25 février 2000

²⁸ Evaluation diagnostique : évaluation du projet et d'acquis du stagiaire en vue de son orientation.

Evaluation formative : évaluation menée pendant les apprentissages en vue d'améliorer ceux-ci.

Evaluation certificative : évaluation des acquis en vue de la certification de l'apprenant.

Evaluation sommative visant à enregistrer les différents acquis.

II. 2. Définitions et pratiques de FOREM FORMATION

○ II. 2.1 Deux types de stage existent

• **II.2.1.1. Le stage D'ACCULTURATION**

Découvrir un métier par un stage en entreprise

Précision d'un projet de formation professionnelle par un stage de découverte d'un métier, d'un poste de travail, d'une culture d'entreprise (acculturation).

Principe

Le stage de découverte de métiers ou d'acculturation est un stage qui se trouve en amont de la validation d'un projet. Il fait partie intégrante d'une démarche de formation professionnelle dans laquelle sont également assurés une préparation et un suivi pédagogique (gestion pédagogique et méthodes). Ce stage de découverte de métiers a plusieurs utilités : il étend la gamme de choix des métiers, il montre l'évolution d'un poste de travail ainsi que ses aspects contraignants et difficultés.

Durée

4 semaines à raison de 40 heures/semaine maximum ou un crédit de 160 heures à utiliser de façon plus souple.

Contrat

Le stagiaire bénéficie durant ce stage d'un contrat de formation et des avantages y afférents (prime, remboursement des frais de déplacement et des frais de crèche et de garderie).

• **II. 2.1.2. Le stage D'ACHEVEMENT EN ENTREPRISE**

Mise en pratique d'une formation acquise dans un centre de formation

Principe

- * Mise en pratique de la formation acquise au centre de formation ;
- * Acquisition de pratiques professionnelles que seule l'entreprise peut fournir ;
- * Expérience professionnelle.

Durée

- * Quatre semaines à temps plein ;
- * Huit semaines à mi-temps.

Conditions générales

Pour les demandeurs d'emploi en formation, quelques avantages supplémentaires :

- * maintien des allocations;
- * remboursement des frais de déplacement;
- * contrat garantissant une prime par heure de formation (jusqu'à 150 euros/mois);
- * couverture d'assurance;
- * intervention dans les frais de garde d'enfants.

○ II. 2.2. En projet trois types de stage

Le projet PDD Equal Etoile²⁹ qui a pour objectif d'améliorer l'accessibilité aux formations qualifiantes pour les publics fragilisés a développé son travail sur trois axes d'action : l'accès aux formations, l'accompagnement des parcours de formation et l'alternance comme pédagogie de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle.

Dans ce cadre, on a considéré trois types de stage : le stage d'orientation, le stage d'acquisition de nouvelles compétences et le stage d'acquisition d'insertion professionnelle.

• II.2.2.1. Le stage d'ORIENTATION

Dans ce cas, le stage prend place en début d'action (1 à 2 semaines) ; sa durée doit suffire au stagiaire pour appréhender la réalité professionnelle correspondant à un choix d'abord affectif ou « rêvé ». Afin d'éviter des erreurs dans le parcours d'insertion du stagiaire, le stage suppose de rechercher l'adéquation entre le stagiaire, l'entreprise et la formation et de tendre au meilleur équilibre entre le coût, la qualité et le résultat. En évitant à l'apprenant de se fourvoyer, en réduisant les pertes de temps, d'énergie et d'argent tant pour le stagiaire que pour l'opérateur de formation, le stage peut également être un moteur pour la formation et améliorer l'efficacité du parcours d'insertion. L'attention particulière devra être apportée au choix du lieu du stage qui fournira au stagiaire une vision aussi représentative que possible des tâches qui constituent une fonction donnée.

• II. 2.2.2. Le stage D'ACQUISITION DE NOUVELLES COMPETENCES

Dans ce second cas, le but du stage est l'acquisition de nouvelles compétences. Il se situe dans le courant de la formation et nécessite l'articulation et l'alternance de deux lieux de formation : l'entreprise et le centre de formation. L'entreprise est alors un réel partenaire de formation et permet le développement de nouveaux savoir-faire. Sont nécessaires :

- une préparation spécifique prévoyant une communication précise entre les partenaires
- l'élaboration d'un profil de compétences, point de départ de la négociation entre les parties
- la mise en place d'un suivi pédagogique assurant l'adéquation entre les compétences demandées par le métier choisi et celles acquises en formation
- des évaluations régulières permettant aux partenaires de la formation de se situer dans le processus d'apprentissage

• II.2.2.3. Le stage D'ACQUISITION D'INSERTION PROFESSIONNELLE

Dans ce 3^{ème} cas, l'insertion est l'objectif prioritaire du stage. Celui-ci prend place à la fin de la formation (2 à 4 semaines), au moment où le stagiaire a acquis les compétences nécessaires pour occuper l'emploi. Cette phase d'adaptation –avec l'aide de l'employeur – est souhaitable tant pour la confrontation avec la réalité technique que pour la confrontation avec les autres dimensions du milieu professionnel. Le bénéfice pour le stagiaire est la possibilité de mettre en œuvre les compétences acquises en cours de formation.

²⁹ Clôture du projet en mars 2005 ayant réuni des opérateurs de formation (FOREM FORMATION, l'IFAPME, BRUXELLES FORMATION), des secteurs professionnels (l'IFP, l'APEF, la FEBI, le CRF, une société d'intérim (TRACE)

II. 3. Les stages en entreprise des organismes ISP wallons en négociation

Actuellement et jusqu'à nouvel ordre :

Les EFT peuvent organiser :

- un stage de 3 mois (160 x 3 = 480 heures – ce nombre d'heures n'est pas précisé) renouvelable 2 x (9 mois au maximum)

Les OISP ne sont pas tenus par une législation précise. Les avis motivés de la Commission consultative d'agrément OISP font office de jurisprudence : la norme habituelle est de 240 heures avec possibilité de dérogation à la hausse selon la spécificité pédagogique développée par l'OISP.

Pour le futur :

Dans les projets d'arrêté d'application du décret 1^{er} avril 2004 (en cours de négociation/version actuelle en négociation) :

Outre un stage d'acculturation de **160** heures, les EFT pourraient :

- organiser un stage de **520** heures
- prolonger 1 fois le stage à raison de **180** heures (sur demande adressée au ministre de la formation professionnelle qui décide après avis de la Commission consultative d'agrément EFT)

Outre le stage d'acculturation de **160** heures, les OISP pourraient :

- organiser un stage de **240** heures
- prolonger 1 fois le stage à raison de **280** heures (sur demande adressée au ministre de la formation professionnelle qui décide après avis de la Commission consultative d'agrément OISP)

□ **III.1. Les subventions de la COCOF**

Le nombre d'heures conventionnées avec Bruxelles Formation (total des actions menées par l'opérateur) pour le programme de formation détermine la catégorie de l'agrément Cocof, (autrement dit l'importance du subventionnement), ouvre la porte au cofinancement du Fonds Social Européen objectif 3, et détermine le plafond d'intervention de l'Orbem, qui finance la guidance à l'emploi de la plupart des OISP sur base du nombre d'heures de formation qu'ils offrent.

« Le Collège finance le personnel pédagogique et de coordination pédagogique dont les qualifications sont visées à l'annexe 3NM. L'équipe de base subventionnée par le Collège pour les organismes agréés est définie en fonction du volume d'activité de l'organisme calculé sur la moyenne des trois dernières années Le contrôle administratif, budgétaire et pédagogique visé à l'article 6, 5° du décret « ISP » est assuré en concertation, et par chacun pour ce qui les concerne, par l'administration et par les services de Bruxelles Formation. »³⁰

□ **III.2. Les subventions de l'ORBEM**

L'Office Régional Bruxellois de l'Emploi (ORBEM) finance³¹ les actions de guidance et d'aide à l'emploi qui accompagnent les actions de formation proprement dites. Le travail de guidance et de suivi psychosocial s'effectue tout au long de la formation, y compris pendant le déroulement du stage en entreprise et se poursuit à l'issue de la formation.

En 1992, les pré programmes de l'ORBEM établissent une durée maximale de 152 heures de stage en entreprise pour les actions reconnues par ses conventions de partenariat avec les OISP.

Il finance l'accueil et la guidance des stagiaires pour les actions visant la formation professionnelle et l'insertion à l'emploi (formation qualifiante), l'emploi en alternance, la de formation préprofessionnelle (alphabétisation, formation de base, préformation), le stage en entreprise organisé dans le cadre de la formation, la guidance.

Pour l'ORBEM, la réalisation des opérations est décomposée en 3 phases :

- 1° la phase d'accueil du public
- 2° la phase de formation qui comprend l'organisation de la formation, l'orientation professionnelle et la guidance psychosociale des participants ;
- 3° la phase d'aide à la recherche d'emploi au terme de la formation.

□ **III.3. Le co-financement des actions par le FSE**

³⁰ Art. 54. §1 de l'Arrêté 2001/549, relatif à l'application du décret de la Commission communautaire française du 12/07/2001 modifiant diverses législations relatives aux subventions accordées (entre autres) dans le secteur de l'ISP.

³¹ Préprogrammés de 1992 : préprogramme de préformation qui préparent les personnes analphabètes et infra scolarisées à leur inscription en formation finalisée à l'emploi ou à leur engagement dans un emploi ne requérant pas de qualification particulière. »

Le FSE, est devenu le principal instrument financier de la stratégie européenne pour l'emploi. Il répond à l'engagement européen de créer des emplois en plus grand nombre pour faire reculer le chômage et de mieux former les travailleurs afin qu'ils soient en phase avec les exigences du marché de l'emploi.

Jusqu'à la fin des années nonante, le Fonds social européen cofinance 40 francs belges bruts par heure de présence effective accordés aux stagiaires en formation, rembourse leurs frais de déplacements domicile-lieu de formation, et finance l'organisme à concurrence de 2/5 du nombre d'heures total des stages (ce pourcentage est censé couvrir le travail des organismes pour l'organisation et le suivi des stages, puisque rappelons-le, les formateurs ne sont pas dans l'entreprise).

Le FSE s'est engagé à co-financer les actions d'insertion socioprofessionnelle jusqu'en 2006,... Au-delà de cela, tout dépend du plan d'action national que rentre la Belgique au FSE, et des priorités que fixera l'Union européenne pour les années 2007-2013.

DIRECT N°50 - août 2005

Editeur responsable: Jan Peers – Coordination rédaction: Goedele Theunynck

CENM- av. Ad. Lacomblé 59-61, 1030 Bruxelles - Tél: 02/739.10.72 - Fax: 02/736.75.06

e-mail: info@cspo-cenm.be

EXTRAIT DU CENM-DIRECT DE CE MOIS:

Examen médical stagiaires
Une longue attente enfin récompensée

Examen médical stagiaires

UNE LONGUE ATTENTE ENFIN RÉCOMPENSÉE

*« Un facteur qui freine les employeurs pour proposer des stages aux jeunes de l'enseignement secondaire ou supérieur, est le coût de l'examen médical. **C'est pourquoi l'Etat fédéral assumera ce coût.** »*

Voici les bonnes nouvelles que nous apprennent les communiqués de presse du conseil des ministres du mercredi 20 juillet. Entre-temps, la cellule stratégique de la ministre Van den Bossche a confirmé la nouvelle. Pour assumer le coût des examens médicaux, le gouvernement fédéral libérera un montant annuel de € 5 millions.

Concrètement, à partir du 1er septembre 2005 l'employeur-donneur de stage pourra également confier l'exécution des examens médicaux des stagiaires aux services externes de prévention et de protection au travail de l'établissement d'enseignement. En échange, le gouvernement fédéral leur octroiera directement une indemnisation de €33 par examen. L'AR du 21 septembre 2004 relatif à la protection des stagiaires sera modifié en ce sens.

Néanmoins, si l'employeur-donneur de stage choisit de faire effectuer les examens médicaux par son propre service externe, il devra en supporter lui-même les frais. Les frais liés à l'analyse de risque restent à charge de l'employeur-donneur de stage.

Les €5 millions suffiront-ils à financer non seulement l'examen médical de base, mais aussi des prestations médicales supplémentaires 1 (dans la mesure où elles ne sont pas déjà remboursées par le Fonds des maladies professionnelles)? C'est encore à voir. Quoi qu'il en soit, la cellule stratégique Emploi a annoncé la consultation des différentes parties concernées à propos du financement des « suppléments » afin d'obtenir une solution équilibrée à ce sujet aussi. En attendant, la cellule a d'ores et déjà invité les employeurs non marchands à réfléchir à la question et formuler des propositions.

Annexe V : Le niveau moyen d'étude des CCI et des DEI

□ IV.1. Précisions sur les niveaux d'étude

En 2004, tout comme en 2003, la classe d'âge la plus représentée parmi les chômeurs complets indemnisés est celle des 25-30, suivie de près par le groupe des 30-35 ans. En 2004, près d'un CCI sur cinq (19,5% - quelque 13.000 personnes) est ainsi âgé entre 25 et 30 ans et 17,6% des CCI (environ 11.700 CCI) se trouvent dans la classe d'âge des 30 à 35 ans. Par ailleurs, on retrouve selon une même ampleur les jeunes de – de 25 ans (14,9% - aux alentours des 10.000) et les personnes âgées de 35 à 40 ans (15,1%, aux alentours des 10.000).

Tant chez les femmes que chez les hommes, les deux classes d'âge les plus importantes sont les 25-30 ans et, ensuite les 30-35 ans.

Concernant les données relatives aux demandeurs d'emploi inoccupés, si le groupe des 25 à 30 ans reste le plus important (19,2% de l'ensemble des DEI, quelque 17.400 individus), les jeunes de moins de 25 ans arrivent en deuxième place (18,3%, environ 16.600). Cette différence, par rapport aux CCI, s'explique en grande partie par les demandeurs d'emploi en stage d'attente, dont plus des trois-quarts sont âgés de moins de 25 ans, les autres étant essentiellement localisés dans la classe d'âge des 25-30 ans.

Répartition et évolution des CCI et des DEI par classe d'âge et genre en 2004 (moyenne annuelle)

		2003		Différence 03-04		2004		Différence 03-04	
		VA	En %	VA	En %	VA	En %	VA	En %
Hommes	- 25 ans	4.883	14,2	189	4,0	8.191	17,7	124	1,5
	25 - 30 ans	6.368	18,5	429	7,2	8.600	18,6	423	5,2
	30 - 35 ans	6.023	17,5	399	7,1	7.883	17,0	392	5,2
	35 - 40 ans	5.309	15,4	337	6,8	6.950	15,0	442	6,8
	40 - 45 ans	4.515	13,1	396	9,6	5.693	12,3	467	8,9
	45 - 50 ans	3.946	11,4	292	8,0	4.732	10,2	327	7,4
	50 ans et +	3.430	9,9	791	29,9	4.228	9,1	893	26,8
	Total	34.472	100	2.832	9,0	46.277	100	3.068	7,1
Femmes	- 25 ans	5.022	15,6	0	0,0	8.381	19,0	113	1,4
	25 - 30 ans	6.606	20,6	380	6,1	8.759	19,9	519	6,3
	30 - 35 ans	5.695	17,7	209	3,8	7.541	17,1	335	4,6
	35 - 40 ans	4.775	14,9	331	7,4	6.395	14,5	511	8,7
	40 - 45 ans	3.892	12,1	252	6,9	5.133	11,7	408	8,6
	45 - 50 ans	3.326	10,4	194	6,2	4.195	9,5	277	7,1
	50 ans et +	2.783	8,7	642	30,0	3.640	8,3	831	29,6
	Total	32.098	100	2.008	6,7	44.044	100	2.994	7,3
Total	- 25 ans	9.904	14,9	189	1,9	16.573	18,3	238	1,5
	25 - 30 ans	12.974	19,5	810	6,7	17.359	19,2	942	5,7
	30 - 35 ans	11.718	17,6	607	5,5	15.424	17,1	727	4,9
	35 - 40 ans	10.083	15,1	668	7,1	13.344	14,8	953	7,7
	40 - 45 ans	8.406	12,6	648	8,3	10.826	12,0	875	8,8
	45 - 50 ans	7.272	10,9	486	7,2	8.928	9,9	604	7,3
	50 ans et +	6.213	9,3	1.432	30,0	7.868	8,7	1.724	28,1
	Total	66.570	100	4.840	7,8	90.322	100	6.062	7,2

□ IV.2. Répartition et évolution par classe d'âge et par genre (2004)

Précisions sur le niveau d'études

Définitions :

Dans le rapport statistique, les personnes dites peu qualifiées sont titulaires au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur ou ont un diplôme qui n'est pas reconnu.

Les personnes moyennement qualifiées sont porteuses d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et celles hautement qualifiées d'un diplôme de l'enseignement supérieur (universitaire ou non).

En 2004, la répartition des DEI selon le niveau d'études indique que la Région bruxelloise se caractérise par un nombre élevé de demandeurs d'emploi dits peu qualifiés puisque 34,8% ont tout au plus le diplôme de l'enseignement secondaire inférieur (15,5% ayant ou non terminé l'enseignement primaire et 19,2% ayant terminé l'enseignement secondaire inférieur) et 30,5% ont un diplôme relevant de la catégorie autres études. Les personnes hautement qualifiées représentent 12,6% de l'ensemble des demandeurs d'emploi inoccupés bruxellois.

Répartition et évolution des CCI et DEI par niveau d'études en 2004 (moyenne annuelle)

Etudes faites ³²	CCI						DEI					
	2003		2004		± 03-04		2003		2004		± 03-04	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
Enseignement primaire terminé ou non	11.564	18,7	11.835	17,78	271	2,3	13.552	16,1	14.020	15,5	468	3,5
<i>Ens. sec. de plein exercice - niveau inférieur</i>												
- Cert. Ens. Sec Inf.	5.251		5.669		418	8,0	6.435		6.921		486	7,6
- Cert. CQ4 ou 5 ^{ème} année de perf. ou de spécial. de l'ens. sec. techn. ou artist.	1.304		1.374		70	5,4	1.507		1.585		78	5,1
- Cert. de qual. de 4 ^{ème} ou de 5 ^{ème} année de perf. ou de spécial. de l'ens. sec. prof.	7.115		7.514		400	5,6	8.189		8.649		459	5,6
<i>Ens. de promotion sociale - niveau inférieur</i>												
- Technique	49		54		5	10,8	61		62		1	1,6
- Professionnel	126		127		1	0,7	158		158		-1	-0,3
Total secondaire inférieur	13.843	22,4	14.738	22,14	894	6,5	16.350	19,4	17.374	19,2	1.024	6,3
<i>Ens. sec. de plein exercice - niveau supérieur</i>												
- Cert. de l'ens. sec. supérieur	5.736		6.355		619	10,8	7.202		7.938		737	10,2
- Cert. de qual. de 6 ^{ème} ou de 7 ^{ème} année de perf. ou de spécial. de l'ens. sec. techn. ou artist.	3.503		3.784		282	8,0	4.310		4.628		318	7,4

³² L'inscription comme demandeur d'emploi s'effectue sur la base du diplôme le plus élevé obtenu.

- Cert. de qual. de 6 ^{ème} ou de 7 ^{ème} année de perf. ou de spécial. de l'ens. sec. prof.	4.449		4.773		324	7,3	5.214		5.620		405	7,8
- Professionnel complémentaire	101		108		7	6,9	135		132		-3	-2,5
<i>Ens. de promotion sociale - niveau supérieur</i>												
- Technique	217		226		9	3,9	248		261		13	5,4
- Professionnel	74		80		7	9,0	84		94		10	12,2
Total secondaire supérieur	14.079	22,8	15.326	23,02	1.247	8,9	17.193	20,4	18.673	20,7	1.480	8,6
Total secondaire	27.923	45,2	30.063	45,16	2.141	7,7	33.543	39,8	36.047	39,9	2.504	7,5
<i>Enseignement supérieur</i>												
- 1 ^{er} degré – type court	3.559		3.946		387	10,9	4.832		5.217		385	8,0
- 2 ^e degré	245		304		59	24,0	286		364		78	27,2
- 3 ^e degré – type long	920		1021		100	10,9	1.322		1.405		83	6,2
- Universitaire	2.624		2.982		358	13,7	4.024		4.353		329	8,2
Total supérieur	7.348	11,9	8.253	12,4	905	12,3	10.464	12,4	11.338	12,6	874	8,4
Apprentissage terminé	1.054	1,7	1.111	1,7	57	5,4	1.297	1,5	1.351	1,5	54	4,1
Autres études	13.841	22,4	15.308	23,0	1.467	10,6	25.403	30,1	27.565	30,5	2.162	8,5
Total général	61.730	100	66.570	100	4.840	7,8	84.259	100	90.322	100	6.062	7,2

Par ailleurs, sont regroupées dans la rubrique "autres études", les études organisées par des institutions privées et qui ne correspondent pas aux exigences imposées à l'enseignement organisé (Communautés - Province - Communes - Libre). Il en est de même pour l'enseignement artistique, musical et dramatique dispensé dans les conservatoires et les académies de musique.

A titre indicatif, pour le mois d'avril 2005, parmi les DEI dont le niveau d'études relève de la catégorie "autres études", on recense 29% de personnes qui ont suivi tout au plus des études primaires à l'étranger, 8% des études supérieures à l'étranger et seulement 1% de personnes ayant suivi l'enseignement artistique. Pour ce qui est des études de niveau secondaire à l'étranger, il n'est pas possible de distinguer le niveau inférieur du niveau supérieur.