

Les cycles de l'ISP



Stages en ISP

Jeudi 3, vendredi 4 & 18 octobre 2019

Avec le soutien de et/ou en partenariat avec



Les cycles de l'ISP de la FeBISP

Depuis septembre 2015, la FeBISP propose aux travailleurs et travailleuses¹ de l'Insertion socioprofessionnelle des formations centrées sur des thématiques qui concernent particulièrement le secteur.

L'orientation, les relations OISP et entreprises, l'évaluation, la pédagogie en ISP, l'accompagnement psycho-social etc., autant de sujets qui questionnent les équipes et font débat à l'intérieur de chaque structure.

Echanges d'expériences et de bonnes pratiques

La plupart du temps « le nez dans le guidon », les professionnels de l'insertion ont peu l'occasion d'approfondir ces questions, de les resituer dans un contexte institutionnel plus global, ou tout simplement de se rencontrer pour partager leurs expériences, leurs inquiétudes, leurs solutions.

Plus que des formations au sens strict, il s'agit donc avant tout de favoriser la rencontre entre les professionnels concernés et de se baser sur leur expertise pour développer ou améliorer les compétences et pratiques professionnelles.

C'est en effet au départ de l'expérience des acteurs de terrain et de l'analyse de situations rencontrées au quotidien que nous cherchons à relever les difficultés spécifiques et les solutions qui peuvent être apportées, à mutualiser des outils efficaces, à développer de nouvelles compétences.

Mise en contexte

Chaque thématique est évidemment contextualisée au préalable (définition, contexte socio-économique et politique, cadre institutionnel, enjeux pour le secteur etc.), mais l'objectif essentiel est avant tout, à partir d'une réflexion collective, de susciter des synergies entre les participants et des pistes d'action.

En pratique

Concrètement, ces formations sont animées par des membres de l'équipe de la FeBISP. L'intervention d'experts de la thématique abordée, internes ou externes au secteur de l'ISP, est également sollicitée.

Chaque cycle, réunissant au maximum 20 participants est organisé sur 3 journées, planifiées de manière à permettre l'expérimentation sur le terrain, avec retour sur les mises en pratique et évaluation collective en fin de formation.

Contacts :

FeBISP
Cantersteen, Galerie Ravenstein 3 bte 4 - 1000 Bruxelles
Tél: 02 537 72 04

Pascal Rebold, attaché soutien méthodologique ISP : rebold@febisp.be
François Geradin, attaché formation professionnelle : geradin@febisp.be

¹ Dans le présent document, le genre masculin est utilisé au sens neutre et désigne les femmes autant que les hommes.

SOMMAIRE

I.	Introduction	4
II.	Les stages en ISP, remontée des perceptions.....	6
	Introduction et méthode.....	6
	Premières perceptions du stage en ISP	6
	Cartes mentales réalisées	7
III.	Le cadre, les objectifs et les enjeux des stages en ISP	9
1.	La reconnaissance du stage en entreprise en ISP	9
2.	Le cadre des stages en ISP	10
2.1.	Stages ISP et cahiers des charges	10
2.2.	Stages ISP et contrats de formation professionnelle	11
2.3.	Stages ISP et conventions	11
3.	Le stage d’immersion.....	18
3.1.	En Mission Locale	19
3.2.	En alphabétisation et en Formation de Base	19
4.	Le stage de fin de formation.....	20
5.	Autres séquences d’immersion en milieu professionnel	20
IV.	L’atelier de recherche de stage.....	21
V.	Les évaluations du stage	22
VI.	La relation entre stage et emploi ?	25
1.	La durée des stages	25
2.	L’âge des stagiaires.....	26
3.	Les difficultés rencontrées par les stagiaires	26
4.	Les difficultés rencontrées par les employeurs	26
5.	L’image du centre de formation	26
6.	La révélation du potentiel sur le lieu de stage.....	26
7.	Le stage de fin de formation comme opportunité de décrocher un emploi	26
VII.	L’atelier d’experts.....	27
VIII.	Le partage d’outils et de réflexions avec les participants	31
IX.	Conclusion et suivi de ces journées	37

I. Introduction

Pourquoi cette thématique ?

La plupart des organismes d'insertion socioprofessionnelle proposent à leurs apprenants des séquences d'immersion en milieu professionnel. Il y a les stages conventionnés par Bruxelles Formation : les stages d'observation organisés par les Missions Locales pour l'emploi dans le cadre des déterminations généralistes ; les stages de fin de formation qualifiante organisés par les centres de formation. Et il y a aussi d'autres séquences d'immersion, non conventionnés par Bruxelles Formation² : les stages organisés par les Missions Locales pour l'emploi dans le cadre des déterminations ciblées ; les visites d'entreprises et les séquences d'apprentissage en entreprise organisées par les centres de formation, en amont du niveau qualifiant ou en amont de la fin de session de formation qualifiante...

Comment s'y retrouver quand les enjeux et les finalités varient en fonction des dispositifs, des secteurs professionnels, des opérateurs, du niveau dans lequel les apprenants se situent dans leur parcours de formation ? Ce cycle avait, notamment, pour objet de clarifier ces points.

Malgré les différences, les OISP s'accordent sur le fait que le stage en entreprise, ou toute proposition d'immersion dans la sphère professionnelle, fait partie intégrante de leur démarche pédagogique, et cela d'autant plus qu'ils s'adressent au public le plus éloigné de l'emploi. Par le choix de cette thématique, nous souhaitons proposer aux travailleurs du terrain une réflexion collective sur des pistes d'amélioration relatives à l'organisation et à la valorisation des stages en ISP.

Objectifs et thématiques spécifiques

Ces journées de rencontre et de réflexion se sont notamment articulées autour des questions suivantes :

- Quelles sont les différentes possibilités d'immersion dans la sphère professionnelle ?
- Quels sont les impacts des stages en termes d'insertion, tant sociale que professionnelle ?
- Quels sont les facteurs favorisant le bon déroulement des stages ?
- Comment valoriser au mieux les stages effectués ?
- Quels types de difficultés rencontrent les stagiaires ISP au niveau des stages (avant, pendant et après) ?

Participants

Ces rencontres ont permis de confronter les réflexions et outils d'une dizaine de professionnels venus des Missions Locales pour l'emploi et des opérateurs de formation³.

Les opérateurs de formation étaient représentés par une direction, un coordinateur et une coordinatrice pédagogique, deux (co-)responsables de formation, un jobcoach. Les Missions Locales étaient représentées par quatre agents de développement.

Ce dossier reprend les éléments principaux de ces trois jours de réflexion.

² Elles sont incluses dans le dispositif de formation et font l'objet d'une convention directement entre l'opérateur et l'entreprise accueillante.

³ Missions Locales d'Anderlecht, de Molenbeek et de Saint-Gilles ainsi que les opérateurs de formation suivants : la COBEFF, le Centre F.A.C., la Chôm'Hier, le CFA, PROFORAL.

Programme des trois journées

PRINCIPAUX OBJECTIFS

- Identifier le cadre, les objectifs et les enjeux des stages en ISP
- Valoriser toute proposition d'immersion en milieu professionnel et ses bénéfices pour les publics les plus éloignés de l'emploi
- Valoriser les missions de l'agent d'insertion qui accompagne l'apprenant vers, durant et après un stage

METHODOLOGIE

- Apports théoriques (contextualisation/cadre)
- Expérience professionnelle des participants comme point de départ à la réflexion
- Travaux en sous-groupes
- Echanges de pratiques et d'outils
- Ateliers animés par des experts du terrain

Journée 1 - 3/10/2019

1. Contexte et présentation générale
2. Présentation des participants
3. Remontée des perceptions via un *mind-mapping*
4. Identification du cadre, des objectifs et des enjeux de tout stage ou de toute séquence d'immersion en milieu professionnel pour un public ISP

Journée 2 - 4/10/2019

1. Rappel synthétique de la première journée
2. Parcourir l'ensemble des étapes liées à l'obtention d'un stage et les compétences à maîtriser par les stagiaires
3. Examiner la relation entre stage et mise à l'emploi
4. Identifier les missions de l'agent d'insertion - ou du formateur - en charge de l'accompagnement des apprenants vers un stage (avant - pendant - après) à travers des ateliers animés par des experts du terrain

Journée 3 - 18/10/2019

1. Récapitulatif des deux premières journées
2. Partage d'outils et de réflexion
3. Conclusion(s)
4. Evaluation du cycle de formation

II. Les stages en ISP, remontée des perceptions

Introduction et méthode

L'objectif de la première matinée de la formation fut de recueillir, avant toute réflexion plus approfondie, les **perceptions initiales** des participants sur les stages en ISP, mais également sur le concept d'immersion en milieu professionnel, en y associant librement des **mots-clés**.

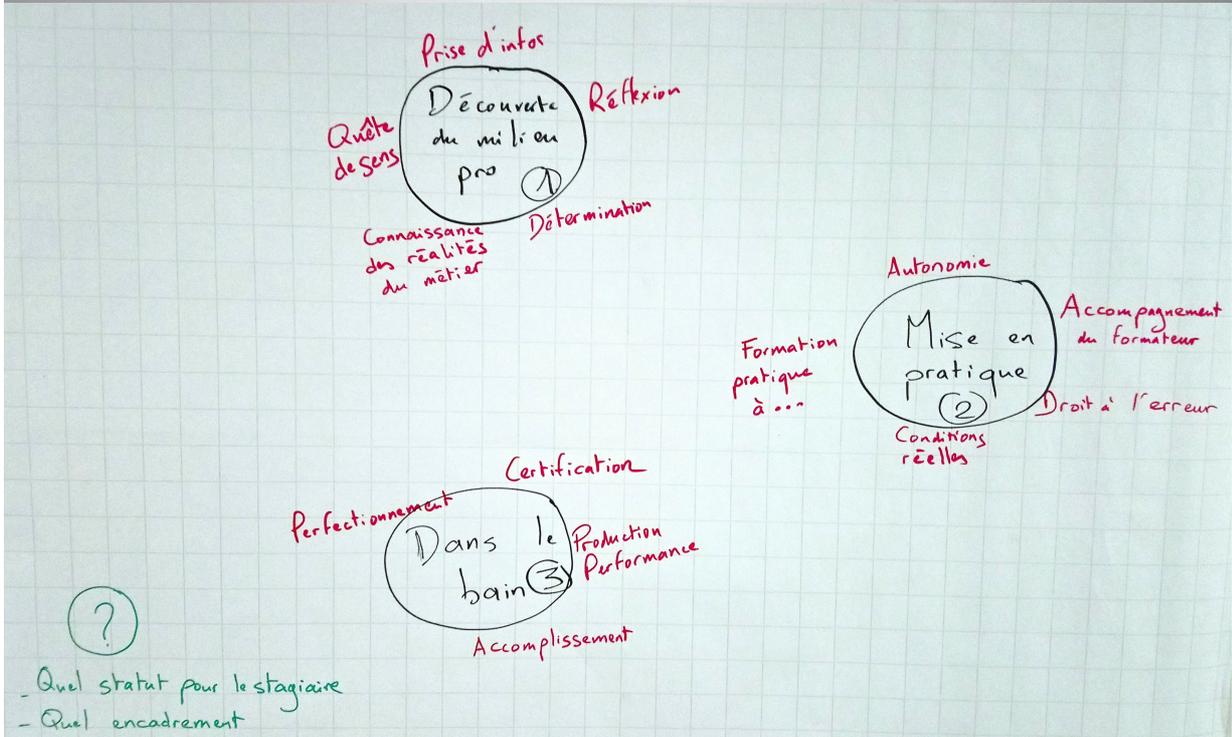
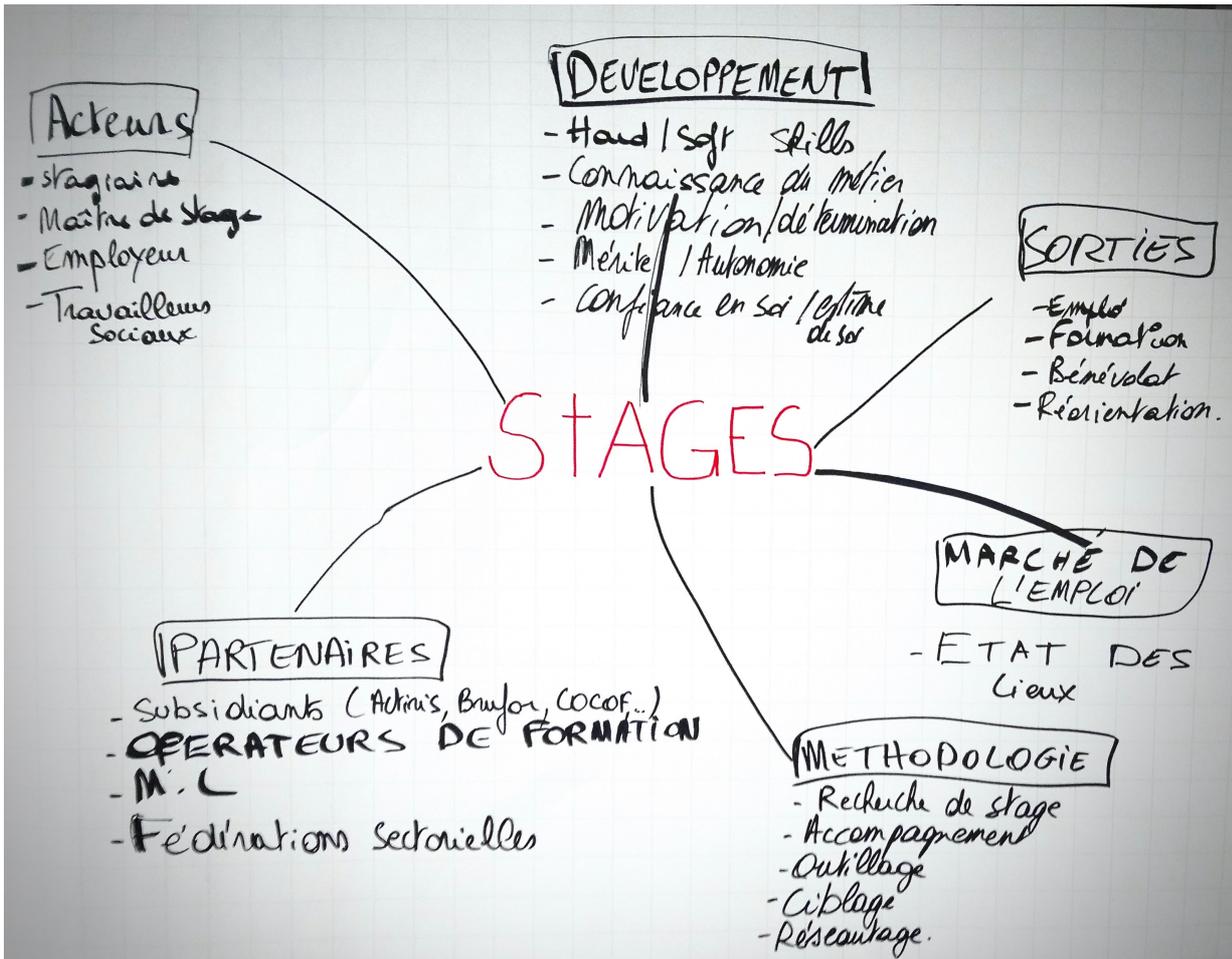
Ensuite, différents **sous-groupes** ont pu confronter leurs perceptions et réaliser un **mind-mapping** représentant, de manière non linéaire et graphique, leur vision des tenants et aboutissants des stages en ISP en région de Bruxelles-Capitale.

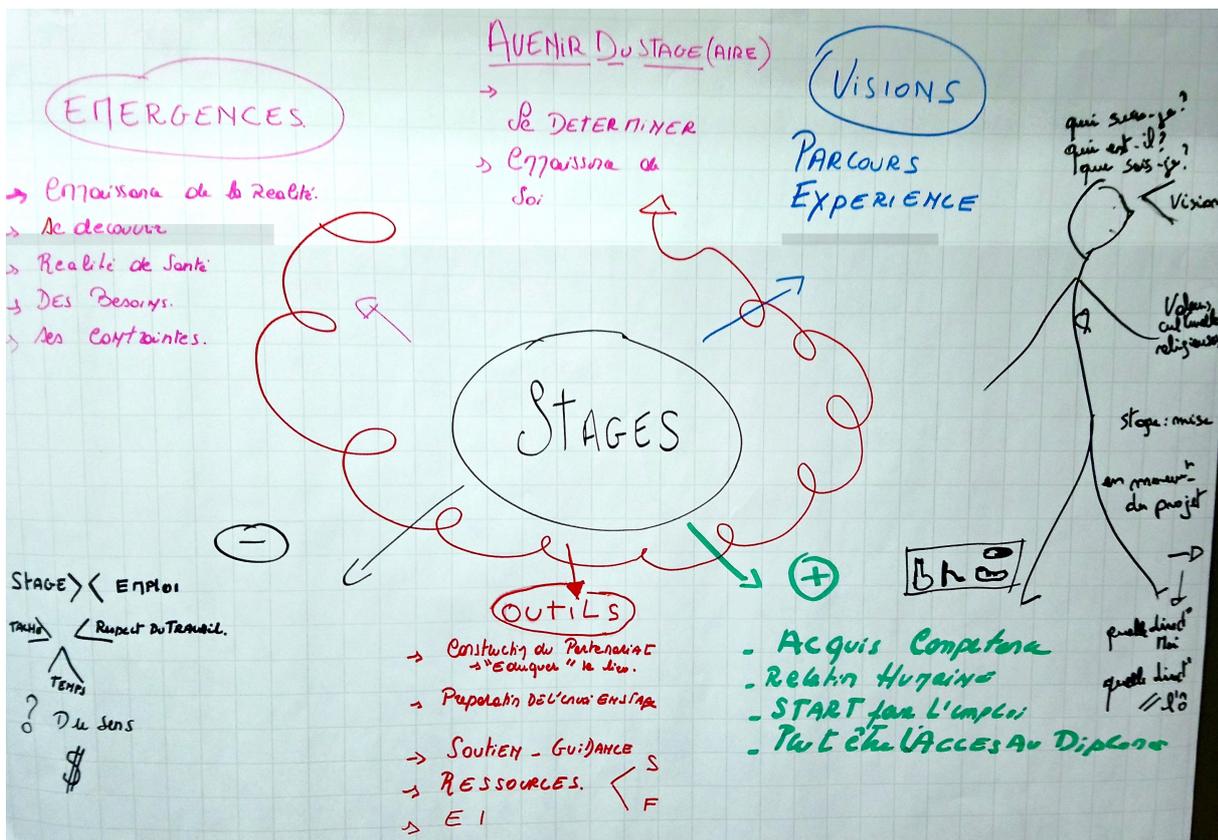
Enfin, chaque sous-groupe a présenté sa carte mentale à l'ensemble des participants, suscitant les premières **discussions**.

Premières perceptions du stage en ISP

Mots clés :	
<ul style="list-style-type: none">- Immersion- Pratiques- Apprentissages- Période d'essai- Rue qui tourne, rue sans issue- Bénévolat- Main d'œuvre gratuite- Opportunités- Se découvrir- Se vendre- Tremplin- Aventure humaine- Découvertes- Attractivité- Confrontation- Surprises- Eclairages	<ul style="list-style-type: none">- Clarification du projet professionnel- Vitrine- CV- Tâches- Expérience- Accompagnement- Intempéries- Concret- Démystification- Main tendue- Espoir- Triple contrainte- Pression- Eveil / Réveil- Réalités- Rêves- Santé

Cartes mentales réalisées





Premiers éléments de réflexion :

- Comment se mettre en mouvement pour que son projet individuel ait du sens ? La vision du stagiaire donne du sens au stage (« connais-toi toi même »)
- Il faut favoriser l'entrée en stage le plus tôt possible pour percevoir les réalités du métier et « démonter » les préjugés du public
- En alphabétisation et en formation de base, il faut également favoriser les possibilités de stage en entreprise
- En formation qualifiante, il ne faudrait pas se limiter au stage de fin de formation
- Le stage permet de tester la rentabilité à terme
- Il y a une frustration avec les « Article 60 » car leur expérience n'aboutit pas à une qualification et on ne peut pas toujours les engager (exemple donné en Aide soignante). Un relais vers la formation qualifiante serait nécessaire
- Il faudrait pouvoir déroger à la règle d'une entrée en stage endéans les deux mois qui suivent la fin de la formation

III. Le cadre, les objectifs et les enjeux des stages en ISP

1. La reconnaissance du stage en entreprise en ISP⁴

En février 2000, dans l'Avis n°69 intitulé « La professionnalisation de l'encadrement des stagiaires en entreprise », le Conseil de l'Éducation et de la Formation⁵ propose de discerner quatre types de stages en entreprise pouvant être articulés dans un même parcours :

1. les stages visant à l'orientation des stagiaires
2. les stages visant à ce que les stagiaires acquièrent les prérequis à une formation qualifiante
3. les stages visant à ce que les stagiaires acquièrent une qualification professionnelle
4. 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

Jusqu'en 2002, Bruxelles Formation n'émet aucune règle dans l'organisation de stages en ISP. 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 sans y inclure 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 qu'à l'avenir seuls les stages en entreprise pratiqués conformément aux futurs programmes de référence pourraient être considérés.

En 2004, au travers des cahiers des charges⁶, Bruxelles Formation officialise ses attentes à l'égard des stages en entreprise en ISP. 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 ateliers de formation par le travail (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.

Actuellement, les stages sont conventionnés par Bruxelles formation à hauteur de 228 heures.⁷

La demande des OISP⁸

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

⁴ Source : *Les stages en entreprise dans le dispositif d'insertion socioprofessionnelle, note d'orientation de la FeBISP, octobre 2005.*

⁵ Voir : <http://www.cef.cfwb.be/>

⁶ Cahiers des charges rédigés par Bruxelles Formation en collaboration avec la FeBISP, acceptés par la Commission Consultative Formation Emploi Enseignement et le Gouvernement en juin 2004. Voir : febisp.be [Cahier des charges](#)

⁷ Actiris, dans le cadre de la convention de partenariat, plafonne le subventionnement des heures de stage à 152 heures...

⁸ Telle que formulée par la FeBISP dans sa note d'orientation d'octobre 2005.

Petit sondage du jour ...

- Estimez-vous cette demande toujours pertinente, près de 15 ans plus tard ?
- Etes-vous favorable à la pratique et à la reconnaissance des stages en entreprise à tous les niveaux de formation ?
- Souhaitez-vous bénéficier de plus de souplesse dans l'organisation des stages en formations qualifiantes ? (Par exemple, possibilité de conventionnement pour des périodes de stage dès l'entrée en FQ et pas uniquement en fin de formation)

Réponses des participants : oui, à l'unanimité, aux trois questions.

2. Le cadre des stages en ISP

2.1. Stages ISP et cahiers des charges

Les cahiers des charges des différentes actions ISP ont été formalisés au premier semestre 2004 et sont toujours d'actualité.

Ils précisent, notamment, 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.

Cahiers des charges des opérateurs d'alphabétisation et de formation de base⁹ et des Missions locales Coordination de filière de formation innovante¹⁰ :

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

Cahiers des charges des actions de formation qualifiante¹¹ et de préformation¹² :

« 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. »¹³

Cahier des charges des Missions Locales Action d'orientation et de détermination professionnelle¹⁴ :

« 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. »

« 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

⁹ Voir : https://www.febisp.be/media/static/files/DocBruxellesFormation/Cahier_des_charges_Formation_de_base.pdf

¹⁰ Voir : https://www.febisp.be/media/static/files/DocBruxellesFormation/Cahier_des_charges_MLoc_innovante.pdf

¹¹ Voir : https://www.febisp.be/media/static/files/DocBruxellesFormation/Cahier_des_charges_FQ.pdf

¹² Voir : <https://www.febisp.be/media/static/files/cahier-des-charges-pre-formationen.pdf>

¹³ Les durées de stage peuvent varier à Bruxelles Formation. A noter également que le soutien apporté par les Délégués Relations Entreprises (DRE) varie en fonction des souhaits émis par les apprenants.

¹⁴ Voir : https://www.febisp.be/media/static/files/DocBruxellesFormation/Cahier_charges_Mloc_determinat.pdf

l'objet d'une évaluation écrite portant sur la pertinence du choix professionnel qui sera réalisée conjointement par les parties concernées. »

Remarque concernant le « stage en ISP 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.¹⁵

2.2. Stages ISP et contrat de formation professionnelle (F70, F70Bis)

Dans son « Contrat de formation professionnelle », Bruxelles Formation mentionne :

- en son article 10 que : « *Bruxelles Formation veille à développer les possibilités de stage en entreprise sous toutes leurs formes. »*
- en son article 13 que : « *En cas de stage en entreprise, sous toutes ses formes, Bruxelles Formation rendra l'entreprise attentive à ses obligations en matière de santé et de sécurité du stagiaire, et plus particulièrement à son obligation de réaliser une analyse de risque et de communiquer au stagiaire toutes les informations utiles en la matière. »*
- en son article 18 que : « *Le stagiaire s'engage à fréquenter assidûment ses stages de formation et à respecter le programme et l'horaire convenus et décrits aux articles 1er et 2 des clauses particulières du présent contrat. »*

2.3. Stages ISP et conventions (F70 Quater)

Activité en plénière :

La convention de stage se conclue entre trois parties : l'employeur - le centre de formation ou la Mission Locale - le stagiaire. Quels seraient les « attendus » de chacun d'entre eux pour :

1. le stage en détermination professionnelle (Missions Locales)
2. le stage en alphabétisation et formation de base
3. le stage en formation (pré-) qualifiante, AFT

Retours des participants :

« Attendus » en stage de détermination professionnelle		
Stagiaire	Employeur	Opérateur
Savoir-être Ponctualité (codes sociaux) Curiosité (chercher l'information) Initiative S'intégrer dans une équipe Répondre à ses questions personnelles et professionnelles (suis-je à	Organiser un programme Fixer des tâches Disponibilité pour répondre aux questions du stagiaire	Assurer le stagiaire pendant la durée du stage Répondre à la curiosité du stagiaire Apporter soutien et guidance au stagiaire (avant-pendant-après le stage) Permettre une évaluation et une auto évaluation de qualité

¹⁵ Source : *Les stages en entreprise dans le dispositif d'insertion socioprofessionnelle, note d'orientation de la FeBISP, octobre 2005, p.20.*

ma place ?) Compréhension d'une structure, de son objet social et de son statut au sein de cette structure		Garantir un encadrement de stage adéquat Renforcer la confiance en soi
« Attendus » en alphabétisation et formation de base		
Stagiaire	Employeur	Opérateur
Savoir-être Alpha : que de l'observation, pas des tâches FB : disponibilité et compréhension plus exigeantes Remarque : tous ne sont pas au stade de « l'orientation »	Attention à la clarté, notamment de la langue utilisée Prendre du temps Proposer des petites tâches à ceux qui ont déjà un projet professionnel clair	Bienveillance « Tutorat » Renforcer la confiance en soi
« Attendus » en formation (pré-) qualifiante, AFT		
Stagiaire	Employeur	Opérateur
Savoirs, savoir-faire, savoir-être (plus approfondis) Etre « opérationnel » Autonomie, initiative, responsabilité Niveau de compétences professionnelles S'approcher d'une rentabilité professionnelle en fin de stage Conceptualisation (lien entre théorie et pratique) Une ISP (CDD/CDI)	Tâches « défi »	Favoriser une compréhension du cadre en amont (à quoi les stagiaires s'engagent ?) Suivi Disponibilité Maintien en stage Renforcer la confiance en soi

Le suivi du stage est réalisé par un référent du centre de formation ou de la Mission Locale qui veille à formaliser et à garantir le respect de la convention pédagogique tripartite.

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.**

En ce qui concerne les **actions de préformation**, Bruxelles Formation précise : « Un stage en entreprise peut s'organiser moyennant l'établissement au préalable de l'identification des prérequis des stagiaires et ce, avant la mise en situation professionnelle. »

Exemple de convention de stage de fin de formation (pré-qualifiant, qualifiant et AFT)¹⁶

Convention conclue entre les trois parties : le centre de formation* - l'entreprise accueillante* - le stagiaire (coordonnées / représenté par* / fonction du représentant*)

Il est convenu ce qui suit :

I. Objet de la convention

« Le stage a pour objet d'assurer au stagiaire un apprentissage professionnel favorisant la mise en pratique des différentes techniques apprises au cours de la formation. Il vise, à terme, une insertion professionnelle dans le domaine de ... »

II. Durée et lieu

Le stage en entreprise est de ... semaines (soit ... heures)

Il prend cours le... et se termine le...

Horaire hebdomadaire de travail : ...

Période d'essai de 7 jours (sans préavis)

Lieu du stage : ...

III. Suivi

« Les trois parties veilleront au bon déroulement du stage et assureront régulièrement les mises au point nécessaires. En outre, ... (*Nom du centre de formation*) prendra l'initiative d'un suivi organisé :

- Par contacts téléphoniques durant le stage
- Par mises au point réunissant les stagiaires au sein de l'asbl une ou deux journées par mois
- Par entretien d'évaluation entre les trois parties en fin de stage

L'encadrement du stage et l'évaluation finale seront assurés pour ... (*Nom du centre de formation*) par l'agent d'insertion. »

IV. Assurances

« Pendant la durée du stage, le stagiaire reste sous la responsabilité de ... (*Nom du centre de formation*).

De par la convention de formation signée avec Bruxelles Formation, le stagiaire est couvert par une Assurance de droit commun contractée auprès de ..., sous le numéro de police ... Il est aussi couvert par une Assurance responsabilité civile contractée auprès de ... et portant le n° de police ... »

V. Modalités particulières

« Les modalités particulières apportées au stage devront être fixées au début de celui-ci et figurer dans un document type annexé à la présente convention. (Voir ci-après) »

VI. Obligations de l'entreprise

« L'entreprise désignera en son sein un accompagnateur du stagiaire, en l'occurrence il s'agit de : Monsieur / Madame : ...

N° de ligne directe ou gsm :

Il (elle) mettra tout en œuvre pour assurer au stagiaire une formation valorisante.

Il (elle) veillera à ce que les travaux confiés au stagiaire soient à la mesure de ses possibilités et en conformité avec le programme fixé.

¹⁶ D'après divers exemples de convention de stage en FQ.

Il (elle) informera le Centre de formation de toute absence du stagiaire aux jours fixés pour le stage. »

VII. Obligations du stagiaire

Le stagiaire se conformera au règlement de travail en vigueur dans l'entreprise. Ce règlement lui sera remis lors du premier jour de stage.

Le stagiaire s'engage aussi à observer une stricte discrétion sur tout ce qu'il pourrait être amené à connaître dans le cadre des travaux qui lui seront confiés.

VIII. Protection des données à caractère personnel

Application du RGPD¹⁷

Fait en trois exemplaires, à ... le ...

Deux formulaires viennent compléter le contrat de stage de fin de formation...

¹⁷ Voir : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679>

STAGE OU FORMATION EN ENTREPRISE Programme pédagogique

RUBRIQUE I – Renseignements individuels liés au stagiaire

Stagiaire

NOM :		Prénom :	
Sexe : <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F		Date de naissance :	
N° de registre national :		N° IBIS ¹	
Formation suivie :			
Tél :		GSM :	E-mail :

Stage / Formation

Période du stage / de la formation souhaitée et durée souhaitée : du ... au ...			
Fraction de formation		<input type="checkbox"/> temps plein <input type="checkbox"/> mi-temps <input type="checkbox"/> autre :	
Horaire hebdomadaire		...h	
Horaire journalier			
Adresse du lieu de formation / stage si différente de celle du siège			
Rue :		N°:	Bte :
Code postal :		Localité :	
		Pays :	

A compléter uniquement en cas de FPI / FPI-E

Salaire brut ²		€	<input type="checkbox"/> par heure <input type="checkbox"/> par mois	
1 ^{ère} phase	Durée :			
2 ^{ème} phase	Durée :			
3 ^{ème} phase	Durée :			

RUBRIQUE II – Plan de stage ou de formation

Référent pédagogique principal

Le référent pédagogique principal, ou maître de stage, est la personne désignée dans l'entreprise pour prendre en charge l'encadrement du stagiaire durant son stage / sa formation au sein de l'entreprise.

NOM :		Prénom :	
Fonction :			
Tél :		GSM :	Fax :
eMail :			

Si nécessaire, les informations reprises ci-dessous peuvent être développées dans une annexe jointe au présent document.

Fonction / métier visé :

Objectifs poursuivis par le stage ou la formation:

Stage d'achèvement : mise en pratique des compétences acquises en formation

Descriptif du poste de travail :

Période(s) ou Nbre d'heures	Tâches prévues	Outils ³	Autre(s) personne(s) que le référent pédagogique principal

Remarque importante : En vue de prévenir les accidents, le ou la stagiaire sera encadré durant son stage ou sa formation par une personne de l'entreprise ayant une bonne connaissance du poste de travail. Cette personne jouera le rôle de référent pédagogique pour le stagiaire. Avant d'entamer une nouvelle tâche présentant un risque particulier, le ou la stagiaire doit bénéficier d'une information / formation. En cas de doute, le référent pédagogique s'adressera à son supérieur hiérarchique ou au conseiller en prévention et sécurité interne de l'entreprise accueillante ou à la personne remplissant cette fonction dans l'entreprise et désignée comme telle sur la fiche de renseignements entreprise.

La mise à disposition de vêtements de travail et / ou d'équipements de protection individuels est obligatoire.

Pour accord (date et signature),

Le/la stagiaire

L'employeur ou son délégué

RUBRIQUE III – A compléter par le délégué de Bruxelles Formation ou d'Actiris

- Stage d'achèvement Stage d'acculturation
 Formation Professionnelle Individuelle (FPI) Formation Professionnelle Individuelle d'intégration (FPIE) Stage de transition (STE)
 Convention d'immersion professionnelle (CIP) Prime de Transition Professionnelle (PTP)

NOM :		Prénom :	
Fonction :			
Avis :			
Remarque :			

Pour accord (cachet, date et signature)

Le délégué de Bruxelles Formation

¹ N° d'inscription chez Actiris.

² Il s'agit du salaire brut afférent à la profession à apprendre. Il permet de calculer le montant de la prime de productivité.

³ Par exemple : tour à commandes numériques, cabine de peinture, fer à souder, PC, logiciels informatiques, échafaudage, ...

STAGE OU FORMATION EN ENTREPRISE Fiche de renseignements entreprise

A COMPLETER PAR L'ENTREPRISE

Pour vous aider à remplir cette rubrique, vous pouvez vous adresser au service Ressources humaines (RH) de votre entreprise ou à votre secrétariat social.

Coordonnées et informations générales

Nom de l'entreprise (cf. statuts) :

Adresse du siège

Rue :		N° :	Bte :
Code postal :	Localité :	Pays :	
Tél :	Fax :		
eMail :			

Forme juridique (asbl, SA, ...)	
N° d'entreprise (ou n° de TVA)	
N° d'établissement ¹	
N° d'ONSS	
Secteur / Activités	
Commission(s) paritaire(s)	
Nombre d'employés / ouvriers	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1-5 <input type="checkbox"/> 6-19 <input type="checkbox"/> 20-100 <input type="checkbox"/> > 100 <input type="checkbox"/> > 200
Langue usuelle	<input type="checkbox"/> français <input type="checkbox"/> néerlandais <input type="checkbox"/> anglais <input type="checkbox"/> autre :

NOM et titre du responsable de l'entreprise	
NOM du / de la responsable RH	
NOM du conseiller en prévention et sécurité ou de la personne responsable en la matière	

Responsable administratif

Cette personne est désignée, dans le contrat de stage/formation, comme étant la représentante de l'entreprise.

NOM :	Prénom :	
Fonction :		
Tél :	GSM :	Fax :
eMail :		

Adresse du lieu de formation/stage si différente de celle du siège

Rue :		N° :	Bte :
Code postal :	Localité :	Pays :	

A compléter uniquement en cas de FPI / FPI-E

Code NACE ²	
Assurance couvrant le stagiaire contre les accidents du travail et sur le chemin du travail	
L'assurance a-t-elle été modifiée ? Si oui, nouvelle dénomination et nouveau n° Si non, dénomination et n° existant	
Nom de la compagnie d'assurance	
N° de police d'assurance	

Les renseignements repris ci-dessus sont déclarés sincères et véritables par l'employeur.

Date et signature de l'employeur ou de son délégué

Exemple : N° Etablissement Colruyt Uccle =>2005286047 et N° Etablissement Colruyt Halle =>2102363449

Le code NACE est un système de classification des activités économiques.

Version février 2014

Exemple de convention de stage d'immersion (Missions Locales pour l'emploi¹⁸)

Entre les deux parties : la Mission Locale pour l'emploi* - l'entreprise accueillante*
(coordonnées / représenté par* / fonction du représentant*)

Il est convenu ce qui suit :

Article 1

La société susnommée s'engage à accueillir le stagiaire en stage d'immersion.

Article 2

§1 Le stage s'effectue (lieu et adresse)

§2 Le stage a lieu du au

§3 Les jours et heures de stage sont :

Soit en tout Heures

Article 3

§1 La société désigne (Prénom/nom/téléphone) qui veillera à la bonne exécution du stage.

§2 La Mission Locale désigne (Prénom/nom/téléphone) chargé du suivi du stagiaire.

§3 Dans le cas d'un arrêt volontaire et sans préavis du stage, le stagiaire et le responsable du stage sont tenus de prendre contact avec la Mission Locale dans les plus brefs délais afin d'en avertir les responsables. Si ceux-ci ne sont pas joignables, veuillez avertir l'accueil de la Mission Locale.

Article 4

Les objectifs du stage d'immersion sont les suivants :

- Découvrir un métier dans les conditions concrètes d'exercice en :
 - effectuant les tâches liées au métier qui seraient déjà maîtrisées par le stagiaire.
 - observant les tâches liées au métier non encore maîtrisées par le stagiaire (et en y étant initié).
- Confronter la représentation de départ du métier et la réalité concrète du métier au sein d'une entreprise.
- S'informer sur le fonctionnement de l'entreprise.

Article 5

L'entreprise informera la Mission Locale le jour même, en cas d'absence du/de la stagiaire survenant pendant la période du stage. La société informera la Mission Locale du déroulement du stage en complétant le questionnaire d'évaluation formative ci-annexé.

Article 6

Durant l'exécution de la présente convention, le stagiaire relève de la Mission Locale et reste sous sa responsabilité.

Article 7

La présente convention ne constitue, en aucune façon, ni un contrat de travail, ni une promesse d'engagement.

Article 8

Le / La stagiaire ne dispose d'aucun droit à une rémunération dans le chef de la société.

¹⁸ Exemple fourni par la Mission Locale pour l'emploi de Saint-Gilles que nous remercions au passage.

Article 9

Le / La stagiaire ne relève pas de la législation sur la sécurité sociale : aucune cotisation ne peut donc être retenue du fait de sa présence dans la société.

Article 10

Le / La stagiaire est tenu(e) au secret professionnel.

Article 11

Le stagiaire a le statut de stagiaire en formation professionnelle reconnu par Bruxelles-Formation (pouvoir public belge compétent en matière de formation). Il est ainsi couvert au niveau des accidents du travail et sur le chemin du travail. Il est également couvert au niveau responsabilité civile.

Article 12

Le contenu du stage est le suivant :

Métier à découvrir :

Tâches à effectuer :

Qualités attendues :

Article 13

En cas de non-respect des dispositions de la présente convention,

La partie lésée en informera par écrit la Mission Locale pour l'emploi de ...

La Mission Locale pour l'emploi de ... pourra mettre un terme au stage.

Fait en trois exemplaires, à ... le ...

Signatures de la Mission Locale, du stagiaire, du maître de stage (pour la société/l'institution)

3. Le stage d'immersion

Le stage d'immersion, appelé aussi « stage d'acculturation » ou « stage de détermination professionnelle » ou « stage d'orientation », est principalement voué à la découverte d'un milieu professionnel, d'un poste de travail, d'une culture d'entreprise (acculturation). Ce type de stage apporte des précisions au projet de formation professionnelle du stagiaire et se situe donc 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.

Ce type de stage permet à l'apprenant de :

- **avoir un aperçu des savoirs, savoir-faire et particulièrement des savoir-être** nécessaires à l'exercice d'une fonction souhaitée et valorisés dans le secteur de son choix en situation réelle de travail
- **identifier les aspects aimables ou contraignants** d'une fonction ou d'un secteur
- **se (re)socialiser et se sensibiliser aux savoirs comportementaux** attendus dans la sphère professionnelle (communication, codes et usages)
- **découvrir l'entreprise en tant qu'acteur économique et social** (ses activités, ses buts, ses missions, ses partenariats, ses contraintes, ...)
- **identifier ses lacunes et ses atouts professionnels** par une meilleure connaissance d'une **situation réelle de travail sur le terrain** et éclairer la poursuite de son parcours : confirmation ou réorientation du projet professionnel ; choix de renforcement sur des modules spécifiques ; entrée dans le niveau de formation et le secteur adaptés ; recherche d'emploi mieux ciblée au niveau du secteur, de la structure et/ou de la fonction

- continuer à percevoir **1 € brut de l'heure** (stage en lui-même non rémunéré)

Durée : 2 semaines à temps plein (76 h conventionnées), modulables.

« **Conditions d'accès** » : travailleur sans emploi inscrit chez Actiris, sans CESS ou équivalence, de 18 ans ou plus, ayant démontré un intérêt et une motivation pour s'insérer professionnellement dans le secteur ou la fonction souhaitée, n'ayant pas de projet professionnel clair, disponible à temps plein, prêt à vivre une expérience de groupe.

3.1. En Mission Locale pour l'emploi

Les Missions Locales organisent ce type de stage **via des « ateliers » de quatre à huit semaines**. En amont du stage, l'atelier permet de dresser le bilan professionnel des candidats (expériences professionnelles passées et compétences déjà acquises) et d'identifier leurs centres d'intérêt et leurs valeurs. On s'exerce également à bien se présenter, notamment au téléphone. En aval, on *debrieфе* l'expérience vécue, notamment sur base d'un formulaire à compléter qui fait office de rapport de stage. Ceci afin de pouvoir répondre à la question suivante : *que manque-t-il au candidat pour accéder à ce métier ?* On dresse un plan d'action et on rédige un CV et une lettre de motivation. Un coaching est également proposé pendant six mois.

L'équipe comprend généralement un formateur qui intervient au niveau du collectif, un agent de guidance qui traite les situations particulières et un chargé de mission Education Permanente qui propose des animations autour de thématiques telles que « dépasser les préjugés » ou « lutter contre toute forme de discrimination » et organise des visites (services communaux, Cité des Métiers etc.).

A noter que Bruxelles Formation conventionne ce type de stage au niveau de la « **détermination généraliste** ». En « détermination ciblée », le stage ne fait pas l'objet d'une convention émise par Bruxelles Formation. Il est inclus dans le dispositif via une convention établie directement entre la Mission Locale et l'entreprise accueillante.

Exemples de difficultés évoquées :

- « *Le niveau des candidats diminue tandis que les exigences des employeurs augmentent* »
- « *Le dispositif valorise les candidats et crée une zone de confort, ce qui entraîne parfois un retour au quotidien difficile à vivre* »
- « *Il est parfois difficile de trouver des solutions pour la garde d'enfants* »
- « *On récupère les difficultés liées à la multi-culturalité que l'on n'a pas prises en compte pendant des années* »

3.2. En alphabétisation et en formation de base

Les cahiers des charges des actions d'alphabétisation et de formation de base ne donnent **aucune indication sur la finalité ou les modalités organisationnelles des stages en entreprise**. Néanmoins, les opérateurs de formation en alpha et en FB souhaitent avoir la possibilité d'organiser des stages de courte durée.

Si l'objectif professionnel paraît encore lointain pour certains, **une immersion « précoce » dans le monde de l'entreprise permet de :**

- casser les préjugés¹⁹, dédramatiser les situations, se projeter socialement dans un futur professionnel, gagner en confiance en soi, ouvrir le champ des possibles
- faciliter la motivation à s'inscrire dans un parcours de formation et à tenir le cap²⁰
- constater qu'il existe bien une recherche de main-d'œuvre pour des emplois non

¹⁹ Ce public ISP n'ayant pas toujours expérimenté le milieu du travail, il en a souvent une représentation erronée.

²⁰ Les cahiers des charges des opérateurs d'alphabétisation ou de formation de base prévoient l'entrée en formation qualifiante à l'issue de ces niveaux de formation.

qualifiés²¹

4. Le stage de fin de formation

Le stage de fin de formation, appelé anciennement « stage d'achèvement », est proposé en préformation, en formation qualifiante et en AFT.

Il permet à l'apprenant de :

- mettre ses **acquis en pratique** au sein d'une entreprise
- acquérir une **expérience professionnelle** et une **connaissance de terrain** du secteur et de la fonction visés, valorisables auprès d'un employeur
- identifier en **situation réelle de travail** ses **forces** et ses **faiblesses** par rapport à son choix de secteur, de structure, de fonction (aide à mieux identifier ce qu'il souhaite ou doit renforcer)
- gagner en **confiance en soi** et en **autonomie** (ou, en cas de « grosse déception », réorienter ses priorités, voire son objectif professionnel)
- **expérimenter l'entreprise en tant qu'acteur économique et social** (ses activités, ses buts, ses missions, ses partenariats, ses contraintes, ...)
- **acquérir les savoirs comportementaux** attendus dans la sphère professionnelle (communication, codes et usages)
- **développer ses propres stratégies d'intégration** dans un groupe de travail (et augmenter ainsi les opportunités d'insertion socioprofessionnelle)
- **se confronter aux impératifs de performance** d'un cadre professionnel
- continuer à percevoir **1 € brut de l'heure** (stage en lui-même non rémunéré)
- être éventuellement **engagé** à l'issue de son stage par l'entreprise accueillante

Durée : jusqu'à 228h

« **Conditions d'accès** » : travailleur sans emploi inscrit chez Actiris, sans CESS ou équivalence, de 18 ans ou plus, ayant démontré une maîtrise suffisante des compétences professionnelles abordées en formation.

5. Autres séquences d'immersion en milieu professionnel

Visites d'entreprises :

Aux différents niveaux de formation, des opérateurs proposent à leurs apprenants de courtes visites au sein de plusieurs structures du/des secteur(s) d'activité visés, en amont de la recherche de lieux de stage.

Les choix de structures se font prioritairement selon les souhaits et les projets professionnels des apprenants, sous réserve de l'accord des employeurs concernés.

Une vigilance est néanmoins accordée à l'intérêt de visiter des structures de nature (privée/publique/associative) ou de taille différente afin de combattre les préjugés, identifier des avantages/désavantages, et élargir le champ des possibles.

Un rapport de visite d'entreprise et/ou une présentation orale est d'ordinaire exigée.

²¹ L'ISP vise à court ou à plus ou moins long terme l'accès à l'emploi, à la différence des cours organisés dans l'enseignement de promotion sociale ou dans le cadre du décret de l'éducation permanente.

Dispositifs internes à l'opérateur :

Aux différents niveaux de formation, les opérateurs souhaitent favoriser l'immersion des stagiaires dans la sphère professionnelle. Faute d'être officiellement reconnues et conventionnées par Bruxelles Formation, ces séquences d'immersion font l'objet d'une convention établie entre l'opérateur de formation et l'entreprise accueillante (sans document de Bruxelles Formation). Les stagiaires sont en formation dans une entreprise et non pas en stage...

En formation qualifiante, par exemple, certains opérateurs souhaitent que les stagiaires soient directement « plongés dans le bain » et pas uniquement en fin de formation. Cette « immersion précoce » est un choix pédagogique qui permet de vérifier sans tarder que la réalité du métier correspond bien aux attentes et aux aptitudes des stagiaires.

IV. L'atelier de recherche de stage

Préambule : les étapes d'une recherche de stage varient en fonction des opérateurs et des secteurs professionnels visés. S'il est entendu que chaque opérateur organise ces étapes en fonction de ses critères pédagogiques, nous avons fait le choix de présenter un dispositif de type « atelier », très complet.

Un « **atelier** » se distingue d'un « **cours classique** » du fait qu'il crée un espace où :

- Chacun reçoit des outils et techniques pour rechercher un stage qu'il pourra remobiliser en fin de parcours de formation dans la recherche d'un emploi
- Chacun est encouragé à participer, à donner son avis, dans le respect du groupe (cf. charte du respect)
- Chacun apportera son expérience au groupe et le groupe lui rendra un soutien, dans un climat de confiance
- Chacun bénéficiera de nombreux exercices pratiques et exposés, basés sur des situations réalistes ou vécues
- Chacun est responsable de sa recherche en postulant de manière spontanée pour un stage qui lui plaît, correspond à son potentiel, lui permet d'acquérir et/ou de confirmer certaines compétences
- Chacun est suivi individuellement par l'agent d'insertion

L'état d'esprit valorisé au sein de cet atelier privilégie quatre axes :

1) Penser positif

- ⇒ Je ne cherche pas un stage à n'importe quelle condition, j'offre mes services !
- ⇒ Un contrat de travail est un échange de services entre employeur et employé

2) Bien se connaître

- ⇒ J'ai appris à identifier mes forces et mes faiblesses, mes qualités et mes défauts et je postule avec un niveau de maîtrise qui n'implique pas que je sois « au top » partout (personne ne l'est)
- ⇒ Je mets en avant ce que je maîtrise, rien ne m'oblige à souligner ce que je maîtrise moins bien (j'y travaille)

3) Savoir ce que l'on vaut

- ⇒ Je fais en sorte que l'employeur ait de moi l'image la plus positive possible mais entre l'image que j'ai de moi, celle qu'à l'employeur de moi et celle que je souhaiterais qu'il ait de moi, je ne contrôle pas tous les paramètres...

4) Savoir ce que l'on veut

- ⇒ Je cible le secteur (la structure) qui me plaît
- ⇒ Je présente ma candidature spontanément
- ⇒ Je n'attends pas une rémunération mais une expérience professionnelle formatrice

La recherche d'un stage ne diffère guère de la recherche d'un emploi. Toutes deux impliquent la **maîtrise de compétences** identiques, comme savoir se présenter auprès d'un employeur potentiel, par exemple.

Afin de décrocher un stage, **des étapes sont planifiées :**

Bilan de compétences ⇒ **Projet professionnel** ⇒ **Connaissance des secteurs visés**

⇒ **Trouver des lieux de stage** ⇒ **Outils ciblés** (adresse courriel professionnelle - CV - LM)

⇒ **Appels tél.** ⇒ **Envoi de courriels** ⇒ **Entretien** ⇒ **Contrat**

Les trois premières étapes sont typiquement du ressort des Missions Locales. Elles constituent des incontournables pour identifier, en amont du stage lui-même, la formation (niveau et secteur) ou l'emploi qui correspond le mieux aux attentes et aptitudes des candidats.

Trouver des lieux de stage suppose la maîtrise ou la mise à disposition d'outils. Si l'on attend d'un stagiaire en FQ *Employé administratif*, par exemple, qu'il soit capable de réaliser un CV et de rédiger une lettre de motivation, ces outils classiques de recherche de stage (et d'emploi) peuvent aussi être « co-réalisés » en Mission Locale.

Le tableau ci-dessous évoque le travail conséquent de **suivi opéré par l'agent d'insertion :**

Suivi des stagiaires														
	Nom	Prénom	Bilan de compétences	objectif professionnel	Adresse mail prof	CV	lettre de motivation	mail ok	prépa tél testé	Tél passés	Envoi mails	entretien réel obtenu	Lieu stage	Rapport stage
1														
2														
3														

V. Les évaluations du stage

« Les évaluations », au pluriel, parce que l'on parle d'évaluation par le référent de l'entreprise (le « maître de stage ») mais aussi de l'auto-évaluation du stagiaire.

Les critères d'appréciation sur le déroulement du stage en entreprise varient selon le dispositif, Mission Locale ou centre de formation, et le niveau de formation dans lequel se situe l'apprenant.

Le lien est fait au préalable entre les prérequis des stagiaires et les compétences à développer lors du stage en entreprise.

Comme le stagiaire reste en contact avec le centre de formation ou la Mission Locale durant son stage, il a l'occasion de faire état de ses difficultés et de sa progression.

Il peut :

- apprécier les compétences requises et nécessaires pour l'exercice de la fonction
- confronter ses acquis de formation aux réalités professionnelles
- confirmer l'intérêt de la formation professionnelle

Les items suivants, nés de la pratique pédagogique des opérateurs, constituent un canevas d'évaluation des apprenants en stage en entreprise²².

Les savoirs

Le stagiaire est capable de :

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

Les savoir-faire

Le stagiaire est capable de :

- s'exprimer oralement et par écrit
- utiliser les termes techniques du métier en relation avec le travail
- appliquer les normes déontologiques d'un secteur et/ou d'un métier (hygiène et sécurité)
- utiliser le matériel nécessaire à l'accomplissement des tâches
- organiser son travail (méthode de travail)
- exécuter son travail dans les délais fixés (sous réserve qu'ils soient raisonnables)

Les savoir-être

Le stagiaire est capable de :

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

²² Source : *Les stages en entreprise dans le dispositif d'insertion socioprofessionnelle, note d'orientation de la FeBISP, octobre 2005.*

Exemple d'évaluation en Mission Locale²³

Evaluation par le référent (maître de stage) :

Il remplit une fiche d'évaluation qui « a pour objectif de permettre au stagiaire d'identifier ses points forts et faibles et d'évaluer les dimensions auxquelles il doit être attentif à l'avenir s'il veut mener à bien son insertion professionnelle. Le responsable de stage doit donc remplir la fiche de façon objective en tenant compte à la fois des exigences associées à son contexte professionnel et des dimensions intrinsèques à ce stage (durée courte, pas ou peu de compétences professionnelles a priori, stage d'immersion/observation). »

Pour chaque **critère**, quatre **indicateurs** (Impossible de se prononcer - A améliorer - Bien - Très bien) et des **remarques et suggestions** sont mentionnés.

- **Gestion des tâches** : le stagiaire s'applique pour réaliser correctement les tâches qu'on lui confie ? ; prend des initiatives, cherche à se rendre utile ? ; respecte les délais qui lui sont donnés ? ; fait preuve d'une bonne organisation durant sa journée de stage ?
- **Intégration, collaboration et communication** : le stagiaire comprend et/ou cherche à comprendre le fonctionnement de l'entreprise et le métier observé ? ; offre sa collaboration à ses collègues de travail ? ; demande de l'aide/des éclaircissements en cas de difficultés ? ; s'adapte bien aux différentes personnes avec qui il/elle travaille ? ; utilise un langage approprié et adapté au cadre de son stage ?
- **Comportement professionnel** : le stagiaire respecte les horaires de travail (pas d'absence, de retard) ? ; fait preuve d'ouverture, de souplesse, de capacité d'adaptation ? ; réagit positivement aux critiques et aux conseils ? ; a une attitude professionnelle (tenue, énergie, courtoisie, ...) ?
- **Conclusion** : appréciation globale du stage et proposition d'évolution

Exemple d'évaluations en formation qualifiante²⁴

Evaluation par le référent (maître de stage) :

Pour chaque **critère**, cinq **indicateurs** (excellent - satisfaisant - à développer - insatisfaisant - non pertinent) et des **pistes d'amélioration** sont mentionnés.

- **Relationnel** : contacts public / clientèle ; intégration dans l'équipe ; attitude
- **Communicationnel** : gestion des informations ; qualité des documents écrits ; gestion des appels téléphoniques ; gestion du stress
- **Implication** : esprit d'initiative ; capacité d'adaptation ; autonomie
- **Organisation** : disponible ; ponctuel ; méthodique
- **Métier** : réalisation des tâches prévues ; matériel mis à disposition ; respect des échéances
- **Principales qualités professionnelles** :
- **Principal défaut professionnel** :
- **Conclusions** :

Autoévaluation du stagiaire :

Pour chaque **critère**, cinq **indicateurs** (excellent - satisfaisant - à développer - insatisfaisant - non pertinent) et des **commentaires** sont indiqués.

²³ Exemple de fiche d'évaluation transmis par la Mission Locale pour l'emploi de Saint-Gilles que nous remercions au passage.

²⁴ Exemple inspiré de plusieurs grilles d'évaluation utilisées en FQ.

- **Espace de travail mis à disposition** : (détaillé)
- **Outils mis à disposition** : (détaillé)
- **Relations interpersonnelles** : contacts avec les collègues ; avec le public/la clientèle
- **Encadrement du stage** : informations suffisantes fournies ; disponibilité du maître de stage (référent)
- **Métier** : tâches réalisées conformes à celles prévues ; niveaux d'autonomie et d'initiative ; autres remarques
- **Conclusions** : « Avez-vous plus confiance aujourd'hui en vos capacités qu'avant d'avoir effectué votre stage ? Oui - Non. Expliquez »

Le rapport de stage :

Il est courant d'exiger du stagiaire un rapport de stage à l'issue de son immersion dans la sphère professionnelle. Celui-ci présente souvent deux aspects complémentaires qui témoignent de la compréhension du contexte professionnel et qui viennent confirmer/infirmier le projet professionnel.

- **Partie informative (objective)** : objet social de l'entreprise / description du service / de l'équipe / de la fonction / des tâches effectuées / ...
- **Partie subjective** : ambiance de travail / qualité de l'accueil / intérêt des tâches confiées / confirmation ou non du projet professionnel, du choix de secteur et/ou de structure ?

VI. La relation entre stage et emploi ? ²⁵

Préambule : Les réflexions mentionnées ci-dessous proviennent d'une étude récente (2018) concernant des stagiaires de Bruxelles Formation et non ceux formés en OISP. Malgré tout, ces réflexions nous sont apparues intéressantes. D'abord par le choix des thématiques présentées ci-dessous. Ensuite, parce qu'il peut être éclairant d'observer certaines différences d'appréciation du stage entre Bruxelles Formation et l'ISP. Des différences qui reflètent, dans une certaine mesure, une vision du stage plus fonctionnelle que pédagogique de la part des Délégués Relations Entreprises (DRE) du « régisseur-ensemblier »...

La durée des stages

« Il ne faut pas des stages gratuits qui durent car il faut aussi que l'employeur s'engage. Depuis que la période d'essai a disparu, le stage sert à ça. » (dixit un DRE)

« On aimerait des stagiaires car on a la place mais ce n'est pas évident d'en avoir. Ce sont des stages d'un mois mais que voulez-vous faire avec ça ? On a eu un graphiste qui a fait quatre mois de stage. Ça lui permet de s'intégrer dans l'équipe, de se former, d'apprendre quelque chose... il faut pouvoir suivre. On passe du temps à lui montrer, à lui apprendre. Quand on engage un stagiaire pour un stage d'un mois, on n'engage pas pour un besoin. Ce sont des gens qui se présentent, on ne les cherche pas. Ça permet de soulager un peu les gens ici. Ils apprennent. On ne va pas confier des tâches importantes aux stagiaires mais des tâches de débutant donc elles ne sont peut-être pas super agréables. Quand ils commencent un peu à se familiariser, c'est déjà fini. » (dixit un employeur)

²⁵ **Source** : Quelle relation entre stage/formation en entreprise et emploi ? Etude de Bruxelles Formation, juin 2018. Voir : https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2019/06/Rapport-Etude_Quelle-Relation-entre-Stage-Formation-en-entreprise-et-Emploi_Juin-2018.pdf

Remarque : L'étude mentionne que « le stage d'achèvement est plutôt compris par les employeurs comme un stage d'observation ».

L'âge des stagiaires

« En ce qui concerne les personnes de plus de 45 ans, elles prennent le stage pour quelque chose qui n'est pas pour elles car elles veulent l'emploi. Elles ne comprennent pas. Le terme stage est péjoratif pour elles. Elles ne veulent pas être le petit stagiaire à qui on va confier des tâches subalternes. » (dixit un DRE)

Les difficultés rencontrées par les stagiaires

« Les difficultés rencontrées par les stagiaires sont principalement liées à des problèmes d'organisation dans l'entreprise comme l'absence du maître de stage et personne pour prendre le relais, du matériel manquant pour le stagiaire (ex : pas d'ordinateur) ou alors le stagiaire s'ennuie, ce qui peut se traduire par un manque d'implication de sa part par la suite. »

D'autres difficultés sont liées à une personne (le maître de stage qui n'est pas à la hauteur, problème de communication, pas d'objectif de formation, ne donne pas du travail au stagiaire...) ou au non-respect du cadre et du contrat (le stagiaire travaille 45h/semaine, tâches ne faisant pas partie du contrat...). »

Les difficultés rencontrées par les employeurs

« Les difficultés rencontrées par les employeurs correspondent essentiellement à des problèmes de savoir être chez le stagiaire (manque d'autonomie, de dynamisme, de pro-activité, d'intégration dans l'équipe et à des problèmes au niveau du respect du cadre (arriver à l'heure, justifier ses absences, respecter le ROI...)). »

L'image du centre de formation

« Certains DRE craignent que l'image de Bruxelles Formation soit abîmée par l'attitude de certains stagiaires en entreprise. »

La révélation du potentiel sur le lieu de stage

« Selon les dires des DRE, certains stagiaires se révèlent sur le lieu de stage être une autre personne que celle en formation dans le sens où ils sont investis, engagés, responsables et motivés dans la réalisation de leur travail. »

Le stage de fin de formation comme opportunité de décrocher un emploi

« En fin de stage, les stagiaires n'ont pas nécessairement l'opportunité de décrocher un emploi dans l'entreprise qui les ont accueillis pour effectuer un stage d'achèvement. Les raisons évoquées sont le manque de financement dû au fait que les structures sont de petite taille et/ ou du secteur non-marchand, et le non-besoin d'engager des nouveaux travailleurs. Les entreprises acceptent des stagiaires pour quelques semaines car ils sont une ressource supplémentaire pour réaliser certaines tâches et soulager un peu les équipes de travail en place. »

« Les réalités (...) du recrutement, varient selon les secteurs d'activité. Ainsi, certains secteurs comme le transport, la logistique, l'informatique sont plus à même de proposer des emplois en CDD ou CDI aux candidats. De la sorte, un stage d'achèvement n'est pas nécessaire ou s'il l'est, les personnes sont directement engagées à la suite du stage, pour autant qu'elles conviennent.

En revanche, les secteurs comme l'Horeca, la construction, la bureautique, le service aux

personnes, recourent aux stages d'achèvement. Ces entreprises n'engagent pas d'office les candidats à la suite du stage. Cela dépend de leurs besoins et de leurs ressources financières.

De manière globale, la mise à l'emploi peut être facilitée par le bon réseau d'entreprises des DRE. Les relations de confiance incitent les entreprises à les interpellier pour avoir des candidats pour des postes CDD ou CDI. En regard du secteur d'activité, la durée pour être à l'emploi est, selon les DRE, plus ou moins longue allant de quelques semaines à plusieurs mois. Les DRE, dans certains secteurs, ne s'étonnent pas si le stagiaire n'a pas trouvé d'emploi dans les six mois ou la première année après la fin de la formation. Les procédures de recrutement peuvent être très longues avec plusieurs étapes et, par conséquent, nécessiter de nombreux mois avant d'être à l'emploi.

VII. L'atelier d'experts

Le vendredi 4 octobre après-midi, nous avons eu le plaisir d'accueillir des experts de l'accompagnement des apprenants vers le stage en entreprise. Ils ont animé un atelier axé sur les moments clés d'un parcours de formation, d'un parcours vers l'emploi. Nous les remercions chaleureusement pour leur participation et leur générosité dans le partage d'outils et de bonnes pratiques. Nous remercions également les directions de la Mission Locale pour l'emploi de Saint-Gilles, de Cenforgil asbl et du Piment asbl pour la mise à disposition de leur(s) travailleur(s) et l'accord donné au partage de ressources internes.

Table 1 : stage en alphabétisation et en Formation de base

Expertes : Ilham Cherifi et Khadija Oumach, chargées du suivi en stage à Le Piment asbl.

Contexte : Bruxelles Formation a exceptionnellement conventionné un stage en formation de base depuis septembre 2018. Cette exception fut motivée par l'ancienneté et la pertinence du projet pédagogique mené par Le Piment, sous réserve de disposer du budget²⁶. La session de formation de base s'étend de septembre à juin et permet de tester deux projets professionnels (ou deux structures si le projet professionnel est clair²⁷) via deux périodes de stage (en janvier et en juin) d'« observation active ». Une trentaine de stagiaires sont concernés.

Éléments de débat :

- Trouver des lieux de stage pour des apprenants qui ne sont pas au niveau « professionnel »

C'est possible malgré les difficultés :

- Trouver deux fois trente lieux de stage par session de formation : beaucoup de démarchage (par appels téléphoniques et en se rendant sur place) malgré un carnet d'adresses fourni (ancienneté du projet). On recherche d'abord des employeurs à proximité du Piment. Parfois, les stagiaires trouvent leurs lieux de stage par eux-mêmes
- Convaincre les employeurs d'accueillir des stagiaires pendant deux semaines malgré des difficultés d'expression : un document décrivant le projet est communiqué plusieurs mois à l'avance (en juillet pour un stage en septembre)

- Accompagner des stagiaires en formation de base vers le stage

Cela nécessite :

- Beaucoup de collectif et beaucoup d'individuel
- Une longue préparation en amont (de septembre à décembre, on clarifie le premier projet)

²⁶ Pour rappel, Bruxelles Formation octroie aux stagiaires un euro brut de l'heure, en période de formation et en période de stage conventionné.

²⁷ Si le projet professionnel est *Auxiliaire de l'enfance*, on recherche une école et une crèche comme lieux de stage.

- Une collaboration étroite avec les structures accueillantes

- **Bénéfices attendus ?**

- Une meilleure connaissance d'un environnement professionnel, d'une fonction
- Une meilleure connaissance et estime de soi (la plupart démontrent une bonne conscience professionnelle)
- Deux stages achevés sur leur CV
- Certains stagiaires sont directement engagés

- **Principales difficultés rencontrées par les stagiaires ?**

- Jongler entre les impératifs personnels et professionnels (horaires, règles, distances)
- Bénéficier d'un bon encadrement sur le lieu du stage
- Trouver une crèche

- **Difficultés vis-à-vis de Bruxelles Formation ?**

- Fiche signalétique Corail : l'employeur oublie souvent de compléter l'une ou l'autre chose (les horaires ou les tâches car les employeurs ne le savent pas encore ; les fiches arrivent quand le stage est déjà commencé)²⁸

Table 2 : stage de détermination professionnelle

Expert : Eric Provoost, agent d'insertion à la Mission Locale pour l'emploi de Saint-Gilles.

Contexte : la Mission Locale pour l'emploi de Saint-Gilles a fait le choix de proposer deux stages d'une semaine pour permettre deux choix de secteur ou de structure.

Éléments de débat :

- **Bruxelles Formation ne conventionne que des stages en détermination généraliste**

- En détermination ciblée, le stage est intégré au dispositif et fait l'objet d'une convention établie directement entre la Mission Locale et l'entreprise accueillante (ce qui permet aux stagiaires de continuer à percevoir un euro brut par heure de stage)

- **Difficultés rencontrées par les agents d'insertion**

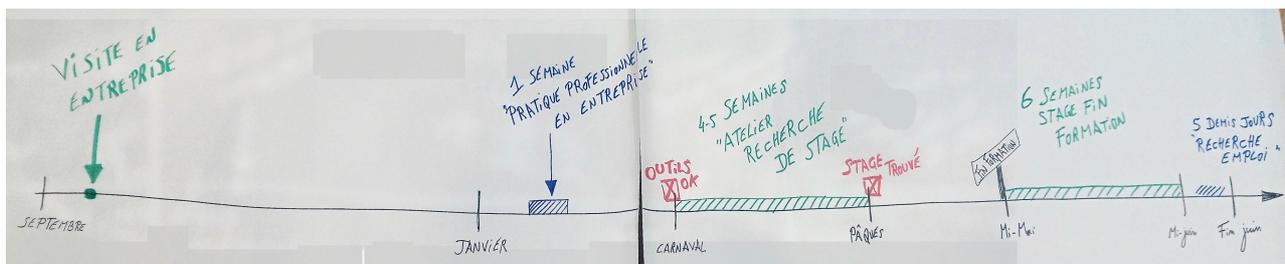
- Peu de temps pour accompagner avant le stage
- On fait appel à l'autonomie des stagiaires mais cela peut devenir stressant quand le temps passe et que tous les candidats n'ont pas trouvé leurs lieux de stage (ils appellent eux-mêmes les structures et parfois l'un ou l'autre n'a pas trouvé ses deux lieux de stage)
- Il est rare que les candidats soient embauchés à ce « stade »
- Mauvais diagnostic des candidats : par exemple, certains estiment qu'ils ont besoin de changer de secteur alors qu'ils ont juste besoin d'un autre lieu, avec un encadrement différent

Table 3 : stage en formation qualifiante

Expert : Bruno Lambinet, formateur et agent d'insertion en FQ *Employé administratif* à Cenforgil asbl.

Contexte : présentation d'un dispositif, via une ligne du temps de la formation, qui est le fruit de huit années de réflexions et d'ajustements.

²⁸ Ces difficultés sont évoquées par les quatre experts, à tous les niveaux de formation.



Commentaires :

- Les visites en entreprises ont été replacées en début de session de formation depuis que la « **semaine de pratique professionnelle en entreprise** » a été introduite dans le dispositif. Celle-ci fait l'objet d'une convention interne à l'opérateur, ce qui a notamment comme bénéfice d'être « très léger » au niveau administratif, du suivi et des retours attendus de l'employeur. Cette semaine n'a pas nécessairement pour objet de satisfaire les souhaits professionnels des apprenants, à la différence des stages de fin de formation, mais elle veille à offrir la possibilité d'expérimenter d'autres choses (l'équivalent d'un « stage d'observation »).
- Cenforgil a intégré dans son dispositif les **unités d'apprentissage en lien avec la démarche référentielle et l'approche par compétences**²⁹. Au moment de la « semaine de pratique professionnelle en entreprise », les stagiaires ont déjà acquis deux de ces unités et sont dès lors en mesure d'offrir des compétences avérées aux entreprises accueillantes³⁰.
- Une particularité d'une formation qualifiante *Employé administratif* est qu'il est **attendu des stagiaires qu'ils maîtrisent des outils classiques de recherche de stage (et d'emploi)**, comme le CV et la lettre de motivation. Les logiciels de bureautique, tels que *Word*, doivent être suffisamment maîtrisés avant que ne débute la recherche de stage de fin de formation. Ceci implique également une savante articulation avec tous les formateurs chargés de transmettre des compétences complémentaires.
- Le **stage de fin de formation** est passé récemment de **quatre à six semaines**. Bruno Lambinet témoigne que, pour ce type de fonction, cette augmentation du volume horaire a été très bénéfique : les maîtres de stage ont déclaré avoir pu d'autant mieux solliciter les compétences des stagiaires ; plus de stagiaires ont été engagés ; une majorité d'entre eux a été engagée par la structure qui les avait accueillis en stage de fin de formation.
- Le stage de fin de formation s'accompagne d'un « **Guide pratique du stagiaire en stage** » dont voici le sommaire³¹ :

²⁹ Condition indispensable pour une prochaine certification de FQ en ISP.-

³⁰ Le Cecaf de Bruxelles Formation ne certifie que les compétences métier et ne fait pas mention du stage. Bruno Lambinet mentionne que le stage équivalait à un tiers des points de la session de formation avant le passage à la certification. Il ajoute : « Avec la certification, il faut *vendre* le stage différemment. »

³¹ Avec l'aimable autorisation de la direction de Cenforgil asbl.

1. FAUT-IL REPRENDRE CONTACT AVANT LE PREMIER JOUR DE STAGE ?
2. QUELS SONT LES HORAIRES DU STAGE ?
3. QUE FAIRE EN CAS DE RETARD ?.....
4. QUE FAIRE EN CAS D'ABSENCE ?.....
5. QUE FAIRE EN CAS D'ACCIDENT ?
6. QUE FAIRE EN CAS DE PRESTATIONS EXCEPTIONNELLES ?
7. COMMENT ÇA FONCTIONNE POUR LE C 98 DU MOIS DE MAI ET LES FRAIS DE DÉPLACEMENT ?
8. LES DOCUMENTS DE STAGE
9. COMMENT EST ÉVALUÉ LE STAGE ?
10. QU'EST-CE QU'UN BON STAGIAIRE ?
11. QU'EST-CE QU'UN BON « MAÎTRE DE STAGE » ?
12. EN CAS DE DIFFICULTÉS
13. POUR LES LUNDIS DE RETOUR DE STAGE.....
14. PLANNING DURANT LE STAGE, RÉCAPITULATIF

et d'un « **FAQ** » (*Frequently asked questions* = questions fréquemment posées) dont voici la liste³² :

1. VOCABULAIRE2
2. QUELLES SONT LES DEADLINES POUR LA RECHERCHE DE STAGE ?2
3. QUELLE EST L'IMPORTANCE DU STAGE DANS MON PARCOURS DE FORMATION ?3
4. QUELS SONT LES HORAIRES DU STAGE ?3
5. SUIS-JE RÉMUNÉRÉ ET ASSURÉ DURANT LE STAGE ?4
6. QU'EST-CE QU'UN « BON » STAGE ET UN-E BON-NE STAGIAIRE ?.....4
7. QUELS SONT LES CRITÈRES DE CHOIX D'UN « BON » STAGE ?5
8. QUELLE EST MA RESPONSABILITÉ DANS LA RECHERCHE DU STAGE ?5
9. DEVRAIS-JE ALLER À UN ENTRETIEN SUR LE LIEU DE STAGE ?6
10. PUIS-JE M'ABSENTER DES COURS POUR ALLER À UN ENTRETIEN SUR MON LIEU DE STAGE ?7
11. PLAGES HORAIRES D'ATELIER DE RECHERCHE DE STAGE7
12. SI JE TROUVE MON STAGE LE PREMIER JOUR DE MA RECHERCHE?8
13. SI JE NE TROUVE PAS DE STAGE DANS LES TEMPS ?8
14. CENFORGIL PEUT-IL REFUSER UN STAGE QUE JE PROPOSE ?8
15. SI AU DERNIER MOMENT LE LIEU DE STAGE SE RÉTRACTE ET REFUSE LE STAGE ?9
16. CENFORGIL PEUT-IL REFUSER QUE JE PARTE EN STAGE ?.....9
17. QUEL EST LE DOCUMENT ET QUELLES SONT LES INFORMATIONS À RAMENER DE L'ENTRETIEN SUR LE LIEU DE STAGE ?9
18. QUEL SERA LE SUIVI ASSURÉ PAR CENFORGIL PAR RAPPORT AU STAGE ?10
19. JE SUIS SÛR D'AVOIR TROUVÉ LE BON STAGE. QUE ME RESTE-T-IL À FAIRE ?11

³² Avec l'aimable autorisation de la direction de Cenforgil asbl.

VIII. Le partage d'outils et de réflexions avec les participants

La troisième journée de ce cycle s'est structurée autour de quatre activités construites à partir des souhaits émis par les participants.

Activité 1 :

Pointez les difficultés effectives rencontrées par les stagiaires, les travailleurs et les structures ISP avant, pendant et après le stage. Pour chaque difficulté, essayez de trouver une piste de solution.

Méthode : « Promenade flipcharts » puis mise en commun

En amont du stage	
Difficultés	Pistes de solution
<p>Stagiaires :</p> <p>Objectif stagiaire différent de l'objectif opérateur</p> <p>Trouver un lieu de stage</p> <p>Choisir un endroit idéal</p> <p>Avoir un projet professionnel clair et précis</p> <p>Anticiper l'avenir (se projeter dans 5 ans et +)</p> <p>Se présenter clairement (soi et son projet)</p> <p>Devoir déposer un CV avant le stage</p> <p>Motivation des ex-détenus (ils ne sont pas forcément là pour apprendre un métier et, souvent, mettent fin à la formation quand cela devient contraignant)</p>	<p>Processus d'entrée long</p> <p>Créer un réseau d'entreprises, regarder les offres d'emploi</p> <p>S'exercer à la recherche dès le début de la formation (en dehors de tout stress)</p> <p>Préparation aux entretiens en interne</p> <p>Travailler les outils, le profil en interne</p> <p>Processus d'entrée long et suivi par un référent qui n'est pas en lien avec la justice</p>
<p>Travailleurs :</p> <p>Motiver/stimuler le stagiaire à chercher</p> <p>Elaboration des contrats</p> <p>Stage quand on est Article 60...</p> <p>Manque d'harmonisation entre les communes</p> <p>Temporalités différentes entre OISP, CPAS et communes</p> <p>Obtenir de l'employeur le descriptif des tâches</p> <p>Vérifier les possibilités de sorties positives</p> <p>Trouver des lieux pour des stages d'observation</p> <p>Vérifier le respect du contrat de stage</p> <p>Sortir des stéréotypes et ouvrir le champ des</p>	<p>Outils d'intervention dynamiques</p> <p>Elaborer des outils communs</p> <p>Favoriser les séquences de « découverte métier »</p>

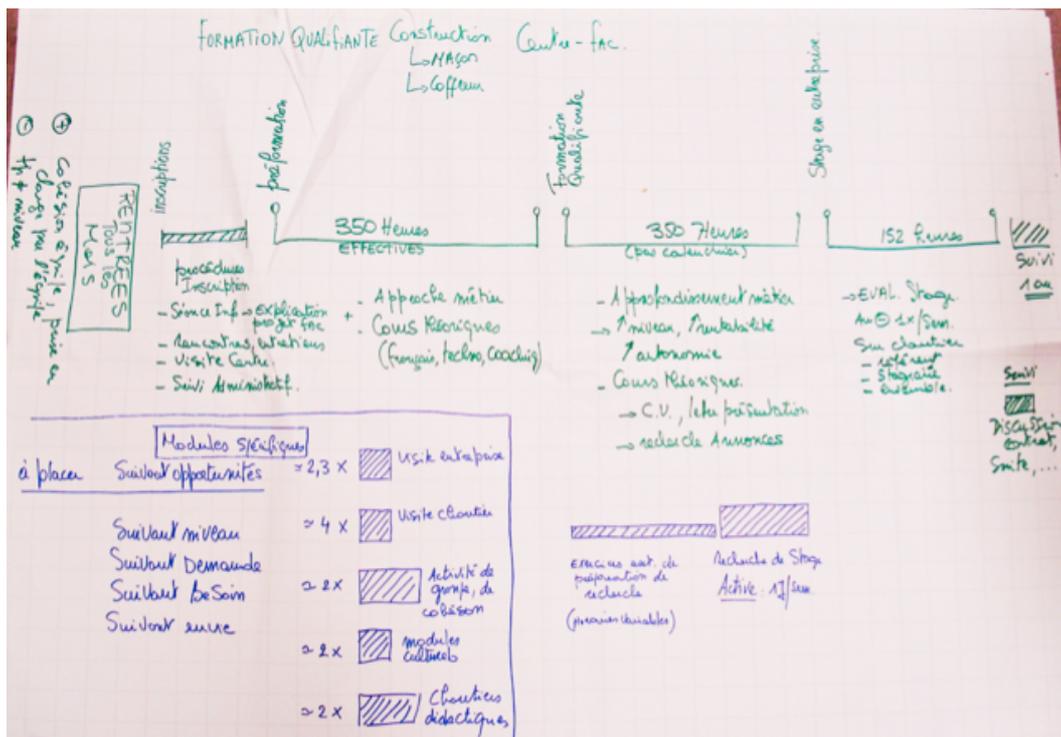
possibles	
Structures : Faire valider le stage et contrôler sa conformité Obtenir la collaboration des employeurs	Clarifier les conventions Rencontres préalables de direction à direction Mieux faire connaître les OISP et MLOC (rôle de la FeBISP...)
Pendant le stage	
Difficultés	Pistes de solution
Stagiaires : Impact de la réalité professionnelle Art. 60 : si stage raté => problème avec le service ISP du CPAS Etre considéré en tant que professionnel (Art 60, particulièrement) Absence/maladie : pas de 2 ^{ème} chance Fin du rêve... Respect des règles et adaptation aux exigences de l'entreprise Rapport à l'autorité Travailler en équipe	Suivi sur le terrain et rester disponible Supervision Préciser les attentes dans la convention
Travailleurs : Apporter un soutien personnalisé (le formateur n'est pas présent sur le lieu du stage) Gérer des problèmes à distance Evaluation d'un stagiaire ou d'un professionnel ? Communication avec le maître de stage Concilier l'inconciliable	Evaluations qui créent du lien (savoir où est mis le curseur ?)
Structures : Gestion des accidents Non respect des conventions par les employeurs	Stagiaires en possession d'une déclaration d'accident Fiches transmises aux employeurs avant le stage

En aval du stage	
Difficultés	Pistes de solution
Stagiaires : Se remobiliser pour chercher un emploi Mise à l'emploi Fausse promesse d'embauche	Garder un lien avec le réseau construit durant la formation, revenir régulièrement chez les conseillers Grille de coûts, incitants à l'emploi à présenter à l'employeur
Travailleurs : Quel accompagnement proposer quand le stage ne débouche pas sur l'emploi ? Remobiliser le candidat pour l'emploi Débriefing les + et les -	Ne pas se faire oublier, repasser sur les lieux de stage Organiser des mini ateliers après la formation Rester disponibles
Structures : Suivre les anciens stagiaires en décrochage Incohérences des suivis Financement en heures de stage qui impacte la sélection des stagiaires	Intégrer les suivis dans le processus de formation

Activité 2 :

Dessinez une ligne du temps pour visualiser la place du stage dans votre structure, selon votre secteur .

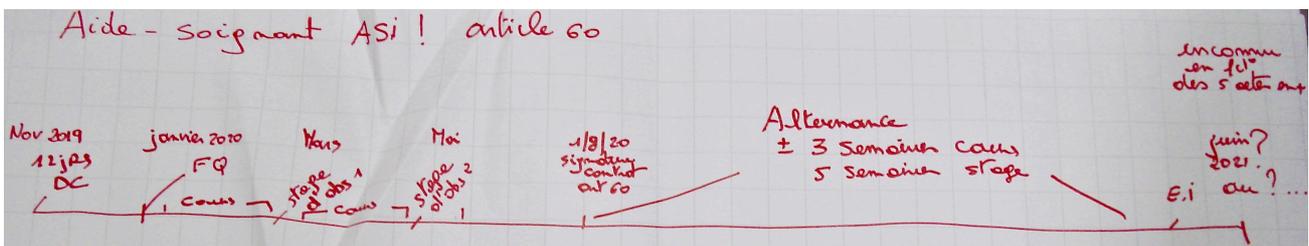
Ligne du temps d'une FQ dans le secteur de la construction - Centre FAC asbl



Commentaires :

- Formation de septembre à avril comprenant 1000 heures de pratique en atelier, 750 heures de cours théoriques et 152 heures de stage
- Détermination ciblée de deux semaines à l'entrée en formation, organisée par la Mission Locale pour l'emploi d'Ixelles
- Diverses visites d'entreprises et de salons : SNCB, Batibouw, ...
- Taux de sortie positive : 80 % de mise à l'emploi (métier en pénurie ; grande diversité des lieux d'exercice du métier ; *forcing* des accompagnateurs)

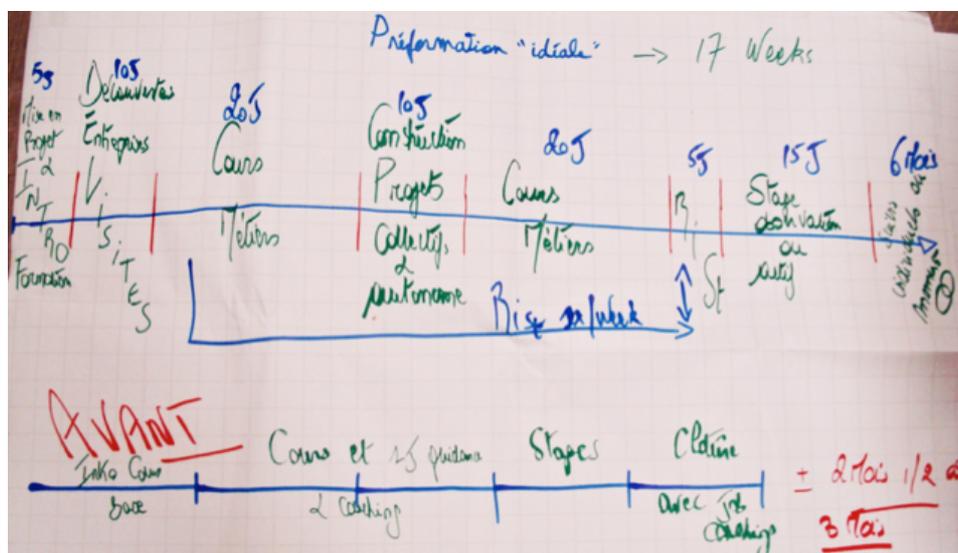
Ligne du temps d'une FQ Aide soignante à l'attention des Article 60 - Cobeff asbl



Commentaires :

- Douze jours de détermination ciblée dont cinq jours de stage de découverte métier à l'entrée en formation
- Découpage en douze Unités de Formation d'une FQ de 18 mois
- Deux semaines de stage en mars (supervision, identification des difficultés rencontrées, remédiation) et retour en stage d'une semaine en mai
- Approche humaine comportant de nombreuses heures de guidance afin de traiter rapidement les problèmes ponctuels des publics cibles
- 95 % de réussite

Ligne du temps d'une préformation « idéale » vs « effective »



Commentaires :

- Souhait d'allonger la session de formation et de proposer trois semaines de stage en entreprise en fin de préformation
- Souhait de proposer, à la suite de la semaine d'accueil, deux semaines de « découvertes métiers » en multipliant les visites d'entreprises (à raison d'une journée ou demi-journée par entreprise)
- Souhait de commencer la recherche de stage directement après les visites d'entreprises

Activité 3 :



Présentation d'un exemple porteur : le projet

« Be.Face asbl est un réseau d'entreprises qui œuvrent ensemble à l'insertion sociale et professionnelle de publics fragilisés, par des actions concrètes de proximité, et en collaboration avec les acteurs de terrain. »

Sur base volontaire, des demandeurs d'emploi peuvent bénéficier du parrainage et d'un accompagnement pendant 4 à 6 mois avec un employé cadre d'une entreprise membre.

Ces parrains donnent de leur temps afin que les demandeurs d'emploi (entre autres) puissent :

- découvrir leur réalité professionnelle
- bénéficier de leur expérience
- rencontrer d'autres professionnels afin de développer leur réseau
- mieux connaître les attentes des entreprises
- recevoir un soutien méthodologique pour leur recherche d'emploi
- améliorer leur CV et leur lettre de motivation
- se préparer à un entretien d'embauche
- participer à des ateliers

C'est une ressource qui peut s'avérer intéressante pour nouer de nouveaux partenariats et trouver des lieux de stage.

Activité 4 :

Consignes : Vous disposez de cinq minutes pour émettre cinq idées, dont une peut être « farfelue »... , facilitant les entrées en stage. Ensuite, partage en plénière. Parmi toutes les propositions émises, choisissez-en une qui vous apparaît particulièrement pertinente³⁴.

- Atelier *Rasta* (Recherche Active de STAge)
- Partage des données de lieux de stage entre opérateurs (établir des bases de données par secteur)
- Engagement de prospecteurs spécialisés
- **Conventions OISP pour des stages intra muros (listing de tous les profils de fonctions accessibles, détaillés)**
- Partenariats avec des universités et hautes écoles (qui ont des lieux de stage accessibles)
- Listing des ONG qui organisent des stages/séjours à l'étranger
- Vente d'adresses de stages
- Bouche à oreille (renforcer son réseau en promotionnant mieux ce que l'on fait)
- Démarchage dès que l'on voit de nouvelles opportunités (pas d'œillère)

³³ Voir : <http://www.beface.be/>

³⁴ Signalées ici en gras.

- Simplification administrative (conventions, démarches, ...)
- **Mini-Entreprises** (accompagner les chercheurs d'emploi dans la création de leur propre activité et soutenir les projets créatifs et innovants)³⁵
- Collaborations plus poussées avec les lieux de stage (accompagnement, visites, ...)
- Sponsoriser les entreprises accueillantes (augmenter leur visibilité)
- **Partage de la banque de données des lieux de stage de Bruxelles Formation avec les OISP**
- Recourir davantage aux réseaux sociaux (campagne de recherche de stage en créant une page sur *Facebook*)
- **Favoriser des rencontres conviviales avec les entreprises qui embauchent (petits déjeuners)**
- « Un gâteau, un boulot »
- Duos bénévole/stagiaire « difficile »
- Participation d'employeurs aux jurys de fin de formation
- Postuler dès la première semaine de formation
- Disposer d'un book ou d'une vidéo plutôt que d'un CV pour certaines formations

IX. Conclusion et suivi de ces journées

Les trois journées de rencontres et de réflexions ont bien démontré la **pertinence des stages** - et de toute séquence d'immersion dans la sphère professionnelle - **pour les publics les plus éloignés de l'emploi**. Ils permettent de combattre les préjugés, de renforcer la confiance en soi, d'ouvrir le champ des possibles. Ils offrent également, pour de nombreux stagiaires, une première expérience professionnelle, à valoriser auprès d'employeurs potentiels.

« **Au plus tôt, au mieux** » : l'ensemble des participants à ce cycle souligne l'importance d'immerger rapidement les apprenants dans des situations réelles de travail, quel que soit le dispositif (Mission Locale pour l'emploi/Centre de formation) ou « le niveau » où l'on se situe dans un parcours d'insertion socioprofessionnelle.

L'ensemble des participants souhaite également bénéficier de **souplesse** dans les possibilités d'organisation de stages en ISP. Cela fait référence à la liberté de scinder le volume horaire de stages conventionnés et de les distribuer tout au long de la session de formation, quel qu'en soit le niveau, en fonction des objectifs pédagogiques propres à chaque opérateur. Cette liberté apparaît comme un incontournable si l'on veut favoriser l'**innovation** et la **créativité** dans un secteur qui se caractérise, notamment, par l'objectif de donner une place à celles et ceux qui ne rentreraient pas « tout à fait » dans les cadres préétablis...

Les principaux **objectifs** de ces journées (s'informer, partager les situations vécues, identifier les enjeux, etc.) ont pu être globalement **rencontrés**. De même, comme souvent dans le cadre de ces cycles FeBISP, des contacts étroits ont pu être établis entre les différents participants.

Quant au **suivi** de ces journées de rencontre et de réflexion, nul doute que la FeBISP reviendra sur cette thématique via ses diverses activités. Elle veillera également à relayer les demandes du secteur en la matière auprès de ses partenaires, des pouvoirs subsidiant et des autorités politiques compétentes.

³⁵ Voir : <https://yet.brussels/fr/actions/mini-entreprise>