



## Conseil de l'Éducation et de la Formation

*Communauté  
Française de  
Belgique*

La professionnalisation de l'encadrement des stagiaires en  
entreprise

**AVIS N° 69**

CONSEIL DU 25 FEVRIER 2000

### Résumé

La présence de stagiaires au sein du processus de production nécessite leur accompagnement de manière à ce que leur insertion et leur formation soient rendues possibles.

Une analyse des textes réglementaires révèle de nombreux cas de figure ainsi que certaines lacunes organisationnelles et méthodologiques en matière d'organisation des stages.

D'une part, le Conseil de l'Éducation et de la Formation propose une typologie des stages et de leur encadrement permettant de rencontrer la diversité de situations.

D'autre part, de ses travaux, le CEF dégage trois priorités qu'il assortit de propositions :

- Développer un cadre cohérent d'organisation des stages.
  - Contrat définissant le statut du stagiaire.
  - Convention tripartite portant sur le volet formation du stage.
  - Distinction de 4 types de stages pouvant être articulés.
- Mettre le stagiaire au centre des logiques organisationnelles.
  - Clarification des projets professionnels des stagiaires.
  - Utilisation d'un portefeuille de compétences.
- Professionnaliser l'encadrement des stagiaires en entreprise.
  - Reconnaissance sociale de l'encadrement des stagiaires.
  - Articulation des initiatives dans des parcours de formation.
  - Reconnaissance des acquis des individus et des organisations.

## Table des matières

<b>1. Introduction</b>	<b>3</b>
<b>2. Définitions</b>	<b>3</b>
<b>3. Les déterminants de l'encadrement des stagiaires.</b>	
4	
<b>4. Mesures utilisant l'intégration en entreprise en C.F.</b>	<b>4</b>
<b>5. Comment articuler cette diversité ?</b>	<b>7</b>
5.1. Caractéristiques incontournables de l'encadrement des stagiaires	7
5.2. Variables de l'encadrement des stagiaires	8
5.3. Des dispositifs centrés sur les projets des stagiaires	8
5.4. Typologie de l'encadrement des stagiaires	9
<b>6. Les acteurs de l'encadrement</b>	
11	
6.1. Architecture de l'encadrement	11
6.2. Accompagnateur, tuteur, formateur	12
6.3. Lignes de force	15
<b>7. Une professionnalisation de l'encadrement</b>	
16	
7.1. Une approche globale de la problématique	16
7.2. Priorités du CEF :	16
Un cadre cohérent d'organisation des stages en entreprise	17
Mettre le stagiaire au centre des dispositifs	18
Professionnaliser les acteurs de l'encadrement des stagiaires en entreprise	19
<b>Annexes</b>	<b>21</b>
<b>1. Les déterminants de l'encadrement des stagiaires : relevé</b>	
21	
<b>2. Mesures utilisant l'intégration en entreprise en C.F. : inventaire et tableau récapitulatif</b>	<b>24</b>

## 1. Introduction.

Les chocs successifs de l'évolution du non-emploi, de la mondialisation des échanges et la recherche récurrente d'articulations entre formation et qualification interrogent les frontières entre production, formation et emploi. Cette évolution répond à la *pression à accroître la cohérence entre formation et environnement d'action de la formation, à augmenter sa charge de signification dans cet environnement, à gérer explicitement leur articulation*<sup>1</sup>.

Les apports et impulsions de la CEE et de l'OCDE ont suscité la multiplication d'initiatives de toutes sortes et en toutes directions issues de ce champ de réflexion. Ces actions échappent encore à une systématisation globale qui permettrait d'en saisir tout le sens et le fonctionnement ainsi qu'à un cadre qui en assurerait la coordination ou la régulation.

Le recours de plus en plus prononcé à l'organisation de stages en entreprises a suscité différentes institutionnalisations de la relation entre secteurs de l'emploi, de la production et de la formation. La présence de stagiaires au sein du processus de production nécessite leur accompagnement de manière à ce que leur insertion et, éventuellement, leur formation soient rendues possibles.

Les enjeux relatifs à ces pratiques posent la question de la professionnalisation de l'encadrement des stagiaires en entreprise.

## 2. Définitions.

**Entreprise** : toute organisation développant des activités marchandes ou non-marchandes dans le secteur privé ou public et qui utilise du personnel à cette fin.

**Stagiaire en entreprise** : toute personne (élève, étudiant, travailleur actif ou inactif) qui bénéficie d'une intégration professionnelle en entreprise pour y développer son projet d'intégration et/ou de formation.

**Encadrement des stagiaires en entreprise** : tout dispositif visant à accueillir le stagiaire et à assurer le développement et le suivi de son projet d'insertion et/ou de formation au sein de l'entreprise.

**Intégration professionnelle** : pratiques d'insertion vers l'emploi ou d'immersion dans l'entreprise utilisées directement ou indirectement par des instances de placement, de formation et d'enseignement qui organisent des séjours actifs en entreprise visant à terme la formation et/ou l'embauche de personnes.

---

<sup>1</sup> « La formation des adultes : crises et recompositions » JM BARBIER, (CNAM Paris), Conférence ESREA 17.12.98.

### 3. Les déterminants de l'encadrement des stagiaires.

Les nombreuses différences entre pratiques d'encadrement des stagiaires entraînent à s'interroger sur l'origine de leur diversité. D'un point de vue global, cinq catégories de déterminants de l'encadrement peuvent être relevées :

1. les déterminants liés aux objectifs de l'intégration,
2. les déterminants liés aux modes pédagogiques de la formation,
3. les déterminants liés au monde du travail,
4. les déterminants liés au public visé,
5. les déterminants institutionnels.

Suite à une rapide revue des déterminants de l'encadrement (annexe 1), il convient de souligner leur diversité.

Certains de ces éléments sont directement issus des impératifs de production de l'entreprise. A ces variables s'ajoutent la diversité des pratiques des organismes d'enseignement, de formation ou de placement et les différences de statut des stagiaires.

En l'absence d'un cadre global, c'est principalement à un niveau local que se font les arbitrages déterminant l'encadrement des stagiaires. Cette **surdétermination locale** de l'encadrement soulignée, notamment, par Barré et Leloup<sup>2</sup> peut être source de préjudices et d'inefficacités. A titre d'exemples, des tuteurs opérationnels ignorent les objectifs de l'intégration du stagiaire. S'agit-il d'intégrer le stagiaire en vue de son embauche, s'agit-il de lui faire connaître le milieu de travail ou s'agit-il de le former en vue de sa qualification? Dans d'autres cas, les conditions de travail des stagiaires échappent à tout contrôle sans qu'ils leur soit possible de recourir à un rapport de force plus collectif.

Une rigidification réglementaire serait, bien entendu, néfaste à la rencontre de contraintes locales et donc au développement des pratiques d'intégration. Un accord général entre partenaires clarifierait leur implication et viserait à définir un cadre clair à l'intérieur duquel devrait alors se négocier un encadrement local. L'ensemble des partenaires sociaux serait requis à ce travail.

### 4. Mesures utilisant l'intégration en entreprise en C.F.

Les mesures utilisant l'intégration en entreprise sont présentées en annexe 2

1. Apprentissage des classes moyennes ;
2. Article 60 (CPAS) ;
3. Article 61 (CPAS) ;
4. Contrat d'Apprentissage Industriel (CAI) ;
5. Convention de stage Classes Moyennes ;
6. Convention d'insertion socio-professionnelle ;
7. Convention emploi-formation (A.R. 495) ;
8. Formation professionnelle individuelle en entreprise ;
9. Parrainage dans le secteur de la construction ;
10. Plan Formation Insertion (PFI) ;
11. Première Expérience Professionnelle (PEP) ;
12. Programme de réinsertion professionnelle (Emplois de service) ;
13. Programme de transition professionnelle (PTP) ;
14. Réduction des cotisations à l'ONSS pour les jeunes défavorisés (A.R. 499) ;

---

<sup>2</sup> BARRE et LELOUP « La participation des entreprises à l'apprentissage industriel. Production de qualifications techniques ou sociales ? » Ateliers de la FUCAM, Mons, 1997

15. Régime d'Apprentissage de la Construction (RAC) ;
16. Stages d'achèvement de fin de formation ;
17. Stages en entreprise de la formation qualifiante organisée dans le cadre de l'enseignement secondaire ordinaire de plein exercice ;
18. Stage des jeunes (A.R. 230) ;
19. Stages en entreprise organisés dans le cadre de l'enseignement supérieur.

Cette présentation se base sur les textes officiels et ne traduit donc pas l'entièreté des pratiques d'intégration en milieu de travail. Certains de ces premiers opérateurs, mais également d'autres<sup>3</sup> ajoutent à cette palette déjà fort colorée des initiatives sans doute pertinentes mais situées en dehors d'un cadre global définissant et garantissant l'encadrement des stagiaires.

Une première lecture du tableau récapitulatif repris en annexe révèle une situation globalement satisfaisante en ce qui concerne l'encadrement des stagiaires. Une majorité de mesures utilisant l'intégration répondent aux indicateurs sélectionnés. Mais une seconde lecture précisant et systématisant les critères descriptifs des indicateurs met à mal cette première impression de satisfaction. En ce qui concerne :

- **la désignation d'un tuteur en entreprise**

Les différences qui apparaissent reflètent l'évolution des pratiques d'intégration. Les mesures ne prévoyant pas de tuteur sont :

- \* des mesures finissantes (FPI - en Région bruxelloise -, PEP),
- \* des mesures issues du secteur de l'emploi dont les objectifs de formation n'ont pas été davantage formalisés ou qui se voulaient complémentaires à des dispositifs de formation existant (AR 495),

Il n'en demeure pas moins que, dans les cas aujourd'hui les plus complets en matière de sélection du tuteur, les critères de choix sont de l'ordre de l'expérience professionnelle plutôt que de la maîtrise de compétences propres à l'accompagnement et à la formation des stagiaires. Des initiatives de professionnalisation des tuteurs sont à l'oeuvre mais ne peuvent se situer à l'intérieur d'une politique globale et d'une architecture issues d'un consensus entre partenaires sociaux et organismes de placement et de formation.

- **la désignation d'un accompagnateur**

Le problème concernant la nature des critères de sélection des accompagnateurs est similaire à celui des tuteurs en entreprise. Ils doivent disposer de qualifications initiales (placeur, formateur, enseignant) mais qui ne recouvrent pas l'ensemble des compétences nécessaires à l'accompagnement de stagiaires en entreprise (négociateur, construire et entretenir un réseau d'entreprises, connaissances administratives spécifiques, ...). La question de la professionnalisation se pose donc également pour les accompagnateurs. Comment augmenter, diffuser et rendre davantage convergentes les compétences issues de diverses initiatives de manière à développer et rendre davantage efficaces les pratiques d'intégration ?

---

<sup>3</sup> OISP, Enseignement de promotion sociale, Missions régionales, ...

- **le projet formel du stagiaire**

La place réservée à la définition et à l'écriture du projet professionnel et du projet de formation est variable de dispositif à dispositif. Certaines mesures l'ignorent, d'autres lui réservent une place à ce point congrue (deux lignes dans une convention-type) que le stagiaire et les personnes responsables de l'encadrement ne peuvent avoir véritablement conscience du but précis du stage et de la nature des compétences à acquérir.

- **en référence à un programme homologué de formation**

Certaines mesures font référence à des référentiels de formation homologués par une autorité publique. D'autres ignorent cette approche et se centrent uniquement sur l'individu apportant peu d'éléments susceptibles de construire un parcours global de formation et d'insertion.

Faut-il encore souligner qu'en l'absence d'une CCPQ redéployée aucune coordination globale des référentiels, pourtant issus d'organismes subsidiés par des fonds publics, ne peut être faite ?

- **contractualisé**

Deux types d'engagement peuvent être différenciés; ceux qui portent sur le volet « statut du stagiaire » et ceux qui portent sur le volet « formation du stagiaire ». L'ensemble des mesures tendent à clarifier la question des différents statuts possibles des stagiaires; étudiant, stagiaire en formation, travailleur, ...<sup>4</sup>. Cette diversité de statuts correspond à des mesures aux objectifs différents.

En ce qui concerne le volet formation, un axe peut être tracé entre la situation où la possibilité de l'accès à une formation est simplement évoquée et celle où le projet de formation fait l'objet d'une convention spécifique.

Dans la situation actuelle, les conventions existantes portent les signatures des responsables de l'entreprise et de l'instance de placement ou de formation. Il n'y a donc pas de garantie que les personnes engagées directement dans la relation avec le stagiaire -tuteur opérationnel, formateur ou enseignant- disposent de toutes les informations concernant le stage, comprennent les objectifs poursuivis et puissent ainsi se mobiliser efficacement.

- **le suivi de l'insertion en entreprise**

Onze des dix-huit mesures prévoient explicitement le suivi du stage mais les composantes de ce suivi sont rarement systématisées en un ensemble cohérent et opérationnel (référentiel - modalités de l'évaluation conjointe - fréquence - sanction).

Cette seconde lecture est donc nettement moins positive même si des mesures les plus récentes (p.ex. RAJ) ou récemment réactualisées (Formation des Classes Moyennes) répondent en partie à ces observations.

---

<sup>4</sup> Les différents statuts possibles sont précisés mesure par mesure en annexe 2.

Soulignons encore que l'approche a été faite sur base de textes officiels. Ce qui signifie :

- d'une part, que des avancées substantielles peuvent avoir été faites au niveau d'un ensemble plus limité d'acteurs ;
- mais que, d'autre part, d'autres acteurs ne profitent d'aucun cadre rigoureux d'action pour développer des stages en entreprise.

## 5. Comment articuler cette diversité ?

Comme on vient de le voir dans les deux points qui précèdent tant une approche théorique des déterminants de l'encadrement qu'une approche descriptive des mesures en cours témoignent de la diversité des pratiques et des situations. Il convient donc de construire davantage de transparence et de cohérence en la matière.

Avant de proposer une typologie des stages, le CEF tient à préciser ce que sont, à ses yeux, les éléments qui devraient caractériser tout encadrement de stage organisé en entreprise.

### 5.1. Caractéristiques incontournables de l'encadrement des stagiaires

L'encadrement du stagiaire est la traduction concrète d'une opération dans laquelle différents acteurs s'engagent; l'entreprise d'accueil, l'organisation de placement, de formation ou d'enseignement et le stagiaire. La construction de ce partenariat ne peut se faire en ignorant les éléments qui en constituent la base, à savoir le projet construit avec le stagiaire. En effet, l'intégration dans l'entreprise produira plus d'effets sur l'insertion professionnelle ou la formation du stagiaire si celui-ci ne se pas sent l'objet d'une transaction qui le dépasse mais bien l'acteur à part entière d'un accord entre entreprise, centre d'enseignement, de formation ou de placement et lui-même.

Le projet construit avec le stagiaire doit être explicite même si, dans le temps, il évoluera par après. Sur la base de ce projet, une relation contractuelle précisera le but et les objectifs de l'engagement des différents partenaires et en définira les modalités de réalisation. Les éléments relatifs à l'éventuel volet de formation du stage, devraient faire l'objet d'un document spécifique figurant en annexe du contrat de stage en entreprise qui précise lui le statut du stagiaire.

En bref, **tout encadrement de l'intégration de stagiaires en entreprise**, autre que l'embauche, et réalisée à l'initiative d'un organisme de placement, d'enseignement ou de formation doit répondre aux **caractéristiques suivantes** :

- 1.un contrat définissant le **statut du stagiaire** tel que prévu par la mesure utilisée pour l'organisation du stage,
- 2.une convention tripartite -entreprise, stagiaire, organisme de placement ou de formation- définissant :
  - le **but, les objectifs** du stage eu égard au projet construit avec le stagiaire;
  - **les modes d'évaluation** du stage
  - les **engagements** des signataires dans le suivi du stage ;
  - les **modalités** de ce suivi.

Les stages organisés dans le cadre d'une formation en alternance feront l'objet d'une convention spécifique telle que précisée dans le projet d'avis « Des multiples formes de relation emploi-formation à la formation en alternance ».

## **5.2. Variables de l'encadrement des stagiaires**

Répondant aux objectifs du stage, certaines caractéristiques varieront d'une situation à l'autre.

- la quantité d'investissement de l'accompagnateur du centre de placement, d'enseignement ou de formation et du tuteur en entreprise;
- l'architecture de l'encadrement étant entendu que, si différents niveaux d'encadrement sont mis en oeuvre (hiérarchique, relais, opérationnels), le passage de l'information entre niveaux doit être garanti;
- les modalités et les sujets de relation entre accompagnateur et tuteur;
- le statut et les qualifications du personnel affecté à l'encadrement;
- le caractère centralisé ou décentralisé des référentiels utilisés.

## **5.3. Des dispositifs centrés sur les projets des stagiaires.**

Ces caractéristiques étant acquises, il est alors possible de discerner différents cas de figure d'organisation de stages en entreprise. Il ne s'agit pas ici de cloisonner des mesures et des pratiques mais bien d'en dégager les traits essentiels de manière à ce qu'elles puissent, le cas échéant, interagir en appui au développement d'un parcours d'évolution professionnelle du travailleur actif ou inactif.

Dans cette perspective, quatre types de stages peuvent être précisés :

- les stages visant de manière 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'une fonction ou d'un poste de travail de l'entreprise.

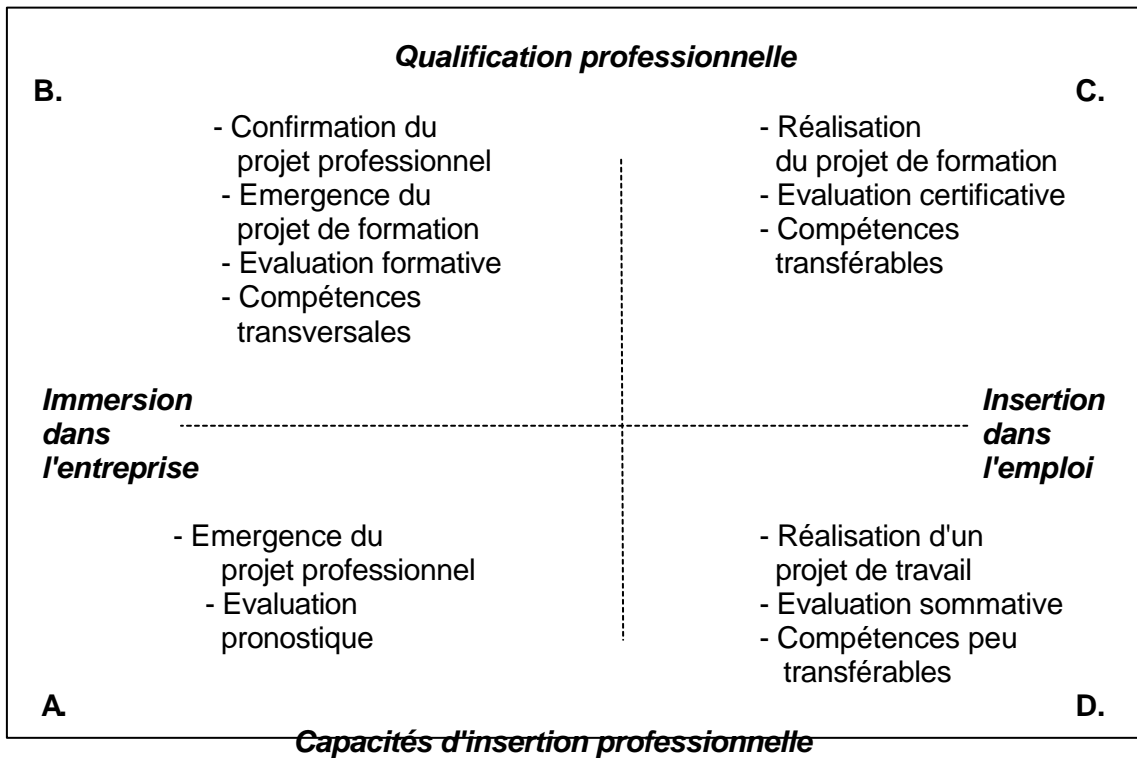
Ces types de stage peuvent être situés à l'intérieur d'une approche qui vise à les rendre, le cas échéant, complémentaires.

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 caractéristiques<sup>5</sup> 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).

#### 5.4. Typologie de l'encadrement des stagiaires.

Suite à ces différences liés aux objectifs des stages, différents cas de figure d'encadrement de stagiaires peuvent être discernés.

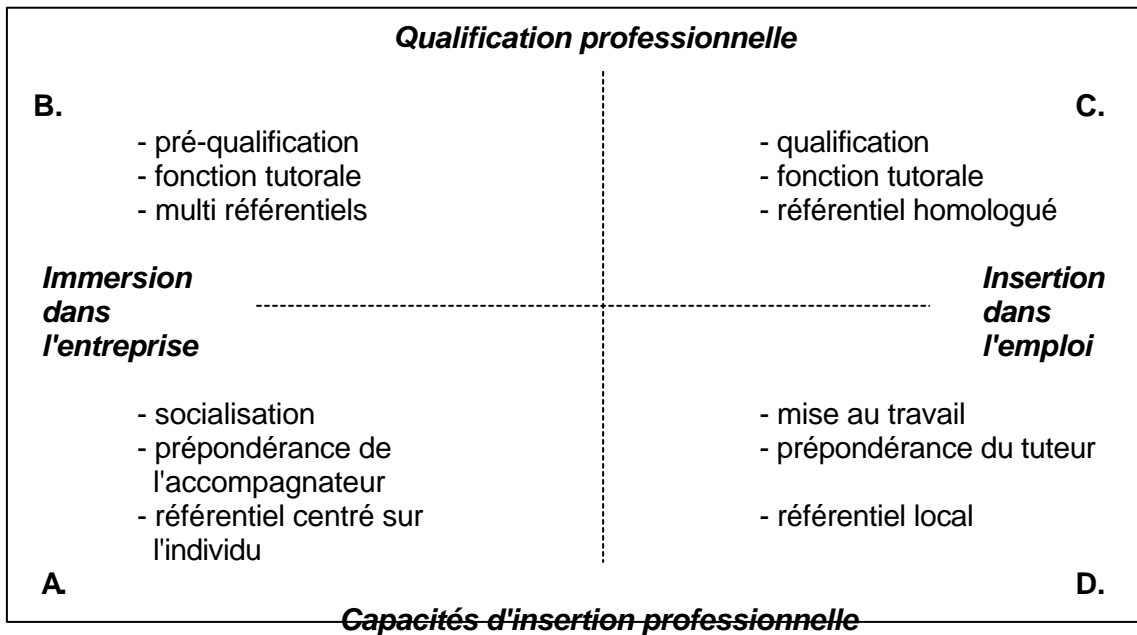
Rappelons que l'intention ici n'est pas d'enfermer la réalité dans des modèles, mais bien d'éclairer différentes situations de manière à mieux appréhender et maîtriser des dispositifs.

<sup>5</sup> **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** : évaluation visant à enregistrer les différents acquis.

Deux fonctions d'encadrement sont distinguées dans l'ensemble du texte :

- la fonction remplie par l'**accompagnateur** : la personne issue du centre de formation ou déplacement et qui est chargée du suivi juridique, professionnel et psycho-social des stages initiés par son centre. Ce rôle intègre plus particulièrement la gestion de l'interface avec l'entreprise.
- la fonction remplie par le **tuteur** : depuis le travailleur qualifié jusqu'au chef d'entreprise chargé du suivi du stage au sein de l'entreprise.

Dans la perspective des différents types de stages, plusieurs scénarios peuvent être représentés de la manière suivante :



**A.**

**L'encadrement visant l'orientation** du stagiaire favorisera l'émergence de son projet professionnel. L'intégration dans l'entreprise apportera des informations sur différentes situations de travail y compris sur leurs contingences.

Le travail d'encadrement sera centré sur l'individu et sur la construction de son projet professionnel. Il sera réalisé de manière prépondérante par l'accompagnateur qui centralisera les informations issues de différentes sources. Il traitera, structurera les éléments recueillis lors des stages et les mettra en perspective avec le stagiaire.

**B.**

**L'encadrement visant la confirmation du projet professionnel du stagiaire** précisera le parcours ultérieur du stagiaire. Une fonction tutorale sera mise en oeuvre mais se limitera à la vérification d'hypothèses et à l'acquisition de compétences permettant la maîtrise de pré-requis à une formation ultérieure. Le travail de l'accompagnateur permettra l'affinement du projet professionnel et éventuellement la construction d'un projet de formation. Le tuteur en entreprise permettra au stagiaire de rencontrer des situations variées de travail de manière à ce que le stagiaire puisse valider son projet. Son apport permettra également au stagiaire d'acquérir des compétences professionnelles. Différents référentiels correspondant aux hypothèses d'orientation permettront de baliser le stage.

**C.**

**L'encadrement visant la formation qualifiante** exige la fonction tutorale la plus complète <sup>6</sup>. La fonction tutorale est définie comme étant l'ensemble des actions centrées sur l'apprenant visant à ce qu'il intègre en un tout cohérent et structuré des éléments issus de la pratique et de la formation à un métier en entreprise <sup>7</sup>. L'utilisation de référentiels homologués servira de base aux interactions entre pôles de formation et pôle de la production.

La répartition des tâches, des contenus de formation, des modes d'évaluation conjointe ainsi que les modalités de collaboration entre tuteur et accompagnateur font l'objet d'une attention particulière.

**D.**

**L'encadrement visant la mise au travail** se fait sur base de référentiels davantage déterminés par l'entreprise d'accueil. Les compétences acquises via ce stage pourront être enregistrées dans un portefeuille de compétences à côté d'autres qui auraient été certifiées ou validées. Le rôle du tuteur en entreprise sera largement dominant par rapport à l'accompagnateur.

**6. Les acteurs de l'encadrement.**

**6.1 Architecture de l'encadrement.**

Deux composantes interagissent dans l'encadrement des stagiaires; la composante enseignement, formation ou placement et la composante entreprise.

D'emblée, différents niveaux s'imposent :

		<b>Enseignement/Formation /Placement</b>	<b>Entreprise</b>
<b>Institutionnel</b>		Autorités publiques. Fédérations d'opérateurs.	Fédérations patronales et de travailleurs. Organismes sectoriels.
<b>Local</b>	<b>Hiérarchique</b>	Responsables d'organisation.	Responsables d'organisation.
	<b>Relais</b>	Accompagnateurs.	Responsables de services.
	<b>Opérationnel</b>	Enseignant, formateur, placeur.	Travailleurs.

<sup>6</sup> Voir la définition de la formation en alternance faite dans le dossier CEF « Des multiples formes de relation emploi-formation à la formation en alternance » ChFo 99/29 version d.

<sup>7</sup> sur base des travaux de D. MESSINA "Vade-mecum : l'enseignement et la formation en alternance" MESSINA D. SEDEP (Professeur HENRY) ULg Avril 1997.

Au niveau institutionnel, différents acteurs et différents niveaux de pouvoir sont actifs dans cette relation particulière entre formation/placement et production : fédéral, communautaire, régional, sous-régional. C'est à cet endroit que devrait continuer à évoluer un cadre global d'action pour l'intégration de stagiaires en entreprise.

C'est au niveau local, à l'intérieur d'un cadre d'action pré-déterminé, que devrait se négocier un encadrement du stagiaire en prise avec les déterminants de l'intégration dans l'organisation d'accueil. Pour ce qui concerne l'entreprise, les 3 niveaux peuvent être confondus, dans le cas des petites entreprises, ou séparés. Pour ce qui concerne les organisations de placement, dans la plupart des cas les 3 niveaux existent.

**A nouveau, différents cas de figure sont possibles mais devraient être régis par deux principes :**

- 1. Aucune rupture verticale ou horizontale de la chaîne d'information ne devrait se produire.**
- 2. Le niveau opérationnel ne peut être exclu des interactions.**

## **6.2. Accompagnateur, tuteur en entreprise, et formateur.**

A un niveau local, les rôles d'accompagnateur et de tuteur interagissent :

- en amont du stage : contact, échange d'information, négociation des contrats et convention, préparation du stage ;
- pendant le stage : suivi ;
- après le stage : évaluation finale et conclusions.

Ces rôles ne s'opposent pas mais se complètent<sup>8</sup> :



L'accompagnateur agit en amont, en cours et, au besoin, en aval du stage. Il est le garant opérationnel de la triangulation formateur-stagiaire-tuteur.

L'interaction entre accompagnateur et du tuteur ne se comprennent que si les informations issues de leur travail permettent aux enseignants, formateurs ou agents de services de placement d'affiner leur travail.

<sup>8</sup> Dans le cadre plus strict de la formation en alternance, le rôle de l'enseignant ou du formateur nécessite également l'attention.

### 6.2.1. Les accompagnateurs.

Le rôle de l'accompagnateur se situe non seulement pendant le stage mais également en amont et en aval de celui-ci de manière à le préparer, à l'exploiter et à assurer toutes les liaisons nécessaires avec les acteurs du pôle enseignement/formation/placement.

Les apports de l'accompagnateur en terme d'informations, mais également d'outils, soulagent l'investissement du tuteur en entreprise. Dans certains cas, l'accompagnateur complète l'action du tuteur afin d'assurer une liaison complète entre pôles de la formation en alternance. Si le tuteur n'est pas pleinement opérationnel, il pallie au défaut d'articulation entre pôles.

L'accompagnateur peut agir en appui du tuteur et participer à son outillage de formateur.

Dans le cadre actuel, **le rôle d'accompagnateur** est la donnée la plus stable, la moins déterminée localement. Plusieurs textes légaux précisent cette fonction (délégué à la tutelle des Classes Moyennes ou accompagnateur CEFA)

La Communauté française, via l'article 15 du Décret cité précédemment, définit, pour ce qui la concerne, les accompagnateurs de la manière suivante :

*Un accompagnement social est assuré aux élèves bénéficiant de l'éducation et de la formation en alternance. Cet accompagnement vise à :*

1. *assurer la recherche de stages, de contrats et de conventions;*
2. *en vérifier le suivi, ce qui implique notamment la vérification sur les lieux de la formation en alternance de la présence régulière de l'élève et la concordance entre stages, contrats et convention avec la formation suivie par l'élève;*
3. *nouer et développer les contacts avec les milieux socio-économiques locaux et régionaux et les associations professionnelles;*
4. *prendre toute initiative de nature à favoriser le développement social et culturel de l'élève;*
5. *établir des contacts réguliers avec le centre psycho-médico-social chargé de la guidance des élèves.*

L'activité d'accompagnateur peut aussi consister en des activités de préparation à l'accès au CAI, à toute convention emploi-formation ou à toute forme de contrat approuvé par le Gouvernement de la Communauté française.

Les conditions d'accès à la fonction d'accompagnateur des CEFA sont de disposer du titre requis complété par trois années d'ancienneté ou d'expérience utile.

En ce qui concerne la formation des Classes Moyennes et les petites et moyennes entreprises, les Arrêtés de la Région wallonne et de la Cocof de Juillet 1998 détermine très précisément les missions du délégué à la tutelle. La définition de ces missions est assortie à des conditions d'exercice précises et à la réussite d'un examen comportant une épreuve de maturité et une épreuve technique.

L'importance de ses fonctions d'interface et de négociation font de l'accompagnateur un acteur spécifique dont le métier est quasi en rupture avec sa qualification initiale. Il s'agit là d'un nouveau métier dont, bien souvent, les compétences sont à acquérir.

Le rôle de l'accompagnateur fait l'objet de descriptions spécifiques pour deux opérateurs. Seule la formation des classes moyennes prévoit l'organisation d'une épreuve d'accès ad hoc.

## 6.2.2. Les tuteurs en entreprise.

F. TILMAN, D. GROOTAERS, F ANTOINE définissent les tuteurs comme *des travailleurs de l'entreprise d'accueil, spécialement désignés pour veiller sur un stagiaire. (....)*

*Le tuteur a pour fonction de faire acquérir au stagiaire les savoirs professionnels convenus, selon la progression déterminée en collaboration avec le pôle-formation, et d'être la référence du stagiaire dans l'entreprise. Ce dernier doit savoir que son tuteur est là pour répondre à ses questions, l'aider à comprendre ce qui se passe autour de lui, et résoudre avec lui les problèmes qui pourraient surgir. (...)*

*Trois critères d'égale importance devraient influencer le choix d'un tuteur :*

- *sa maîtrise professionnelle,*
- *sa motivation,*
- *ses capacités relationnelles et pédagogiques.*

En Région bruxelloise le tuteur est défini comme le membre *du personnel d'une entreprise affecté à l'encadrement d'un ou de plusieurs travailleurs en formation. Ses missions sont précisées :*

- *accueillir, informer, guider et favoriser l'intégration du travailleur en formation dans l'entreprise;*
- *veiller à l'application du programme de formation et superviser la tâche des travailleurs en formation;*
- *établir un rapport mensuel d'activité;*
- *participer à l'évaluation finale du stage.*

L'entreprise quant à elle est tenue d'accorder au tuteur le temps nécessaire à l'accomplissement de ces fonctions et d'informer les organisations représentatives du personnel de diverses informations relatives au stage et au tuteur.

Différentes conditions précisent l'énoncé. (voir annexe 2).

Le respect de éléments est assorti à l'obtention par l'entreprise d'une indemnisation payée par l'ORBEM et s'élevant à 20% du salaire brut du tuteur.

Le rôle joué par le tuteur en entreprise est aussi abondamment précisé dans les Arrêtés du Juillet 1998 concernant la formation des Classes Moyennes.

Des initiatives sectorielles comportent aussi des éléments de définition du rôle du tuteur.

La relation entre stagiaire et tuteur est centrale et indispensable au dispositif d'intégration dans l'entreprise. Paradoxalement, **le rôle du tuteur** constitue aujourd'hui la donnée la plus variable de l'encadrement. Dans une nouvelle version du *Manuel de la formation en alternance*<sup>9</sup>, F TILMAN et E DELVAUX pointent différents profils de tuteurs (confident, interventionniste, collègue, initiateur, ...) et en dégagent les effets pédagogiques (climat de discussion, exécution-répétition, imprégnation, adhésion, ...).

Aucun texte légal ne précise ce rôle comme l'est celui de l'accompagnateur dans certains cas de figure.

La qualification professionnelle, sa maîtrise du geste professionnel restent les éléments majeurs de son action de tuteur. Sa compétence de formateur est complémentaire et ne l'éloigne que fort peu de son métier initial. L'apport en compétence accompagnant cette évolution professionnelle est plus limité que dans le cas de l'accompagnateur.

---

<sup>9</sup> « Manuel de la formation en alternance » TILMAN - DELVAUX, Edition Vie Ouvrière, Bruxelles, 2000

### 6.2.3. Les enseignants ou formateurs.

Ces acteurs sont en charge de la composante formation déléguée au centre de formation ou d'enseignement. La spécificité de leur fonction par rapport à d'autres enseignants ou formateurs réside dans le lien qu'ils créent entre la formation qu'ils apportent et les besoins en compétence issus du vécu en entreprise des stagiaires.

Selon l'intensité du lien entre pôles commandée par le but de l'intégration, leurs cours seront plus ou moins déterminés par le vécu professionnel du stagiaire. Le cas de la formation en alternance qualifiante sera celui où le degré d'interaction sera le plus élevé.

L'écart entre leur fonction et leur qualification initiale est peu important. Néanmoins, ils devraient disposer d'une bonne connaissance de la réalité du métier auquel ils forment. Leur outillage documentaire et en matière de grille d'analyse devrait leur permettre d'approcher la diversité des situations professionnelles auxquelles sont confrontés les stagiaires.

### 6.3. Lignes de force.

Dans l'état actuel, peuvent être relevés comme éléments officiels balisant l'organisation de l'encadrement des stages :

	<b>Accompagnateur CEFA</b>	<b>Accompagnateur Cl. Moyennes</b>	<b>Tuteur</b>
<b>Activités</b>	Décret CF 18.03.96	RW et COCOF 16 et 17.07.98	Arrêté RB 04.09.96
<b>Légitimation</b>	Arrêté CF 16.01.95	RW et COCOF 16 et 17.07.98	Arrêté RB 04.09.96

Mais comme on a pu le constater pour l'organisation des stages et leur encadrement, les dispositions concernant les acteurs de l'encadrement sont diverses et à des niveaux différents d'exigences.

La description des savoirs nécessaires à l'encadrement des stages est particulièrement lacunaire. Cette question se pose de manière particulièrement aiguë pour les tuteurs en entreprise malgré les acquis capitalisés en de nombreux endroits. Seuls les textes concernant les délégués à la tutelle comprennent un énoncé de connaissances et de savoir-faire.

Davantage de cohérence serait induite par une articulation entre :

- le type d'activités des acteurs de l'encadrement,
- la nature des savoir nécessaires à la maîtrise de ces activités,
- la légitimation sociale de ces activités.

## 7. Propositions du CEF pour une amélioration de l'encadrement des stages en entreprise.

### 7.1. Une approche globale de la problématique.

L'analyse précédente des dispositifs actuels <sup>10</sup> n'a pu que confirmer l'absence d'une approche générale en matière d'organisation de stages en entreprise. Mais ce travail a également permis de relever une série de problèmes qui se posent différemment selon le cas mais dont la nature est transversale à l'ensemble de ces mesures. A savoir ceux qui concernent :

- le tuteur en entreprise,
- l'accompagnateur issu du placement ou de la formation,
- le projet du stagiaire,
- les programmes de références des stages,
- le contrat du stage,
- le suivi du stage.

Face à ces différents problèmes, il est impossible de recourir à une solution unique. La sédimentation de nombreuses mesures, dont les origines sont réparties dans le temps et à différents niveaux de pouvoir, empêche actuellement toute coordination globale. Davantage de convergences sont donc nécessaires.

La vision qui présidera ces solutions devra être simple. Elle devrait aussi être forte du consensus social qui la porte.

Le problème général à rencontrer par la professionnalisation de l'encadrement est de davantage définir et mettre en cohérence les pratiques et cadres existant à l'intérieur d'une **philosophie générale des stages qui permettrait d'établir des articulations entre :**

- les **objectifs** visés par leur mise en oeuvre;
- la **légitimation par les partenaires sociaux** de l'organisation de stages et de l'encadrement des stagiaires (consensus social quant à sa pertinence, reconnaissance des acteurs de l'encadrement, ...)
- la nécessaire **systématisation des différents types de stages** pouvant être développés eu égard à la situation du stagiaire (orientation, qualification et insertion dans l'emploi)
- le **type d'activités relatives à l'encadrement du stagiaire** (accueil du stagiaire, orienter vers des personnes, expliquer des démarches techniques, ....) et la **nature du savoir** nécessaire à sa maîtrise (connaissances, capacités, attitudes, ...) <sup>11</sup>,
- le **cadre administratif de mise en oeuvre des stages** (cadre légal des stages, projets des stagiaires, contrat de stage, outils de références, ...)

---

<sup>10</sup> Voir annexe descriptive des mesures et point 4.2.2. « Lectures du tableau » page 11

<sup>11</sup> Pour ce qui concerne la filière wallonne de formation en alternance qualifiante, Sysfal a réalisé des démarches allant dans ce sens.



## 7.2. Priorités du Conseil de l'éducation et de la formation.

Avant d'aller plus loin dans le sens de la définition d'une politique générale en matière d'organisation des stages, le CEF précise trois priorités :

**Première priorité : un cadre cohérent d'organisation des stages en entreprise.**

De nombreux cas de figure d'encadrement des stagiaires en entreprise préexistent.

Le CEF demande :

**1. que tout encadrement de stages en entreprise**, réalisés à l'initiative d'un organisme de placement, d'enseignement ou de formation, **réponde aux caractéristiques suivantes** :

- 1.un contrat définissant le **statut du stagiaire** tel que prévu par la mesure utilisée pour l'organisation du stage,
- 2.une convention tripartite -entreprise, stagiaire, organisme de placement ou de formation- définissant :

- le **but, les objectifs** du stage eu égard au projet construit avec le stagiaire;
- **les modes d'évaluation** du stage
- les **engagements** des signataires dans le suivi du stage ;
- les **modalités** de ce suivi.

A l'intérieur de ce cadre, certaines caractéristiques varieront d'une situation à l'autre :

- la quantité d'investissement de l'accompagnateur du centre de placement, d'enseignement ou de formation et du tuteur en entreprise;
- l'architecture de l'encadrement étant entendu que, si différents niveaux d'encadrement sont mis en oeuvre, le passage de l'information doit être garanti (niveaux hiérarchique, relais, opérationnel);
- les modalités et les sujets de relation entre accompagnateur et tuteur;
- le statut et les qualifications du personnel affecté à l'encadrement;
- le caractère centralisé ou décentralisé des référentiels utilisés.

**2. 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 <sup>12</sup>;
- 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.

---

<sup>12</sup> Voir à ce sujet l'Avis 68 du CEF « Des multiples relations emploi-formation à la formation en alternance »

**Deuxième priorité : mettre le stagiaire au centre des dispositifs.**

### **1. Des projets professionnels clarifiés.**

Pour que le stage réponde à un besoin, il doit trouver son ancrage dans le projet professionnel du stagiaire. Le terme « projet » ne peut être ici galvaudé. Il ne peut se résumer à une formule lapidaire destinée à satisfaire une logique administrative de gestion des parcours des individus. Par « projet professionnel », le CEF entend la réflexion-action menée par une ou plusieurs personnes sur leur situation professionnelle, les moyens qu'ils peuvent mobiliser afin de la faire évoluer et les objectifs qu'ils se fixent à cette fin.

Enfermer l'individu dans un projet prédéterminé compromet sa compréhension et sa mobilisation. Il s'agit au contraire de l'accompagner dans une évolution et de l'aider, lorsque cela est nécessaire.

Quatre principes doivent participer à l'émergence et à l'évolution de cette dynamique

- En fonction de l'objectif visé (orientation, pré-qualification, qualification, mise à l'emploi) et de la situation du stagiaire, son accès à un accompagnement visant la clarification de son projet professionnel doit être rendu possible. Cet accompagnement doit, notamment, rendre compréhensible pour les signataires du contrat de stage les enjeux de celui-ci.
- Si le stage est amené à développer des compétences, celles-ci doivent faire l'objet d'un bilan et d'une définition en référence, le cas échéant, à des référentiels homologués.
- Le projet du stagiaire ne peut se limiter à une formule administrative vide de sens. Il doit rester la balise essentielle du suivi et des réajustements du projet de départ. C'est son évolution qui garantira la cohérence des actions tout au long du parcours de l'individu.
- L'éventuelle situation de *demandeur* d'emploi d'un stagiaire ne peut amener ses interlocuteurs à ignorer le problème de la motivation du stagiaire à développer son projet, y compris dans ses aspects matériels. Le passage par la formation ne peut handicaper financièrement le stagiaire. En fonction de sa situation, il doit être couvert dans les mêmes champs de protection sociale que les travailleurs (accidents de travail, maladies professionnelles, vacances, transports, ...).

### **2.L'utilisation d'un portefeuille de compétences.**

Si le stage a comporté un volet de formation, les compétences acquises par le stagiaire doivent être enregistrées soit via la délivrance d'un certificat (certification de la Communauté française), soit via la délivrance d'une attestation. Ces éléments pourront figurer dans un portefeuille de compétences considéré comme *dossier personnel constitué de manière systématique pour mémoriser les résultats d'un travail de reconnaissance personnelle de ses acquis (de formation et «expérientiels») en vue de les faire reconnaître par des organismes de formation ou en milieu professionnel*<sup>13</sup>.

Les acquis ainsi enregistrés peuvent faciliter la gestion du parcours de formation continue ou d'insertion.

---

<sup>13</sup> « Reconnaissance et validation des acquis : le portefeuille de compétences » J. AUBRET, Pratiques de formation. Collection « Thématiques » Université de Paris VIII, 1992

<b>Troisième priorité : professionnaliser les acteurs de l'encadrement des stagiaires en entreprise</b>
---

Afin d'améliorer l'efficacité des stages et d'en favoriser le suivi, le CEF propose de développer une politique coordonnée et concertée portant sur :

- la définition des rôles respectifs des acteurs de l'encadrement,
- la reconnaissance sociale de leur activité professionnelle,
- la mise en oeuvre d'une formation de base et continue de ces acteurs,

Le passage de la diversité d'encadrements des stagiaires tels qu'ils se pratiquent actuellement à un encadrement davantage convergent, demandera un effort progressif de formation.

Néanmoins, la formation ne pourra à elle seule assurer la cohérence nécessaire.

### **1. Reconnaissance sociale de l'encadrement des stages.**

Un relatif consensus existe quant à la pertinence de l'organisation de stages en entreprise à des fins de formation ou d'insertion. La reconnaissance du nécessaire encadrement des stagiaires en entreprise par des accompagnateurs et des tuteurs ne fait, elle, pas l'objet de la même unanimité.

L'importance du tuteur tant pour le succès du stage que la sécurité du stagiaire ne doit pourtant plus être démontrée. De plus, l'approche de l'entreprise que développe le tuteur via son action de formation du stagiaire lui confère un regard original sur les processus de production, les activités des travailleurs et leurs compétences. Le tuteur pourrait avoir un apport spécifique dans les modes d'organisation du travail et de formation continue au sein de l'entreprise. Enfin, ses compétences en matière d'accueil et de formation en font un collaborateur efficace pour l'intégration de nouveaux travailleurs. Plutôt que d'être négligés, ses apports doivent être reconnus

L'accompagnateur quant à lui est le garant de l'articulation entre l'instance de placement ou de formation et l'entreprise. Ses connaissances, notamment en matière administrative, et savoir-faire sont précieux pour éviter tout faux-pas à l'entreprise. C'est également lui qui pourra appuyer l'action du tuteur ou agir en tant que médiateur du fait de sa connaissance du stagiaire. Cette profession est encore trop rarement reconnue dans toutes ses composantes. L'accès de l'accompagnateur à l'entreprise doit faire l'objet d'une réflexion déontologique.

Un travail de définition des fonctions d'encadrement des stagiaires doit être réalisé et pourrait être utilement mis en lien avec des processus de gestion des ressources humaines. Ce travail devrait être à la base de discussions visant la reconnaissance par les partenaires sociaux de la pertinence de cet encadrement et des implications organisationnelles qu'il nécessite.

### **2. Une formation ou un parcours de formation ?**

En terme de formation à l'encadrement des stagiaires, une approche univoque est impossible.

Différentes initiatives ont été prises en matière d'encadrement des stages en dehors d'un cadre global. Les personnes en charge de ces fonctions d'encadrement et les organisations auxquelles elles appartiennent ont inventé chacune leur travail eu égard aux réalités qu'ils connaissent.

Réduire linéairement cette diversité à un seul cas de figure reviendrait à appauvrir la fonction et surtout à la rendre inadéquate à une série de situations qui sont et continueront à être vécues dans le cadre de l'organisation de stages.

Une approche pragmatique de l'effort à accomplir pour partir des encadrements existants vers des encadrements idéalement souhaitables doit être organisée et couplée à une politique d'incitants adhoc.

Là où des compétences ont été acquises au prix d'investissements déjà réalisés, elles doivent être reconnues et éventuellement complétées.

Là où un encadrement complet et pleinement opérationnel n'est pas directement possible, une politique d'appui et un accompagnement doit être organisé.

De nombreux savoirs et outils ont été capitalisés par les acteurs de terrain. Ils constituent des ressources incontournables qu'il faudra mobiliser au service d'une professionnalisation des acteurs de l'encadrement.

Tant l'expérience bruxelloise de formation des tuteurs en entreprise en cours que les pratiques de formation à l'encadrement existant en France recommandent la mise en œuvre de stratégies différenciées de formation allant de l'auto-formation à la formation par modules capitalisables.

Différents prestataires constitueront un réseau souple et flexible permettant de répondre à des besoins ponctuels et locaux de formation.

L'agrément de ces intervenants devra garantir non seulement leur fiabilité mais aussi la possible intégration de leur formation à une politique globale de professionnalisation de l'encadrement des stagiaires.

### **3. Reconnaissance des acquis.**

Une politique de professionnalisation des acteurs de l'encadrement des stages doit permettre de rendre visible les acquis des individus<sup>14</sup> et des organisations via un label de qualité délivré, suite à un contrôle rigoureux, par une instance ad hoc.

\*\*

\*

---

<sup>14</sup> Avis du CEF 51 et 61

## Annexe 1

### Relevé des déterminants de l'encadrement des stagiaires en entreprise.

#### 1. Les déterminants liés aux objectifs de l'intégration.

- ⇒ La **nature des buts et des objectifs assignés à l'intégration**. Les buts - socialisation, pré-qualification, qualification ou embauche - ET les compétences visées précisent la dominante d'un encadrement davantage social ou technique, centré en dominante sur les savoir-être ou sur les savoir-faire, portant sur des démarches spécifiques à l'entreprise ou transférables à d'autres situations.
- ⇒ La **durée de l'intégration** marquera l'investissement relatif à l'encadrement.

#### 2. Les déterminants liés aux modes pédagogiques.

- ⇒ Dans le cadre d'une formation, le **mode pédagogique** influencera l'encadrement :
  - la fusion entre pôle de formation et pôle de production : le même organisme assure la formation à travers l'activité ou les activités productives qu'elle organise,
  - la juxtaposition entre pôles qui partagent le temps des apprenants entre temps productif de travail et temps de formation sans que n'existe une articulation entre les deux,
  - l'articulation entre pôles étant le *dispositif dans lequel les deux lieux concourent ensemble à l'acquisition des compétences requises pour l'exercice d'un métier, sans qu'il soit procédé, a priori, à des spécialisations; les apprentissages systématiques, théoriques et pratiques pouvant s'effectuer aussi bien sur les lieux de travail que dans l'établissement de formation.*

#### 3. Les déterminants liés au monde du travail.

- ⇒ La **taille de l'entreprise** (micro, PME ou grande entreprise) influence la division du travail au sein de l'organisation. La **segmentation des responsabilités** entraîne une complexification de l'encadrement en entreprise. Notons que l'allongement de la chaîne d'information propre à l'encadrement peut provoquer des pertes d'information compromettant ainsi la qualité de l'articulation entre pôle de la production et pôle de la formation.

⇒ Le **secteur d'activité** de l'entreprise et plus particulièrement ses conditions de travail, sa situation économique, son ouverture à la problématique de la formation agissent sur la quantité et la qualité des investissements permettant l'organisation de l'encadrement.

La nature même de l'activité de production peut imposer des choix pédagogiques ou organisationnels comme, par exemple, dans le secteur de la chimie.

⇒ La **vision qu'a l'entreprise de l'utilisation de l'intégration**. S'agit-il pour elle, avant tout, de :

- participer d'une manière active à l'augmentation de la qualification de la population active,
- mettre en oeuvre des mécanismes favorables à une embauche,
- avoir accès à une main d'oeuvre à bon marché ?

Un travail de réflexion mené par le Comité Subrégional de l'Emploi et de la Formation pour le Brabant wallon sur l'encadrement des jeunes en entreprises <sup>15</sup> a permis d'identifier deux logiques situées aux extrêmes d'un continuum :

- *d'une **logique de minimisation des coûts** dans laquelle l'entreprise utilise les stagiaires comme une main-d'oeuvre à bon marché sans investir dans la formation plus qu'il ne le faut pour que le stagiaire soit capable d'exercer une fonction simple,*
- *à une **logique d'optimisation d'un investissement** à long terme dans la formation et la socialisation d'un stagiaire qui est susceptible d'être engagé dans l'entreprise à l'issue de son stage.*

Le positionnement de l'entreprise sur cet axe influencera l'organisation du parcours de formation en entreprise. Celui-ci sera soit stabilisé et limité à un petit nombre de savoirs directement utilisables soit progressif et élargi à une série d'étapes qui permettent au stagiaire la maîtrise des divers aspects de son travail de manière à pouvoir en assurer le transfert à une autre situation de travail.

L'engagement de l'entreprise dans le processus de formation sera également reflété par le niveau de qualification du (des) travailleur(s) affecté(s) à l'encadrement.

L'enquête menée par le CSEF auprès d'employeurs précisait encore que les employeurs davantage investis dans une logique de minimisation des coûts n'envisageaient pas de recourir à une formation de tuteurs en entreprise pour leur personnel.

---

<sup>15</sup> « Encadrement des jeunes en entreprise » CSEF Brabant wallon, Rapport d'activité, Novembre 1997.  
Tél : 067/84.28.48.

⇒ La **vision qu'ont les travailleurs de l'intégration de stagiaires dans l'entreprise** sera elle-même fonction de leur maîtrise et de leur adhésion aux enjeux de l'intégration. La venue de stagiaires au sein de l'entreprise est parfois vécue par les travailleurs comme une **concurrence potentielle pour l'emploi**. Il y a là nécessité de davantage d'informations sur la nature du stage. L'engagement des travailleurs dans l'accueil de stagiaires est dépendant de leur accord. Les garanties et incitants dont ils disposent localement favorisent ou ralentissent leur implication dans le processus d'intégration de stagiaires.

#### 4. Les déterminants liés aux caractéristiques du public visé.

- ⇒ Les pré-acquis, l'âge, des éléments sociaux et culturels... autant de **caractéristiques du public** visé sont des facteurs prégnants qui influencent l'encadrement. Ces variables devraient en partie être rencontrées par les objectifs de la formation. Des récentes observations soulignent la nécessité d'une gestion des écarts sociaux et culturels entre stagiaires et travailleurs.
- ⇒ Les **représentations** qu'ont les stagiaires de l'expérience qu'ils vont mener en entreprise seront un déterminant important de la qualité de la relation entre encadrement et stagiaire. Si ces représentations n'ont pas été travaillées avant le stage, elles pourraient parasiter l'ensemble du processus.

#### 5. Les déterminants institutionnels.

- ⇒ Les difficultés à sortir la pratique de l'intégration en entreprise de sa marginalité ainsi que la confusion, parfois entretenue, entre pratique de formation et création artificielle d'emplois ont induit une **multiplication de mesures** non coordonnées issues de différents niveaux de pouvoirs. On trouvera dans la suite du texte un relevé qui témoigne de cette diversité.
- ⇒ Des Arrêtés ministériels de la Région bruxelloise<sup>16</sup> assortissent la signature pour le *stagiaire* d'un contrat de travailleur en formation à la délivrance pendant 6 mois d'une indemnité de 10 à 20% du salaire brut du tuteur. Le caractère volontariste de cette mesure devrait avoir influencé la quantité et la qualité de l'encadrement en entreprise. Outre les difficultés relatives à la diffusion de l'information, le succès mitigé que connaît cette mesure révèle la **faiblesse du consensus social** portant sur la pertinence et la faisabilité de l'intégration en entreprise. La qualité de ce consensus est prépondérante quant au devenir des stages en entreprise.

\*

---

<sup>16</sup> Ordonnance sur l'expansion économique (01.07.93) Arrêtés ministériels du 08.12.94 et du 04.09.96

## Annexe 2

### Mesures utilisant l'intégration en entreprise en C.F. : inventaire et tableau récapitulatif.

#### Tableau récapitulatif.

S'agissant d'analyser l'encadrement des stagiaires, certains **indicateurs** s'imposent afin de lire ces mesures. Il s'agit de :

- l'**accompagnement** du stagiaire :
  - par l'organisation d'accueil par un tuteur,
  - par l'organisme de placement ou de formation par un accompagnateur ou un formateur;
- l'existence d'un **projet formel** visant l'embauche et/ou la formation et qui en précise les buts et les principales modalités;
- la confirmation d' **engagements réciproques dans une relation contractuelle**;
- le **suivi formel** du parcours du stagiaire.

Le tableau ci-contre permet une première approche de la réalité décrite par l'inventaire . L'encadrement de l'intégration peut être réalisé :

- \* soit à l'initiative de l'employeur qui se charge de l'encadrement du stagiaire ou en charge un membre de son personnel. Dans ce cas, aucune contrainte légale n'existe.
- \* soit obligatoirement par l'employeur ou un membre de son personnel :
  - \* ce tuteur peut être identifié ou non,
  - \* doit répondre ou non à certains critères;
- \* l'encadrement se base sur un projet formel ou non;
- \* il donne lieu à un engagement contractuel portant sur le projet ou non;
- \* le suivi formel du stage est prévu ou non.

Le même cas de figure se présente pour l'accompagnateur.

Le tableau ainsi établi permet de situer les différentes mesures d'intégration inventoriées.



## Encadrement du stagiaire en entreprise

### 1. Par l'entreprise

<u>A l'initiative de l'employeur</u>	<u>Obligatoire</u>
<b>Par un tuteur</b>	Stages de l'enseignement secondaire
Article 60 A.R. 495 F.P.I. P.E.P. Programme de réinsertion professionnelle P.T.P. Stages d'achèvement	
<b>Identifié</b>	<b>Identifié</b>
3. Article 61	Convention d'insertion socio-professionnelle P.F.I.
<b>Critérié</b>	<b>Critérié</b>
	Apprentissage des Classes Moyennes C.A.I. Convention de stage des Classes Moyennes A.R. 495 (si IFPME) Parrainage construction A.R. 230 R.A.C./RAJ EFT/OISP (R.WI)

### 2. Par le centre de placement ou de formation

<u>A l'initiative de l'organisme de formation ou de placement</u>	<u>Obligatoirement</u>
<b>Par un accompagnateur</b>	
Article 60 (?) Parrainage construction Stages enseignement secondaire	
	<b>Critérié</b>
	Apprentissage des Classes Moyennes (par les centres) C.A.I. (si CEFA) Convention de stage des Classes Moyennes Convention d'insertion socio-professionnelle F.P.I. EFT/OISP (R.WI) P.F.I. Stages FOREM R.A.C. (si CEFA)/RAJ Stages de l'enseignement secondaire

### **3. Sur base d'un projet formel**

Apprentissage des Classes Moyennes Article 61 C.A.I. Convention de stage des Classes Moyennes A.R. 495 F.P.I. Parrainage construction P.F.I. A.R. 230 R.A.C./RAJ EFT/OISP (R.WI) Stages de l'enseignement secondaire
---

### **4. Contractualisé**

Apprentissage des Classes Moyennes Article 61 C.A.I. Convention de stage des Classes Moyennes Convention d'insertion socio-professionnelle A.R. 495 F.P.I. Parrainage construction P.F.I. R.A.C./RAJ EFT/OISP (R.WI) Stages de l'enseignement secondaire
---

### **5. Suivi**

Apprentissage des Classes Moyennes Article 61 C.A.I. Convention de stage des Classes Moyennes Convention d'insertion socio-professionnelle A.R. 495 F.P.I. Parrainage construction P.F.I. Stage d'achèvement R.A.C./RAJ EFT/OISP (R.WI) Stages de l'enseignement secondaire
---

## 6. En référence à un programme homologué de formation

Apprentissage des Classes Moyennes  
C.A.I. (C.F. ou C.P.A.)  
Convention de stage des Classes Moyennes  
Convention d'insertion socio-professionnelle  
A.R. 495  
P.F.I.  
Stages enseignement secondaire  
R.A.C. (C.F. ou C.P.A.)/RAJ  
Stages de l'enseignement supérieur

**ANNEXE 2 BIS Présentation, arrêtée en date du 28.01.2000,  
des mesures et dispositifs utilisant l'insertion en milieu de  
travail.**

Dans la présentation qui suit figurent en gras et italique les éléments relatifs à la dimension formative de la mesure et repris explicitement dans les textes décrets.  
Les mesures sont classées alphabétiquement.

## 1. Apprentissage des Classes Moyennes

- 1 Références légales :** Les textes arrêtés par les régions wallonne et bruxelloise se rejoignent et portent ainsi sur l'ensemble du territoire de la C.F.  
Arrêtés R.W. du 16.07.98  
Arrêtés de la COCOF du 17.07.98.
- 2 Description :** Le jeune reçoit une formation pratique donnée par un chef d'entreprise et une formation théorique professionnelle et générale dispensée par un centre de formation des Classes Moyennes.
- 3 Objectifs déclarés :** Permettre d'apprendre une profession susceptible d'être exercée comme indépendant ou chef d'entreprise.

### 4 Modalités d'application

#### 4.1. Contrats

Type : apprentissage

Durée : durée habituelle de 3 ans

Statut : Apprenti

Allocation d'apprentissage mensuelle (7.500 BEF 1<sup>ère</sup> année jusqu'à 13.000 BEF 3<sup>ème</sup> année).

Description des tâches : déterminées par le **contrat d'apprentissage**

Engagements réciproques : Employeurs : veille au caractère formatif, à l'intégration de l'apprenti, collabore avec le délégué à la tutelle.

Apprenti : respecte le contrat, fréquente assidûment les cours.

IFPME : accompagnement par un délégué à la tutelle dans le cadre d'un **plan de formation en alternance** défini sur base de référentiels.

- 4.2 Type d'encadrement : du stagiaire : l'entreprise doit désigner un **moniteur** (qui peut être le chef d'entreprise) qui doit posséder une formation ou une activité de 6 années dans la profession. Le moniteur collabore avec le **délégué à la tutelle**.  
du dispositif : Agrément des contrats par l'IFPME et Commission de recours.

- 4.3 Reconnaissance de la formation : **Certificat d'apprentissage** de la Formation des Classes moyennes homologué par la Communauté française.

## 2. Article 60 (CPAS)\*

- 1 **Références légales :** Article 60, §7 de la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976 (MB 5/08/76).
- 2 **Description :** Disposition qui permet à un CPAS de procurer un emploi à un minimexé, en agissant lui-même comme employeur, afin de justifier d'une période de travail qui permet l'obtention du bénéfice complet des allocations de chômage.
- 3 **Objectifs déclarés :** - Permettre l'admissibilité aux allocations de chômage  
- (Re)mettre la personne dans un processus de travail,  
- former et l'aider au terme de cet article 60 à décrocher un emploi "normal".

### 4 Modalités d'application

#### 4.1. Contrat

Type : Salarié

L'article 60 est essentiellement une mesure de remise à l'emploi, cependant, des dispositifs complémentaires visent à l'associer avec de la formation professionnelle.

Ainsi : - le CPAS bénéficie d'une exonération complète de la Sécurité Sociale patronale pour autant que les montants soient réinvestis dans la politique de mise au travail du CPAS, en ce compris la formation socio-professionnelle;

Des engagements dans le cadre européen TOK-EFD (objectif 3) et FSE (objectif 1) permettent des subventions complémentaires si 10% du temps de travail sont consacrés à la formation et/ou la recherche active d'emploi.

Durée : varie selon le temps nécessaire à l'admissibilité, selon la réglementation du chômage

Statut : ***contrat de travail à durée déterminée.***

Description des tâches : liées au processus de travail décrit dans le contrat

Engagements réciproques :

#### 4.2. Type d'encadrement :

#### 4.3. Reconnaissance de la formation :

---

\* Des discussions sont en cours pour fusionner article 60 et article 61.

### **3. Article 61 (CPAS)\***

- 1 Références légales :** Article 61, de la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976 (MB 5/08/76).
- 2 Description :** Disposition qui permet à un CPAS de passer une convention avec un organisme externe, privé ou public, pour favoriser l'engagement d'une personne aidée par le CPAS
- 3 Objectifs déclarés :** Permettre l'admissibilité aux allocations de chômage (art. 60, §7) ; Favoriser l'insertion d'une personne aidée dans le marché du travail plutôt que la simple obtention du droit aux allocations.

#### **4 Modalités d'application**

##### 4.1. Contrat

Type : Salarié

Durée : à négocier mais au minimum la période d'admissibilité au chômage

Statut : **contrat de travail** au minimum à mi-temps.

Description des tâches : liées au processus de travail décrit dans le contrat.

Engagements réciproques :- convention possible sur le tutorat entre le CPAS et l'employeur;  
- programme d'insertion socio-professionnelle explicite

- 4.2 Type d'encadrement : - si **convention de tutorat**, identification du tuteur et du nombre d'heures de travail nécessaires à l'encadrement ; **programme d'insertion** explicite.  
- si convention sans tutorat, encadrement assuré par **l'agent d'insertion professionnelle du CPAS** ou d'une institution reconnue.  
- prime fédérale de 10.000 BEF maximum par mois pour l'encadrement et la formation, cumulable avec les aides régionales wallonne.  
- rapport trimestriel d'évaluation fourni par l'employeur sur l'intégration de la personne engagée.

##### 4.3. Reconnaissance de la formation :

---

\* Des discussions sont en cours pour fusionner article 60 et article 61.

## **4. Contrat d'apprentissage industriel (CAI)**

- 1 **Références légales :** loi du 19/07/83 (MB 31/08/83) + diverses modifications
- 2 **Description :** système qui permet d'apprendre la pratique d'une profession tout en recevant une formation théorique et générale.
- 3 **Objectifs déclarés :** favoriser l'apprentissage de professions salariées et permettre à des jeunes l'acquisition d'une qualification.

### **4 Modalités d'application**

#### 4.1 Contrats

Type : travailleur-étudiant

Durée : minimum 6 mois.

Statut : **contrat à durée déterminée** avec rémunération pour la partie entreprise.

Description des tâches : toutes les tâches nécessaires à la formation, à l'exclusion des tâches étrangères à la profession choisie et des tâches dépourvues de tout caractère formatif.

Engagements réciproques : l'employeur doit donner ou faire donner à l'apprenti la formation déterminée par le **programme de formation individuel** en vue de lui permettre l'exercice d'une profession choisie, l'apprenti s'engage à apprendre la pratique et à suivre les cours.

- 4.2 Type d'encadrement : de la mesure  
mise en place d'un **Comité paritaire d'apprentissage**, à l'initiative des CP qui fixe les modalités, les obligations réciproques, les modes d'agrément des employeurs, ...  
A défaut, activation d'un CP1 supplétif au sein du CNT.

#### du stagiaire

le patron assure lui-même la formation ou désigne une personne **responsable de la formation** et, éventuellement, un ou plusieurs moniteurs chargés sous sa responsabilité ou celle du responsable de la formation, d'assurer la formation de l'apprenti.

- 4.3. Reconnaissance de la formation : organisation par les CPA de l'épreuve de fin d'apprentissage et validation par le secteur professionnel  
programme individuel s'inscrivant dans les profils ccpq, et approuvé par le CPA, annexé au contrat.  
L'accès à la certification CF est possible via partenariat avec l'enseignement.



## **5. Convention de stage Classes Moyennes**

1. **Références légales :** Les textes arrêtés par les régions wallonne et bruxelloise se rejoignent et portent ainsi sur l'ensemble du territoire de la C.F.  
Arrêtés R.W. du 16.07.98
2. **Description :** Préparer à diriger une petite ou moyenne entreprise ou à s'installer comme indépendant
3. **Objectifs déclarés :** Assurer une formation préparatoire à l'exercice de la fonction dirigeante.

### **4. Modalités d'application**

#### 4.1 Contrats

Type : Stagiaire

Durée : égale à la durée du **plan de formation** élaboré par le **délégué à la tutelle**.

Statut : droit à une allocation de stage mensuelle minimale (selon les niveaux de qualification antérieurs), prévue pour toutes les prestations y compris les cours et les évaluations.

Description des tâches : relatives au plan de formation, à l'exclusion de toutes celles étrangères à la profession pour laquelle le stagiaire a été embauché et celles dépourvues de tout caractère formatif.

Engagements réciproques : précisés dans une **convention de stage**  
l'employeur veille à ce que la formation corresponde au plan de formation.  
IFPME : élabore, le contrat de formation par le délégué à la tutelle, organise les cours et supervise la formation.  
Le stagiaire fréquente les cours et exécute les tâches prévues.

4.2. Type d'encadrement : du dispositif  
agrément de l'entreprise par l'IFPME  
du stagiaire  
gestion par l'employeur des documents pédagogiques, notamment le **carnet de stages**  
Le délégué à la tutelle suit le stage sur base d'un **dossier** amené à la convention

4.3.Reconnaissance de la formation : l'accord de coopération de la Communauté française

## **6. Convention d'insertion socio-professionnelle**

1. **Références légales :** Arrêté du Gouvernement de la Communauté française 28/07/98 (M.B. 2/09/98)
2. **Description :** convention conclue entre un CEFA, une entreprise et un élève pour organiser l'alternance entre une formation en entreprise et une formation CEFA.
3. **Objectifs déclarés :** offrir un cadre réglementaire pour les stages en entreprises des jeunes soumis à l'obligation scolaire, en attendant la mise en place du contrat d'apprentissage supplétif.
4. **Modalités d'application**

### 4.1 Contrats

Type : étudiant "protégé"

Durée : maximum 12 mois (renouvelable).

Statut : élève avec rémunération progressive.

Description des tâches : essentiellement formatives, y compris dans l'entreprise.

Engagements réciproques : ***programme individuel de formation*** adjoint à la Convention  
CEFA : obligations déterminées par le décret du 3.07.91 tel que modifié le 18/03/96  
entreprise : montant de l'indemnité assurance et encadrement  
élève : régularité des présences et respect du tuteur ainsi que du matériel

- 4.2 Type d'encadrement : du stagiaire : un **tuteur** est clairement identifié. Obligation pour l'établissement d'assurer régulièrement le suivi et l'évaluation de la formation en collaboration avec le tuteur.  
de la mesure : agrément de la C.I.S.P. dans le cadre de la formation en alternance (COCOF et région wallonne) si l'acteur de formation s'inscrit dans les profils ccpq et si attestation scolaire, ou paritaire, ou classes moyennes ou Forem en fin de formation.

- 4.3 Reconnaissance de la formation : Les certificats de la C.F. sont accessibles

## **7. Convention emploi-formation (A.R. 495)**

1. **Références légales :** A.R. n° 495 du 31.12.86 (M.B. 23.01.87)
2. **Description :** mesure visant à favoriser l'intégration des jeunes dans la vie professionnelle via la réduction temporaire des cotisations patronales
3. **Objectifs déclarés :** inciter les entreprises à engager des D.E. soumis simultanément à un travail et à une formation. La convention emploi-formation vise l'insertion professionnelle de jeunes peu qualifiés de plus de 18 ans et moins de 25 ans.

### **4 Modalités d'application**

#### 4.1 Contrats

Type : salarié-étudiant

Durée : minimale de 1 an : la durée totale ne peut dépasser trois ans.

Statut : **contrat de travail à durée indéterminée**, au minimum à mi-temps.  
Barème sectoriel

Description des tâches : correspondant aux fonctions et classifications telles que définies par le secteur.

Engagements réciproques : définis dans la **convention emploi-formation** le jeune choisit, en accord avec l'employeur, un **programme de formation** ayant un lien avec le métier ou la profession. Il doit suivre effectivement cette formation (min. 240h/an). En ce qui concerne les modalités de l'engagement comme ouvrier ou employé à temps partiel : c'est le contrat de travail à durée indéterminée.

4.2 Type d'encadrement : du stagiaire : /  
de la mesure : le Conseil d'entreprise et le Comité paritaire d'apprentissage du secteur suivent l'application de la mesure

4.3. Reconnaissance de la formation : reconnaissance octroyée au terme des formations reconnues par le régime C.A.I (CEFA, EPS, IFPME, Formations sectorielles, C.P.A., ...).

## **8. Formation professionnelle individuelle en entreprise**

1. **Références légales :** Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 12.05.1987
2. **Description :** embauche à durée déterminée avec réduction des charges salariales pour des emplois dont l'occupation nécessite un programme de F.P. spécifique
3. **Objectifs déclarés :**  
Objectif de la mesure  
Permettre aux entreprises de disposer d'une main d'œuvre adaptée à leurs besoins.  
Objectif de formation  
Permettre une alternance entre emploi et formation insertion des demandeurs d'emploi.

### **4. Modalités d'application**

#### 4.1 Contrats

Durée : 4 à 24 semaines et négociées par employeur, stagiaire et ORBEM

Statut : Stagiaire

Revenu : 40 FB/h minimum, assurance maladie-invalidité

Description des tâches : **convention** négociée par employeur, stagiaire et ORBEM

Engagements réciproques : l'employeur s'engage à former le stagiaire, désigner un **tuteur** et collaborer avec l'ORBEM pour le suivi  
l'ORBEM s'engage à contribuer à la mise au point du programme et assurer le suivi pédagogique du stagiaire.

4.2 Type d'encadrement : du stagiaire : le placeur de l'ORBEM prend en charge le contrôle de son bon déroulement

4.3 Reconnaissance de la formation : /

## **9. Parrainage dans le secteur de la construction**

1. **Références légales :** Convention collective de travail du 18/07/97 portant exécution du régime de parrainage.
  
2. **Description :** Embauche d'un jeune diplômé de l'enseignement de la construction.  
Celui-ci est guidé pendant un an par un ouvrier qualifié. Les insuffisances de connaissances du jeune sont comblées par une formation de 5 à 10 jours en centre de formation.
  
3. **Objectifs déclarés :** favoriser l'embauche.  
Objectif de formation  
Compléter la formation initiale par une expérience professionnelle accompagnée et par un apport en connaissances.  
Permettre au jeune travailleur d'exercer son métier de manière autonome au niveau et rendement d'un travailleur qualifié du 1<sup>er</sup> échelon.
  
4. **Modalités d'application**
  - 4.1. Contrats  
  
Type : salarié  
  
Durée : 1 an  
  
Statut : **Contrat de travail**  
  
Description des tâches : Déterminés par une **convention en annexe au contrat de travail**  
  
Engagements réciproques : La formation théorique est dispensée dans un centre de formation agréé par le Fonds de la formation de la construction (à 10 jours/an)  
Un **programme de formation** est déposé par l'employeur suite à l'observation du jeune.
  
  - 4.2. Type d'encadrement : du stagiaire  
Par un **parrain**, travailleur qualifié de l'entreprise, qui agit en qualité de parrain (âgé d'au moins 25 ans, 7 années d'expérience professionnelle, agréé sur base d'un dossier).  
de la mesure  
dossiers agréés par le C.A. du FFC
  
  - 4.3. Reconnaissance de la formation : la procédure de certification est déterminée par le règlement d'apprentissage.

## **10. Plan formation insertion (PFI)**

1. **Références légales :** Arrêté du Gouvernement wallon du 11.12.97 en exécution du décret du 18/07/97 relatif à l'insertion de D.E. auprès d'employeurs qui organisent une formation permettant d'occuper un poste vacant.
2. **Description :** embauche à durée déterminée avec réduction des charges salariales pour des emplois dont l'occupation nécessite un programme de F.P. spécifique.
3. **Objectifs déclarés :** insertion des demandeurs d'emplois.  
Acquérir par un stage chez un employeur, et le cas échéant, chez un opérateur de formation, les compétences professionnelles nécessaires pour exercer une activité professionnelle chez cet employeur, à l'exclusion du stage ne constituant qu'une simple adaptation au poste de travail.
4. **Modalités d'application**

### 4.1 Contrats

Type : stage + salarié

Durée : minimum 4 semaines, maximum 26 semaines obligatoirement reconductibles sous la forme d'un contrat de travail de même durée, signé par employeur, stagiaire et Forem.

Statut : revenu : allocation chômage ou minimex + frais de déplacement + prime progressive d'encouragement permettant d'atteindre en fin de stage le minimum sectoriel.

Description des tâches : via le ***contrat de formation insertion*** et prévues dans le ***programme de formation*** pendant le stage.  
- via le ***contrat de travail*** pendant la période d'embauche.

Engagements réciproques : l'employeur s'engage à former le stagiaire, à ne pas lui confier des tâches non prévues dans le programme de formation et à désigner un tuteur et collaborer avec le FOREM pour le suivi.  
Le FOREM s'engage à contribuer à la mise au point du programme et assurer le suivi pédagogique du stagiaire.

- 4.2 Type d'encadrement : du stagiaire  
l'employeur s'engage à désigner parmi son personnel, un ou des tuteur(s) chargé(s) de suivre et d'accompagner le stagiaire pendant la durée de formation. Trois ***évaluations*** à l'initiative du FOREM sont prévues en cours de stage.  
De la mesure  
***Commission de suivi intersectorielle*** de la mesure.

- 4.3 Reconnaissance de la formation : embauche égale à la durée de la formation.

## **11. Première Expérience Professionnelle (PEP)**

1. **Références légales :** loi du 22/12/95 (MB 30/12/95) portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi.
2. **Description :** contrat de travail à durée déterminée, payé à 90% du salaire normal.
3. **Objectifs déclarés :** réserver la moitié des engagements dans le cadre du stage des jeunes, aux jeunes demandeurs d'emploi inscrits comme demandeurs d'emploi depuis au moins 9 mois.

### **4. Modalités d'application**

#### 4.1 Contrats

Type : salarié

Durée : maximum 6 mois

Statut : équivalent au stage des jeunes (A.R. 230).

Description des tâches :

Engagements réciproques : l'art. 6 de la formule de contrat PEP précise "l'employeur veille à ce que le stagiaire reçoive pendant son stage, par le fait de l'exécution des tâches et fonction convenues, une formation pratique ...".

4.2. Type d'encadrement :

4.3. Reconnaissance de la formation :

5. **Commentaires :** mesure supprimée lors de l'adoption du plan d'action pour l'emploi 1998, en raison de son peu de succès (et remplacé par des projets de formations alternance dans l'assimilation au stage des jeunes).

## **12. Programme de réinsertion professionnelle (Emplois de service)**

1. **Références légales :** A.R. du 8/08/97 (M.B. du 9/09/97)
  
2. **Description :** mise au travail des chômeurs de longue durée, peu qualifiés, dans des emplois de service au sein des entreprises privées.
  
3. **Objectifs déclarés :** créer de l'emploi supplémentaire dans des fonctions pas ou peu exercées et qui augmente la qualité de service ou améliorer les conditions de travail.  
Augmenter les chances de réinsertion des chômeurs peu qualifiés.  
Activation des allocations de chômage.
  
4. **Modalités d'application**
  - 4.1 **Contrats**

Type : salarié

Durée : 3 ans maximum.

Statut : contrat de travail normal à ½ temps ou à 4/5 temps.

Description des tâches : prévue dans le **dossier relatif au projet travail d'exécution** dans un nouveau poste de travail créé pour l'occasion.

Engagements réciproques : /
  
  - 4.2 **Type d'encadrement :** procédure d'agrément des demandes introduites à l'A.L.E. et traitées directement par les directeurs régionaux de l'ONEM et du FOREM/ORBEM.
  
  - 4.3 **Reconnaissance de la formation :** pas de formation prévue.



## **13. Programme de transition professionnelle(PTP)**

1. **Références légales :** accord de coopération entre Etat fédéral et Régions, 4 mars 1997 (MB 09/08/97), A.R. du 9/06/97 et mises à jour.
2. **Description :** mise au travail de chômeurs de longue durée dans des activités à intérêt social et moins de 25 ans en allocations d'attente. Mesures limitées aux services publics et parapublics.
3. **Objectifs déclarés :** stimuler l'insertion et la réinsertion des chômeurs par l'activation des allocations de chômage. Répondre à des besoins collectifs sociaux insatisfaits par le circuit de travail régulier.

### **4. Modalités d'application**

#### 4.1 Contrats

Type : salarié

Durée : deux ans maximum, mais 3 ans pour les cas particuliers ALE, et région à haut taux de chômage

Statut : salaire conventionnel avec intervention de l'ONEM, de l'employeur et de la Région, à temps plein ou à temps partiel (min. ½ temps).

Description des tâches : travail d'exécution dans un nouveau poste de travail.

Engagements réciproques : possibilité pour les travailleurs PTP de bénéficier d'activités de recherche active d'emploi et de formation dans des conditions fixées par le Gouvernement régional.

- 4.2 Type d'encadrement : accord de Ministre de l'emploi compétent requis sur demande de l'employeur.  
Les services régionaux de placement du Forem assurent le suivi des travailleurs pour évaluer l'impact de PTP sur les possibilités d'emploi et les orientations vers les formations.

- 4.3 Reconnaissance de la formation : des actions de formation complémentaire ou de recherche active d'emploi sont accessibles aux personnes qui ne sont pas occupées temps plein.

## **14. Réduction des cotisations à l'ONSS pour les jeunes défavorisés** **(A.R. 499).**

1. **Références légales :** A.R. n° 499 du 31.12.86 portant réglementation de la sécurité sociale de jeunes défavorisés – Décret C.F. du 17.07.87 relatif à l'agrément et subventionnement d'activité socio-professionnelle.
2. **Description :** exonération de cotisations patronales d'ASBL organisant une formation en interaction avec un travail productif.
3. **Objectifs déclarés :** favoriser l'insertion socio-professionnelle via la conclusion d'un contrat de travail ou l'accès à une formation qualifiante de D.E. qui rencontrent des difficultés importantes d'insertion sur le marché de l'emploi.  
Public visé : jeunes âgés de moins de 26 ans hors obligation scolaire.  
Personnes de plus de 25 ans répondant à un statut particulier.

### **4. Modalités d'application**

#### 4.1 Contrats

Type : stage

L'A.R. 499 s'appuie, en Région wallonne, sur un dispositif de formation : l'entreprise de formation par le travail (EFT), constitué sous la forme d'ASBL ou organisée par un CPAS.

Durée : 18 mois au maximum. Pour les EFT en WI, 3 mois en stage extérieur renouvelé 2 fois.

Statut : stagiaire – rétribution de 40 FB/h minimum, assurance maladie-invalidité

Description des tâches :

Engagements réciproques : EFT communique au Ministère de la formation un **programme d'action**, budget, relations avec milieux socio-professionnels  
Assurer au minimum 300 heures de formation par an/par stagiaire.  
Rapport annuel d'activité.

#### ***Contrat individuel de formation***

- 4.2. Type d'encadrement : du stagiaire : tenir un **dossier pédagogique individuel**

Evaluation du déficit en compétences au début du stage. Evaluation intermédiaire et relevé des présences par la Région.

De la mesure : Agrément par la Région tous les 3 ans sur base d'une évaluation par la Commission d'agrément des EFT

- 4.3. Reconnaissance de la formation : **attestation de capacités et de fréquentation**  
(min. 300 h de formation).

## **15. Régime d'apprentissage de la construction (RAC)**

1. **Références légales :** Loi du 19.07.83 apprentissage travailleurs salariés  
convention cadre de collaboration région wallonne,  
FOREM, confédération de la construction wallonne –  
31/10/97 + CCT secteur construction 15/05/97 et du  
28/04/99
2. **Description :**
3. **Objectifs déclarés :** Objectif de formation :  
Former des jeunes (18 à 23 ans) peu qualifiés à un métier de la  
construction.  
Favoriser le développement du CAI dans le secteur, soit réaliser  
1000 stages du 31/07/97 au 30/06/2001.
4. **Modalités d'application**

### 4.1 Contrats

Type : Apprenti

Durée : 18 à 24 mois.

Statut : identique au CAI, jeunes assimilés à des travailleurs pour la partie  
entreprise.

Description des tâches :/

Engagements réciproques : conformes aux modalités du CAI fédéral avec en  
plus, la tenue d'un **cahier de formation** par  
l'employeur, d'un **cahier de travail** par l'apprenti, un  
accès renforcé aux chantiers pour le responsable  
désigné par l'opérateur de formation pour  
l'accompagnement.

- 4.2 Type d'encadrement : du stagiaire : accompagnement par un **tuteur**  
agréé par le C.A. du FFC au cas par cas. Le tuteur  
est âgé d'au moins 25 ans, 7 années d'expérience et  
ouvrier qualifié.  
Evaluation du déroulement de la formation au bout de  
6 mois  
de la mesure : suivi par un comité  
d'accompagnement dans le cadre de la convention  
collective.

- 4.3. Reconnaissance de la formation : conforme au CAI pour les CEFA.  
qualification sectorielle hors CEFA..

## **16. Régime d'Apprentissage "jeunes" (RAJ).**

1. **Références légales :** Loi du 19.07.83 apprentissage travailleurs salariés.  
Conventions collectives du 15.05.97, 18.07.97, 27.05.99.
2. **Description :** Les entreprises de construction peuvent former des jeunes de 15 à 18 ans (dérogation à la limite d'âge dans le cas du CQ6) à un métier de la construction par le biais d'une formation en alternance (60% du temps en entreprise - 40% du temps dans une centre de formation agréé). Pour les jeunes n'ayant pas la moindre expérience dans la construction, une période de préapprentissage de 3 mois est prévue dans un centre de formation.
3. **Objectifs déclarés :** Former des jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel à un métier de la construction via une formation en alternance ayant essentiellement lieu en entreprise.

### **4. Modalités d'application**

#### 4.1 Contrats

Type : Préapprentissage : stagiaire (indemnité de 9.246,- à 11.847,- suivant l'âge, versé par le FFC)  
Apprentissage : Apprenti.

Durée : Préapprentissage : 3 mois

En principe le contrat d'apprentissage a une durée de 24 mois. Pour certaines professions la durée est de 12 mois (foreur, puisatier, ...). La durée effective est fixée individuellement au cas par cas entre l'entreprise, le jeune et le Fonds de Formation de la Construction.

Statut : identique au CAI, jeunes assimilés à des travailleurs pour la partie entreprise

Description des tâches : Tenue d'un ***carnet de formation*** par l'employeur

Engagements réciproques : Convention de partenariat entre FFC et Centre de formation.  
Contrat d'apprentissage : Loi du 19.07.83 apprentissage travailleurs salariés.

Tenue d'un ***carnet RAJ*** par l'apprenti

- 4.2 Type d'encadrement : du stagiaire : par l'accompagnateur du CEFA et par un ouvrier qualifié de l'entreprise résidant en Belgique, comportement irréprochable, minimum 25 ans et 7 ans d'expérience, s'engageant à suivre un programme de formation.  
de la mesure : par le Comité paritaire d'apprentissage dans le cadre de la convention collective

- 4.3 Reconnaissance de la formation : En cas de réussite de l'épreuve finale, la Comité Paritaire d'Apprentissage délivre une attestation décrivant le métier, les grandes lignes du programme, la durée de la formation, l'évaluation finale. Possibilité d'accès au certificat de qualification du 3ième degré de l'enseignement professionnel.

## **17. Stages des organismes d'insertion socio-professionnelle (OISP).**

1. **Références légales :** Décret de la CF du 17/07/1987, Arrêté du 05/10/87 + jurisprudence.
2. **Description :** Mise en pratique en entreprise, en fin et/ou en cours de formation, des compétences acquises au centre de formation.
3. **Objectifs déclarés :** Acquisition de pratiques professionnelles que seule l'entreprise peut fournir.  
Expérience professionnelle.  
Orientation du parcours  
Faciliter l'embauche.
4. **Modalités d'application**
  - 4.1 Contrats  

Type : stage formation

Durée : maximum de 4 semaines à 6 semaines sauf dérogation accordée par le Commission d'agrément.

Statut : stagiaire en formation professionnelle.

Description des tâches : en lien avec le projet du stagiaire.

Engagements réciproques : Contrat avec l'employeur qui clarifie le contenu et le suivi du stage.
  - 4.2 Type d'encadrement : variable, à charge de l'OISP.
  - 4.3 Reconnaissance de la formation : Attestations diverses.

## **18. Stages en entreprise de la formation qualifiante organisée dans le cadre de l'enseignement secondaire ordinaire de plein exercice.**

- 1. Références légales :** Décret C.F. du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre. Art. 53 et 67, concernant les stages. Arrêté du 27 janvier 1999 fixant, par année, forme et option, le nombre maximum de périodes hebdomadaires qui peuvent être organisées dans le cadre de stages en entreprises.  
A.R. du 24 février 1987 régissant les options groupées "puériculture" et "aspirant en nursing". Arrêtés du Gouvernement des 06 mars 1995 et 24 mars 1995 régissant la section "soins infirmiers" de l'enseignement professionnel secondaire complémentaire.
- 2. Description :** Chaque école organisant au 3<sup>ème</sup> degré de l'ens. sec. les humanités techniques et/ou professionnelles, peut, dans son projet d'établissement, prévoir l'organisation d'une partie de la formation qualifiante dans le cadre des stages en entreprises.
- 3. Objectifs déclarés :** Buts définis par le décret "Missions" ; objectifs opérationnels propres à chaque programme.  
Les objectifs du stage sont définis dans un document annexé à la convention et font mention des compétences à développer et à exercer en cours de stage.

### **4. Modalités d'application**

#### 4.1 Contrats

Type : élève-stagiaire

Durée : 40 à 480 périodes réparties sur le 3<sup>ème</sup> degré ou sur l'année (7<sup>ème</sup>) (au maximum 40 périodes par semaine et 8 heures par jour).

Statut : l'élève reste entièrement sous statut scolaire et, de ce fait, n'est ni rémunéré, ni assujéti à la législation sur la sécurité sociale.

Description des tâches : l'entreprise s'engage par convention à offrir au stagiaire des situations de travail réelles dans une véritable perspective de formation ;  
les tâches sont fixées en lien avec le programme d'enseignement.

Engagements réciproques : la circulaire A/99/22 du 7/10/99 relative à l'organisation des stages inclut trois modèles de convention de stages approuvés par le Gouvernement en application de l'art. 53 3<sup>ème</sup> alinéa du décret du 24/7/99 dit décret "Missions".

Le 1<sup>er</sup> traite de toutes les options qualifiantes, le 2<sup>ème</sup> des options “puériculture”, le 3<sup>ème</sup> du 4<sup>ème</sup> degré professionnel EPSC “Soins infirmiers”.  
En 1999-2000, ils sont encore facultatifs.

- 4.2 Type d'encadrement : du stagiaire : l'établissement scolaire désigne un enseignant comme maître de stage ; l'entreprise (ou l'organisme qui accueille le stagiaire) désigne un tuteur ; ils sont chargés de conduire conjointement la formation en entreprise en concordance avec les objectifs poursuivis.  
de la mesure : l'inspection de la C.F. peut superviser les stages.
- 4.3 Reconnaissance de la formation : les stages, faisant partie intégrante des programmes d'enseignement, ouvrent à la certification de la C.F.

## **19. Stage des jeunes (A.R. 230)\***

1. **Références légales** : A.R. 230 du 21.12.1983 (M.B. 28.12.83) tel que modifié
2. **Description** : formation pratique en milieu de travail.  
Public visé : D.E. de moins de 30 ans.
3. **Objectifs déclarés** : favoriser l'insertion dans la vie professionnelle en leur donnant la possibilité après leurs études d'acquérir une formation pratique.
4. **Modalités d'application**

### 4.1 Contrats

Type : Salarié

Durée : privé : 6 mois reconductible une fois.  
Public : max 4/5 temps 12 mois non renouvelable.

Statut : à durée déterminée (modèle de contrat défini AR 230 Art. 16 §3) –  
rémunération de 90% au moins de celle d'un autre travailleur exerçant  
la même fonction.

Description des tâches : programme déterminé par l'enseignement reçu et la  
mise au travail envisagée.

Engagements réciproques : **programme de stage** rédigé en fonction du  
stagiaire  
Employeur s'engage à ce que le stagiaire reçoive  
une formation pratique par le fait de l'exécution des  
tâches.

- 4.2. Type d'encadrement : du stagiaire : un **maître de stage** autre que l'employeur  
doit être désigné. Il s'agit d'un membre du personnel  
chargé de guider le stagiaire en raison de son  
expérience et de son aptitude en matière de formation  
des jeunes.  
de la mesure : Conseil d'entreprise et Commission  
paritaire

- 4.3. Reconnaissance de la formation : /

---

\* Des aménagements de cette mesure sont en cours de préparation.



## **20. Stages en entreprises dans l'enseignement supérieur**

- 1. Références légales :** les stages, tantôt désignés sous ce nom tantôt sous celui d'exercices pratiques, apparaissent dans la législation relative à la détermination des grilles horaires. Ils sont donc organisés (ou non) différemment selon les catégories et les niveaux.
  - décret du 5 août 1995, Arrêté du Gouvernement du 2 juillet 1996 (Hautes Ecoles) ;
  - circulaire DI/REGL/AMR/circ. du 29 mars 1995 (sup. économique) ;
  - Arrêté du Gouvernement du 21 avril 1994 (sup. paramédical) ;
  - Arrêté Royal du 16 avril 1965 (kiné, ergothérapie) ;
  - Arrêté Royal du 9 novembre 1964 (logopédie) ;
  - Arrêté de l'Exécutif du 15 septembre 1989, circulaire ES/3/171-ES/2/304 du 5 mai 1987 (sup. pédagogique) ;
  - Circulaire VII/Sup/HC/ac/1055 du 11 décembre 1991 (service social) ;
  - Circulaire VII/Sup/261 du 22 avril 1960 (sup. technique court).

N.B. : les allusions aux stages rendus ainsi obligatoires concernent le plus souvent le supérieur de type court ; aucune réglementation légale n'existe concernant les stages dans le cadre d'études universitaires ou supérieures de type long.
  
- 2. Description :** les stages sont massivement présents dans l'ens. sup. de type court et dans les disciplines universitaires "cliniques" (médecine, psychologie/pédagogie). Ils existent aussi, mais selon des modalités variables et de façon plus discrète dans d'autres formations même académiques (criminologie, sciences de la communication ...). Dans les formations appliquées, ils sont progressivement introduits, parfois sous la forme de projets en entreprise comme travaux de fin d'études.

Ils ne sont plus absents que dans les disciplines académiques, à quelques exceptions près (ens. sup. à 2 cycles et universitaire). Toute une gamme d'activités et de méthodes existent qui s'articulent parfois entre elles au cours de la formation : exercices pratiques, stages d'observation et d'orientation, stages de première expérience du travail, stages d'apprentissage, projets en entreprise, entrée dans la vie professionnelle supervisée.
  
- 3. Objectifs déclarés :** l'interaction entre apprendre et faire au cours de la formation de base et comme partie intégrante de celle-ci répond aux arguments suivants :
  - l'élargissement du rôle de la connaissance, dans le cadre de la société de la connaissance en émergence, qui dépasse la connaissance théorique ou cognitive et englobe le savoir-faire ;
  - l'importance croissante des compétences spécifiquement humaines dans une société qui devient plus technique, les "soft skills" ne peuvent s'acquérir que dans des situations de travail concrètes ;
  - la théorie de l'"action learning" doit se compléter par un regard critique : la prise de recul permet de tirer de la situation les leçons qui s'imposent ;
  
  - la nécessité d'une formation tout au long de la vie impose qu'au cours du stage le jeune ait pu se forger une méthode personnelle

d'apprentissage par le travail.\*

#### **4. Modalités d'application**

##### **4.1 Contrats**

Type : étudiant-stagiaire

Durée : variable selon les études ; dans le supérieur court, l'essentiel des stages se répartir sur la 3<sup>ème</sup> année.

Statut : l'étudiant reste le plus souvent sous statut scolaire et, de ce fait, n'est ni rémunéré, ni assujéti à la législation sur la sécurité sociale. Toutefois certains stages de longue durée, ou des projets en entreprises, peuvent permettre à l'étudiant de percevoir une légère rémunération ou des avantages sociaux que l'entreprise accorde à ses travailleurs..

Description des tâches : l'entreprise s'engage par convention à offrir au stagiaire des situations de travail réelles dans une véritable perspective de formation ;les tâches sont fixées en lien avec le programme d'enseignement.

Engagements réciproques : /.

4.2. Type d'encadrement : /.

4.3. Reconnaissance de la formation : les stages, faisant partie intégrante des programmes d'enseignement, sont des conditions de l'octroi du diplôme ; souvent ils sont la base du travail de fin d'études.

---

\* d'après "De l'organisation de stages dans l'enseignement supérieur et universitaire", Dirk SYMOENS, Fondation de l'Entreprise, Bruxelles, mai 1999 63 p. ) p 9-11, 19-22.  
Id. p 15-17