

➤ 98, rue Saint-Jean – Case postale 5278 – 1211 Genève 11

➤ 67, rue Saint-Jean – Case postale 5278 – 1211 Genève 11

P Parking visiteur

Avec le soutien de



Fédération des
Entreprises
Romandes
Genève



Avec le soutien de
VERNIER
Une Ville pas Commune



Commune de Bellevue
République et Canton de Genève



ASSISES DES STAGES

Mardi 10 octobre
13h - 19h

Genève

Incontournables dans les processus d'insertion professionnelle, les stages en entreprise soulèvent des questions légitimes, opérationnelles et éthiques.

Cette première rencontre ouvre un espace de discussion et d'échange de bonnes pratiques.

Insertion Genève est la section régionale d'Insertion Suisse, l'association faîtière nationale de l'insertion socioprofessionnelle qui regroupe, sur l'ensemble du territoire helvétique, plus de 190 membres actifs dans ce domaine.

www.insertionsuisse.ch

**13h Accueil****13h30 Mot de bienvenue**

Monsieur Christophe Guillaume
Président d'Insertion Genève

13h35 Introduction

Monsieur Jean-Luc Favre

Président de l'Union des Associations Patronales

Madame Manuela Cattani

Présidente de la Communauté genevoise d'action syndicale

Madame Sandrine Salerno

Conseillère administrative, Ville de Genève

Monsieur Mauro Poggia

Conseiller d'Etat, République et Canton de Genève

**14h15 Conférence****Les stages en perspective**

Monsieur José Ramirez

Professeur Haute Ecole de Gestion, Genève

15h Pause café**15h30 Atelier**

Un atelier parmi les quatre ci-contre

17h Restitution des discussions et clôture**17h30 Apéritif****ATELIERS AU CHOIX****> 1****Pour un stage gagnant-gagnant**

Bonnes pratiques de terrain

> 2**Le stage comme outil de recrutement****> 3****Le stage comme outil de formation et de qualification****> 4****Le rôle de l'Etat et des partenaires sociaux****INFORMATIONS**

Inscriptions sur <http://assises-stages-geneve.evenium.net>

Attention : places limitées

Renseignements auprès de assises.geneve@insertionsuisse.ch

Participation

Membres d'Insertion Genève : CHF 30.- / Autres : CHF 50.-

Lieu

Fédération des Entreprises Romandes Genève
Rue de St-Jean 98 - 1201 Genève

ASSISES DES STAGES – INSERTION GENEVE – 10.10.2017
Compte rendu du contenu des échanges par ateliers

Synthèse transversale des ateliers

Des points ont surgi de manière transversale et récurrente dans plusieurs (ou tous) les ateliers, ce qui atteste de leur importance d'être discutés et clarifiés pour les personnes présentes ce jour-là :

- 1) La définition des différents types de stages (« découverte », « d'observation », « de formation », « de qualification », etc.), en précisant à qui ils s'adressent (pour quels profils sont-ils adaptés) et les buts visés par chacun d'entre eux (découvrir un métier, acquérir une expérience pratique, développer des compétences sociales, etc.).
- 2) La question du cadre du stage : sélectionner un stage et un stagiaire, définir des objectifs, définir la bonne durée et l'éventuelle rémunération, quel encadrement/accompagnement/coaching, etc.
- 3) La question des abus liés au stage : le stage à la place de la période d'essai ; le stage comme primo emploi ; la substitution d'un emploi par un stage
- 4) La promotion/communication : pour les entreprises (quels avantages, leur rôle, leur valorisation) ; pour les stagiaires (qu'est-ce qu'un « bon » stage ; qu'est-ce qu'une situation abusive ; que faire en cas d'abus)
- 5) Le manque de données (principalement qualitatives) pour saisir l'ampleur et la complexité du phénomène « stage » et la diversité des formes qu'il revêt, son utilité à moyen/long terme, etc.

Synthèse atelier 1 : Des stages gagnant-gagnant - Des bonnes pratiques de terrain

Atelier animé par Laurence Bolomey, journaliste et formatrice pour adultes (dans le domaine du journalisme)

Intervenants :

- José Loureiro, gérant de la Coop Blandonnet (employeur de stagiaires)
- Natalie Toumpanos, directrice RH chez Caran d'Ache (employeur de stagiaires)
- Marlise Ravessoud, Camarada (domaine de l'insertion professionnelle pour femmes migrantes)

L'animatrice a énoncé **les axes** qui guideront l'atelier, à savoir :

- Faire le tour des « bonnes » pratiques en matière de stage
 - Tenter de tirer des conclusions avec des solutions
 - Préciser les buts et objectifs des stages (pour les employeurs et les stagiaires)
 - Discuter de l'importance de l'accompagnement des stagiaires
-

Les pratiques :

La discussion s'est cantonnée aux cas particuliers des entreprises présentes, lesquelles, d'après les retours de l'assemblée, semblent être des entreprises modèles en matière de stage, ce qui relève plutôt de l'exception que de la généralité. L'audience a donc exploré les pratiques des cas en présence, elle a interrogé les employeurs sur leurs motivations, l'encadrement offert, les moyens dont ils disposent, ce qu'ils en retirent, etc.

Les invités ont entamé la discussion en exposant leurs pratiques en matière de stages. Les deux employeurs présentent des profils assez similaires : tous deux prennent des stagiaires par le biais d'intermédiaires (associations et/ou institutions travaillant dans le domaine de l'insertion professionnelle), pour des stages de 3 semaines au minimum, en leur confiant les mêmes tâches qu'à n'importe quel autre employé. Tous deux ne prennent pas de stagiaire dans le but d'embaucher, mais cela peut arriver par la suite, s'ils trouvent « la perle » et/ou s'ils ont des besoins à combler. Ce sont des stages non rémunérés dont le but est l'accompagnement, pas l'emploi. Ils le précisent avant le stage, mais certains stagiaires semblent avoir du mal à le comprendre. Tous deux procèdent également à une évaluation intermédiaire et délivrent un certificat de stage (où ils énumèrent les tâches effectuées et y ajoutent une appréciation). Ils diffèrent en revanche dans l'accompagnement : Caran d'Ache vise une certaine autonomie du stagiaire qui effectue une charge de travail réelle (pas de surnuméraire) ; tandis que Coop Blandonnet attribue à chaque stagiaire un collaborateur compétent qui l'accompagnera tout au long du stage.

Les trois intervenants ont souligné l'importance de préciser les buts de la mission confiée au stagiaire, un moyen en outre de le valoriser. Le recrutement de stagiaires n'est pas évident en ce sens qu'il faut tenter de placer « la bonne personne au bon endroit ». Pour ce faire, Caran d'Ache montre l'environnement de travail, fait passer un entretien, teste la motivation du stagiaire ; la Coop Blandonnet les met à l'épreuve de la pratique en démarrant le stage ; Camarada fait un travail de prospection en amont auprès des entreprises.

Témoignages d'anciennes stagiaires :

Pour l'une, cela a été l'occasion de comprendre le monde du travail en Suisse, de mieux connaître le système et d'avoir une reconnaissance de ses compétences. Pour une autre, qui a fait plusieurs stages, c'est un bilan mitigé : elle a certes pu montrer ses compétences, mais on lui a clairement signifié qu'elle a été engagée parce qu'elle était qualifiée, il n'y avait aucune fin de formation. Désormais en emploi en CDD, elle a eu droit à une période de 3-4 mois pour apprendre à répondre aux exigences de son poste et elle estime que cela devrait être le cas partout. Elle pose également la question : « est-ce qu'en tant que stagiaire on a vraiment le choix ? », à savoir, pouvoir valoriser ses compétences sans passer par le stage. Remarque reformulée par l'animatrice comme « un oubli au fond de tout ce que vous êtes déjà, [...] comme si vous étiez toute nue d'expérience, et puis il n'y a pas finalement le respect de la formation ». La suite de la discussion a mené à l'idée que ce qui était par le passé considéré comme le statut de novice a été remplacé par le stage, lequel est devenu une étape de recrutement.

Mise en place des stages :

Le fait de prendre des stagiaires (ou non), ne dépend pas de la taille de l'entreprise et du nombre d'employés, mais de la volonté, de l'état d'esprit, de l'implication sociale et de l'envie des personnes en place. Caran d'Ache ne répond pas aux demandes spontanées, mais passe par des intermédiaires (institution ou association), pour assurer un cadre légal. Une personne du public travaillant avec d'anciens toxicomanes soulève le fait qu'eux conseillent plutôt de faire les démarches seuls, afin de ne pas avoir d'étiquette stigmatisante. En cas de démarche spontanée (ce qui est rare), Caran d'Ache va orienter la personne vers une structure intermédiaire qui pourra introduire le stage.

Les différentes associations en matière d'insertion ont différents objectifs et publics. Selon certains participants, il n'y en a pas assez et la sélection des candidats de la part des associations est importante pour éviter (limiter) les échecs.

Aucune des entreprises présentes n'a donné de chiffres concernant la proportion de stages conduisant à une embauche. Les professionnels de l'insertion se basent sur leurs connaissances des entreprises pour cibler celles qui ont tendance à embaucher afin d'y placer leurs bénéficiaires.

Les plus pour les entreprises :

Apporter quelque chose au candidat ; casser la routine ; prendre part à l'action sociale.

Autres interventions de la part du public :

Selon Interface Entreprise : à l'OCE, il y a 2,5 collaborateurs sur le canton pour contrôler environ 18'000 chômeurs, ce qui reflète un manque de volonté politique d'améliorer les contrôles pour éviter les abus (la question des abus n'a pas fait l'objet de débat, il n'en a pas été question ici). Selon Mode d'Emploi, on est trop sévère envers les entreprises et il est important de responsabiliser le stagiaire : « le stage est une main tendue, à vous de vous montrer ».

Voie F et OSEO : les exemples d'entreprises présentes offrent des conditions idéales qu'il est rare de rencontrer. Dans la pratique, ils ont souvent peu de temps pour préparer le stage (en amont) et en vérifier les conditions.

Synthèse atelier 2: Le stage comme outil de recrutement

Animateur: Serge Guertchakoff – Journaliste magazine Bilan – Membre du conseil de la fondation Trajets

Cet atelier avait la particularité de ne pas compter sur la présence d'intervenants. L'animateur était chargé de faire tourner la parole entre toutes les personnes présentes. Parmi celles-ci, des représentants de nombreuses structures actives dans le domaine de l'insertion (associations, institutions, entreprises) ainsi que deux ex-stagiaires venus témoigner de leurs expériences.

Témoignage :

La séance a débuté par le témoignage d'une *ex-stagiaire*. Après son Master en Sciences Sociales (Démographie et socio-économie) à l'Université de Genève, elle s'est inscrite au chômage et a bénéficié d'une mesure MMT¹. Elle a fait un stage de 6 mois chez SOS Femmes, qui a été suivi d'un CDI.

Premier emploi et période de chômage

L'animateur souligne le paradoxe de passer par la case stage alors qu'on dispose d'une solide formation. Le stage dans ce cas sert à valider une expérience professionnelle. L'État devient alors le premier employeur des étudiants ce qui, selon l'*ancienne stagiaire* semble être le cas pour la plupart des étudiants ayant cotisé.

Une représentante de l'OCE présente dans la salle insiste sur ce que permet le « stage passerelle » pour les jeunes vers le premier emploi. Elle mentionne un dispositif spécialement conçu pour les jeunes en collaboration avec la fondation IPT² : Jeunes@Work. Elle insiste sur l'importance d'une contrepartie financière via les indemnités perçues par les personnes inscrites à l'office de placement.

La question de la rémunération est en revanche problématique pour les stages à la sortie des études. L'*ancienne stagiaire* déplore le manque d'information disponible autour des MMT.

Les participants insistent sur la différence entre le stage lié à la formation et l'emploi junior (post formation), puis sur la difficulté de trouver un stage rémunéré et le risque de s'éloigner des compétences de la formation.

De quel stage parle-t-on ?

Le manque de clarté autour des différents types de stages existants avec des implications diverses a été relevé (stage professionnel ou stage découverte par exemple). Qui? Comment? Combien de temps? Est ce que cela aboutit vraiment à un emploi? Des questions fondamentales ont été posées sans recevoir de véritable réponse dans le sens où les données semblent manquer pour porter un regard analytique sur la thématique des stages et de leurs enjeux. Une conseillère en réinsertion explique se demander plusieurs fois par jour où sont les limites, comment s'orienter? Qu'est ce qui est juste, éthique? Permis ou non?

Une représentante syndicale rétorque que les conditions sont claires. Que la pratique du stage doit s'inscrire dans le cadre d'un cursus de formation ou dans celui de mesures MMT. Remplacer la période d'essai par un stage équivaut à de la sous-enchère salariale.

Prise en charge des « ni-ni »

La difficulté a été discutée de trouver des moyens, notamment financiers, pour la prise en charge d'un public « hors ORP, hors OCE, hors AI » qui s'est vu qualifié de "ni-ni", n'étant véritablement partie

¹ Une MMT est une « Mesure du marché de l'emploi ». Elle concerne les personnes inscrites à l'OCE et ayant droit à des indemnités de chômage. Elle vise à faciliter leur réinsertion. Il peut notamment s'agir de formations ou encore de stages.

² Fondation visant la réinsertion professionnelle

prenante d'aucune catégorie. Ils subissent un chômage de longue durée et n'ont que peu de droits. Il n'y a donc pas de contrat adapté pour eux et une absence de partenaires est à déplorer pour leur prise en charge.

Plus value des stages

Le stage comme outil de recrutement est reconnu comme efficace notamment en cas de CV défailants, ou lorsque les personnes n'ont jamais été reçues en entretien par exemple.

La représentante de l'OCE donne les exemples des entreprises Manor et Migros avec lesquelles la collaboration s'avère très fructueuse (en terme de nombre de personnes embauchées).

Des représentants des entreprises ont eux mis en avant le fait que le stage permet de tester les compétences sociales du stagiaire plus que les compétences techniques. Si le stagiaire est considéré comme fiable, il sera inscrit sur la liste des employés potentiels. La progression interne est favorisée pour les personnes peu diplômés et pour lesquels le stage favorise l'accès à l'emploi.

Durée des stages

Une discussion s'est ensuite déroulée autour de la question de la durée des stages. Plusieurs modèles ont été avancés. *La représentante RH d'une entreprise* insistait par exemple sur l'utilité du stage « découverte » de 3 jours, particulièrement pour les personnes en emploi, alors que pour les personnes au chômage, il devrait être plus long. Cette courte immersion permet néanmoins de tester les conditions d'accès à un poste (trajet, tâches, équipement). L'enjeu de déterminer la durée du stage semblait en tout cas important pour les représentant des entreprises. Le reste des participants s'accordaient au terme de la discussion sur le fait que d'une semaine à six mois, la durée des stages est largement dépendante des besoins et des profils individuels.

Risques d'abus

Le constat est largement partagé d'une conjoncture qui met les demandeurs d'emploi sous pression. Une participante s'exclame « qu'il est aussi presque aussi difficile de trouver un stage que de trouver un emploi ». *L'animateur* suggère une mauvaise connaissance de l'offre en matière de stage de la part des demandeurs.

C'est dans ce contexte qu'une confusion entre le stage et la période d'essai est parfois dénoncée. Le stage ne doit pas être une période d'essai déguisée. Certains abus sont signalés par des intervenants « certains acceptent y compris de travailler au noir un moment dans la perspective de déboucher sur un emploi ». Pour éviter ces abus, un participant propose que seules les entreprises prêtes à embaucher soient autorisées à prendre des stagiaires.

Un manque de cadre par rapport aux stages est aussi souligné: les stagiaires sont peu protégés par rapport aux entreprises. *L'animateur* demande comment émettre de nouvelles règles? *La représentante de l'OCE* met en garde contre une réglementation excessive qui ferait fuir les partenaires.

Disponibilité pour l'accueil de stagiaires et notion de compétence du côté des entreprises

Des représentants d'entreprises se sont ensuite exprimés sur les difficultés que représente le fait de prendre des stagiaires pour les entreprises. L'encadrement, la disponibilité et l'accompagnement qu'impliquent cette démarche ont un coût important pour les entreprises. Cela nécessite par ailleurs un partenariat avec les institutions d'insertion. Pour accueillir un stagiaire, il faut avoir les compétences en lien avec l'emploi mais aussi des compétences par rapport au rôle d'encadrement. Il faut donc promouvoir la formation et l'encadrement des personnes.

Les employeurs ont les mêmes difficultés face au recrutement et face aux stages. Ils croulent sous le nombre de demandes. « Que peut-on proposer quand il y a 20 appels pour un stage "découverte"? Ils n'ont pas tous les ressources pour traiter ces demandes.

Synthèse atelier 3 : Le stage comme outil de formation et de qualification

Atelier animé par **Pascale de Senarclens**, coach et formatrice, créatrice d'entreprises, engagée dans le secteur associatif genevois.

Intervenants :

- **Djeemâa Chraïti**, directrice de la Cité des métiers du Grand Genève et responsable d'Interface entreprises.
- **Denis Thebault**, directeur technique de l'entreprise informatique TELIOS (PME en informatique), formateur de stagiaires.
- **Sabina Cervoni**, chargée de projet de réinsertion professionnelle de l'Unité socio-professionnelle de l'Hospice Générale.
- **Marion Petrocchi**, chargée de communication Helvetas, témoin ayant effectué un stage PPE plus d'une durée de 6 mois, il y a un an, dans le cadre d'une réorientation professionnelle.

L'animatrice a énoncé les **axes** qui guideront le déroulement de l'atelier :

- durée idéale d'un stage
 - comment valoriser un stage sur un CV ?
 - comment être sûr d'attribuer un bon stage ?
 - le rôle des entreprises qui placent les stagiaires et de celles qui les reçoivent
-

L'animatrice a demandé aux intervenants de se présenter, puis elle a choisi de consacrer le reste du temps à des questions venant de la part du public et des intervenants. Elle a demandé à toutes les personnes présentes d'inscrire leurs questions sur des post-it, qu'elle a ensuite recueillis, afin que les différents intervenants puissent y répondre.

Deux types de stages sont distingués d'entrée de jeu. Le stage de **formation** est défini comme permettant d'acquérir une expérience professionnelle et des compétences en adéquation avec le marché de l'emploi (compétences de terrain, parfois des connaissances). Le **stage de qualification** est quant à lui présenté comme une formation qualifiante, certifiée par un diplôme. Il s'agit d'une validation d'acquis.

Chaque intervenant évoque alors le type de stage avec lequel il travaille. Sabina Cervoni (Hospice Général) parle de formations qualifiantes avec coaching. Les représentants de TELIOS fournissent des stages de formation avec une possibilité qu'ils deviennent qualifiants en fonction des attentes de part et d'autre, puis de l'entente avec le stagiaire (au cas par cas). Il peut y avoir une qualification si se profile le projet d'engager le stagiaire. Djeemâa Chraïti souligne qu'il est très important de définir les attentes de part et d'autre (demandeur de stage et entreprise) avec un cahier des charges très précis. Marion Petrocchi a, pour sa part, réalisé un stage de formation qui lui a permis de se former à un nouveau métier (réorientation d'une carrière de journalisme vers la communication).

Au bout de 30 min, l'animatrice fait passer les post-it afin que chacun puisse s'exprimer. Elle a le temps de traiter les cinq questions suivantes :

1) Quelle est la durée idéale d'un stage comme outil de formation ou de qualification, pour le stagiaire et pour l'entreprise ?

Marion Petrocchi, a réalisé un stage de six mois pour se lancer dans une nouvelle carrière professionnelle, délai qu'elle juge satisfaisant dans son cas. Pour l'employeur, cela représente également un poids plus important sur le CV. Elle précise que d'autres éléments, tels qu'un cahier des charges très bien défini, ainsi qu'un travail de coaching (stage à 100% mais une journée de travail consacrée pour le coaching et les recherches d'emploi) ont été bénéfiques pour le bon déroulement de son stage de formation. Différents employeurs présents dans la salle considéraient que six mois sont une bonne durée afin de trouver sa place dans le nouveau contexte et de mener à bien un projet.

2) Quel impact ont les stages de formation ou de qualification sur l'insertion et l'emploi ?

Tous les participants à l'atelier s'accordent sur l'importance de recevoir un certificat de travail et non un certificat de stage (ce que Marion Petrocchi confirme d'expérience). Ses responsables de stage lui ont également toujours laissé entendre qu'il valait mieux qu'elle parle d'une mission qu'elle réalisait et non pas d'un stage. Il semble selon les participants primordial de valoriser cette expérience à travers des certificats exhaustifs et très explicatifs.

Questions de l'animatrice, qui restent ouvertes : « Le stage pourrait-il être considéré comme une certification en soi ? Y aurait-il une possibilité que le stage lui-même devienne un processus de certification en soi ? »

3) Comment organiser la collaboration entre les différents acteurs de la réinsertion pour trouver les bonnes entreprises et éviter la concurrence ?

Djemâa Chraïti parle de l'existence d'un système de base de données collaborative qui met en lien des services du département, des écoles, des institutions, et également rattaché au répertoire des entreprises genevoises. Un travail de coordination entre les différentes institutions est nécessaire pour éviter de surcharger des entreprises, notamment en choisissant des périodes adéquates.

4) Quel format, quel(s) critère(s) mettre en place, pour que le stage soit formateur et/ou qualifiant et utile pour la réinsertion ?

Sabina Cervoni souligne l'importance de la relation avec l'entreprise, la définition des objectifs et les buts du stage (essentiel), ainsi que l'engagement de la personne qui réalise le stage. Djemâa Chraïti ajoute qu'il est nécessaire de visualiser les métiers et considérer les compétences du personnel qui va suivre le stagiaire : « est-ce qu'on a des pro de la branche pour pouvoir former le stagiaire ? ».

5) Le stage comme un gain pour la société à la fois pour le bénéficiaire mais aussi pour les entreprises avec l'engagement de leur responsabilité sociale

Selon Sabina Cervoni, la responsabilité de l'entreprise est de garantir la qualité et le suivi du stage, ainsi que son évaluation (un retour d'expérience qui peut être fait par l'entreprise comme par le stagiaire lui-même). L'entreprise peut valoriser son rôle avec cet accompagnement sur le marché de l'emploi.

Synthèse atelier 4 : « Le rôle de l'Etat et des partenaires sociaux »

Atelier animé par **Laure Gabus**, journaliste indépendante spécialisée dans les questions économiques.

Intervenants :

- Muriel Golay, directrice de l'inspection du travail (OCIRT) (*Etat*)
- Manuela Cattani (co-secrétaire générale du Syndicat interprofessionnel des travailleurs et travailleuses (SIT), présidente de la Communauté genevoise d'action syndicale (*syndicat*))
- Nicolas Rufener, secrétaire général de la Fédération genevoise des métiers du bâtiment, représentant de l'UAPG, membre de la Fondation Qualife (*patronat*)

L'atelier s'est centré autour des **deux questions principales** suivantes :

- Comment lutter contre les abus en matière de stage ?
 - Qui doit définir ces abus ?
-

Introduction

L'atelier commence avec un rappel du contexte dans lequel le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME) - commission tripartite cantonale composée de représentants de l'Etat, des syndicats et du patronat - a travaillé sur un outil « simple et efficace » pour lutter contre les abus liés aux stages. Trois critères ont été retenus pour définir une situation de stage non-problématique :

- Stages obligatoires ou optionnels dans le cadre d'une formation certifiante
- Stage après une première formation finalisée ; stage d'orientation en vue d'une deuxième formation sous condition que l'utilité de la formation soit attestée par l'institut de formation
- Stages de réinsertion professionnelle ou sociale dans la mesure où ils relèvent d'un dispositif légal fédéral ou cantonal.

Deux critères n'ont pas été retenus : la rémunération et la durée. La commission a été créée suite à l'augmentation des demandes de permis de travail pour des stages et suite à l'augmentation des dénonciations faites à l'OCIRT en matière de stages dits « problématiques ». Ceux-ci ont trois configurations principales : l'emploi de personnes qualifiées et formées en qualité de stagiaires ; le recours systématique à des stagiaires ; le cumul de stages pour une même personne.

Des moyens limités pour lutter contre les abus

La discussion a permis de rappeler le rôle de l'OCIRT et le cadre dans lequel se déploie son action : sa surveillance ne peut se faire qu'à partir de plaintes déposées (et il a, en ce sens, à maintes reprises encouragé la dénonciation de situations problématiques) ; en regard du nombre de demandes de permis de travail qui lui sont adressées et lorsque des partenaires sociaux attirent son attention.

La seule situation autorisant l'OCIRT à entamer une procédure pour dénoncer un stage sous-payé est lorsqu'il y a une substitution de l'emploi par le stage, et c'est principalement contre cette configuration que les différents partenaires cherchent à lutter.

Il semble que l'Etat en tant qu'employeur (à ne pas confondre avec l'Etat législateur) ne donne pas toujours l'exemple et emploie parfois des stagiaires au lieu d'ouvrir des postes. Il faut, selon Mme Golay, également dénoncer ces situations. Toutefois, l'administration crée aussi des places de stages en surnuméraire afin de redonner confiance et dynamiser l'employabilité de certaines personnes, ce qui a un coût en matière d'encadrement.

Identifier les situations abusives

Il semble difficile pour les personnes présentes d'avoir une vision d'ensemble des stages et de leurs différentes configurations. Il a été soulevé un manque de statistique formelle, l'absence d'étude sur le travail atypique, sur appel ou temporaire, et, surtout, un manque cruel de données qualitatives qui pourraient permettre des projections à moyen ou long terme. Les visions des différents intervenants en matière de stage découlent principalement des retours de terrain qui leur sont faits (majoritairement via des plaintes).

Plusieurs interventions, notamment du public, questionnent les moyens d'amener les stagiaires à dénoncer des situations abusives et préconisent un besoin de communiquer et de sensibiliser sur la question. Ce point semble d'autant plus important qu'un certain nombre de stagiaires sont vulnérables, car manquant de confiance en eux et/ou étrangers.

De manière générale, personne ne s'oppose à l'existence des stages, mais l'action syndicale demande à ce que les critères soient précisés, car ceux actuellement mis en place, fruits d'un consensus entre des acteurs aux intérêts très divers (Etat, syndicat, patronat), semblent ne pas permettre d'éviter la dégradation des conditions de travail en matière de stages.

Certains réclament plus de régulation, d'autres « plus de souplesse » (*i.e.* ne pas ajouter de contraintes pour les entreprises) mais avec une surveillance accrue. En tous les cas, le manque d'indicateurs fiables ne permet pas de penser les critères et dispositifs de contrôle en matière de stages. Il y a un grand manque de définition : ce qu'est un stage, ses objectifs, dans quelles conditions, à quelles catégories de personnes ils sont adaptés, etc. ; et d'instruments de mesures : de combien de stages parle-t-on, qui est concerné, combien de situations problématiques, qu'est-ce qu'un stage réussi, qu'en est-il dans les années qui suivent, etc.

Le manque de données est donc problématique dans la recherche de solutions, mais également le cadre législatif plus large, comme la loi fédérale sur le chômage qui a, selon Mme Cattani, pour effet de légaliser la sous-enchère salariale pour les chômeurs et participe à leur stigmatisation. Il y aurait donc, au-delà de la volonté des représentants de la CSME, la nécessité de l'implication d'un niveau politique pour faire évoluer la situation. Cela ressort également à travers les jeunes dont s'occupe la Fondation de réinsertion professionnelle Qualife qui, d'après la co-directrice, n'entrent pas dans les mesures prises dans le cadre des politiques publiques.

Assises des stages – 10 octobre 2017

Allocution de Jean-Luc Favre, Président de l'Union des Associations Patronales Genevoises

En préambule, permettez-moi de vous souhaiter la bienvenue ici, à la FER Genève, qui héberge également l'Union des associations patronales genevoises. Je suis particulièrement honoré que l'UAPG que je préside soit associée à cette manifestation.

Pour rappel, l'UAPG a comme l'une de ses missions principales de représenter les organisations patronales genevoises dans tout ce qui touche à la thématique du marché du travail. Cela peut concerner les questions en lien avec la formation, le droit du travail, l'accès au marché de l'emploi mais aussi bien évidemment les questions d'insertion, qui sont abordées aujourd'hui à travers ses Assises.

A l'instar de la vie d'une entreprise, le parcours d'un salarié est rarement sans changements et imprévus. Des problèmes de santé, de conjoncture ou de restructuration, ou simplement d'adéquation avec son environnement professionnel peuvent expliquer que l'on se retrouve, un jour ou l'autre, en-dehors du marché. Les stages de réinsertion constituent un moyen efficace pour retrouver le chemin de l'emploi, une passerelle indispensable vers la réinsertion.

Chaque expérience est évidemment différente et peut se révéler plus ou moins positive. On peut toutefois affirmer que les stages sont d'une manière générale une opération favorable pour l'entreprise et le stagiaire.

Pour la personne en recherche d'emploi, cela permet « d'accrocher ou de raccrocher » le wagon du marché du travail, en reprenant confiance en ses capacités, en en acquérant de nouvelles, en découvrant de nouveaux horizons professionnels plus adaptés à ses aspirations, en retrouvant une autonomie financière, en ne se sentant plus marginalisée. Les prochains orateurs et les témoignages à venir sauront sans doute mieux que moi exprimer les atouts de ces stages pour les travailleurs.

Je me concentrerai pour ma part quelques brefs instants sur ce que représentent les stages pour les entreprises que je représente ici. Cela peut paraître abrupt, mais il convient en premier lieu de rappeler une évidence: l'entreprise n'est pas philanthrope par nature, sa mission étant de dégager des ressources financières pour assurer le paiement des salaires de ses collaborateurs, de ses charges, de ses fournisseurs, de ses actionnaires et financer ses investissements. Et ceci dans un environnement toujours plus concurrentiel et complexe.

Pourtant, elle a un intérêt clair à participer aux programmes d'insertion. Tout en bénéficiant d'une participation de l'Etat au financement du stage, l'entreprise pourra ainsi compter sur une force supplémentaire, et évaluer les compétences du stagiaire,

sa faculté d'adaptation, son adéquation au poste, apprécier une personnalité au parcours peut-être atypique mais intéressant pour elle... et finalement peut-être découvrir un profil en adéquation avec les besoins de l'entreprise, qui pourrait rejoindre et compléter l'équipe en place, de manière fixe. On n'est jamais à l'abri d'une belle surprise !

Si elle a un intérêt direct et individuel à l'existence de ces stages, l'entreprise y a aussi un gain indirect et plus général en relation avec sa responsabilité sociale. Elle ne peut en effet se désintéresser de l'environnement dans lequel elle évolue. Il l'impacte, qu'elle le veuille ou non. Si la stabilité du cadre juridique, des prix, de la monnaie, la qualité du système de formation, sont autant d'éléments qui participent à la compétitivité d'une région, l'équilibre de la société humaine qui entoure l'entreprise est tout aussi important. Laisser des personnes, en rupture professionnelle momentanée, sur le bord du chemin sans s'en préoccuper, n'est responsable ni socialement, ni économiquement. Cela contribue à alimenter un climat malsain, germe de déséquilibre et d'insatisfaction, qui ne profite à personne, hommes et femmes comme entreprises... qui ne seraient bien évidemment rien sans les femmes et les hommes qui les composent.

Ces questions d'intégration sont d'autant plus importantes pour notre communauté que les révolutions technologiques en cours vont impacter de façon extraordinaire le monde du travail et en conséquence notre modèle social. Nos parcours professionnels sont en pleine mutation et vont demander à tous une agilité importante pour recréer de nouveaux modèles. Ceci ne sera possible que si nous collaborons tous ensemble à nous, les entreprises, les associations professionnelles, l'Etat. Mettre l'Humain au centre de nos préoccupations est donc plus nécessaire que jamais.

Je vous souhaite de belles Assises, faites de débats et d'échanges enrichissants.

Assises des stages

Allocution de Manuela Cattani Présidente de la Communauté genevoise d'action syndicale

La Communauté genevoise d'action syndicale a une position très critique à l'égard des stages de réinsertion professionnelle prévus par les dispositions légales en matière de chômage et d'aide sociale.

Développés en Suisse à partir de la moitié des années 90 dans le cadre de la Loi fédérale sur le chômage, puis dans des lois cantonales en matière d'aide sociale, les stages de réinsertion professionnelle se sont diversifiés et leur nombre s'accroît.

À Genève des efforts sont faits, et ils sont à louer, pour les combiner avec des formations. Ces stages concernent de nombreux acteurs : les travailleurs et travailleuses -stagiaires en premier lieu, des collectivités publiques, entreprises privées, associations subventionnées, bien représentées lors de ces premières Assises des stages de réinsertion professionnelle,

Je souhaite partir de 2 témoignages récoltés auprès de nos membres et étayer ensuite les critiques syndicales au dispositif.

Témoignage 1

Ana Paula a 43 ans. Après la naissance du dernier enfant, et surtout après le divorce, ses horaires de sommelière dans un restaurant de la place ont commencé à peser lourd.

Elle se retrouve au chômage après avoir travaillé 6 ans auprès du même employeur. L'ORP la place en stage à plein temps comme serveuse et employée de buffet dans un EMS durant 6 mois. Elle remplace une employée partie à la retraite.

Elle s'y plaît, les horaires conviennent à sa situation.

Sa rémunération pour 40h de travail ce sont les 2'900 francs bruts qu'elle perçoit comme indemnités de chômage de l'Assurance fédérale sur le chômage.

Elle est au courant que pour le même travail, sa collègue employée de l'EMS, compte tenu des longues années de service, est rémunéré environ 5.000 francs mensuels.

Mais elle se plaît, le contact avec les personnes âgées l'intéresse.

À la fin du stage elle demande à poursuivre.

L'ORP l'informe que ce n'est pas possible : ces postes sont gardés comme place de stages pour les chômeurs, si on le donne en fixe à quelqu'un, après il n'y plus de places pour le turnus des stagiaires.

Situation identique pour Marie, placée en stage dans un autre EMS comme nettoyeuse, métier qu'elle connaît puisqu'elle a travaillé 4 ans dans une entreprise de nettoyage.

Elle travaille à 80% comme employée de maison et aide de ménage en échange de ses indemnités de chômage de 2.500 francs bruts mensuels.

Témoignage 2

Marc a 56 ans, il a travaillé plus de 20 ans comme informaticien dans la même entreprise. En fin de droit puis à l'aide sociale, l'Hospice général l'a placé dans une association.

Il gère toute l'informatique des antennes de l'association disséminées sur le territoire genevois.

Seul informaticien, il a de grandes responsabilités pour ce poste unique essentiel au fonctionnement de l'association.

Sa rémunération aussi est également unique : le montant de l'aide sociale plus 150 francs en guise d'incitation au travail. Et dans ce cas le stage dure depuis 3 ans. Alors à son entourage, il dit qu'il travaille, mais il tait ou reste vague sur sa rémunération.

Même cas de figure pour Isabelle, placée aux mêmes conditions par l'Hospice général à trier du courrier dans une collectivité publique.

Elle voit bien que si son travail n'est pas fait, les services ne reçoivent et ne peuvent envoyer les courriers.

Des postes ont été supprimés dans le service.

Pour pallier, des chômeurs et des bénéficiaires de l'aide sociale, l'effectuent à coup de stages de 6 mois.

1.500 emplois pérennes déclassés en stages

La CGAS évalue à partir de statistiques partielles et incomplètes, et pas faciles à obtenir, que le nombre de postes dévolus aux stages de réinsertion professionnelles à travers l'assurance chômage et l'aide sociale dans les collectivités publiques, entités subventionnées, associations et dans une moindre mesure entreprises privées recouvre au moins un volume de 1.500 postes. 1.500 postes qui étaient fixes, pérennes et correctement rémunérés déclassés en sous-emplois sous prétexte de réinsertion. Et ce alors que les sans emploi recherchent non pas des stages mais des postes fixes.

Pour la CGAS, le développement des stages de réinsertion et le déclassement des emplois va de pair avec deux phénomènes : les politiques patronales de précarisation de l'emploi et de pression sur les salaires et les politiques d'austérité des collectivités publiques.

- Les mutations du marché de l'emploi et la tendance lourde qui s'accroît avec une plus grande digitalisation de l'emploi, visent un maximum de flexibilité. Les emplois atypiques, à durée déterminée, à l'appel, de faux indépendant au service de plateforme numérique, de primo emploi déguisé en stage se développent.

La sous-rémunération des stages de réinsertion professionnelle, participe de cette tendance à la pression sur les salaires.

Pour la CGAS rémunérer le travail à hauteur des indemnités de chômage ou de l'aide sociale, bien que légal, est clairement une forme de sous-enchère salariale abusive à combattre. De plus cette rémunération moindre du travail sous prétexte de réinsertion, constitue une inégalité de traitement inacceptable entre travailleurs-euses qui effectuent le même travail

- Les politiques d'austérité des services publics : elles ont détruit de l'emploi stable et fixe ou elles empêchent la création de postes nécessaires aux besoins de la population. Pour maintenir un certain degré de prestations à la population, les collectivités publiques ont transformé ces emplois fixes en postes de stages de réinsertion ou mesures d'activation à faire occuper à tour de rôle par des sans emploi, avec comme résultat d'accroître la précarisation de l'emploi et la pression sur les salaires.

Vrai travail et faux emplois

Les sans emploi placés en stage se retrouvent ainsi dans une situation sociale paradoxale :

Ils-elles réalisent un vrai travail, mais sont arrimés à de faux emplois.

Vrai travail, on le voit par les activités exercées : collaboratrice administrative, réceptionnistes-téléphonistes, employé-e de bureau, agent-e d'entretien, employée de maison, informaticien et même juriste.

Vrai employeur car le travail est exercé à l'Etat, dans des communes, dans des établissements subventionnés, dans des associations à but non lucratif, dans une moindre mesure des entreprises privées, mais **faux emplois** car l'employeur se soustrait à ses responsabilités d'employeur, ne fournit ni un contrat de travail, ni un salaire en relation avec l'échelle des traitements de l'entité.

Il ne fournit qu'un stage. Et par là, croit ou tente de faire croire qu'il rend service aux sans emploi, alors qu'il ne rend service qu'à soi-même en réussissant à dispenser des services et des prestations au moindre coût salarial.

Pour la CGAS, dans ce contexte de vrai-travail/ faux salaire/ employeur déguisé/faux emploi. il apparaît difficile de se situer sur une dimension de stage gagnant-gagnant au niveau des pratiques de terrain, pour citer le thème d'un des ateliers des Assises.

Plutôt que d'alimenter la machine à réinsertion, plutôt que de faire tourner des sans emploi, chômeurs et chômeuses et bénéficiaires de l'aide sociale, sur des postes de stage, la CGAS préconise le retour de ces postes de stages à des postes pérennes et l'engagement en fixe par les entités des sans-emplois qui les occupent.

Merci de votre écoute.

Manuela Cattani

Premières assises des stages

**Mardi 10 octobre 2017 dès 13h00
FER – 98, rue de Saint-Jean**

**Allocution de Madame Sandrine Salerno
Conseillère administrative de la Ville de Genève**

Mesdames, Messieurs,

- Je suis très heureuse de pouvoir prendre part aujourd'hui à ces premières Assises des stages, organisées par la faitière « Insertion Genève ». Il s'agit d'une excellente initiative, qui permet de placer au centre des discussions une thématique importante pour les pouvoirs publics, pour les associations actives en matière d'insertion professionnelle, pour les entreprises comme pour toutes celles et tous qui sont en recherche d'un emploi.
- Aujourd'hui, il est très rare que les parcours professionnels soient linéaires. De plus en plus, nos vies professionnelles sont marquées par des arrêts, par des changements, par des pauses forcées ou non. L'émergence de ces nouveaux parcours, de ces carrières nomades, s'explique d'abord par les mutations profondes du marché du travail, opérées ces dernières années sous l'effet de la numérisation et de l'automatisation (révolution 4.0). Aujourd'hui, le marché du travail se caractérise ainsi par une croissance de la productivité, une concurrence accrue sur les postes vacants, un besoin de main d'œuvre toujours plus qualifiée et une importante mobilité professionnelle.
- Mais cette discontinuité des parcours professionnels peut également s'expliquer par des aspirations personnelles, qui poussent aujourd'hui les hommes et les femmes à élargir la vision d'une carrière professionnelle linéaire et à devenir de véritables acteurs de leur parcours. Cela implique souvent des réorientations et de nouvelles formations.
- Ces différentes évolutions appellent la mise en œuvre de mesures qui facilitent l'entrée sur le marché du travail, la reconversion professionnelle, ainsi que la qualification et la requalification.
- Depuis quelques années, le stage en entreprise est devenu un outil central dans le processus d'insertion et de formation. L'offre développée par les organisations

d'insertion ne cesse de s'étoffer, se déclinant sous plusieurs formes et s'adressant à tous les niveaux de formation. Leur succès croissant semble démontrer une adéquation entre les attentes des bénéficiaires et les résultats atteints.

- Mais dans le même temps, les stages font débat. Pour les plus critiques, loin d'être formateurs, les stages apparaissent comme un moyen déguisé pour les entreprises de se procurer une main d'œuvre bon marché ; ils sont alors accusés de participer à la précarisation du marché du travail.
- En matière d'insertion professionnelle, la Ville de Genève subventionne plusieurs projets d'associations proposant des stages, par le biais de son Fonds chômage. Depuis janvier, la Ville a également mis en place au sein de l'administration municipale, en collaboration avec quatre associations (Camarada, F-Information, SOS-Femmes et Voie F), un programme de stages destinés à des femmes éloignées du marché de l'emploi. Il s'agit de 4 stages de 3 mois par année à temps plein, ou l'équivalent de plusieurs stages entre 2 et 6 mois à différents taux d'activité, qui permettent aux bénéficiaires de vérifier leur choix professionnel et/ou de se familiariser avec le métier envisagé. Outre les opportunités professionnelles offertes, ce projet cherche à renforcer l'exemplarité de la Municipalité en tant qu'employeur.
- La Ville de Genève considère en effet le stage en entreprise comme une mesure efficace pour se familiariser avec le monde professionnel, acquérir des connaissances, développer des savoir-faire et étendre son réseau professionnel. Pour les personnes les plus éloignées du marché de l'emploi en particulier, ils représentent un facteur important d'insertion et de qualification. Chaque projet subventionné par la Ville de Genève s'accompagne de mesures de formation ciblées, le stage n'ayant de valeur que s'il est formateur.
- Pour la commune, l'un des enjeux majeurs est donc l'amélioration de la qualité des stages d'insertion professionnelle, par la garantie qu'ils offrent une partie de formation sur le principe de la formation duale, voire la possibilité de valider des formations par des modules certifiés ou référencés. Le stage peut par exemple aboutir à une reconnaissance des acquis et des compétences dans un processus plus léger que le dispositif existant de reconnaissance des acquis. C'est notamment ce qu'a mis en place l'association ORTRA Genève, subventionnée par le Fonds chômage, dans le domaine de la santé et du social.

- Il semble également important de mieux accompagner à la fois l'entreprise qui accueille le stagiaire et le stagiaire lui-même lorsqu'il n'en bénéficie pas dans le cadre de la mesure qui conditionne le stage.
- De manière globale, il est essentiel que les différents acteurs impliqués, qu'il s'agisse des organismes d'insertion, les personnes qui ont besoin d'être réinsérées professionnellement et les entreprises qui les accueillent, travaillent ensemble pour trouver des solutions concrètes pour garantir la qualité globale et la cohérence de l'offre en matière de stages.
- En ouvrant un espace de discussion indispensable et en nous permettant de partager nos expériences, je suis persuadée que ces Assises permettront d'améliorer nos pratiques et influenceront durablement les politiques de nos institutions.
- Je vous remercie de votre attention.



Les stages en perspective

1^{ère} assises des stages à Genève

10 octobre 2017

José V. Ramirez

Haute école de gestion de Genève et PRN LIVES



Points

- Évaluation des Mesures du marché du travail—MMT
- Tendances sur l'emploi et le travail
- Caractéristiques des Programmes d'emploi temporaire—PET et des stages



Évaluation des MMT en Suisse



Objectifs des MMT

- a) «Améliorer la capacité de réinsertion des demandeurs d'emploi afin que ces derniers puissent s'intégrer rapidement et durablement;
- b) Encourager le perfectionnement professionnel conformément aux besoins du marché du travail;
- c) Diminuer le risque de chômage de longue durée et donner la possibilité d'acquérir de nouvelles expériences professionnelles.»



Évaluations des MMT

1. Incidence sur le comportement et les chances des postulants/es, **SECO 2015**: 5 ORP (sans Genève) et 725'000 candidatures exploitées entre avril 2012 et mars 2013
2. Evaluation de l'efficacité, de l'exécution et de la surveillance des Programme d'emploi temporaire—PET et stages professionnels par le *Contrôle fédéral des finances*—**CFFin 2015**: 2/11 mesures proposées par la LACI dans 8 cantons (dont Genève)

Principal défi méthodologique: **absence d'une base de comparaison appropriée**

(«le contrefactuel idéal n'existe pas»)



Évaluations des MMT: liens web

- SECO 2015:

[https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen
Dienstleistungen/Publikationen und Formulare/Arbeit/Arb
eitsmarkt/Informationen Arbeitsmarktforschung/evaluatio
n-der-arbeitsmarktlichen-massnahmen.html](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Informationen_Arbeitsmarktforschung/evaluation-der-arbeitsmarktlichen-massnahmen.html)

- CFFin 2015:

[https://www.efk.admin.ch/images/stories/efk dokumente
/publikationen/evaluationen/Evaluationen%20\(47\)/13470B
E Schlussbericht V04 f.pdf](https://www.efk.admin.ch/images/stories/efk_dokumente/publikationen/evaluationen/Evaluationen%20(47)/13470BE_Schlussbericht_V04_f.pdf)



Incidence globale (SECO 2015)

Méthode : avant/après MMT

- **+8.6 %** de chances en plus d'être convié/e à un entretien d'embauche
- **-0.4 %** de postulations
- **+9.7 %** de décrocher un entretien

→ Pas d'*effet d'enfermement* observé

→ La deuxième MMT a un plus grand effet



Incidence selon le profil des participants/es (SECO 2015)

Effet mesuré est deux fois plus faible:

- pour les hommes comparativement aux femmes
- pour les 40 à 50 ans comparativement aux personnes plus jeunes/plus âgées
- pour les personnes de nationalité suisse comparativement aux personnes de nationalité étrangère

Deux types de PET (CFFin 2015)

- PET externe: «se déroulent dans des institutions à but non lucratif du marché du travail primaire»

*Aider les participants/es à acquérir de l'expérience et à améliorer leurs **compétences professionnelles***

- PET interne: «postes de travail proposés dans des institutions spécialisées et subventionnées par les pouvoirs publics»

*Acquisition de compétences sociales; favoriser l'**estime de soi***



Perception des participants/es (CFFin 2015)

PET:

- La moitié des personnes ont jugé leur programme utile à leur insertion professionnelle...deux tiers dans le canton de Genève!
- Meilleure «note» sur les PET externes

Stages professionnels:

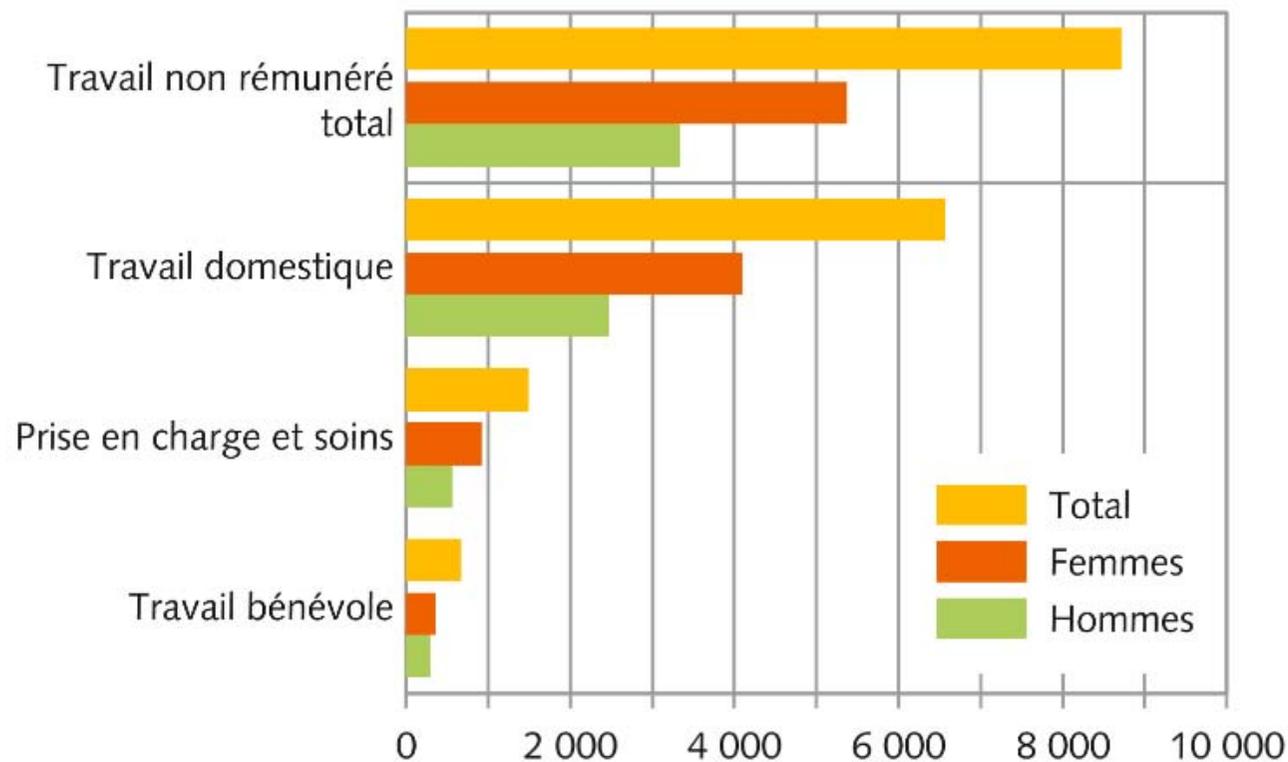
- 80 % ont jugé la mesure positive
 - 90% d'entre eux ont trouvé un emploi par la suite
 - 55 % ont décroché un CDI



Tendances sur l'emploi et le travail

Volume de travail non rémunéré, en 2013

En millions d'heures, population résidante de 15 ans et plus



Volume de travail
rémunéré, en 2013
(en millions d'heures)

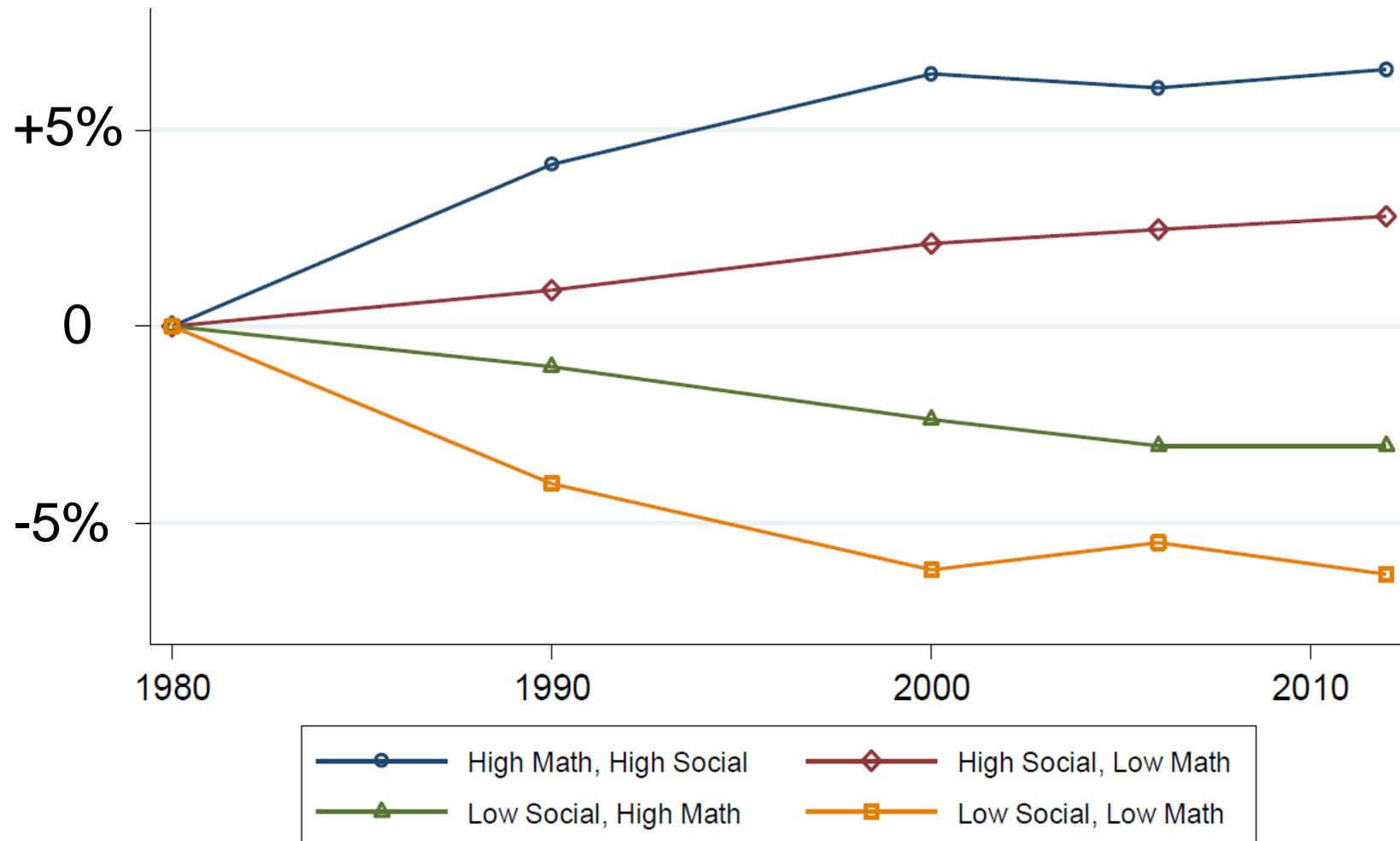
Femmes: 2'809

Hommes: 4'684

Total: 7'493

Source: OFS – Enquête suisse sur la population active (ESPA), © OFS, Neuchâtel 2015
module Travail non rémunéré

Dynamique de l'emploi, Etats-Unis

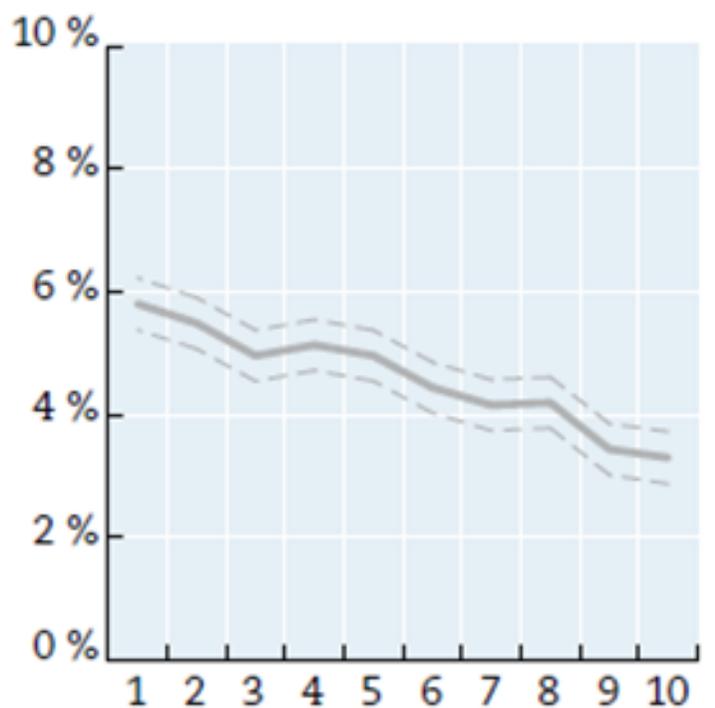


Source: D.J. Deming, NBER, 2015

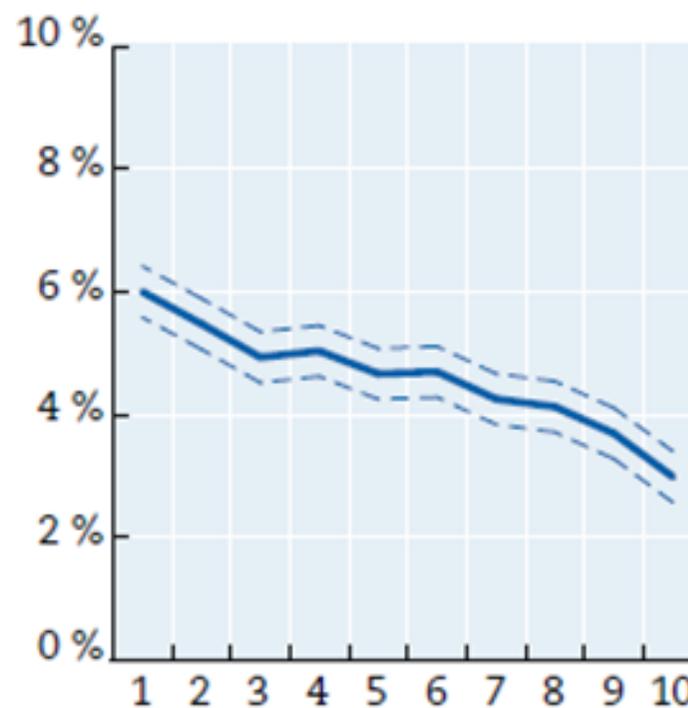
Compétences cognitives vs non-cognitives

Série F. Royaume-Uni

Probabilité de chômage déclaré à l'âge de 26 ans selon les déciles de compétence



Déciles de compétences cognitives



Déciles de compétences sociales et affectives



Caractéristiques des PET et des stages

MMT et distance avec le marché du travail primaire (SECO 2015)

- Type de MMT: Plus fort impact observé sur les PET et les cours orientés sur la personnalité; effet moindre sur les stages professionnels ...
- MMT qui ne sont pas intégralement alignées sur les exigences du marché du travail primaire doivent être maintenues
 - «Niche» sur les MMT avec exigences moins élevées et qui misent sur la consolidation progressive du savoir-faire et des capacités

Caractéristiques de MMT qui semblent influencer positivement leur succès (SECO 2015)

- Un minimum en termes d'intensité et de durée
- Des petits groupes
- Des éléments de coaching
- Un minimum de devoirs / auto-apprentissage
- Beaucoup d'entraînement en matière de technique de postulation
- Une structure modulaire



MMT et sous-enchère salariale

- Différenciation des stages:
 - MMT
 - Transition formation/emploi «normale» (e.g. stagiaires HETS)
- Mesures MMT et salaires:
 - Même défi méthodologique: participants/es MMT n'ont pas les mêmes caractéristiques que les personnes actives sur le marché du travail primaire



Conclusion

- Traits de la personnalité / compétences non cognitives/ compétences sociales sont/doivent être un objectif primordial dans l'implémentation et l'évaluation des MMT
- Besoin d'information important pour évaluer/valoriser au mieux les PET et stages professionnels faisant partie des MMT
 - Échanges d'expériences
 - Harmonisation des indicateurs, notamment sur les compétences non-cognitives (e.g. estime de soi)



Merci de votre attention

Mettre de l'ordre dans la jungle des stages

L'Etat et ses partenaires veulent se donner les moyens d'agir contre les abus

Perrine Necker et Chloé Rosselet

Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC)

Précarisation, insécurité professionnelle, sous-emploi: certains stagiaires paient au prix fort la tendance actuelle aux postes non rémunérés, formules gagnant-gagnant illusoire proposées par des employeurs peu scrupuleux.

Face à ce constat alarmant, Insertion Genève (la section régionale de l'Association faîtière suisse pour l'insertion professionnelle) a récemment organisé les premières assises des stages. Objectif: inviter syndicats, patrons, associations et représentants politiques à réfléchir ensemble aux enjeux et à envisager des solutions viables pour tous.

«Il était devenu nécessaire, et même urgent, d'ouvrir le débat entre les divers partenaires, affirme Christophe Guillaume, président d'Insertion Genève. Nous souhaitons que les stages retrouvent leur but premier, à savoir celui d'offrir l'opportunité aux jeunes comme aux adultes d'acquérir l'expérience professionnelle dont ils ont besoin pour intégrer le marché de l'emploi.»

Ethique et pédagogie

Le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME), commission composée de représentants de l'Etat, d'employeurs et de syndi-



Certaines entreprises font travailler les stagiaires comme des salariés classiques, parfois en leur faisant miroiter un emploi en fin de stage. GETTY IMAGES

cats, a édicté des critères permettant de définir aussi précisément que possible le concept de «stage», par opposition à celui de «premier emploi». Les «bons» stages sont d'abord ceux qui sont intégrés à un cursus de formation. Dans certaines filières d'études, par exemple celles des hautes écoles spécialisées (HES), l'expérience en entreprise acquise de cette manière fait partie intégrante de l'approche pédagogique.

Un stage adéquat doit également respecter une certaine éthique, comme ceux qui relèvent d'un dis-

positif légal d'insertion ou de réinsertion professionnelle destiné notamment aux personnes en recherche d'emploi. Les stages d'orientation ou d'observation, qui permettent de tester ou d'affiner un projet professionnel concret, entrent également dans ces catégories.

«Nous encourageons les stages pour autant qu'ils soient réalisés pendant la durée du cursus, qu'ils soient formateurs et en ligne avec le projet professionnel des étudiants, précise Antoine Orsini, responsable du pôle Uni-emploi, centre de carrière de l'Université de Genève.

Ces expériences préalables au diplôme permettent ainsi de réduire de 25% les efforts à fournir dans la recherche d'un premier emploi stable après les études.»

Vrai emploi, faux salaire

Le réel problème concerne essentiellement les premiers emplois déguisés en stage, principal cheval de bataille des autorités. Et contrairement aux idées reçues, ce phénomène ne se limite pas aux jeunes diplômés universitaires, mais touche une large frange de la population adulte: les travailleurs peu ou pas

La lutte gagne du terrain

En début d'année, un projet visant à modifier la loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT) a été déposé à Genève, en vue d'une intégration des critères fixés par le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME) dans le cadre légal genevois.

En parallèle, Insertion Genève planche actuellement sur un guide des bonnes pratiques en la matière. Un outil de prévention et d'information qui pourrait s'avérer fort utile pour les employés comme pour les entreprises. **P.N./C.R.**

qualifiés, les personnes en reconversion professionnelle ou à la recherche d'une première expérience pratique en Suisse sont également concernés.

«Ces stagiaires effectuent souvent les mêmes tâches que les salariés et ne sont parfois pas du tout rémunérés, dénonce Manuela Cattani, présidente de la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS). Ces stages sont problématiques parce qu'ils remplacent des emplois fixes, qu'ils exercent une pression sur les salaires et qu'ils fragilisent financièrement les travailleurs.»

Volonté et leviers d'action

A Genève, environ 10% des sociétés sont contrôlées chaque année par les autorités compétentes, contre seulement 4% dans le canton de Vaud. Plaintes, visites impromptues de l'OCIRT (Office cantonal de l'inspection et des relations du travail) ou vérification fine des motifs de demande de permis de travail: depuis 2013, les dispositifs de contrôle du marché du travail, et donc du stage, ont été renforcés. «C'est dans cette même volonté de transparence, mais aussi de valorisation des entreprises, que j'ai lancé l'idée d'un «label qualité»

attribué à celles qui respectent scrupuleusement les règles en vigueur dans ce domaine», rappelle Grégoire Evéquo, directeur général de l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC).

Les stagiaires potentiellement victimes d'abus sont invités à s'annoncer à l'OCIRT. «Après une analyse au cas par cas, nous déterminons si le stage peut être reconnu comme tel ou s'il s'agit en fait d'un premier emploi déguisé, auquel cas une procédure de mise en conformité ou une conciliation avec l'employeur sera nécessaire afin de fixer un salaire et des conditions de travail correctes», précise sa directrice générale, Christina Stoll.

Certains domaines d'activité disposent de conventions collectives de travail (CCT) indiquant les salaires applicables dans le secteur et, parfois, les conditions-cadres des stages. Et si la profession concernée n'a pas de CCT, l'employeur peut se baser sur le calculateur de salaire mis en ligne par l'Observatoire genevois du marché de l'emploi (OGMT) afin de prendre connaissance de l'échelle de traitement salarial en vigueur selon les fonctions.