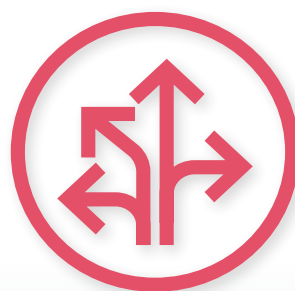


Fédération  
des CPAS



**VADE-MECUM DU  
STAGE D'INSERTION  
PAR L'OBSERVATION  
PROFESSIONNELLE  
DES CPAS  
2026**





## Table des matières

|                                                                                                              |          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>A. INTRODUCTION .....</b>                                                                                 | <b>3</b> |
| <b>B. OBJECTIFS .....</b>                                                                                    | <b>3</b> |
| <b>C. PARTENAIRES .....</b>                                                                                  | <b>4</b> |
| 1. Le stagiaire .....                                                                                        | 4        |
| 2. Le partenaire d'accueil .....                                                                             | 4        |
| 3. Le CPAS .....                                                                                             | 5        |
| <b>D. MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE .....</b>                                                                   | <b>6</b> |
| 1. Durée .....                                                                                               | 6        |
| 2. Horaires .....                                                                                            | 6        |
| 3. Encouragement financier du stagiaire .....                                                                | 6        |
| 4. Déplacements .....                                                                                        | 7        |
| 5. Couverture assurances .....                                                                               | 8        |
| 6. Modalités pratiques en cas d'accident sur le lieu de stage .....                                          | 8        |
| <b>E. PROCÉDURE .....</b>                                                                                    | <b>8</b> |
| 1. Principes de base .....                                                                                   | 8        |
| 2. Première étape : définition des objectifs et choix du partenaire d'accueil .....                          | 9        |
| 3. Deuxième étape : signature de la convention .....                                                         | 9        |
| 4. Troisième étape : introduction de la Dimona et souscription d'assurances .....                            | 9        |
| 5. Quatrième étape : veille active du bon déroulement du stage .....                                         | 10       |
| 6. Cinquième étape : évaluation .....                                                                        | 10       |
| 7. Sixième étape : actualisation du parcours d'insertion socioprofessionnelle sur base de l'évaluation ..... | 10       |

## VADE-MECUM DU STAGE D'INSERTION PAR L'OBSERVATION PROFESSIONNELLE DES CPAS

### A. INTRODUCTION

Le « Stage d'Insertion par l'Observation professionnelle des CPAS » (Stage IOP) consiste en un stage non rémunéré effectué à temps plein ou partiel chez un partenaire (public ou privé non commercial), à l'initiative de l'ayant droit au revenu d'intégration (RI) ou de l'aide sociale équivalente (ASE) (ci-après dénommé le stagiaire) ou sur proposition de son travailleur social de CPAS, afin qu'il puisse observer la réalité d'un métier et du marché de l'emploi.

L'esprit du stage IOP consiste à offrir la possibilité au stagiaire de vivre une réelle expérience en entreprise et de découvrir la réalité quotidienne du métier observé. Outre l'observation proprement dite, la convention<sup>1</sup> de stage permet au stagiaire de participer ponctuellement à quelques activités de base sous la surveillance d'un tuteur. Cette immersion permet une approche tangible du métier et une confrontation concrète au monde du travail (s'organiser, arriver à l'heure, respecter la hiérarchie et les consignes...). Pour le stagiaire, elle constitue un réel levier dans son parcours d'insertion socioprofessionnelle.

Ce stage a une durée limitée et est circonscrit à des activités non productives<sup>2</sup>.

Le stage d'insertion par l'observation professionnelle des CPAS bénéficie d'un cadre légal qui reconnaît le CPAS comme employeur dans le cadre du stage et permet aux stagiaires d'être couverts en cas d'accidents du travail<sup>3</sup>.

### B. OBJECTIFS

L'immersion sur un lieu de travail permet au stagiaire de :

- confirmer ou infirmer un positionnement métiers et/ou une idée d'orientation professionnelle (choix de métier, décision de reprises d'études...);
- confronter ses compétences aux exigences d'une fonction précise, d'un métier, d'un poste de travail ;
- se rendre compte du mode de fonctionnement d'un lieu de travail ;
- démontrer ses capacités d'intégration à un groupe, un lieu de travail ;
- mettre à jour des compétences ;
- ...

<sup>1</sup> Voir l'annexe « Convention IOP »

<sup>2</sup> Une activité non productive est une activité qui ne vient pas en remplacement de celle exercée par un travailleur lié à un contrat de travail. Si des activités productives sont envisagées, il convient de proposer un emploi à la personne.

<sup>3</sup> L'AR du 22 juin 2026 modifiant diverses dispositions en matière de sécurité sociale relatives aux 'petits statuts' modifie dans ce sens l'AR du 29 juillet 2019 portant exécution de la section 1ère du chapitre 2 de la loi du 21 décembre 2018 portant des dispositions diverses en matières sociales concernant les 'petits statuts' (aux art. 1, alinéa 1<sup>er</sup>, 16<sup>o</sup> et art. 2, 25 – voir l'arrêté consolidé en ligne : [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2019072918&table\\_name=loi#sw\\_a\\_d](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2019072918&table_name=loi#sw_a_d)). Un « petit statut » est créé pour les stages IOP, qui sont donc repris dans la liste établie par Fedris (l'agence fédérale des risques professionnels) « des personnes qui effectuent un travail dans le cadre d'une formation pour un travail rémunéré, et de leurs employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail » (En ligne : [https://www.fedris.be/sites/default/files/upload/documents/FR/Themes/AT%20Expliqu%C3%A8s/Petits%20statuts/liste\\_f\\_-\\_formations.pdf](https://www.fedris.be/sites/default/files/upload/documents/FR/Themes/AT%20Expliqu%C3%A8s/Petits%20statuts/liste_f_-_formations.pdf), p. 44).



Le travailleur social veille à ce que le stage ne s'apparente pas à un apprentissage, à une période d'essai ou à un outil utilisé dans le cadre du processus de sélection et de recrutement.

## C. PARTENAIRES

Trois acteurs participent à la mise en œuvre de cette convention de stage : le stagiaire, le partenaire d'accueil et le CPAS.

### 1. Le stagiaire

Le stage IOP s'adresse à tout ayant droit au RI ou à l'ASE en parcours d'insertion socioprofessionnelle.

Le stagiaire est l'acteur principal du stage IOP. Les objectifs du stage et le lieu d'accueil sont définis avec lui, et il participe à l'évaluation du stage au terme de celui-ci.

### 2. Le partenaire d'accueil

Par partenaire, est entendu : toute personne physique ou morale du secteur public ou privé non commercial, prête à accueillir un stagiaire et lui offrir un encadrement adéquat.

Dans le cadre d'un stage IOP, le partenaire sera en charge :

- de désigner un responsable de stage, appelé tuteur, chargé de favoriser l'atteinte des objectifs fixés ;
- d'élaborer, en collaboration avec le stagiaire et le CPAS, le programme des activités du stagiaire et d'en favoriser la mise en œuvre ;
- de respecter les horaires de stage convenus ;
- d'offrir au stagiaire la possibilité réelle de s'adapter au poste de travail (à travers la description des activités reprise à l'article 1 de la convention) en vue d'atteindre des objectifs fixés ;
- d'évaluer au fil du stage et, si besoin, soutenir davantage l'adaptation du stagiaire au poste de travail visé dans l'article 1 ;
- de ne faire exécuter au stagiaire aucune tâche qui ne se rapporte pas à l'objet de la convention ;
- d'autoriser les représentants du CPAS à rendre visite au stagiaire sur le lieu de mise à disposition dans le cadre de leur mission de suivi du stage ;
- d'informer immédiatement le CPAS des circonstances pouvant l'amener à mettre fin à la convention de stage ;
- d'informer dans les 24 heures le CPAS de tout accident de travail, ou sur le chemin du travail, ainsi que de tous dégâts occasionnés par le stagiaire sur les outils et machines et/ou des accidents matériels et corporels survenus à des tiers, dans le cadre du stage ;



- de mettre à disposition du stagiaire l'équipement nécessaire à la mise en situation professionnelle (matériel, vêtements de travail, outillage, accessoires de sécurité et de protection en ordre de marche et/ou régulièrement entretenus) ;
- de veiller à la sécurité et à la santé du stagiaire ;
- de chercher, avec les autres parties, une solution amiable à tout problème d'exécution de la convention ;
- de participer à l'évaluation du stage.

### 3. Le CPAS

Soit le CPAS, par le biais de son travailleur social, initie le stage identifié comme une étape utile dans le parcours d'insertion socioprofessionnelle de l'ayant droit RI/ASE ; soit il soutient dans ses démarches l'ayant droit RI/ASE désireux de réaliser un stage IOP.

L'objectif principal du stage est de rendre l'ayant droit RI/ASE acteur de son projet. Le travailleur social veillera dès lors à le responsabiliser autant que possible dans la mise en œuvre de son stage. L'évaluation du niveau d'autonomie qu'il faut laisser à la personne s'avère donc essentielle. Elle se fera au cas par cas et le rôle du travailleur social variera d'un simple soutien à une participation plus active dans les démarches de recherche d'un lieu d'accueil.

Le stage IOP s'inscrit dans une logique de parcours et, par conséquent, demande un travail avant, pendant et après le stage.

**Concrètement :**

#### AVANT

- évaluer la pertinence d'un stage dans le parcours d'insertion socioprofessionnelle et aider l'ayant droit à identifier ses propres objectifs ;
- en cas de besoin, soutenir l'ayant droit dans ses démarches de recherche d'un lieu d'accueil ;
- informer correctement l'ayant droit et le partenaire de mise à disposition sur les objectifs et le déroulement du stage IOP, ainsi que sur les rôles, droits et devoirs de chaque partie ;
- rédiger la convention et s'assurer que celle-ci est signée par les trois parties avant le début du stage ;
- procéder à l'encodage de la déclaration Dimona<sup>4</sup> (cf. point E.4) et souscrire une assurance contre les accidents du travail et une assurance responsabilité civile (cf. point D.5).

---

<sup>4</sup> La Dimona (Déclaration Immédiate) est un message électronique par lequel un employeur communique toute entrée et sortie de service d'un travailleur à l'ONSS.



## PENDANT

- rester la personne de contact pour le stagiaire et le responsable du lieu de mise à disposition, et assurer tout suivi nécessaire au bon déroulement du stage, en étant attentif à la prévention des risques psychosociaux ;
- aider à trouver une solution amiable à tout problème d'exécution de la convention ;
- prendre en charge, le cas échéant, la visite médicale et les vaccins utiles.

## APRÈS

- prendre l'initiative de l'évaluation et la mener avec le partenaire et le stagiaire ;
- ajuster / actualiser le parcours d'insertion socioprofessionnelle sur base de cette évaluation.

## D. MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

### 1. Durée

La durée du stage est de maximum 15 jours calendrier en équivalence temps plein. La durée maximale est définie au prorata du temps de travail (maximum 30 jours calendrier à mi-temps, etc.). Elle est fixée préalablement à la conclusion de la convention, en accord avec le partenaire de mise à disposition.

L'ayant droit RI/ASE qui a manifesté son intention de conclure un ou plusieurs stages IOP dispose d'un crédit de 45 jours calendrier maximum (en équivalence temps plein) sur une période de 3 ans. Cela signifie qu'il peut effectuer plusieurs stages (autant que souhaité), durant cette période de 3 ans, pour autant que la durée totale de ceux-ci ne dépasse pas les 45 jours calendrier (pour un temps plein).

Il est, par exemple, possible d'enchaîner deux stages de 15 jours (pour un total de 30 jours), mais la possibilité d'un troisième stage de 15 jours devra faire l'objet d'une réévaluation et de la fixation de nouveaux objectifs (de même pour d'éventuels stages qui suivraient).

Si les deux premiers stages se font chez le même partenaire, les postes de travail approchés devront être différents.

La durée horaire sera limitée à 35 heures/semaine.

### 2. Horaires

Le travail a lieu en journée, hors week-end et jours fériés, et les heures supplémentaires ne sont pas autorisées.

### 3. Encouragement financier du stagiaire

Un encouragement du stagiaire peut être octroyé sous forme d'indemnité financière, soit à hauteur de 2 € bruts/heure prestée, soit via un forfait de 100€/15 jours si le stagiaire justifie d'au moins 80 % de présence. Cette faculté, si elle est laissée à l'appréciation du CPAS, est fortement recommandée.

#### 4. Déplacements

##### *Utilisation d'un véhicule vers le lieu de stage*

Le stagiaire peut utiliser son véhicule sur le chemin entre le lieu de stage et le domicile tel que mentionné dans la convention préalablement signée. S'il existe plusieurs lieux de stage (cf. point suivant), il faut que ceux-ci soient renseignés dans la convention.

En effet, un lieu de stage inhabituel devra être précisé afin que le stagiaire puisse être couvert sur le chemin vers celui-ci.

Pendant le stage, le stagiaire peut être accompagnateur, mais en aucun cas conducteur.

##### *Remboursement des frais de déplacement*

Les frais de déplacement sont remboursés sur base de la feuille de présence qui est complétée quotidiennement par le stagiaire et signée pour approbation, au minimum une fois par semaine, par le tuteur du partenaire de mise à disposition.

Le stagiaire remet la feuille de présence à son travailleur social du CPAS, au plus tard le 15 du mois qui suit le mois de stage.

Les frais de déplacement journalier aller-retour entre le domicile du stagiaire et le lieu de stage sont remboursés par le CPAS à partir du 1<sup>er</sup> kilomètre et limités au coût du transport en commun le moins onéreux et ce, quel que soit le moyen de transport utilisé (à pied, à vélo, en voiture...). Les pièces justificatives ne sont pas demandées puisque le calcul des frais se fait sur base forfaitaire (référence tarifaire de la TEC/SNCB sur base d'un abonnement mensuel) dont la base de calcul est la suivante :

➔ Tarif TEC/SNCB X Nombre de jours prestés.

La distance est calculée par le CPAS, entre le domicile et le(s) lieu(x) de stage via le site [www.viamichelin.be](http://www.viamichelin.be) (sur base du trajet le plus court).

Si plusieurs lieux de stage sont concernés, ceux-ci sont autorisés dans le cas où le partenaire de mise à disposition possède plusieurs sièges d'activités qui pourraient chacun présenter une spécificité utile à l'atteinte des objectifs fixés. Si le lieu de stage n'est pas celui renseigné à la première page de la convention et qu'il se situe bien en Belgique, il sera précisé à l'article 13 de ladite convention.

Si durant le stage, des déplacements autres qu'entre le domicile et le(s) lieu(x) de stage(s) habituel(s) sont nécessaires, ceux-ci ne seront pas remboursés et, pour rappel, le stagiaire sera accompagnateur, mais en aucun cas le conducteur du véhicule.



## 5. Couverture assurances

### *La police accidents corporels du stagiaire*

Le CPAS souscrit une assurance accidents corporels qui couvre les stagiaires pour d'éventuels dommages corporels dans le cadre des activités décrites dans la convention (hormis la conduite de véhicule en tant qu'activité de stage), ainsi que sur le chemin entre le domicile et le(s) lieu(x) de stage(s) indiqué(s) dans la convention.

Il s'agit du régime de couverture et d'indemnisation F2<sup>5</sup>.

### *La police responsabilité civile du stagiaire*

Le CPAS souscrit une police RC Exploitation qui couvre la responsabilité civile du CPAS pour les dommages causés aux tiers par les stagiaires.

## 6. Modalités pratiques en cas d'accident sur le lieu de stage

En cas d'accident et comme renseigné à l'article 10 de la convention de stage, le partenaire qui accueille le stagiaire doit avertir immédiatement la personne de contact du CPAS, qui prendra en charge la gestion de la procédure d'accident.

## E. PROCÉDURE

### 1. Principes de base

La procédure du stage IOP comporte nécessairement six étapes.

- Définition des objectifs et choix du partenaire d'accueil.
- Signature de la convention.
- Introduction de la Dimona et souscription d'assurances.
- Veille active du bon déroulement du stage.
- Évaluation.
- Actualisation du parcours d'insertion socioprofessionnelle sur base de l'évaluation.

Le non-respect de la philosophie et des principes du stage, en cas de contrôle, pourrait amener à une requalification de la relation entre le lieu d'accueil et l'ayant droit.

<sup>5</sup> Outre la couverture des stagiaires lors des trajets domicile-travail et sur le(s) lieu(x) de travail, la catégorie F2 prévoit que : « le remboursement des soins de santé est limité au ticket modérateur ; aucune indemnité d'incapacité temporaire de travail n'est due ; la rémunération de base prise en considération pour le calcul des indemnités d'incapacité permanente de travail ou d'accident mortel du travail équivaut à 12 x le revenu minimum mensuel moyen garanti » (Voir [https://www.fedris.be/sites/default/files/upload/documents/FR/Themes/AT%20Expliqu%C3%A8s/Petits%20stats/liste\\_f\\_-\\_formations.pdf](https://www.fedris.be/sites/default/files/upload/documents/FR/Themes/AT%20Expliqu%C3%A8s/Petits%20stats/liste_f_-_formations.pdf), p. 3).



## 2. Première étape : définition des objectifs et choix du partenaire d'accueil

Lorsque le stage IOP a été identifié comme une action pertinente pour le projet d'ISP de l'ayant droit RI/ASE, le travailleur social définit avec lui les objectifs concrets à atteindre au travers de ce stage.

La formalisation des objectifs est essentielle. En effet, bien que la réalisation d'un tel stage doive s'inscrire dans le parcours d'insertion socioprofessionnelle de l'ayant droit RI/ASE, l'établissement d'objectifs spécifiques et détaillés permet de disposer d'une base de travail très accessible lors de l'évaluation post-stage.

En ce qui concerne le choix du lieu d'accueil, le travailleur social présente les différentes possibilités offertes et en discute avec le futur stagiaire.

## 3. Deuxième étape : signature de la convention

Lorsqu'un partenaire d'accueil a été identifié, il faut alors formaliser les engagements respectifs dans une convention de stage. Cette convention reprend nécessairement :

- la fonction à explorer ;
- une description des activités à observer et à pratiquer ponctuellement ;
- les modalités d'organisation (horaires, durée, temps de travail, assurances...).

Le travailleur social rédige la convention, s'assure que celle-ci soit remplie correctement et signée par les trois parties (pour rappel : l'ayant droit RI/ASE, le représentant du partenaire d'accueil et le CPAS) avant que la personne ne débute son stage.

Dans le cadre de l'introduction de la Dimona, un délai de 3 jours minimum doit être respecté entre la signature de la convention par toutes les parties et le début du stage. La date de début du stage devrait être négociée en tenant compte de ce délai.

## 4. Troisième étape : introduction de la Dimona et souscription d'assurances

Le 1<sup>er</sup> janvier 2020, une modification importante de la législation sur l'assurance des accidents du travail<sup>6</sup> est entrée en vigueur. L'assurance accidents de travail légale (en lieu et place de l'assurance accident du travail de droit commun) est maintenant applicable aux formations et stages précédemment exclus, même si les stagiaires ne sont pas soumis à l'ONSS.

Afin de remplir sa mission, Fedris<sup>7</sup> a besoin de collecter une série de données qui sont transmises par l'employeur via l'introduction d'une Dimona.

Le CPAS étant désigné légalement comme l'employeur dans le cadre du stage, c'est lui qui est chargé de déclarer la Dimona (code STG) et de souscrire des assurances (pour rappel, en matière d'accidents corporels, il s'agit du régime de couverture et d'indemnisation F2).

<sup>6</sup> L. du 21.12.2018 portant des dispositions diverses en matières sociales et A.R. du 29.7.2019 portant réforme de l'assurance accidents du travail pour les petits statuts. Cette modification de la législation étend l'application de la L. du 10.4.1971 (secteur privé) et du 3.7.1967 (secteur public) à un grand nombre de formations et de stages à partir du 1.1.2020.

<sup>7</sup> Fedris : Agence fédérale des risques professionnels.



Le stagiaire est par conséquent toujours assuré en cas de survenance d'un accident sur le(s) lieu(x) de stage ou sur le chemin menant à celui-ci.

Le CPAS doit prendre en charge l'encodage de la Dimona (code STG) dans un délai de 3 jours minimum entre la signature de la convention et le début du stage.

Toute modification relative aux dates de début et de fin, d'abandon ou d'annulation doit être également et rapidement communiquée (Dimona et assurances).

La déclaration doit impérativement être introduite avant le stage, sans quoi celui-ci ne pourra pas débuter. L'absence de Dimona ou son envoi tardif peut en effet faire l'objet d'une sanction dans le Code pénal social.

### 5. Quatrième étape : veille active du bon déroulement du stage

Chaque stage donne lieu à un suivi systématique et obligatoire. Le travailleur social suit la mise en œuvre du stage sur base des objectifs préalablement fixés, s'assure que les articles de la convention sont respectés par les parties prenantes et est attentif à la prévention des risques psychosociaux.

### 6. Cinquième étape : évaluation

L'évaluation se fera au terme du stage, en présence des trois parties, à la lumière des objectifs prévus par la convention.

Une trace écrite de l'évaluation sera conservée par le CPAS.

### 7. Sixième étape : actualisation du parcours d'insertion socioprofessionnelle sur base de l'évaluation

Le suivi post-évaluation doit permettre à l'ayant droit RI/ASE et à son travailleur social de capitaliser le stage IOP afin de :

- décider d'inscrire de nouvelles actions dans le parcours d'insertion socioprofessionnelle de l'ayant droit en vue de poursuivre son parcours vers l'emploi ;
- mettre en valeur certains atouts en lien avec le métier visé par l'action ;
- proposer des solutions par rapport aux lacunes révélées.

\*\*\*

#### **Personne de contact :**

Anne-Sophie Tirmarche, Conseillère ([anne-sophie.tirmarche@uvcw.be](mailto:anne-sophie.tirmarche@uvcw.be) – 081 240 669)

#### **Annexe :**

Convention IOP