

# TABLE DES MATIERES

## I. Introduction ..... 3

### Fiche 1

CONTEXTE ..... 5

## II. Généralités ..... 7

### Fiche 2.1

POURQUOI ACCUEILLIR UN STAGIAIRE INSCRIT DANS UN PARCOURS ISP  
DANS MA STRUCTURE ? ..... 9

### Fiche 2.2

LE SECTEUR ISP : SES PARTICULARITÉS ..... 11

### Fiche 2.3

QUELS SONT LES DIFFÉRENTS SECTEURS D'ACTIVITÉ  
DANS LESQUELS LES FORMATIONS SONT PROPOSÉES ? ..... 13

## III. Les Opérateurs de formation et les stages en Wallonie ..... 17

### Fiche 3.1

QUELS SONT LES TYPES DE PÉDAGOGIE ET LES PROCESSUS  
MIS EN PLACE EN WALLONIE ? ..... 19

### Fiche 3.2

QUI SONT LES ACTEURS DE FORMATION ? ..... 21

**3.2.1** LES CISP : DE QUOI S'AGIT-IL ? ..... 21

**3.2.2** LES CFP DE L'AWIPH : DE QUOI S'AGIT-IL ? ..... 22

**3.2.3** LES MIRES : DE QUOI S'AGIT-IL ? ..... 23

### Fiche 3.3

LES DIFFÉRENTS TYPES DE STAGES EN WALLONIE ..... 25

**3.3.1** STAGE D'ACCULTURATION, DÉCOUVERTE, DÉTERMINATION ..... 25

**3.3.2** STAGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE ..... 27

**3.3.3** STAGE DANS LE DISPOSITIF DE FORMATION EN ALTERNANCE ..... 27

**3.3.4** STAGE DANS LE DISPOSITIF DE TRANSITION À L'EMPLOI ..... 28

## **IV. Les Opérateurs de formation et les stages en Région de Bruxelles-Capitale.....29**

### **Fiche 4.1**

QUELS SONT LES TYPES DE PÉDAGOGIE ET LES PROCESSUS MIS EN PLACE EN RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE ? ..... 31

### **Fiche 4.2**

QUI SONT LES ACTEURS DE FORMATION ? ..... 33

**4.2.1** UNE MLOC : DE QUOI S'AGIT-IL ? ..... 33

**4.2.2** LES ORGANISMES D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE (OISP) DE QUOI S'AGIT-IL ? ..... 35

**4.2.2.1** LA FORMATION QUALIFIANTE ..... 36

**4.2.2.2** LA FORMATION PAR LE TRAVAIL ..... 36

### **Fiche 4.3**

LES DIFFÉRENTS TYPES DE STAGES EN RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE ..... 37

**4.3.1** STAGE D'ACHÈVEMENT OU DE FIN DE FORMATION ..... 37

**4.3.2** STAGE D'OBSERVATION MÉTIER ..... 37

## **V. Les éléments communs à l'ensemble des stages .....39**

### **Fiche 5.1**

LES ÉLÉMENTS COMMUNS À L'ENSEMBLE DES STAGES ..... 41

**5.1.1** SUIVI ET ÉVALUATION ..... 41

**5.1.2** ASSURANCE ..... 41

**5.1.3** RÉMUNÉRATION DU STAGIAIRE ..... 42

**5.1.4** COÛT ..... 42

**5.1.5** CONDITIONS SPÉCIFIQUES À LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE ..... 42

**5.1.6** UNE CONVENTION DE STAGE ..... 43

### **Fiche 5.2**

DES ENGAGEMENTS RÉCIPROQUES, GAGES D'UN STAGE RÉUSSI ! ..... 45

### **Fiche 5.3**

PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DES TYPES DE STAGES ..... 47

## **VI. Annexes .....49**

**Abréviations** ..... 51

**Qu'est-ce que le Fonds 45 ?** ..... 52

**Quelles organisations relèvent de la CP 329.02 et CP 329.03 ?** ..... 55

---

# I. Introduction

---





# FICHE 1

## CONTEXTE

### Un guide des stages en ISP, pourquoi, comment ?

Aujourd'hui, la plupart des formations proposent à leurs apprenants des stages en entreprise dans le cadre de leur parcours de formation. Les objectifs et les modalités de ces stages sont souvent bien différents d'un opérateur de formation à l'autre. Difficile donc de s'y retrouver pour un employeur qui souhaite accueillir un stagiaire !

Par ailleurs, dans le vaste secteur de la formation des adultes, les nombreux acteurs relevant de l'Insertion socioprofessionnelle (ISP), pourtant incontournables dans les politiques de l'emploi et de la formation, sont souvent méconnus.

Au travers de ce « *guide pratique des stages en ISP* », le Fonds 4S souhaite informer les employeurs de la CP 329.02 et CP 329.03 des différents types de stages en entreprises proposés par le secteur de l'insertion socioprofessionnelle (ISP) aux stagiaires en formation en Wallonie et en Région de Bruxelles-Capitale. Ils constituent autant d'**opportunités pour les employeurs d'accueillir et de participer à la formation des personnes**, en cohérence avec leurs attentes respectives et dans des conditions optimales d'accompagnement.

La réalisation de ce guide répond concrètement à trois objectifs :

- **présenter le secteur de l'ISP**, les acteurs qui le composent et les stages qu'ils proposent ;
- **inviter les employeurs** relevant de la CP 329.02 et CP 329.03 **à accueillir en stage des demandeurs d'emploi en formation** professionnelle, notamment les plus jeunes (moins de 26 ans) d'entre eux, en recherche d'expérience professionnelle ;
- **outiller les employeurs** en répondant aux questions pratiques qu'ils se posent sur les modalités de stages, leur mise en œuvre, etc.

Cet outil d'information se veut pratique, flexible et évolutif. Il est structuré en différentes parties présentées sous forme de fiches, regroupées par onglets afin que chaque utilisateur puisse le personnaliser, se l'approprier et accéder directement à l'information recherchée.

L'utilisateur y trouvera des informations sur les différents types d'opérateurs d'insertion socioprofessionnelle avec lesquels il est possible de coopérer ainsi que sur les types de stages qui sont proposés.

Sans être exhaustif, cet outil veut répondre à un maximum d'interrogations des utilisateurs. Si des questions persistent ou pour plus de précisions, le Fonds 4S se tient à disposition.

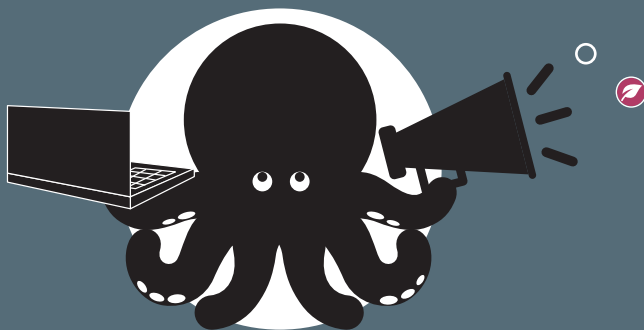
Bonne lecture !

L'équipe de rédaction

---

## II. Généralités

---







## FICHE 2.1

# POURQUOI ACCUEILLIR UN STAGIAIRE INSCRIT DANS UN PARCOURS ISP DANS MA STRUCTURE ?

Quand on évoque le stage en entreprise, un employeur peut, de prime abord, manifester une certaine frilosité. En effet, accueillir un stagiaire signifie devoir lui consacrer du temps. Mais limiter le stage à cette simple idée est très réducteur.

En effet, le stage contribue activement à la formation du stagiaire, il lui permet de se développer personnellement et professionnellement. Il participe également à soutenir la **professionnalisation du métier**.

En contrepartie, le stagiaire participe aux activités de l'entreprise et apporte une **contribution qui peut soutenir les travailleurs**.

Par ailleurs, l'accompagnement du stagiaire par un collaborateur permet de **valoriser le professionnalisme** de ce dernier, de **développer ses capacités à communiquer et à travailler en équipe, de transférer ses connaissances et d'avoir un autre regard sur son travail**.



# LE SECTEUR ISP: SES PARTICULARITÉS

Dans son sens le plus large, le secteur de l'Insertion socioprofessionnelle (ISP) comprend les organismes publics et privés qui proposent des actions (souvent de formation, mais aussi de mobilisation, de resocialisation, d'orientation...) dont l'objectif est d'amener les bénéficiaires (toujours des adultes) à une insertion sur le marché de l'emploi.

Le secteur de l'ISP, comprend en Région de Bruxelles-Capitale les Organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP), les Missions locales (MLOC), les services d'insertion professionnelle des CPAS, etc. En Wallonie, nous retrouvons entre autres les Centres d'insertion socioprofessionnelle (CISP), les Missions régionales (MIREs), les Régies de quartier, les Centres régionaux d'intégration pour les personnes étrangères (CRI), les Centres de formation professionnelle (CFP) de l'AWIPH... La liste est potentiellement longue<sup>1</sup> !

Le principe fondateur du secteur est de proposer aux personnes dites les **moins qualifiées** et les plus éloignées de l'emploi, des **formations** utilisant des **pédagogies spécifiques** et un **cadre d'apprentissage souple**.

L'objectif du dispositif d'Insertion socioprofessionnelle (ISP) est donc de travailler tant sur l'**insertion sociale** que **professionnelle** des demandeurs d'emploi dans une optique d'émancipation individuelle et collective. Pour certains centres en Wallonie et pour tous les centres en Région de Bruxelles-Capitale, les principes de l'éducation permanente soutiennent leurs actions.

Dans le **jargon des professionnels** de l'ISP, ces **demandeurs d'emploi en formation** sont appelés des « **stagiaires** ». C'est pourquoi nous utiliserons dans ce document le terme de « stagiaire » pour désigner le demandeur d'emploi inscrit dans un parcours d'Insertion socioprofessionnelle. Pour éviter toute confusion, ce guide précisera toujours si le texte fait référence au « stagiaire en formation » ou au « stagiaire en entreprise ».

<sup>1</sup> A noter que toutes ces institutions ne proposent pas systématiquement des stages en entreprise.

La compétence de la formation professionnelle et de l'insertion interprofessionnelle est organisée de manière régionale, les réalités régionales pouvant dès lors être très différentes<sup>2</sup>. Les organismes de formation du secteur sont nommés différemment en fonction de leur implantation géographique. Ils peuvent être regroupés en cinq grandes familles.



Pour mieux appréhender ces différences, nous les abordons séparément, dans les parties III (Wallonie) et IV (Région de Bruxelles-Capitale).

Un point commun pourtant : tous ces opérateurs utilisent le **stage en entreprise comme outil d'insertion**.



<sup>2</sup> La compétence est régie en Wallonie par le décret CISP du 10 juillet 2013 et en Région de Bruxelles-Capitale, par le décret OISP de la Cocof et des conventions de partenariats avec Actiris pour l'accompagnement social.








## FICHE 2.3



# QUELS SONT LES SECTEURS D'ACTIVITÉ CONCERNÉS PAR LES FORMATIONS ?

La palette de formations proposées par le secteur ISP couvre bon nombre de domaines et métiers allant de l'Horeca à la bureautique, en passant par la construction, l'aide aux personnes, l'animation culturelle ou encore la maintenance...

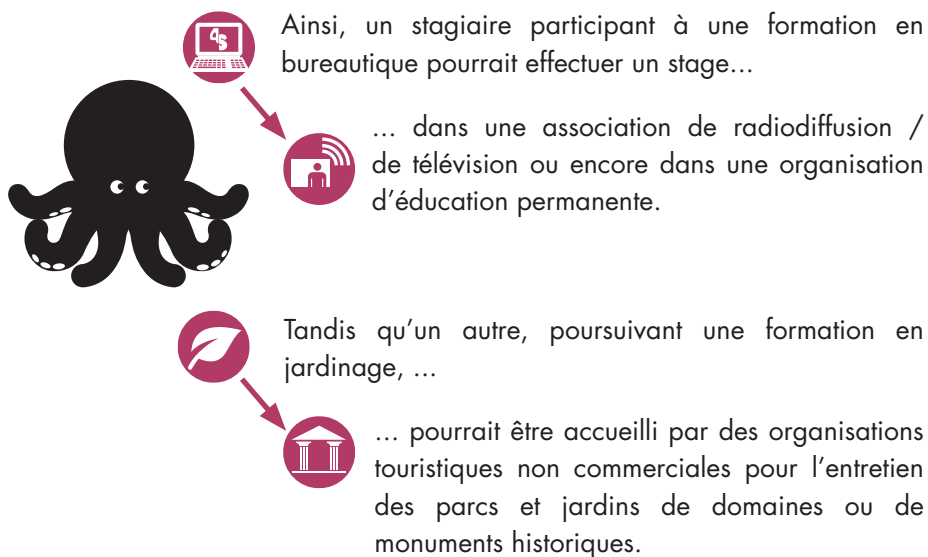
Ci-dessous, différentes filières de formation en insertion socioprofessionnelle reprises synthétiquement par famille.

Famille de filières	Catégorie de filières	Explication
Orientation 	Développement personnel et orientation	Formation pour permettre au stagiaire de déterminer (confirmer) son projet professionnel et personnel, d'identifier les forces et les faiblesses à sa réalisation et d'identifier un parcours de formation pour atteindre son objectif.
Formation de base 	Alphabétisation et formation de base	Formations d'alphabétisation, de remise à niveau généraliste sur les savoirs de base, de remise à niveau dans un secteur professionnel ou préparatoires à l'entrée en formation qualifiante. Cette filière inclut également le français langue étrangère (FLE). Dans ces formations, un accent particulier est mis sur l'interculturalité et la compréhension du système politique et social.

Famille de filières	Catégorie de filières	Explication
Métiers 	Arts, secteur socioculturel et communication	Webdesign-secrétariat, PAO, infographie et travaux de bureau, techniques du spectacle, relieur semi-professionnelle, employé spécialisé en communication, technologies de la communication, régie de spectacles, technique son et lumière, animation et technique radio, formation par et à l'audiovisuel, métiers des arts et spectacle...
Métiers 	Métiers du bureau et secrétariat	Secrétariat, employé polyvalent, call-center, auxiliaire administratif, bureautique et techniques de l'information et de la communication appliquées aux PME et TPE, agent d'accueil...
Métiers 	Métiers du commerce, tourisme et transport	Vente, manutention, tourisme, accueil et animation de projets touristiques, assistant aux métiers de la logistique, pratique de l'organisation d'évènements...
Métiers 	Activités manufacturières, électromécanique et matériaux	Ecoconstruction, menuiserie, menuiserie-ébénisterie, atelier vélo-mécano soudure, assembleur d'ordinateur, réparateur de mobilier, aide-soudeur, scierie, métallerie soudure ferronnerie, électricité domotique et alarme, mécanique automobile, électricité...
Métiers 	Horeca et alimentation	Commis de salle, commis de cuisine, restauration, sandwicherie, service traiteur, boulanger-pâtissier, métiers de la taverne...
Métiers 	Bâtiment	Ecoconstruction, peinture, maçonnerie, ouvrier polyvalent, recouvrement mural, gros œuvre parachèvement...
Métiers 	Métiers verts et de l'environnement	Horticulture, ouvrier en parcs et jardins, éco-cantonnier, valoriste en ressourcerie, palefrenier, sylviculture, aménagement d'espaces verts...

Famille de filières	Catégorie de filières	Explication
Métiers 	Services à la personne et/ou domicile	Aide-ménagère, entretien dans les collectivités, nettoyage, blanchisserie et entretien du linge, nettoyage industriel, technicienne de surface, auxiliaire de l'enfance et services aux collectivités, petite enfance, accueil de l'enfance de 6 à 12 ans, animateur socioculturel, animateur rural, auxiliaire d'animation, service de proximité, service aux personnes, aide-soignant, préparation aux métiers du social...
Métiers 	Nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)	Graphisme, multimédia, informatique, bureautique et techniques de l'information et de la communication appliquées aux PME et TPE, technique informatique des arts de la communication visuelle...

Une telle diversité de secteurs devrait permettre à des demandeurs d'emploi inscrits dans un parcours de formation de réaliser un stage dans les entreprises de la CP 329.02 et CP 329.03.





Ou encore un stagiaire inscrit dans une formation de services à la personne pourrait effectuer un stage...



... dans une bibliothèque et animer des ateliers lecture.



Tandis qu'un autre inscrit dans une formation orientée vers les NTIC pourrait proposer ses services...



... à des associations de promotion des arts plastiques et littéraires afin de les accompagner dans la réalisation de supports de communication.



---

# III. Les Opérateurs de formation et les stages en Wallonie

---





## FICHE 3.1

# QUELS SONT LES TYPES DE PÉDAGOGIE ET LES PROCESSUS MIS EN PLACE EN WALLONIE ?

En Wallonie, on peut identifier **trois grands types d'approches pédagogiques** développées par les acteurs de l'ISP: les CISP-EFT, les CISP-DéFI<sup>3</sup> (ex OSIP), les CFP de l'AWIPH et les MIREs.

- la formation est **basée à la fois sur une démarche pratique et sur une démarche théorique**. Les stagiaires acquièrent des compétences en étant mis dans des conditions très proches de la réalité de travail. Il s'agit de la formation par le travail que l'on retrouve dans les **CISP-EFT** et dans les **CFP de l'AWIPH**.
- la formation est **basée principalement sur une démarche pratique de mise en situation et une démarche théorique**. Les stagiaires acquièrent des compétences au travers des processus pédagogiques participatifs tels que la pédagogie du projet, l'apprentissage à partir de l'expérience etc. Il s'agit des Organismes d'Insertion socioprofessionnelle **CISP-DéFI** (ex organismes d'insertion socioprofessionnelle).
- la formation est **basée à la fois sur une démarche pratique et sur une démarche théorique**. La **partie pratique ayant lieu chez un employeur potentiel**. Il s'agit des **MIREs**.

---

3 DéFI : Démarche de formation insertion

Ces centres de formation et les MIREs mettent en œuvre un processus pédagogique en ayant une attention particulière sur :

- la personne dans sa globalité,
- le développement des compétences et des ressources liées à un métier (ou à un secteur d'activité) : acquisition de savoir-faire techniques, de savoirs et des savoir-faire comportementaux liés au métier et acquisition de savoirs de base (lire, écrire, calculer, se repérer dans l'espace et dans le temps...) selon les besoins,
- la construction de compétences transversales visant l'autonomie professionnelle,
- la construction de compétences transversales visant l'autonomie sociale,
- les partenariats.

Les MIREs, plus particulièrement, réalisent une « correspondance » entre les profils des candidats qu'elles préparent à leur futur emploi et la demande des entreprises avec lesquelles elles négocient les conditions favorables à leur intégration. Un suivi dans l'emploi durant le premier semestre de l'engagement renforce l'efficacité de leurs actions. Il permet de pérenniser l'emploi en anticipant les risques éventuels liés à la reprise d'une activité professionnelle et à la gestion des ressources humaines.

# QUI SONT LES ACTEURS DE FORMATION ?

### 3.2.1 LES CISP : DE QUOI S'AGIT-IL ?

---

Les CISP ou Centres d'Insertion socioprofessionnelle sont des centres de formation agréés par la Wallonie.

Leurs **missions** sont définies dans leur réglementation.

*« Le centre a pour mission de favoriser, par une approche intégrée, l'insertion socioprofessionnelle du stagiaire visé par l'acquisition de connaissances, de compétences et de comportements, nécessaires à son insertion directe ou indirecte sur le marché de l'emploi, à son émancipation sociale et à son développement personnel dans le respect du principe de non-discrimination, de promotion de l'égalité des chances face à l'emploi et la formation et de la protection de la vie privée et des données à caractère personnel. Pour atteindre cette finalité, le centre organise une ou plusieurs filières de formation agréées ».*<sup>4</sup>

Le **public cible des CISP** est composé de personnes demandeuses d'emploi âgées de plus de 18 ans, ne disposant pas du CESS, ou disposant du CESS mais qui ont une durée d'inoccupation de minimum 18 mois dans les 24 mois qui précèdent leur entrée en formation.

Il existe **151 centres**<sup>5</sup> agréés répartis en **3 catégories de filières (orientation, formation de base et formation professionnalisante)**.

Dans le cadre de ses filières de formation, le centre peut organiser des stages en entreprises. Ce sont des outils, des moyens en vue d'une meilleure insertion socioprofessionnelle des stagiaires.

---

4 Source: Décret Région Wallonne du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle

5 Voir liste des centres agréés [www.emploi.wallonie.be](http://www.emploi.wallonie.be)

### 3.2.2 LES CFP DE L'AWIPH : DE QUOI S'AGIT-IL ?

---

Les Centres de formation professionnelle (CFP) sont des ASBL agréées et financées par l'AWIPH (Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées).

Ils ont pour **mission** d'organiser des formations qui sont adaptées en fonction des besoins de chaque personne. Le centre de formation propose des **actions** :

- **d'émergence et d'insertion**, visant à aider le candidat à réaliser un bilan de ses compétences, à clarifier son projet professionnel, et/ou à découvrir un métier,
- **d'immersion**, visant à confronter le candidat aux réalités de la formation envisagée,
- de **pré-formation**, visant à aider le candidat à acquérir les pré-requis nécessaires à l'entrée dans un dispositif de formation qualifiante,
- **d'apprentissage** d'un métier ou d'une fonction (qualification).

Le **public cible des CFP** est composé de personnes qui **ne sont plus en obligation scolaire**, inscrites auprès du Forem comme **demandeur d'emploi** et **reconnues** comme **personne handicapée** par l'AWIPH ou par une autre autorité compétente.

### 3.2.3 LES MIREs : DE QUOI S'AGIT-IL ?

---

Les Missions régionales (MIREs) sont des ASBL agréées par la Wallonie. Leurs missions sont définies dans leur réglementation :

*« la MIRE a pour mission générale de mettre en œuvre des actions, collectives ou individuelles, d'insertion et d'accompagnement, pour des bénéficiaires qui lui sont prioritairement adressés par le Forem, les opérateurs du dispositif et/ou en privilégiant les actions élaborées au départ des besoins des entreprises.*

Ces actions consistent à :

- 1. insérer les bénéficiaires dans un emploi durable et de qualité en s'appuyant sur des actions de formation professionnelle mises en œuvre par des opérateurs de formation dans le cadre d'un partenariat avec la MIRE, alternant formation en entreprise et en centres de formation et ne pouvant excéder une durée de trois cent soixante-cinq jours,*
- 2. accompagner les bénéficiaires dans leur recherche active d'emploi en exploitant, notamment, la méthodologie du « Jobcoaching », modélisée par les MIREs, pendant une durée maximale de trois cent soixante-cinq jours jusqu'à l'insertion dans un emploi durable et de qualité. Dans ce cadre, la MIRE offre au bénéficiaire les services et les supports logistiques nécessaires à son insertion professionnelle et, si nécessaire, intègre dans ceux-ci le soutien formatif d'un emploi tremplin. »*

Le **public cible des MIREs** est composé de personnes demandeuses d'emploi qui ont **plus de 18 ans et qui n'ont pas le CESS** ou des personnes qui ont une **durée d'inoccupation de minimum 24 mois dans les 36 mois** qui précèdent leur entrée.





## FICHE 3.3

# LES DIFFÉRENTS TYPES DE STAGES EN WALLONIE

Les opérateurs de formation proposent le stage comme outil d’insertion professionnelle. En croisant les pratiques, on peut identifier 4 types de stages différents. Ces stages sont souvent nommés différemment mais poursuivent la même finalité.

### 3.3.1 STAGE D’ACCULTURATION, DÉCOUVERTE, DÉTERMINATION

---

#### Objectifs :

- **découvrir un métier**, un poste de travail dans le but de préciser le projet professionnel du stagiaire ;
- **confirmer le stagiaire dans son choix**. Le stagiaire a déjà une idée du métier (du secteur d’activité) dans lequel il souhaite travailler. Ce stage permet de confirmer son choix sur base d’une expérience de travail concrète et non pas sur l’image, la représentation qu’il s’en fait ;
- **évaluer les compétences** de la personne.

**Durée :** elle peut varier suivant l’opérateur et en fonction des différentes réglementations. De manière générale, **la durée se situe entre 1 à 4 semaines**.

**Ce type de stage est organisé par les CISP, les MIREs et les CFP.**

### 3.3.2 STAGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

---

**Objectif:** permettre aux stagiaires d'exercer leurs compétences, d'en acquérir de nouvelles mais aussi de découvrir de manière concrète le monde du travail. Il permet aux stagiaires d'acquérir une expérience professionnelle.

**Durée:** le stage a une durée de maximum 520 heures (13,5 semaines)<sup>6</sup>.

**Ce type de stage est organisé par les CISP.**

### 3.3.3 STAGE DANS LE DISPOSITIF DE FORMATION EN ALTERNANCE

---

La formation théorique est dispensée de manière collective chez un opérateur de formation et la formation pratique se déroule chez un employeur de manière individuelle.

**Objectif:** permettre aux stagiaires d'acquérir des compétences professionnelles, de s'insérer dans l'entreprise. Ces stages se déroulent chez un employeur potentiel. L'objectif est que le stagiaire soit engagé à la fin de sa formation. Il permet aux stagiaires d'acquérir une expérience professionnelle.

**Durée:** en fonction de l'emploi, du poste de travail, des compétences nécessaires et du stagiaire, la durée du stage est variable.

**Ce type de stage est organisé par les MIREs et les CFP.**

---

<sup>6</sup> La réglementation précise: le stage peut excéder la durée de 520 heures dans les cas requis par une autre législation ou réglementation fixant des critères spécifiques à l'organisation de formations dans certains secteurs d'activité.

### 3.3.4 STAGE DANS LE DISPOSITIF DE TRANSITION À L'EMPLOI

---

Ici, il ne s'agit plus de formation mais d'immersion dans le poste de travail. **Il ne peut y avoir de stage que s'il y a un emploi disponible.**

**Objectif :** mettre en relation un demandeur d'emploi et un employeur. L'objectif principal est que le stagiaire soit engagé à la fin du stage. Il permet aux stagiaires d'acquérir une expérience professionnelle et à l'employeur de « tester le stagiaire, identifier chez celui-ci les lacunes en terme de compétences ainsi que d'adapter le poste de travail ».

**Durée :** il doit être le plus court possible. Sa durée est entre 1 et 4 semaines.

**Ce type de stage est organisé par les MIREs.**



---

# IV. Les Opérateurs de formation et les stages en Région de Bruxelles-Capitale

---





## FICHE 4.1

# QUELS SONT LES TYPES DE PÉDAGOGIE ET LES PROCESSUS MIS EN PLACE EN RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE<sup>7</sup> ?

Les formations proposées par les opérateurs de formation bruxellois ont recours à une **pédagogie adaptée** et à une **formation permanente** afin de permettre aux stagiaires d'acquérir un savoir, un savoir-faire et un savoir être. Chaque stagiaire bénéficie également d'un **suivi psychosocial**. Par ailleurs, elles s'attachent à prendre en compte la personne dans sa **globalité**.

Plusieurs **principes incontournables** guident leurs pratiques comme :

- mettre le stagiaire au centre du dispositif ISP ;
- construire avec lui son apprentissage et lui donner les moyens d'apprendre seul et avec d'autres personnes ;
- inscrire la formation professionnelle dans une démarche d'éducation permanente ;
- pratiquer une évaluation formative et normative ;
- offrir une formation qui vise des compétences transversales et/ou métier ;
- articuler de manière constante formation et emploi ;
- donner l'opportunité d'effectuer des stages en entreprises ;
- ajuster le projet de formation et professionnel en fonction de l'individu ;
- accompagner dans la recherche d'un emploi.

<sup>7</sup> Pour plus d'informations sur ces principes : [www.febisp.be](http://www.febisp.be)





# QUI SONT LES ACTEURS DE FORMATION ?

### 4.2.1 UNE MLOC : DE QUOI S'AGIT-IL ?

---

Les **9 Missions locales** bruxelloises organisent des actions de sensibilisation et d'orientation vers les métiers, qui permettent aux personnes d'élaborer, de confirmer ou d'infirmer un choix d'orientation et de qualification professionnelle en vue de poursuivre leur parcours d'insertion.

La sensibilisation et l'orientation vers les métiers permettent au stagiaire de définir un **objectif professionnel** ou de **formation**. Elles s'adressent aux demandeurs d'emplois inoccupés (DEI) qui possèdent au maximum le **certificat de l'enseignement secondaire inférieur** (CESI) ou tout autre diplôme équivalent.

Un **stage** est prévu dans le cadre de cette action de sensibilisation et d'orientation.

Dans l'optique de promouvoir des synergies nouvelles, les Missions locales peuvent aussi initier, expérimenter et coordonner des projets de **formation innovante** principalement en fonction des besoins des entreprises locales. Notons qu'aujourd'hui, des formations innovantes ne sont plus exclusivement dispensées par les MLOC.

L'intervention d'une Mission locale dans la mise en œuvre d'une formation innovante peut concerner la conception et/ou la coordination et/ou la prestation de séquences pédagogiques à l'une ou l'autre des étapes de la formation, pour autant que cela soit précisé dans la convention conclue avec Bruxelles Formation.

Les projets innovants visent l'expérimentation de nouveaux métiers ou de profils professionnels pour lesquels il n'existe pas d'offre de formation. Ils sont également élaborés pour répondre à des besoins d'emplois locaux/régionaux conjoncturels ou structurels.

Les formations, à proprement parler, sont dispensées par les centres de formation, à l'exception, éventuellement, de certains contenus pour lesquels les centres partenaires ne disposent pas des ressources nécessaires.

La formation dite innovante s'adresse aux personnes qui, au début de l'activité, ne détiennent pas de **certificat de l'enseignement secondaire supérieur** (CESS) ou tout autre diplôme équivalent.

## 4.2.2 LES ORGANISMES D'INSERTION

### SOCIOPROFESSIONNELLE (OISP) DE QUOI S'AGIT-IL ?

---

Les Organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP) sont des structures qui accueillent des **demandeurs d'emploi inoccupés** (DEI), âgés de 18 ans au moins, **peu qualifiés** ou **socialement fragilisés**.

**Leur objectif** est d'accompagner les demandeurs d'emploi à **construire** leur **parcours de formation** et/ou de faciliter leur **accès au marché de l'emploi**. Ils organisent des **formations généralistes** ou directement **axées sur l'apprentissage d'un métier**. Tout demandeur d'emploi peu qualifié peut entrer dans le dispositif ISP et suivre le programme de formation qui lui convient le mieux, pour autant qu'il réponde aux critères de sélection de chaque opérateur de formation.

La Commission Communautaire Française (COCOF) reconnaît et finance plusieurs types de formations dans son décret du 27 avril 1995. Au total, ce sont **40 OISP** dont 10 Ateliers de formation par le travail (AFT) qui dispensent des programmes d'alphabétisation, de formation de base, de préformation ciblée sur métier, de formation par le travail et de formation qualifiante.

Parmi ces types de formations, **la formation qualifiante** et **par le travail** donnent lieu à un **stage en entreprise**.

#### 4.2.2.1 LA FORMATION QUALIFIANTE

---

La **formation qualifiante** vise la qualification professionnelle en vue d'accéder à un emploi rémunéré.

Elle permet au stagiaire de :

- acquérir les **compétences professionnelles nécessaires** à l'exercice du métier ou de la fonction (professionnelle) visées par la formation,
- **mettre en pratique** les acquis de la formation,
- acquérir une **expérience professionnelle** via un **stage** en entreprise.

Elle s'adresse aux personnes et aux DEI qui, au début de l'activité, ne détiennent pas de **certificat de l'enseignement secondaire supérieur** (CESS) ou tout autre diplôme équivalent.

#### 4.2.2.2 LA FORMATION PAR LE TRAVAIL

---

La formation par le travail est une formation en situation réelle de travail au sein même de l'atelier de l'OISP ou sur les chantiers qu'il gère sous la supervision de l'encadrant formateur. Concrètement, la formation par le travail permet au stagiaire de :

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

Elle vise les personnes et les DEI qui ne sont pas détenteurs, au début de l'activité, du certificat de **l'enseignement secondaire inférieur** (CESI) ou tout autre diplôme équivalent.

## FICHE 4.3

# LES DIFFÉRENTS TYPES DE STAGES EN RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

Les opérateurs de formation utilisent le stage comme outil d'insertion professionnelle. On peut dès lors identifier deux types de stages différents.

### 4.3.1 STAGE D'ACHÈVEMENT OU DE FIN DE FORMATION

---

**Objectif:** il doit permettre au stagiaire en fin de formation de s'adapter aux conditions réelles de travail dans une entreprise.

**Durée du stage:** il n'excédera pas la durée prévue pour les stages organisés par Bruxelles Formation.<sup>8</sup>

**Ce type de stage est organisé par les AFT, les OISP et les MLOC.**

### 4.2.2 STAGE D'OBSERVATION MÉTIER

---

Ce type de stage est souvent proposé pendant ou à l'issue d'une période de **détermination de projet de type « généraliste »**.

**Objectifs:** le stage va permettre au stagiaire par une observation active de :

- découvrir et prendre conscience des réalités du métier convoité et du monde du travail de manière plus générale,
- de tester ses différents savoirs dans la mesure du possible, en effectuant des tâches simples qui seront préalablement définies avec le responsable qui assure l'encadrement sur le lieu de stage.

**Durée du stage:** le stage a une durée de 10 journées de 7 heures et peut éventuellement être organisé sur deux lieux différents suivant le projet du stagiaire.

**Ce type de stage est organisé par les MLOC.**

---

8 Soit en 2015, 228 heures de stage maximum.



---

## V. Les éléments communs à l'ensemble des stages

---







## FICHE 5.1

# LES ÉLÉMENTS COMMUNS À L'ENSEMBLE DES STAGES

Le stage, avant toute chose, se définit comme **un contrat tripartite** entre un employeur, un opérateur de formation et un stagiaire.

### 5.1.1 SUIVI ET ÉVALUATION

---

Dans tous stages, l'opérateur organise **un suivi et des évaluations régulières** ainsi qu'**une évaluation finale**<sup>9</sup> en fin de stage. Ces évaluations rassemblent le stagiaire, le tuteur en entreprise et le responsable de stage du centre de formation. C'est un des éléments de matérialisation du contrat tripartite.

### 5.1.2 ASSURANCE

---

En Wallonie, le stagiaire est couvert soit par l'assurance de l'opérateur de formation soit par l'assurance du Forem si le stagiaire a signé un contrat Forem.

En Région de Bruxelles-Capitales, les stagiaires sont couverts par une assurance contractée par Bruxelles Formation (responsabilité civile, accident du travail et déplacements).

---

9 Pour les CFP, il existe un document type « rapport de stage ».

### 5.1.3 RÉMUNÉRATION DU STAGIAIRE

---

En Wallonie, pendant toute la durée du stage, le stagiaire perçoit soit de la part de l'opérateur de formation, soit de la part du Forem une indemnité (1 € de l'heure prestée) ainsi que le remboursement de ses frais de déplacement domicile - lieu de stage.

En Région de Bruxelles-Capitale, pendant toute la durée du stage, le stagiaire perçoit de la part de Bruxelles Formation une indemnité (1 € de l'heure prestée) ainsi que le remboursement de ses frais de déplacement domicile - lieu de stage.

### 5.1.4 COÛT

---

Le stage est gratuit pour l'employeur.

### 5.1.5 CONDITIONS SPÉCIFIQUES À LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

---

**Les conditions de stage et le programme pédagogique** sont établis d'un commun accord entre Bruxelles Formation, l'entreprise et l'organisme de formation et se traduisent concrètement dans le **contrat de stage en entreprise**.

## 5.1.6 UNE CONVENTION DE STAGE<sup>10</sup>

Le stagiaire est sous contrat de formation pendant toute la durée de son stage. Avant le début du stage, une **convention individuelle tripartite**<sup>11</sup> doit être signée par l'employeur, le stagiaire et l'organisme de formation. Elle précise au minimum :

- 1 le type de stage
- 2 les parties signataires du contrat de stage
- 3 le nom du tuteur dans l'entreprise et le nom du référent chez l'opérateur de formation
- 4 les objectifs du stage
- 5 les compétences visées et la façon de les atteindre en fonction des acquis préalables du stagiaire
- 6 la description de la ou des fonctions exercées par le stagiaire au cours du stage
- 7 la durée, le rythme hebdomadaire ainsi que les horaires
- 8 les critères et les modalités de l'évaluation
- 9 les vêtements de travail et de sécurité mis à disposition du stagiaire
- 10 l'indemnité du stagiaire
- 11 la compagnie et le numéro du contrat d'assurance qui couvrent le stagiaire ...

<sup>10</sup> Pour les MIREs et les CFP, il existe un document type.

<sup>11</sup> En Région de Bruxelles-Capitale, la convention doit être tenue à disposition de Bruxelles Formation.



## FICHE 5.2

# DES ENGAGEMENTS RÉCIPROQUES, GAGES D'UN STAGE RÉUSSI !

Les stages n'étant pas identiques entre les opérateurs de formation, il est conseillé à tout employeur qui accueille un stagiaire de s'adresser directement à l'opérateur de formation pour connaître précisément ses modalités pratiques.

Afin de rendre le plus clair possible les engagements de chacune des parties, il est conseillé de les notifier par écrit. Certains opérateurs disposent d'une convention type. Quand il n'en existe pas, il est important de rédiger les engagements réciproques de chaque partie prenante. Voici à titre d'exemple une liste des engagements possibles. Cette liste n'est pas exhaustive, à vous de la compléter afin de la rendre la plus concrète et pratique.

## LE STAGIAIRE :

- se consacre consciencieusement au déroulement du stage,
- respecte le règlement de travail de l'entreprise,
- respecte les consignes de sécurité et d'hygiène,
- agit conformément aux consignes qui lui sont données par le tuteur dans le cadre de l'exécution du stage,
- veille au bon état des outils, du matériel, de l'équipement qui lui sont confiés par l'entreprise,
- participe à l'évaluation du stage suivant les modalités définies dans la convention.

## L'EMPLOYEUR :

- adhère aux objectifs du stage,
- désigne un tuteur du stagiaire au sein de l'entreprise,
- met à la disposition du stagiaire le matériel, l'outillage, les vêtements de travail et les accessoires de sécurité et de protection,
- veille à la bonne exécution du stage,
- veille à la santé du stagiaire,
- n'impose pas au stagiaire des tâches étrangères à celles prévues dans la convention,
- analyse les risques potentiels dans un souci de prévention et de sécurité,
- informe l'équipe au sein de laquelle le stagiaire sera intégré,
- participe à l'évaluation du stage suivant les modalités définies dans la convention.

## LE CENTRE DE FORMATION :

- détermine une personne de référence dans le centre,
- contacte l'employeur afin de compléter et négocier la convention de stage,
- informe le stagiaire sur l'entreprise : règlement de travail, l'équipe, les horaires .../
- s'assure de la pertinence et de l'adéquation du stage en lien avec le programme pédagogique du centre et avec le processus d'insertion socioprofessionnelle du demandeur d'emploi,
- accompagne le stagiaire durant la durée de son stage.
- participe à l'évaluation du stage suivant les modalités définies dans la convention.

## FICHE 5.3

# PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DES TYPES DE STAGES

	Type de stage	Objectif(s)	Opérateur(s) de formation	Durée
RW	Stage d'acculturation, découverte, détermination	Découverte métier Confirmation du choix métier Évaluation des compétences	CFP CISP MIREs	4 semaines max.
	Stage de formation professionnelle	Acquisition de nouvelles compétences Mise en pratique des compétences acquises Découverte du monde du travail Expérience professionnelle	CISP	13.5 semaines max.
	Stage dans le dispositif de formation en alternance	Acquisition de nouvelles compétences Expérience professionnelle Engagement en fin de formation	CFP MIREs	24 semaines max.
	Stage dans le dispositif de transition à l'emploi	Mise en relation avec l'employeur Expérience professionnelle Engagement du stagiaire à la fin du stage	MIREs	4 semaines max.
RBC	Stage d'achèvement ou de fin de formation	Exploitation et développement des acquis de formation à la réalité du travail	Opérateur de formation qualifiante AFT MLOC	6 semaines max.
	Stage d'observation métier	Découverte des réalités du (des) métier(s) convoité(s) et du monde du travail Test des tâches simples	MLOC	2 semaines max.





---

# VI. Annexes

---





# ABRÉVIATIONS

<b>AFT</b>	Atelier de formation par le travail
<b>AWIPH</b>	Agence Wallonne pour l'intégration des personnes handicapées
<b>CCT</b>	Convention collective de travail
<b>CESI</b>	Certificat enseignement secondaire inférieur
<b>CESS</b>	Certificat enseignement secondaire supérieur
<b>CESSoC</b>	Confédération des employeurs du secteur sportif et socioculturel
<b>CFP</b>	Centre de formation professionnelle
<b>CISP</b>	Centre d'insertion socioprofessionnelle
<b>COCOF</b>	Commission communautaire française
<b>CP 329.02</b>	Commission paritaire 329.02
<b>DE</b>	Demandeur d'emploi
<b>DEI</b>	Demandeur d'emploi inoccupé
<b>EFT</b>	Entreprise de formation par le travail
<b>EP</b>	Education permanente
<b>FeBISP</b>	Fédération bruxelloise des organismes d'insertion socioprofessionnelle et d'économie sociale d'insertion
<b>Interfédération des EFT et OISP</b>	Interfédé
<b>FLE</b>	Français langues étrangères
<b>Fonds 4S</b>	Fonds social du secteur socioculturel et sportif
<b>ISP</b>	Insertion socioprofessionnelle
<b>MIRE</b>	Mission régionale pour l'emploi
<b>MLOC</b>	Mission locale
<b>OISP</b>	Organisme d'insertion socioprofessionnelle
<b>RBC</b>	Région de Bruxelles-Capitale



## QU'EST-CE QUE LE FONDS 4S ?

Le Fonds 4S est le Fonds social destiné à promouvoir la formation continuée des travailleurs et l'accompagnement des équipes, ainsi qu'à proposer une offre de reclassement professionnel (outplacement) aux travailleurs âgés de plus de 45 ans ou prestant un préavis supérieur à 30 semaines ou qui ont été licenciés.

Le Fonds 4S couvre le secteur socioculturel et sportif au sens large, et ce, pour les Communautés française Wallonie-Bruxelles et germanophone.

### Ses missions

Le Fonds a pour mission principale la promotion de la formation continuée et son inscription dans une logique pluriannuelle et concertée. Il a également comme axe d'intervention l'accompagnement des associations dans leur réflexion sur leur fonctionnement.

En cela, le Fonds 4S participe à la professionnalisation du secteur socioculturel et sportif et valorise les travailleurs, les aide à s'émanciper et progresser professionnellement.

Le Fonds s'attache donc à mettre en exergue les enjeux de la formation, à stimuler la motivation des employeurs et des employés.

Vous trouverez sur le site [www.fonds-4s.org](http://www.fonds-4s.org) toutes les informations utiles sur les diverses activités du Fonds ainsi que sur les différentes manières dont il peut vous apporter un soutien :

- pour la formation ;
- pour l'accompagnement d'équipe ;
- pour l'outplacement.

Personne de contact: Loubna Maghouthi - [loubna.maghouthi@apefasbl.org](mailto:loubna.maghouthi@apefasbl.org) - 02/227 59 83



## QUELLES ORGANISATIONS RELÈVENT DE LA CP 329.02<sup>12</sup> ET CP 329.03 ?

La CP 329.02 et CP 329.03 revêt un **caractère non-marchand** puisque ne sont concernées que les « *organisations qui ne poursuivent pas de but lucratif* ». Au total, la CP 329.02 et CP 329.03 regroupe **3.180 employeurs** répartis dans les **15 sous-secteurs** listés ci-dessous.

Les organisations qui exercent **une** ou **plusieurs activités** ci-après relèvent de la CP 329.02<sup>13</sup> et CP 329.03:

1. les **centres culturels** ou toute organisation qui exerce une activité socio-culturelle similaire et met à disposition des espaces destinés à cet effet ;
2. les **bibliothèques, médiathèques et ludothèques**, accessibles à chacun; les centres d'information et de documentation et centres d'archives;
3. les **associations**, les **clubs**<sup>14</sup> et les **centres sportifs**<sup>15</sup> ;
4. les **associations de radiodiffusion et/ou de télévision non commerciales**; les centres de production et/ou de distribution de toutes formes de médias dont le but principal est le soutien à l'éducation permanente et au travail socio-culturel et qui sont reconnus sur la base de ce qui précède;
5. les **initiatives de développement communautaire**, soit toute organisation dont l'objectif principal est le développement de projets, de structures ou de réseaux qui contribuent à la participation et à l'intégration d'une ou de plusieurs catégories de population à la vie culturelle, politique, économique ou sociale, comme notamment les minorités ethnico-culturelles;
6. les **organisations d'éducation populaire**, de travail socio-culturel et d'éducation de base dans le cadre de l'éducation permanente des adultes visant à favoriser notamment le développement et la participation au niveau individuel, culturel, social, économique et politique ainsi que la possibilité d'acquérir des connaissances, des capacités et des aptitudes;

<sup>12</sup> [www.cessoc.be](http://www.cessoc.be)

<sup>13</sup> AR 13/12/2000 - Publié au moniteur belge le 16/01/2001

<sup>14</sup> Est considérée comme association ou club sportif toute organisation qui, dans le cadre de la formation permanente, favorise avec désintéressement l'éducation physique, le sport et la vie en plein air.

<sup>15</sup> Est considéré comme centre sportif, un ensemble ou un groupe de bâtiments et d'infrastructures mis à disposition avec désintéressement pour l'exercice de disciplines sportives intérieures et extérieures.

7. les **organisations de protection de l'environnement**, de l'habitat ou du patrimoine culturel et historique et les associations qui en assurent l'éducation;
8. les **organisations et mouvements de jeunesse** structurés au niveau fédéral, régional ou local; les centres de jeunes, les maisons de jeunes, les clubs de jeunes, les services de jeunes et les ateliers destinés aux jeunes;
9. les **organisations de formation professionnelle**, de formation complémentaire et de recyclage;
10. les **organisations touristiques non commerciales**;
11. les **organisations de coopération au développement** ou d'éducation au développement;
12. les **organisations pour la promotion d'une conception idéologique**;
13. les **musées** et les services éducatifs qui en dépendent;
14. les **associations de promotion des arts plastiques et littéraires** ou organisant des manifestations ou des expositions d'œuvres relevant de ces arts;
- 14/1. les services reconnus par les autorités régionales ou communautaires comme initiatives d'économie sociale d'insertion, à condition que ces services disposent d'une attestation régionale ou communautaire. Les **initiatives d'économie sociale d'insertion** visées ci-dessus sont:
  - les Initiatives de Développement de l'Emploi dans le Secteur des Services de proximité à finalité sociale, agréées et/ou subsidiées par la Wallonie, à condition qu'elles soient constituées sous forme d'association sans but lucratif; - les Initiatives Locales de Développement de l'Emploi, agréées et/ou subsidiées par la Région de Bruxelles-Capitale;
  - les initiatives de «Lokale Diensteneconomie» (économie de services locaux), agréées et/ou subsidiées par l'Autorité flamande; - les initiatives qui ont conclu une convention avec la Communauté germanophone dans le cadre de l'insertion des chômeurs difficiles à placer;
15. les **organisations encadrant ou soutenant les organisations du secteur**, énumérées aux points susmentionnés.