



Chambre des classes moyennes

AVIS D'INITIATIVE

relatif aux conditions de réussite de l'accueil des stagiaires dans les PME et TPE Bruxelloises

16 novembre 2016

Avis traité par	Chambre des classes moyennes
Avis traité les	18, 27 octobre et 8 novembre 2016
Avis rendu par la Chambre le	16 novembre 2016

Préambule

L'apprentissage sur le lieu de travail est un élément clé dans l'intégration professionnelle, et notamment celle des jeunes de moins de 25 ans. L'économie bruxelloise étant majoritairement composée de PME et TPE, l'attention du Gouvernement est notamment portée sur les capacités d'accueil de stagiaires de ces plus petites structures.

La **Chambre des Classes moyennes** a commandité une étude auprès des PME et TPE bruxelloises afin de :

- Mesurer la perception des professionnels sur la formation en entreprise ;
- Connaître les motivations et les freins éventuels à l'utilisation du stage en général, d'une part et dans leur entreprise d'autre part ;
- Evaluer les attentes et les besoins des entreprises en termes d'accompagnement, d'encadrement et de déroulement des stages.

L'objectif opérationnel de cette étude était de mettre en place des actions d'accompagnement et d'appui permettant d'accroître le nombre de places de stage et la participation des TPE et PME bruxelloises aux dispositifs de stages. Cette étude était inédite dans la mesure où le concept de stage est envisagé au sens large pour répondre à la perception des entrepreneurs. Les réponses sont néanmoins ventilées suivant 3 circuits répondant à des réalités diverses : stages scolaires non rémunérés (enseignement, université), stages pour demandeurs d'emploi (FPI, Stage de transition, ...), formation en alternance (apprentissage, stage PME).

Le présent avis propose des recommandations permettant d'augmenter la quantité et la qualité des stages en entreprise, avec pour objectif l'intégration professionnelle des jeunes, des étudiants et des demandeurs d'emploi.

Considérations générales

L'étude a mis en évidence trois premiers constats positifs:

- Plus de la moitié des entreprises interrogées (58%) prennent ou envisagent de prendre des stagiaires et 45% le font depuis plus de 10 ans.
- Une image globalement positive des stages, aussi bien pour l'entreprise que pour les stagiaires: une relation « win-win » car un stage s'avère être une vraie plus-value pour une entreprise, tout en étant très formateur pour le stagiaire.
- Des expériences de stage jugées bonnes, voire très bonnes, par près de 9 entreprises sur 10 (même si les rares expériences négatives ont un impact fort pour les deux parties). Ainsi, la majorité des entreprises souhaitent que de futurs stagiaires intègrent leur société.

Il est cependant constaté que tous les types de stage ne sont pas à la même enseigne :

- Les stages scolaires sont plus nombreux que les stages en alternance (la formule provoque pourtant moins d'abandons des entreprises) et des stages pour demandeurs d'emploi qui souffrent de préjugés quant aux compétences des stagiaires.
- Le stage pour demandeur d'emploi semble particulièrement lourd à mettre en œuvre en termes de démarches administratives.

- Concernant la formation en alternance et les stages pour demandeurs d'emploi, 2 entreprises d'accueil sur 3 peuvent envisager une embauche en fin de formation.

De même, il existe des disparités importantes entre les TPE et PME:

- Les TPE prennent moins de stagiaires de manière générale (40% n'en ont jamais eu et ne souhaitent pas en prendre)
- Le rôle du dirigeant de TPE est en première ligne car en charge du recrutement et du suivi des stagiaires.

Il existe une différence entre des stages scolaires et les stages pour demandeurs d'emploi :

- La motivation de l'employeur pour proposer un stage est plus ou moins tributaire de la prévision d'un emploi, c'est-à-dire, le fait qu'il faut pourvoir à un emploi vacant. Si cela s'accompagne de compensations financières pour la durée de la formation complémentaire, cela est fortement apprécié ;
- La motivation pour proposer un stage scolaire est plutôt la volonté de transmettre des connaissances et on réserve peu d'importance à d'éventuelles compensations financières ;
- Concernant les stages pour chercheurs d'emploi ou la formation en alternance, des incitants financiers sous forme de prime ou de réduction de charges sociales sont pointées par les employeurs comme effets facilitateurs à l'accueil d'un stagiaire dans l'entreprise.

La grande expérience de la majorité des entreprises interrogées permet de retirer de l'étude leur perception quant aux facteurs de réussite d'un stage, mais aussi quant aux freins et aux leviers potentiels.

Parce que les entreprises, qu'elles aient ou non des stagiaires, s'accordent sur l'investissement que l'accueil d'un stagiaire représente (notamment la disponibilité indispensable des personnes en charge de sa formation), elles ont alors tendance à placer la « qualité » du stagiaire et son niveau de préformation comme étant le premier facteur de réussite (en effet, s'investir auprès d'un stagiaire qui n'a pas des compétences de base et un savoir-être en milieu professionnel est susceptible de déboucher sur une perte sèche pour l'entreprise).

- Motivation, comportement et compétences de base sont cités par 97% des répondants.
- Capacité du stagiaire à réaliser ses tâches est cité par 93%

La sélection des stagiaires est donc primordiale et c'est la raison pour laquelle ce point apparaît de manière unanime comme le levier principal:

- Les étapes de préparation au stage (une aide à la connaissance et à la sélection des stagiaires en premier lieu, complétées par un soutien dans l'encadrement et le suivi du stagiaire) sont classées devant les leviers relatifs au déroulement du stage ou devant les aides, l'information et la simplification.
- La demande est unanime pour une communication proactive via un partenaire unique qui servirait de point de contact aux entreprises pour s'informer sur les stages qui conviennent à l'entreprise.

Avis

La **Chambre des classes moyennes** émet les recommandations suivantes aux opérateurs de formation:

1. Aller vers l'entreprise pour communiquer, pro-activement, les dispositifs de stage existants en correspondance avec les besoins de l'entreprise

Les PME et TPE concernent le fait de proposer un stage comme une faveur et estiment par conséquent 'qu'il faut en faire la demande'. Par ailleurs, ils constatent que peu de stagiaires et d'accompagnateurs de stages sont actifs dans des PME et TPE, peut-être parce qu'elles sont moins connues (manque de visibilité des PME/TPE perçue par les stagiaires). La **Chambre des classes moyennes** lance donc un appel à l'attention des accompagnateurs de stages et des stagiaires pour qu'ils se concentrent davantage sur les TPE et PME.

A cela s'ajoute que les employeurs souhaitent des informations sur mesure et qu'on leur propose une formule de stage qui leur convient, sans recevoir pour cela un aperçu complet de toutes les possibilités de stage qui sont disponibles.

Il faudrait également sensibiliser les dirigeants d'entreprise plus jeunes à occuper des stagiaires, vu que la plupart des dirigeants d'entreprise sondés ont plus de 15 ans d'ancienneté (les 2/3 de ces dirigeants étant âgés de plus de 45 ans).

Les opérateurs et les autorités devraient davantage promouvoir la formation en alternance dans d'autres secteurs (vu que ces stages sont surtout fréquents dans les secteurs automobiles et de la construction). De même, les stages pour demandeurs d'emploi concerneraient surtout le commerce et les arts.

Les pouvoirs publics sont invités à mettre en place une information de l'entreprise/indépendant (notamment par le regroupement des informations sur un support unique) sur les modalités et implications de l'accueil d'un stagiaire, l'information sur les coûts directs et indirects associés, l'encadrement administratif personnalisé lors de la signature de la convention et des différentes affiliations requises (assurances, médecine du travail, secrétariat social) ...

La bonne information et l'encadrement administratif personnalisé permettront aux plus jeunes entrepreneurs d'envisager l'accueil de stagiaires avec plus de sécurité et de sérénité.

2. Calibrer davantage les durées des stages en entreprise

Il est reconnu que la longueur de la formation encourage la probabilité d'entrée dans l'emploi sur base d'une trajectoire « rapide et continue »¹. Une longueur suffisante de stage implique également une expérience de meilleure qualité et permet à une petite entreprise de passer le seuil d'entrée du dispositif en amortissant les frais fixes liés à l'accueil d'un stagiaire (surtout pour l'indépendant travaillant seul).

L'allongement de la durée des stages pour les demandeurs d'emploi en entreprise doit être encouragé. Dans le cadre des stages pour chercheurs d'emploi (FPI, stage PEP, etc.), il faut veiller à ce que la longueur de la formation soit davantage concertée avec l'entreprise qu'imposée. Les organisations de

¹ Etude METICES-ULB, « Analyse des trajectoires des jeunes dans les dispositifs bruxellois francophones d'alternance » (2012-2014).

classes moyennes estiment que la durée maximale de formation dans le cadre du programme de formation à certains métiers doit être allongée. Une durée de six mois semble pertinente.

Dans la logique d'une articulation des stages pour demandeurs d'emploi avec le nouveau dispositif groupe-cible Activa générique, il est important de sécuriser la trajectoire de la formation vers l'emploi en encourageant une durée de formation de 6 mois pour ouvrir l'entrée du dispositif.

Au niveau des stages scolaires, la **Chambre des classes moyennes** recommande aux autorités de stimuler davantage les stages de minimum un mois (qu'ils soient à temps partiel ou groupés, ex : 1 jour par semaine et pas 1 semaine...), idéalement 160 h.

De façon générale, pour tous les types de stages, il apparaît dans les déclarations des entreprises reprises dans l'étude que pour 8 entreprises sur 10, sa durée est un facteur important pour la réussite d'un stage.

Les entrepreneurs prônent des durées minimales relativement courtes (1, 3 ou 6 mois) ; leur souhait global n'étant pas d'aller vers des stages plus courts, mais plutôt de ne pas aller en deçà de cette durée. Les entrepreneurs demandant une adaptation de la durée des stages ont indiqué une durée moyenne de stage de 4 mois.

Enfin, les TPE souhaitent, de manière générale, davantage de flexibilité en termes de plan de formation, notamment quant à la durée.

3. Assurer un minimum de compétences de base et techniques et de savoir-être acquis par le stagiaire avant l'entrée en stage et les évaluer de manière à ce que les entreprises puissent les consulter

3.1. Evaluer les compétences du stagiaire en début de période

Le stagiaire a tout intérêt à esquisser une bonne et claire image de ses connaissances et capacités, ainsi que de ses aspirations concernant le stage. Plus cela est clair pour l'employeur et plus les chances de réussite sont grandes.

La formation professionnelle directement dans et par les entreprises concernent avant tout l'apprentissage d'un métier. Pour apprendre ce métier dans de bonnes conditions, la remédiation et la remise à niveau doivent donc être préalables à la formation en milieu professionnel. Un stagiaire envoyé en entreprise sans y être correctement préparé ne peut qu'encourager des situations négatives tant pour l'entreprise (perte de temps, perte d'argent investi) que pour lui-même (évaluation négative, abandon prématuré, perte de confiance en soi). Les compétences de base et techniques ainsi que le savoir-être acquis devraient être assurées et évaluées de manière à ce que les entreprises puissent consulter ces informations afin de faire leurs sélections. Un manque de motivation pourrait ainsi être identifié et désamorcé avant le stage.

3.2. Posséder un socle de compétences de base

Pour acquérir des compétences professionnelles, il faut préalablement posséder un socle de compétences de base. De nombreux chercheurs d'emploi ont une faible qualification ou des connaissances linguistiques insuffisantes. L'acquisition de compétences transversales telles que le savoir-être est également importante dans le succès du parcours de formation d'un chercheur

d'emploi: 42% des apprenants considèrent que c'est la motivation personnelle qui a été le premier facteur ayant le plus joué dans l'obtention d'un emploi après la formation².

4. Préparation du stagiaire avant le stage, suivi à intervalle régulier du stagiaire pendant toute la durée du stage et « coaching » du tuteur en entreprise

Le travail de préparation d'un stage prend du temps. Mais ce coaching de la part de l'opérateur reste indispensable pour la bonne mise en œuvre et le développement de l'accueil de stagiaires dans les TPE et PME. Une bonne préparation du stage en amont couplé à un suivi régulier par l'opérateur, à la disponibilité accrue de celui-ci, reste un principe indispensable pour maximiser les chances de succès et de volonté de l'entreprise de renouveler son expérience d'accueil de stagiaire.

Le fait de pouvoir proposer des stages dépend principalement de la présence d'un accompagnateur dans l'entreprise. Il ne suffit en effet pas que le chef d'entreprise fasse preuve d'intérêt. L'entreprise doit pouvoir compter sur quelqu'un qui sait et veut accompagner le stagiaire, et cela n'est pas toujours le chef d'entreprise. Les recherches de places de stage doivent par conséquent englober d'emblée un examen de la disponibilité de cet accompagnateur.

La **Chambre des classes moyennes** suggère que l'on augmente le soutien ou que l'on diminue les charges administratives, mais que l'on fasse également preuve de suffisamment de flexibilité lors du traitement du dossier pendant le stage.

Davantage de suivi et d'encadrement de la part de l'opérateur est encore plus vital pour les entreprises où le dirigeant assure lui-même l'entièreté des démarches administratives. Si l'on veut que les TPE offrent des places de stage, il faut informer l'employeur (le tuteur) de l'implication demandée pour ceux-ci ainsi que sur le contenu de cet encadrement.

Les pouvoirs publics sont enfin invités à ne pas imposer d'objectifs quantitatifs auprès des opérateurs en laissant d'autres paramètres au second plan (taux d'abandon, évaluation de l'encadrement suivant les retours du stagiaire et de l'entreprise). Cela risquerait d'affecter le travail d'accompagnement dans la pratique.

5. Former au bilinguisme

A Bruxelles, de nombreuses entreprises se plaignent du manque de bilinguisme (difficultés à trouver des stagiaires bilingues), notamment dans le commerce de détail et dans l'Horeca : il est recommandé aux institutions publiques et aux opérateurs de formation de sensibiliser les (futurs) stagiaires à l'apprentissage des langues étrangères, dont les langues nationales, surtout dans les secteurs précités où ce manque de connaissances constitue un réel handicap en pratique tant pour les stagiaires que pour les entreprises accueillantes.

² Enquête Ulysse, Le suivi des stagiaires de l'ISP (2009-2012).

6. Incitants financiers pour l'accueil de stagiaires

Concernant les stages pour chercheurs d'emploi ou la formation en alternance, des incitants financiers sous forme de prime ou de réduction de charges sociales sont pointés par les employeurs comme effets facilitateurs à l'accueil d'un stagiaire dans leur entreprise. Cet effet de levier pour l'accueil d'un stagiaire est d'autant plus important pour l'indépendant travaillant seul.

La **Chambre des classes moyennes** recommande que l'incitant financier prenne la forme d'une prime.

*
* *