



**Conseil de l'Éducation  
et de la Formation**

**Définir une typologie des relations stagiaire-  
opérateur-entreprise**

**Avis N°109**

**Conseil du 25 juin 2010**

**Cet Avis fait suite au Dossier d'Instruction *Définir une typologie des relations stagiaire-opérateur-entreprise.***

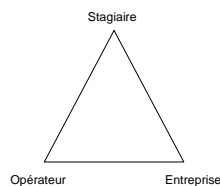
**Avertissement :**

En application du décret relatif à la féminisation des noms de métiers, fonctions, grades ou titres, du 21 juin 1993, le CEF tient à préciser que, pour des raisons de lisibilité, ces noms exprimés au masculin doivent systématiquement se lire au masculin et au féminin.

## 1. Préambule

L'objet de cet Avis se limite aux relations triangulaires entre

- ▶ le **stagiaire** accueilli et travaillant en entreprise dans un objectif pédagogique lié à la formation ou à la transition vers l'emploi.
- ▶ l'**opérateur** chargé de la mise en place et de l'exécution du contrat pédagogique. Il peut s'agir d'un opérateur d'orientation, d'un opérateur d'enseignement ou de formation ou encore d'un service d'emploi.
- ▶ l'**entreprise** qui accueille le stagiaire.



Sont a priori exclus du champ d'investigation

- ▶ la formation en alternance, méthode pédagogique telle que définie dans l'Avis 68 du CEF
- ▶ les stages réglementés par des ordres professionnels particuliers (avocats, architectes...)
- ▶ les mesures relevant d'un contrat de travail telles que celles prévues aux articles 60 et 61 de la loi concernant les CPAS

## 2. Constats

- 2.1. Le sujet est d'actualité car le recours aux stages est présenté à tout niveau de pouvoir (fédéral pour ses compétences en matière d'emploi, régional pour ses compétences en matière d'emploi et de formation, communautaire pour ses compétences en matière d'enseignement) comme une solution pour mieux former jeunes et travailleurs en vue de leur transition vers l'emploi. La demande de stages risque donc d'augmenter. Le calibrage des stages devient une préoccupation des gouvernements, encore faut-il définir ce que l'on entend par stages.

- 2.2. De nombreuses questions se posent à propos des stages abordant, entre autres, les thèmes suivants
- Le souhait de clarifier la nomenclature, tout en préservant la liberté pédagogique.
  - Au-delà des problèmes organisationnels et de classification, l'utilité d'aborder la question de la pertinence pédagogique des stages en entreprise.
  - Les questions posées par rapport au(x) statut(s) des stagiaires : problèmes de la visite médicale (Qui l'organise et en supporte le coût ?) et de la définition des risques ; différences de statut pour les demandeurs d'emploi entre la formation professionnelle et l'enseignement de promotion sociale.
  - Pour l'enseignement obligatoire, la liberté d'organiser ou non des stages laissée aux pouvoirs organisateurs, ce qui entraîne des pratiques fort variables. (Contrairement à l'enseignement de promotion sociale où les stages sont prévus dans des référentiels d'unités de formation souvent inter-réseaux.) A noter que, dans le cadre de la refondation de l'enseignement qualifiant tel que présentée dans la déclaration de politique communautaire, il est prévu de généraliser les stages dans le troisième degré du qualifiant en les rendant progressivement obligatoires.
  - Concernant la régulation de l'offre et de la demande, l'excès de la demande par rapport à l'offre, d'où la nécessité de disposer de statistiques concernant l'offre et la demande, de combiner les actions de proximité de réseaux avec des actions plus globales en évitant les effets pervers induits, de veiller à ne pas permettre la « commercialisation » des stages.
  - ...

- 2.3. Malgré l'Avis 69, de février 2000, *Professionnalisation de l'encadrement des stagiaires en entreprise* qui dégage trois priorités :

- Développer un cadre cohérent d'organisation des stages, basé sur les éléments suivants
  - un contrat définissant le statut du stagiaire
  - un contrat tripartite portant sur le volet formation du stage
  - la distinction entre 4 types de stages pouvant être articulés
- Mettre le stagiaire au centre des logiques organisationnelles, ce qui suppose
  - la clarification des projets professionnels des stagiaires
  - l'utilisation d'un portefeuille de compétences
- Professionnaliser l'encadrement des stagiaires en entreprise, ce qui implique
  - la reconnaissance sociale de l'encadrement des stagiaires
  - l'articulation des initiatives dans des parcours de formation
  - la reconnaissance des acquis des individus et des organisations

la demande de stage se présente toujours sous de nombreuses formes et des appellations différentes tant

- au regard des législations les concernant aux niveaux fédéral, communautaire et régionaux
- au regard des mesures prises par les différents opérateurs (d'enseignement, de formation et d'emploi)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Cf. Dossier d'instruction « Définir une typologie des relations stagiaire-opérateur-entreprise »

### 3. Recommandations

#### 3.1. Le CEF estime nécessaire de clarifier la complexité de la demande de stages en définissant une typologie.

Cette définition d'une typologie est un préalable indispensable qui doit permettre ensuite d'aborder les différentes questions posées dans les constats.

#### 3.2. Le CEF propose la typologie suivante

La typologie est basée

- ▶ sur les deux axes définis dans l'Avis 69 :
  - le premier, lié à la position du stagiaire par rapport au milieu de l'entreprise, va de l'immersion dans le milieu du travail à l'insertion vers l'emploi ;
  - le second, lié aux acquis d'apprentissage visés, va des capacités d'insertion professionnelle à la qualification professionnelle.



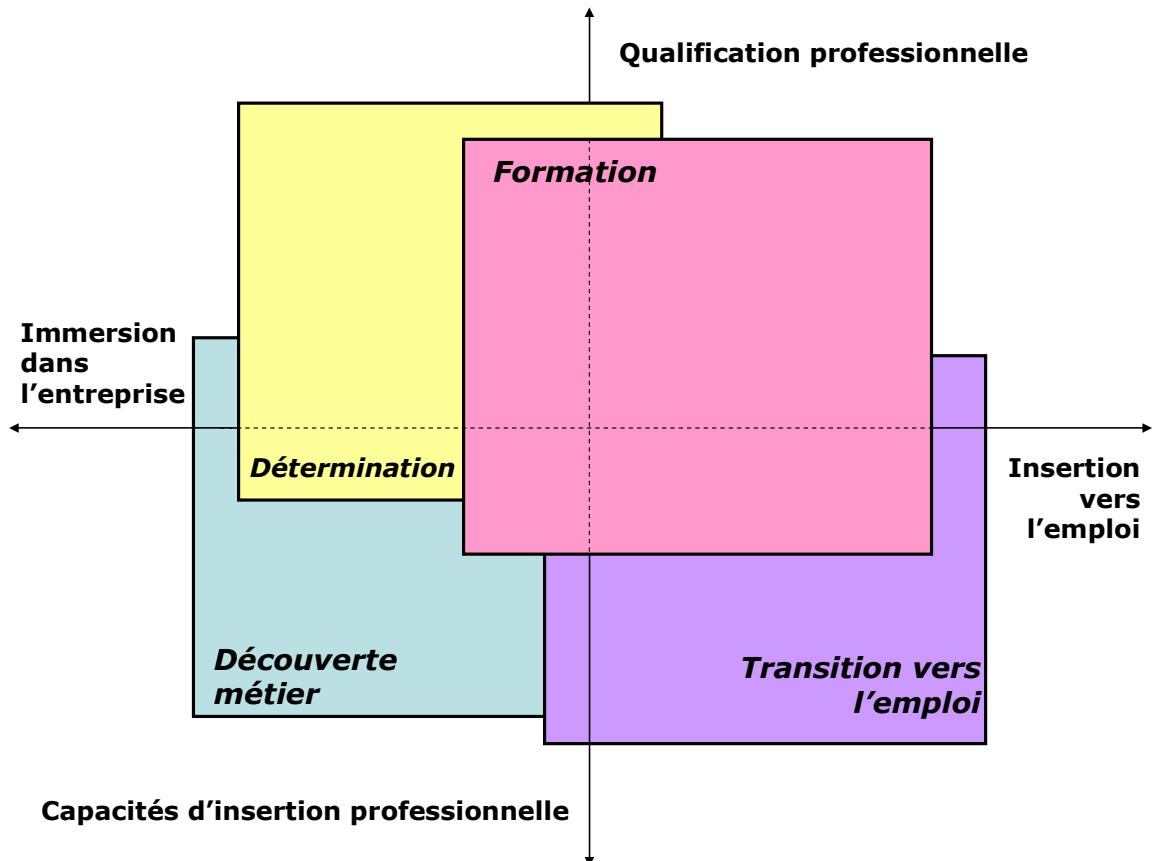
- ▶ sur des invariants se rapportant essentiellement à l'aspect pédagogique de la mesure. Il s'agit
  - de l'objectif de la mesure,
  - du type de contrat pédagogique liant les trois parties,
  - des compétences visées.

Ces invariants définissent des **critères** à remplir pour se situer dans tel ou tel type de relations stagiaire – opérateur – entreprise.

D'autres **caractéristiques** sont fréquemment liées à tel ou tel type de dispositif sans être invariante. Il s'agit

- du moment où intervient la mesure dans le parcours du stagiaire,
- du type d'évaluation.

Pour bien souligner que **les frontières entre les différents types de relations ne sont pas hermétiques**, ceux-ci sont positionnés schématiquement sur les axes par des « pavés » se recouvrant partiellement. Chaque type est donc caractérisé par des objectifs, activités prévues et compétences visées à titre principal par la mesure, sans empêcher d'aborder à titre accessoire des aspects liés à un autre type.



Il faut aussi souligner que les parcours vers l'emploi, incluant ou non des préformations ou formations qualifiantes, sont variés et individualisés. Il n'y a donc **pas de parcours type**, ni de passage obligé par toutes les étapes dans un ordre prédéfini, même si certains types se situent fréquemment à un moment particulier du parcours.

Le schéma suivant positionne les quatre types de mesures en fonction des deux axes. Il s'agit

- de stages de **découverte métier**,
- de stages de **détermination**,
- de stages de **formation**,
- de mesures favorisant **la transition vers l'emploi**.

## Définir une typologie des relations stagiaire-opérateur-entreprise

Le tableau qui suit reprend les **critères** définissant chaque type ainsi que les **caractéristiques** fréquemment observées.

Type		Découverte métier	Détermination	Formation	Transition vers l'emploi
<b>Critères</b>	<b>Objectifs</b>	Emergence d'un projet professionnel	Confirmation du projet professionnel, émergence du projet de formation	Réalisation du projet de formation	Réalisation d'un projet de travail
	<b>Contrat pédagogique</b>	Définir des activités permettant la découverte du métier se plaçant dans un processus d'orientation structuré <sup>2</sup>	Définir des activités permettant la découverte du métier et tester et développer la capacité du stagiaire à entrer en formation qualifiante	Définir des activités permettant <ul style="list-style-type: none"> <li>▸ la mise en application et/ou l'acquisition de compétences professionnelles du métier</li> <li>▸ la découverte de la réalité du métier</li> </ul>	Définir des activités permettant la mise en application et/ou l'acquisition de compétences professionnelles propres au poste de travail occupé
	<b>Compétences visées</b>	Capacité de choix, connaissance de soi	Compétences transversales	Compétences professionnelles transférables	Compétences professionnelles spécifiques
<b>Caractéristiques fréquemment observées</b>	<b>Moment</b>	Avant une formation qualifiante ou la mise à l'emploi	En préformation, en début de formation	En cours de formation	Isolé ou suite à une formation qualifiante
	<b>Evaluation</b>	Pronostique	Formative	Certificative (L'évaluation peut ou non intervenir dans l'évaluation finale de la formation, mais les acquis d'apprentissage devraient figurer sur un document pouvant figurer dans le « passeport formation » du stagiaire.)	Sommative (visant à enregistrer les acquis de l'apprenant pour qu'il puisse les faire valoir lors d'une recherche d'emploi)

**3.3. Le CEF recommande aux gouvernements de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Cocof d'adopter par accord de coopération et décrets la typologie proposée dans le but de clarifier la complexité de la demande vis-à-vis des employeurs et de servir de base à la définition des objectifs pédagogiques généraux des différents types de relation stagiaire – opérateur – entreprise.**

<sup>2</sup> Le stage *Découverte métier* constitue une étape dans un processus d'orientation tel que caractérisé dans l'Avis 97 du CEF *L'orientation des adultes et des jeunes dans le cadre de l'insertion et de la formation professionnelle* et dans le dossier d'instruction le documentant. Il ne prend sens que s'il est préparé et suivi par le stagiaire avec l'aide de professionnels, en collaboration avec l'entreprise, dans le but de la construction de son projet professionnel.