



Travail.Suisse

Jeunesse.Suisse

Un stage réussi – Voilà comment procéder !

Ce à quoi je dois faire attention pour que mon stage ne devienne pas un piège.

Une fiche d'information de Travail.Suisse et Jeunesse.Suisse

Responsable :

Gabriel Fischer

Responsable de la politique économique

fischer@travailsuisse.ch

Avril 2021

1. Introduction

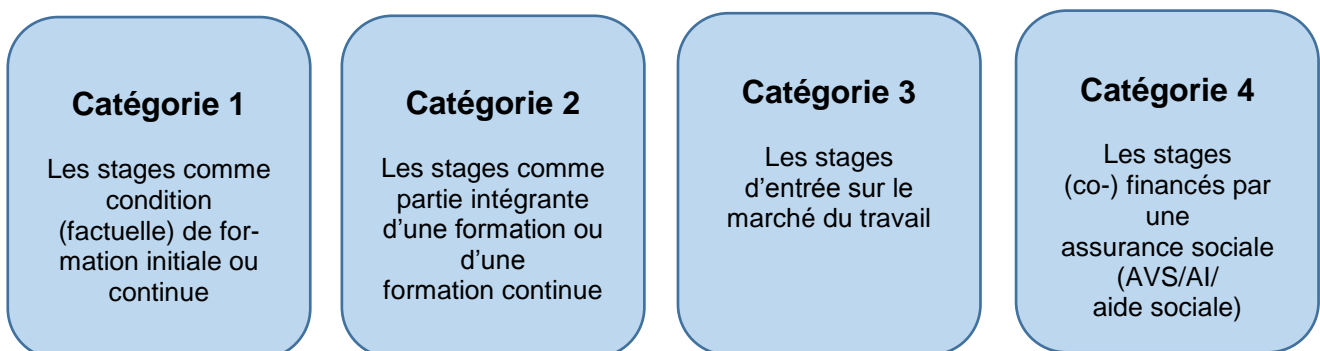
Un jeune au terme de la scolarité obligatoire à la recherche d'une place d'apprentissage comme assistant socio-éducatif avec orientation « enfants » effectue d'abord un stage dans une crèche. Une élève diplômée de l'apprentissage de gestionnaire en tourisme ES effectue, dans les quatre semestres théoriques scolaires, un stage d'une année dans le tourisme. Une étudiante en informatique d'entreprise d'une haute école spécialisée commence, après obtention de son diplôme, un stage d'une année dans une entreprise de télécommunication. Un étudiant sortant de l'université avec un master en économie sociale effectue un stage pratique de 6 mois dans une ONG. Après son apprentissage, un commercial obtient un stage professionnel via l'ORP pour augmenter son expérience professionnelle.

Dans tous les cas cités, il est question d'un stage, mais les situations respectives diffèrent considérablement. Les stages sont largement répandus aujourd'hui dans le monde de la formation et du travail. Ils servent à donner un aperçu sur les activités professionnelles et à montrer les perspectives professionnelles existantes. Les stages aident à acquérir des expériences pratiques de la vie professionnelle quotidienne, à établir le lien entre la théorie et la pratique ainsi qu'à lier les premiers contacts dans l'environnement professionnel. Ils améliorent ainsi les opportunités pour débiter dans la vie professionnelle. Trop souvent, les jeunes adultes se font cependant exploiter durant leurs stages. Ils exécutent des travaux répétitifs, monotones et sans gains de compétence visibles, ils sont peu ou pas suivis, ils effectuent les mêmes travaux que les autres employés, simplement à un salaire beaucoup plus bas ou bien ils se laissent convaincre de prolonger leur contrat de stage par de fausses promesses sur l'obtention un poste fixe.

2. Organisation du pêle-mêle – Structure des définitions des stages

Les stages sont très importants dans les formations initiales et les formations continues et par conséquent sur le marché du travail. Leur importance devrait continuer à augmenter. Dans le même temps, le stage ne représente aucune catégorie juridique propre et il n'existe pas non plus une définition commune du terme. On distingue cependant quatre catégories différentes de stages, qui comprennent chacune des problématiques et des défis spécifiques.

Les quatre catégories de stages :



Catégorie 1 : Elle comprend des stages précédant l'entrée dans le système de formation (professionnelle) ordinaire. À cet effet, ils constituent souvent un prérequis pour obtenir une place d'apprentissage. C'est dans les garderies que cette pratique est la plus répandue. Mais on trouve ce genre de stages aussi dans la branche de la coiffure et parfois dans le secteur de la santé (par ex. les préapprentissage dans le domaine des soins à long terme). Les stages de courte durée avant un apprentissage peuvent s'avérer judicieux pour avoir un aperçu du quotidien de l'activité dans un métier d'enseignant potentiel. Les chiffres du canton de Berne dans le domaine des crèches montrent en fait qu'en 2016, environ 90% des apprenants avaient effectué un stage auparavant et plus d'un quart d'entre eux avaient été employés comme stagiaires pendant plus d'un an. En même temps, tous ceux qui malgré le stage n'ont quand même pas trouvé de place d'apprentissage n'apparaissent pas dans les statistiques. Dans le domaine des crèches, les stages ne servent donc plus à clarifier les aptitudes individuelles mais constituent une part fixe du système, aux frais des jeunes candidats à une formation.

Revendications :

- Les stages effectués avant de commencer un apprentissage professionnel ne doivent être que de très courte durée et doivent ainsi correspondre à la notion bien connue de « découverte ».
- Plus un stage dure longtemps avant le début de l'apprentissage, plus il doit être lié concrètement à la perspective d'une place d'apprentissage.
- Dans le domaine des crèches, la durée du stage doit être limitée à un semestre, éventuellement avec une prolongation d'un semestre, s'il y a une perspective contraignante de pouvoir obtenir poste d'apprentissage dans la même entreprise.

Catégorie 2 : Les stages comme partie intégrante d'une formation initiale ou continue devraient être très répandus. En fait, il n'existe pas de chiffres précis sur le sujet. En même temps, ce domaine est très hétérogène, autant en ce qui concerne les champs d'activité que les conditions cadre des stages (par ex. : gestionnaire en tourisme ES, écoles de commerce dans le domaine commerciale, secteur de la santé et de l'action sociale etc.). Concernant les conditions cadre, le domaine des stages professionnels ne devrait connaître, dans une large mesure, aucune problématique car ceux-ci sont clairement règlementés par les institutions de formation ou les conventions collectives de travail (par ex. CCNT hôtellerie et restauration). En outre, la valeur équivalente des stages est donnée sous forme de qualification de la formation. Il peut, cependant, exister des différences de qualité concernant le contenu de chacun des stages.

Revendications :

- Les institutions de formation soutiennent et conseillent leurs apprenants dans la recherche et le choix des places de stage.
- Une évaluation structurée des différentes places de stage a lieu pour garantir la qualité des conditions des stages.
- Si un stage n'est pas obligatoirement prévu pendant la formation, les institutions de formation doivent cependant donner la possibilité et favoriser la pratique de stages sur une base de volontariat.

Catégorie 3 : C'est dans cette catégorie de stages servant d'entrée dans le monde du travail que l'on trouve le plus grand nombre de pratiques problématiques, comme les salaires abusifs et des pratiques quasiment comparables au dumping salarial. Il existe en fait de grandes différences : Cela va du dumping salarial classique comme par exemple dans la menuiserie ou chez les carreleurs, en passant par

un grand nombre de stages mal ou pas payés du tout dans le domaine des ONG, jusqu'aux stages dans les hautes écoles auprès de la confédération (avec un salaire mensuel d'environ 4000 francs) ou aux programmes de formation auprès d'entreprises proches de l'État comme Swisscom et Postfinance et qui, après le stage, garantissent pratiquement le maintien au poste dans des conditions normales d'embauche, tous les cas de figure sont compris ici. Les problèmes apparaissent surtout sous la forme d'absence de gains de compétence, de durées excessives de stages, de requalifications de « postes de débutants » en stages ou de dédommagements insuffisants.

Cette problématique se trouve renforcée par la baisse des postes dits de débutants. Sont désignés comme postes pour débutants : les postes qui ne nécessitent pas explicitement une expérience professionnelle ou des formations continues et qui sont donc adaptés aux jeunes étudiants et apprentis diplômés. Ils doivent par ce biais prendre pied dans le monde du travail. Le moniteur du marché de l'emploi de l'université de Zurich a constaté, entre 2001 et 2012, une diminution de moitié des postes de débutants dans les offres d'emploi.¹

Selon les enquêtes de l'OFS² auprès des personnes diplômées des hautes écoles suisses en 2014 et en 2018, un étudiant sur deux ayant effectué un master à l'université occupe, un an après avoir obtenu son diplôme, un emploi à durée déterminée. 13 % sont employés comme apprentis. Si l'on compare avec les étudiants diplômés des hautes écoles pédagogiques ou des hautes écoles spécialisées, cette valeur a nettement augmenté. Cela s'explique d'un côté par les postes de doctorat qui sont à durée déterminée dans toutes les disciplines ainsi que par l'importance des stages et des formations approfondies via des postes à durée déterminée dans les professions comme celles de notaire, avocat et médecin spécialisé. D'un autre côté, cela peut aussi révéler une problématique d'intégration des jeunes diplômés des hautes écoles sur le marché du travail. Ce qui est frappant, c'est en particulier le fait que cinq ans après avoir passé leur diplôme, plus d'un quart (28 %) des diplômés universitaires ont des emplois à durée déterminée, mais que la part des apprentis est tombée à 1.2 %. Même si l'on peut par ce biais déjà contredire un peu la thèse présentant le stage comme un piège, certaines questions restent cependant ouvertes. Par exemple, la durée de cinq ans après la formation paraît un choix un peu long et, ce qui n'est pas clair, c'est de savoir, par exemple, à quoi ressemblera la situation trois ans après la fin de la formation. Et en effet, si une personne doit faire trois stages d'un an après avoir réussi son diplôme universitaire, pour trouver un poste fixe correct, on peut déjà qualifier cela de très problématique.

Il est également envisageable que les jeunes diplômés échappent au piège du stage personnel en acceptant des postes fixes ne correspondant pas à leur formation. Alors que cela n'est que rarement le cas dans les hautes écoles pédagogiques, 13.4% des élèves titulaires d'un master d'université indiquent, cinq ans après avoir passé leur diplôme, ne pas se trouver à un poste correspondant à leur formation. S'agissant des élèves titulaires d'un bachelor des hautes écoles spécialisées, presque une personne sur trois est concernée (31.2%). Cela semble problématique d'un point de vue de la rentabilité économique de l'enseignement supérieur. Il n'est pas clairement établi non plus, s'il existe un lien éventuel avec des stages plus anciens. Il manque ici surtout des enquêtes approfondies concernant les parcours individuels de formations et d'activités professionnelles, lors du passage sur le marché du travail. La question posée ici est donc bien celle du développement de la situation des stages en Suisse. Une étude³ mandatée par le SECO arrive à la conclusion, qu'entre 2010 et 2016, c'est surtout

¹ Université de Zurich (2012). Moniteur des offres d'emploi. Baromètre 2012 des jeunes arrivant sur le marché du travail.

² Office fédéral de la statistique (2020). Passer de la haute école à la vie active. Résultats de l'enquête auprès des personnes diplômées des hautes écoles suisses en 2014 et en 2018.

³ SECO (2017). L'évolution des emplois atypiques et précaires en Suisse.

le contrat de travail à durée déterminée qui a augmenté dans le domaine des postes atypiques et précaires et que dans ce domaine, c'est bien la progression dans les stages qui a été la plus importante.

Revendications :

- La situation des stages en Suisse doit être examinée d'une manière plus précise. Ce sont, en particulier, la propagation, les conditions cadre et l'impact à moyen terme pour les diplômés qui sont trop peu connus.
- Il faut des règlements clairs permettant de signaler les stages abusifs comme un dumping salarial et de les sanctionner.
- Il faut donc établir des standards minima pour les stages concernant le dédommagement, la durée, le contrat pédagogique, le suivi et les autres conditions cadre.
- Il faut convenir des objectifs d'apprentissage et des personnes responsables du suivi, avant le début du stage.
- Les stages doivent être rémunérés et couvrir, en règle générale, au moins les frais de subsistance.
- Le caractère formateur doit être au centre des préoccupations. Par conséquent, les stages ne devraient, en règle générale, pas durer plus de 6 mois. Une durée de plus de 12 mois n'est acceptable que dans des cas spécifiques et justifiés.
- Les postes de débutants ne sont pas remplacés par des stages. L'importance croissante de l'expérience professionnelle doit être limitée, resp. les périodes de formation doivent être reconnues comme une expérience professionnelle.
- Les prolongations de stages ne doivent avoir lieu que dans des cas d'exception justifiés, resp. avec une perspective contraignante pour un emploi fixe.

Catégorie 4 : Des stages ou des contrats de travail similaires à des stages sont également promus par les assurances sociales. Ils peuvent avoir pour objectif aussi bien une intégration sociale que professionnelle. Dans l'assurance chômage, ils sont désignés comme des stages de formation et stages professionnels. Ces deux types de stages doivent aider à approfondir les connaissances spécialisées et à collecter des expériences professionnelles ainsi qu'à augmenter les opportunités sur le marché du travail par les contacts qu'ils engendrent. Alors que pour les premiers, il est prévu une durée maximale de trois mois, les derniers peuvent durer au maximum six mois. À l'AI, des contrats de travail similaires à des stages sont possibles dans le cadre des mesures de réadaptation, lors de l'intégration professionnelle. Les exigences requises et les conditions cadre à cet effet sont réglementées dans la législation spéciale (LACI et LAI).

3. Check-list du stage

3.1 Avant de chercher un stage

Tout d'abord, c'est-à-dire avant même de rechercher un stage approprié, il faut clarifier certaines questions de fond. Cela permet de clarifier les attentes et les exigences concernant le stage, ce qui augmente les opportunités réelles de trouver aussi un stage rémunérateur couronné de succès :

- Pour des stages obligatoires pendant une formation, il est déterminant de remplir les exigences de validation. Les organismes de formation doivent mettre les informations correspondantes à disposition.
- Pour des stages sur une base de volontariat pendant la formation, il peut être intéressant, non seulement de collecter une expérience pratique avec le stage, mais également de la relier à un mémoire ou à un travail de fin d'étude.
- Quel est l'objectif du stage ? S'agit-il dans ce stage de découvrir des perspectives professionnelles ou de tester les perspectives professionnelles existantes ? S'agit-il dans ce stage d'examiner des projections sur les activités futures concernant plutôt les contenus de l'activité, les formes d'entreprises ou bien d'autres points ?
- Quel est le moment optimal pour un stage, combien de temps doit-il durer ? Quelles sont les ressources financières disponibles pour effectuer le stage ?

3.2 Recherche de stage

Après avoir répondu aux questions de fond, on peut passer à la recherche de stage proprement dite. Effectuer d'abord une mise à jour de la documentation nécessaire pour postuler en vaut la peine. Il faut, à cet effet, élaborer ou actualiser un curriculum vitæ (CV). Il faut y joindre également les certificats ou les diplômes, rédiger une lettre de motivation spécifique pour chaque annonce de poste ou chaque entreprise intéressante. Pour la recherche de stage, l'Internet est tout à fait approprié, que ce soit via les portails de recherche d'emploi ou directement sur les sites web des entreprises intéressantes. Les hautes écoles disposent parfois aussi de listes de stages et ici, le contact avec les associations étudiantes peut s'avérer être très utile. Si une entreprise intéressante n'a pas de poste de stage disponible, postuler pour le prochain stage ou envoyer une candidature spontanée peut s'avérer concluant.

3.3 Suivi

Comme le stage ne constitue pas un rapport de travail normal, mais qu'il met le caractère formateur au premier plan, le suivi intensif du stagiaire est déterminant. Pour garantir cela, il est important de définir dès le début une personne de suivi et de référence dans l'entreprise. Cette personne prend en charge l'introduction et les instructions et se met à disposition pour répondre aux questions ou résoudre les problèmes éventuels. Si la personne responsable du suivi n'est pas identifiable dans la description du poste ni présente lors de l'entretien, il faut absolument se renseigner et la trouver. C'est seulement à la condition que cette responsabilité soit clairement définie qu'un stage pourra être prometteur pour les deux parties.

3.4 Contrat de stage et début du stage

Même si, d'une manière générale, les contrats oraux sont valables, un contrat de stage devrait toujours être conclu par écrit. C'est la seule manière d'avoir un statut clair pour le ou la stagiaire et de disposer d'une sécurité juridique.

Ci-après, l'énumération des points qui devront être établis dans le contrat de stage :

- Nom et adresse des parties du contrat
- Début et durée du stage
- Lieu du stage
- Description du stage
- Montant et composition du dédommagement
- Durée des congés
- Délai de résiliation

Au début du stage, il doit toujours y avoir un accord entre le ou la stagiaire et la personne qui propose le stage. Il est important à cet effet de disposer d'un plan de stage écrit, dans lequel il convient de définir les grandes lignes du déroulement du stage, les contenus les plus importants et les objectifs d'apprentissage concrets. Le stage disposera ainsi d'une structure et se focalisera sur le caractère formateur.

3.5 Durée du stage et horaires de travail

La durée du stage revêt un aspect central. Le caractère formateur du stage est déterminant. Plus un stage dure longtemps, plus les gains de compétence et les nouvelles expériences diminuent proportionnellement. Il y a danger à ce que le ou la stagiaire devienne de plus en plus un collaborateur ordinaire. Dans la plupart des cas un stage d'une durée de trois à six mois avec un taux d'occupation à temps plein suffit pour se faire de l'expérience et obtenir un aperçu du champ d'activité. Un stage ne devrait durer 12 mois que dans des cas exceptionnels ou offrir des perspectives très concrètes et fiables, aboutissant à une embauche réglementaire en fin de stage. Un stage ne devrait durer plus de 12 mois que dans des cas spécifiques dûment justifiés.

Les règlements légaux, resp. les règlements usuels dans l'entreprise concernant le temps de travail sont naturellement aussi valables pour les stagiaires. À cet effet, les vacances sont calculées au pro rata (par ex. dans une entreprise accordant six semaines de vacances, un stagiaire présent pendant six mois aura droit à trois semaines de vacances).

3.6 Rémunération

Dans un stage, le caractère formateur se trouve au premier plan. Sont déterminants : les gains de compétence, les expériences professionnelles et éventuellement la perspective de continuité du poste. Cependant un dédommagement approprié est aussi important. Il n'existe pas de règlement

concernant le salaire du stagiaire, ce qui serait d'ailleurs difficile à élaborer car la diversité des différents stages est simplement trop vaste : l'éventail va de stages non rémunérés (surtout dans les ONG) jusqu'à des stages rémunérés très correctement (par ex. des stages dans les hautes écoles dans l'administration publique). Le salaire du stage devrait cependant couvrir au moins les frais de subsistances. Il est recommandé de clarifier avant l'entretien le montant du salaire nécessaire pour financer les frais de subsistance, resp. le montant du salaire attendu pour le stage.

3.7 Certificat de stage

Un certificat de stage doit être remis au stagiaire à la fin du stage. En plus de la durée et du contenu, les prestations du stagiaire doivent aussi être évaluées. Le certificat de stage est extrêmement important pour les candidatures futures, il doit ou devrait donc être établi lors du dernier jour de travail ou avant la fin du stage et signé par le supérieur hiérarchique. Les critères habituels s'appliquent pour la rédaction des certificats de travail, à savoir que ceux-ci doivent être rédigés de manière équitable et bienveillante. Il faut vérifier le certificat de stage remis quant à son exhaustivité et son exactitude et demander les corrections si cela est nécessaire. Le maître de stage est, en outre, tout à fait approprié pour faire figure de personne de référence à l'avenir. Il est souvent plus simple de clarifier cette disponibilité dès la fin du stage et de ne pas remettre cela à plus tard.

Le stage d'un point de vue juridique

Quelle différence entre un contrat de stage et de travail ?

Le contrat de stage règle une relation juridique entre deux parties (l'employeur et le stagiaire), tout comme le contrat de travail (l'employeur et l'employé). À la différence du contrat de travail, le contrat de stage est un cas spécifique de contrat à durée déterminée qui s'établit dans un domaine en relation avec la formation du stagiaire. Le stage doit donc avoir un caractère formateur.

Bien que le contrat de stage règle une relation juridique, il ne figure pourtant pas dans la loi. Il faut donc se référer aux principes généraux du droit du travail du Code des obligations (CO) (art. 319 ss CO) et à certaines règles du contrat d'apprentissage applicables par analogie (cf. art. 345, 345a et 346a CO).

Existe-t-il un salaire minimum ?

Il n'existe pas de salaire minimum pour les stagiaires, mais en fonction de la durée et du travail effectué, le montant du salaire devrait être adapté à la part du travail qui n'a pas un caractère formateur. Si le stagiaire effectue un travail pour lequel il ne bénéficie pas d'une formation effective par les collaborateurs de l'entreprise, il est alors soumis au contrat de travail, car c'est un stage déguisé. Dans ce cas, il doit recevoir un salaire qui respecte les conditions minimales de la branche concernée. Il faudra pour cela vérifier le salaire minimum prévu dans la convention collective, le contrat-type de travail ou appliquer le salaire usuel dans la branche.

Quelles assurances et charges sociales ?

Lorsque l'employeur verse un salaire, il doit également affilier le stagiaire aux différentes assurances sociales obligatoires. Ces obligations concernent les cotisations AVS/AI/APG, l'assurance accident professionnel, l'assurance accident non professionnel, la prévoyance professionnelle.

Dans les cas où le stagiaire ne travaille que quelques jours ou semaines, le droit suisse permet de déroger à cette obligation. Lorsque le salaire ne dépasse pas un certain montant à l'année (CHF 2'300.-) et que le stagiaire n'exige pas le paiement des cotisations sociales, le prélèvement n'est pas obligatoire (art. 34d du Règlement sur l'assurance-vieillesse et survivants (RAVS)).

La cotisation à la prévoyance professionnelle (LPP) n'est en principe pas prévue, sauf si le stage dure plus de trois mois, que la rémunération est supérieure à CHF.- 1755 par mois et que le stagiaire a plus de 17 ans (art. 2 et 7 de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) ; art. 1j let. b de l'Ordonnance sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (OPP2)).

L'assurance-accidents est obligatoire pour tous les travailleurs, y compris les apprentis, les stagiaires, les volontaires et les personnes travaillant dans des écoles de métiers ou des ateliers protégés. Dans les cas où le stagiaire ne reçoit aucun salaire, l'obligation reste valable (art. 115 al. 1 let. b de l'ordonnance sur l'assurance-accidents (OLAA)).

Quel est l'âge légal pour commencer un stage ?

L'accord parental est obligatoire pour les stages ou emplois qu'exercent les jeunes mineurs. Selon l'ordonnance 5 relative à la loi sur le travail (OLT 5), le travail des mineurs (jeunes de moins de 18 ans) est soumis à des restrictions et mesures de protection. De manière générale, les travaux dangereux qui peuvent nuire à la santé, à la sécurité ou au développement personnel sont interdits. Le travail dans les cabarets, les boîtes de nuit, les discothèques et les bars est également interdit. Pour les jeunes de moins de 16 ans, le travail dans des hôtels, restaurants et café est permis s'il fait partie d'une formation professionnelle ou d'un stage d'orientation professionnelle.