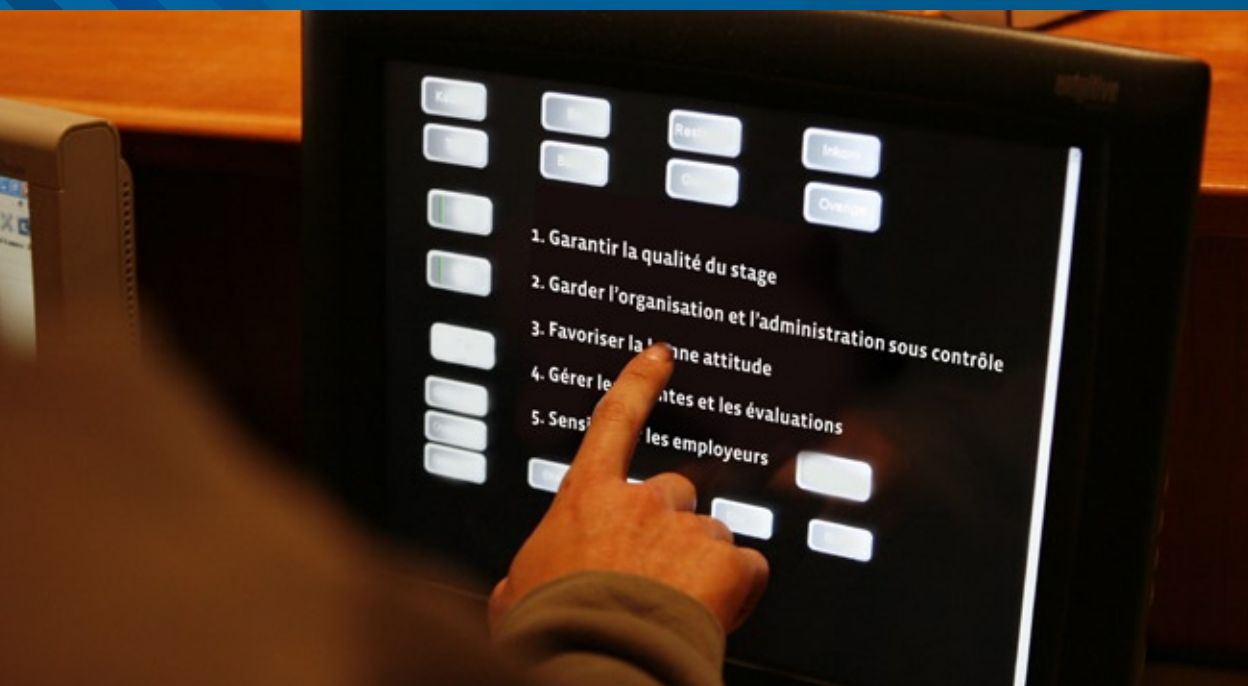


Cahier spécial stages – Infos et conseils pour des stages réussis

Une compilation des suggestions et expériences de vos collègues



1. Garantir la qualité du stage
2. Garder l'organisation et l'administration sous contrôle
3. Favoriser la bonne attitude
4. Gérer les attentes et les évaluations
5. Sensibiliser les employeurs

Le stage est une pièce maîtresse dans le cadre d'une formation du secteur des électriciens. Tout le monde est d'accord sur ce point. Mais dans le même temps, de nombreuses écoles éprouvent des difficultés pratiques dans l'organisation des stages et se retrouvent régulièrement face à des obstacles – petits et grands – qui les empêchent de développer des stages performants et efficaces. Il n'y a pas de formule miracle pour préparer le stage parfait. Mais une compilation d'expériences et de conseils peut aider les écoles à s'inspirer et à se soutenir mutuellement. Et c'est exactement l'objectif de ce cahier.

☞ Pour le jeune, le stage reste la meilleure façon de découvrir la réalité professionnelle. ☞

Le cahier, un recueil d'expériences et d'informations

Le 14 mai dernier, un atelier a été organisé en marge de la finale de l'**ELEKTRO CHALLENGE** sur le thème des stages. Professeurs, chefs d'ateliers et conseillers PMS y ont échangé leurs points de vue tout en se racontant leurs nombreuses expériences, positives et négatives. De quoi jeter les bases de ce cahier. En parallèle, Restez branchés a également interrogé différentes écoles sur leur politique de stage tout en compulsant des tonnes de publications et d'articles. Toutes ces informations sont aujourd'hui rassemblées dans ce cahier, entièrement dédié aux stages. Comme vous pourrez le constater, certains conseils semblent se contredire. Bizarre? Pas vraiment, car chaque conseil est le reflet d'un avis personnel.

Bonne lecture!

☞ Pour le jeune, un mauvais stage est souvent beaucoup plus dommageable que pas de stage du tout. ☞



¹ Toutes les citations sont extraites de l'atelier du 14 mai (jour de la finale de l'**ELEKTRO CHALLENGE** 2008) et des divers entretiens téléphoniques que Restez branchés a réalisés en préparation de ce cahier.

C'est bien noté!

Stage ininterrompu ou stage en alternance: vos collègues comparent

Certaines écoles ne jurent que par le stage ininterrompu, tandis que d'autres sont d'avis que le stage en alternance porte plus de fruits. Restez branchés à prêté l'oreille aux professeurs et chefs d'atelier et a rassemblé pour vous les arguments en faveur de l'un ou l'autre système. → page 24.

Qui cherche le stage: le jeune ou l'enseignant?

En cherchant son stage par lui-même, le jeune a déjà l'occasion de se faire une bonne expérience dans la recherche d'un emploi. Il n'empêche qu'il existe aussi de bonnes raisons de confier cette tâche aux enseignants. → page 25.

En conclusion: une petite liste des sources les plus intéressantes

Ce cahier se conclut sur une liste des sources d'informations les plus intéressantes. Il s'agit entre autres de renseignements sur le cadre légal. Pour plus de facilité, nous avons aussi placé les adresses URL de cette liste sur le site web de Restez branchés.

Ce cahier cadre dans la politique de Formelec en matière d'enseignement

Formelec entend offrir une réponse efficace aux besoins de l'enseignement électrotechnique. C'est pourquoi les partenaires sociaux de Formelec ont signé, le 14 mai de cette année, une convention dans laquelle les réseaux de l'enseignement et Formelec s'engagent à intensifier et à améliorer leur collaboration. Formelec vient donc à votre rencontre, à l'occasion d'un atelier par exemple. Mais nous sommes également ouverts au dialogue individuel. Comment pouvons-nous aider votre école de manière plus spécifique? Pour les stages, mais aussi dans d'autres domaines, comme les ressources didactiques et les contacts avec les entreprises. Contactez Salvatrice Tranchina (salvatrice.tranchina@formelec-vormelek.be – 02 476 16 76), notre conseillère en formation, pour en savoir plus sur les partenariats privilégiés avec Formelec.

Que pensez-vous de la campagne Restez branchés et de la collaboration entre Formelec et l'enseignement? Formelec veut connaître votre avis. Pour ajuster et améliorer notre collaboration avec l'enseignement, faites entendre votre voix sur forum.restezbranches.be.

Pleins feux sur l'enseignement de plein exercice

Ce cahier est avant tout destiné au 3e degré de l'enseignement de plein exercice. Nous concentrons principalement notre attention sur les sections professionnalisantes. Il s'agit des filières suivantes:

- électricien automaticien (3e degré de l'ETQ)
- électricien installateur monteur (3e degré de l'EP)
- complément en maintenance d'équipements techniques (7e année de l'EP)

Et un intérêt certain pour l'enseignement en alternance

Ce cahier a aussi un intérêt certain pour les professeurs de l'enseignement en alternance, notamment avec ses rubriques sur les milieux d'apprentissage performants et sur les moyens de stimuler les attitudes adéquates chez les jeunes.

Il s'agit du **troisième cahier** édité par Restez branchés. Ce cahier est envoyé aux écoles qui proposent des sections Electricité. Il peut également être téléchargé au format PDF sur le site web de Restez branchés (www.restezbranches.be – menu pour les écoles et les centres de formation). Egalement disponibles sur le site web, les deux premiers cahiers traitent de la promotion de l'enseignement électrotechnique et de la pratique à l'école.



Table des matières

Conseils astucieux et stratégies éprouvées pour éviter les pièges inhérents aux stages

- | | |
|---|----|
| 1. Garantir la qualité du stage | 06 |
| 2. Garder l'organisation et l'administration
sous contrôle | 12 |
| 3. Favoriser la bonne attitude | 14 |
| 4. Gérer les attentes et les évaluations | 16 |
| 5. Sensibiliser les employeurs | 20 |

- | | |
|---|----|
| C'est bien noté!
Stage ininterrompu ou stage en alternance:
vos collègues comparent
Qui cherche le stage: le jeune ou l'enseignant? | 24 |
|---|----|

- | | |
|------------------------|----|
| Sources d'informations | 26 |
|------------------------|----|

Conseils astucieux et stratégies éprouvées pour éviter les pièges inhérents aux stages

1 GARANTIR LA QUALITÉ DU STAGE

Les ateliers et les entretiens téléphoniques que nous avons eus avec les professeurs et les chefs d'ateliers ont soulevé une série de freins et d'obstacles. Nous les avons rassemblés pour vous, en les accompagnant de conseils astucieux et de stratégies éprouvées qui vous permettront d'éviter les pièges inhérents aux stages.

L'organisation d'un stage pour les jeunes de l'ENSEIGNEMENT DE PLEIN EXERCICE n'a rien d'évident: la durée du stage est relativement courte et les jeunes n'ont souvent pas acquis suffisamment de pratique pour être réellement performants... la faute au peu d'heures consacrées aux cours pratiques.



→ Cibler le stage sur l'observation

Le jeune peut ainsi découvrir la vie professionnelle tout en évitant les sources de frustration, tant du côté du jeune que du côté du patron. Le stagiaire n'est pas tellement là pour se faire une expérience pratique, il vient surtout s'en mettre plein les yeux.

→ Compléter le stage par une visite dans des centres de compétences

Technifutur à Liège et IRISTech+ à Bruxelles ont une offre étendue de cours pratiques et de cours en laboratoire. Plus d'infos sur www.technifutur.be (option L'enseignement) et www.irisstech.be (option Enseignement).



Les stages effectués en CINQUIÈME ANNÉE, et principalement au DÉBUT de l'ANNÉE SCOLAIRE, ne sont pas très 'payants' car les jeunes n'ont pas encore assez de bagage technique. L'expérience n'est dès lors pas toujours positive, ni pour le patron ni pour le stagiaire.

→ **Dans la mesure du possible, organiser le stage en fin d'année scolaire**

→ **Se concentrer sur l'observation**

→ **S'investir davantage dans la préparation du stage**

Le 'choc des cultures' est moins important lorsque le jeune sait à l'avance à quoi s'attendre. Il doit être conscient, par exemple, du fait qu'il y a aussi des travaux salissants dans l'électricité, ou qu'on ne peut pas travailler de manière autonome quand on débute... Les visites d'entreprises ou les stages d'observation préalables au stage proprement dit constituent un excellent premier contact.

Les stages sont trop courts. A peine le stagiaire a-t-il trouvé sa place que le stage est déjà terminé.

→ **Remplacer les partiels par des stages**

La période réservée au stage peut ainsi être allongée.

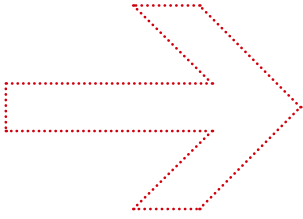
→ **Opter pour un système de stage en alternance**

Lorsqu'ils font un stage en alternance, les jeunes ont plus de temps pour se roder.

→ **Prolonger les stages pendant les vacances scolaires**

S'ils le souhaitent, les jeunes peuvent prolonger leur stage pendant les vacances. On ne peut évidemment pas les y obliger, et ce pour des raisons évidentes.





Nos élèves de professionnel font 4 semaines de stage. C'est suffisamment long pour réaliser un chantier complet, et donc pour être confronté avec tous les problèmes susceptibles de s'y produire. Non seulement les stagiaires y apprennent énormément de choses, mais ils en retirent également une grande satisfaction.



Trois semaines, c'est le minimum. Le jeune peut ainsi exécuter des tâches assez variées et découvrir les étapes successives d'un chantier.



Un bon stage, c'est un stage où le courant passe entre le stagiaire et le patron. Si le courant ne passe pas, le stage est une OCCASION MANQUÉE. Un peu de tout ou rien du tout, donc.

→ Opter pour un stage en alternance

Si le stage ne se passe pas bien, il est encore possible de chercher une autre solution.

→ Suivre le stagiaire de près, de manière à pouvoir apporter les ajustements nécessaires

Grâce à Internet, le jeune peut envoyer un bref rapport quotidien à son maître de stage. Ainsi, ce dernier peut intervenir s'il se rend compte que le stage ne se déroule pas comme prévu.

La QUALITÉ du STAGE DÉPEND fortement de la QUALITÉ de la PLACE DE STAGE. Et c'est une chose sur laquelle nous n'avons pas toujours d'emprise à l'école.

→ Evaluer préalablement si le patron peut offrir un milieu d'apprentissage performant

L'entreprise qui va accueillir le stagiaire constitue-t-elle un environnement d'apprentissage performant? Les 20 questions ci-dessous vous aident à le déterminer. Il va de soi que vous pouvez aussi recueillir ces informations à l'occasion d'un simple entretien préalable.



Si je remarque que le stagiaire ne réalisera pas tous les objectifs sur son lieu de stage, je contacte immédiatement le patron. Et j'étudie la possibilité d'adapter le programme du stage. Si ce n'est pas possible, je cherche un autre stage pour mon élève.



Check-list pour un milieu d'apprentissage performant

1. L'entreprise a-t-elle de l'expérience avec les stagiaires?
2. D'autres écoles demandent-elles aussi à l'entreprise d'accueillir leurs stagiaires?
3. Les jeunes sont-ils plutôt contents de leur stage dans l'entreprise? (si l'entreprise a déjà accueilli des stagiaires auparavant)
4. L'entreprise est-elle plutôt satisfaite des stages antérieurs? (si l'entreprise a déjà accueilli des stagiaires auparavant)
5. Le tuteur (le cas échéant) est-il plutôt satisfait des stages antérieurs? (si l'entreprise a déjà accueilli des stagiaires auparavant)
6. Le jeune a-t-il un tuteur?
7. Le stagiaire est-il présenté à son tuteur et est-il informé de la fonction et du rôle du tuteur?
8. Sait-on, dans l'entreprise, qui endosse le rôle de tuteur?
9. Le tuteur fait-il l'objet d'une évaluation (dans l'optique de son rôle de tuteur)?
10. L'employeur est-il conscient du fait que l'accueil d'un stagiaire requiert du temps?
11. L'employeur est-il conscient du fait que la personne qui prend le stagiaire sous son aile doit posséder certaines capacités spécifiques (par exemple: de bons talents de communication pour parvenir à transmettre ses connaissances, de la patience, un bon contact avec les jeunes)?
12. Existe-t-il, dans l'entreprise, une procédure d'accueil spécifique aux stagiaires?
13. L'entreprise tient-elle compte des connaissances de base du stagiaire dans la répartition des tâches?
14. L'entreprise tient-elle compte de la matière que le jeune doit assimiler?
15. Le jeune peut-il toujours contacter son tuteur (y compris après le travail – par exemple sur son GSM)?
16. Le stagiaire est-il soumis à une évaluation systématique et structurée?
17. Le tuteur/patron peut-il être joint pendant toute la durée du stage?
18. Les instructions et les directives sur le lieu de travail (en matière de sécurité, de santé, d'hygiène, d'environnement...) sont-elles claires?
19. Existe-t-il des accords entre l'école et l'entreprise, pour les stages en général ou pour un stage en particulier?
20. De quelle nature sont ces accords (structurés, au cas par cas)?

→ Evaluer la place de stage sur la base de la liste énumérant les activités

Une liste des activités programmées (programme de formation) doit être établie avant chaque stage. Cette liste permet également de jauger l'intérêt du stage.

→ Chercher activement un réseau offrant de bonnes places de stage

La collaboration écoles-entreprises peut toucher d'autres domaines que les stages. Quelques exemples:

- Un employeur peut faire partie du jury de fin d'année. Une belle occasion de sélectionner sa future main-d'œuvre.
- Les installations à remplacer peuvent être démontées par les jeunes.



Les élèves ont la possibilité de proposer une entreprise pour leur stage. C'est une excellente façon de développer notre réseau.



Les anciens élèves devenus patrons sont généralement prêts à accueillir des stagiaires. Quoi qu'il en soit, les anciens élèves peuvent se révéler être un canal intéressant pour trouver des places de stage. Ils interviendront volontiers auprès de leur employeur pour aider les élèves de leur ancienne école à trouver un stage.



Cinq raisons qui convaincront les patrons de travailler avec des stagiaires

1. un bouche à oreille idéal
plus de notoriété, donc plus de clients et plus de postulants
2. un atout pour les postes à pourvoir
car le patron a plus l'habitude de se forger une idée du profil des jeunes car un bon stagiaire peut devenir un bon travailleur une fois son diplôme en poche
3. l'opportunité d'apprendre de nouvelles choses et de rester au goût du jour
le patron retiendra certainement quelque chose du stage ou des contacts avec l'école (si ce n'est dans le domaine de la technique, ce sera au moins sur l'évolution de la société)
4. une belle opportunité de favoriser la connaissance du secteur dans l'enseignement
l'enseignement pourra ainsi mieux adapter ses programmes à la réalité professionnelle
5. un investissement réduit en termes de temps
les études montrent que l'accompagnement d'un stagiaire n'entraîne aucune perte de temps significative pour l'employeur. Autrement dit: cela vaut la peine d'y consacrer un peu de temps

→ Investir dans la relation avec les entreprises pourvoyeuses de stages



J'insiste toujours pour que les stagiaires écrivent une lettre de remerciement à l'employeur. Tous les patrons m'ont avoué qu'ils appréciaient énormément ce petit geste.



Je passe entre 3 et 4 fois dans l'entreprise dans le cadre des stages en alternance. Pas besoin de rester des heures, mais c'est le moyen idéal d'entretenir le contact.



Les ÉLÈVES PLUS FAIBLES doivent aussi avoir l'opportunité de trouver une bonne place de stage et d'y bénéficier d'un bon encadrement.

→ Travailler avec une entreprise que vous connaissez

Un patron avec qui vous avez déjà collaboré à plusieurs reprises sera généralement plus prompt à accueillir un élève plus faible. En outre, sa grande expérience avec les stagiaires lui a appris à gérer les différents niveaux de compétences.

→ S'accorder avec l'employeur sur un stage orienté sur l'observation

2 GARDER L'ORGANISATION ET L'ADMINISTRATION SOUS CONTRÔLE

Les COURS GÉNÉRAUX regroupent plusieurs sections. Comme toutes les sections ne partent pas en stage au même moment, ces cours se poursuivent normalement. Après le stage, les élèves accusent donc toujours un certain RETARD.

→ Dès le début de l'année scolaire, programmer des cours de rattrapage

→ Prévoir un projet spécifique pour la durée du stage

Le projet peut être mené à bien par les élèves restant à l'école. Ensuite, lorsque ceux-ci iront à leur tour en stage, le projet pourra être soumis à ceux partis en stage plus tôt dans l'année.

Il est impossible de rendre VISITE à tous les JEUNES en STAGE. Les cours se poursuivent, ce qui ne nous laisse pas beaucoup de temps pour les stagiaires.

→ Envoyer tous les élèves d'un professeur d'atelier en stage en même temps

Cela ne marche bien sûr que si le professeur d'atelier ne donne pas de cours théorique dans d'autres classes (autres années ou autres sections).



Je considère qu'il est de mon devoir de me rendre personnellement dans chaque entreprise qui accueille un de nos stagiaires. Et je remarque que les patrons apprécient vraiment cette visite. Sans oublier qu'elle est aussi une source de motivation pour l'élève.

Les EMPLOYEURS ne remplissent pas toujours les DOCUMENTS DE STAGE CORRECTEMENT et ne les rentrent pas toujours A TEMPS

→ **Mettre des documents-types à la disposition des employeurs et leur en fournir un exemplaire rempli, à titre d'exemple**

→ **Remplir les documents avec l'employeur**

Réunissez-vous quelques instants pour remplir les documents ensemble.

Les TÂCHES ADMINISTRATIVES PÈSENT lourdement sur les PROFESSEURS et les CHEFS D'ATELIER

→ **Utiliser autant que possible les documents-types existants.**



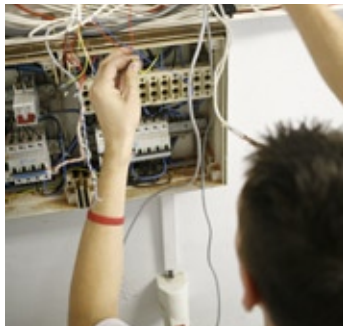
Je m'occupe toujours personnellement de toutes les tâches administratives liées aux stages. Avec le temps, j'ai acquis une certaine expérience et je m'en acquitte de plus en plus vite. Cela s'est avéré être la stratégie la plus efficace pour gérer la charge administrative dans notre école.



Les stagiaires travaillent le plus souvent sur des CHANTIERS, ce qui complique un peu les VISITES.

→ **Contactez le secrétariat de l'entreprise**

Le secrétariat sait toujours où se trouve le stagiaire. Vous pouvez aussi demander le numéro de GSM du tuteur de votre stagiaire, pour vous arranger directement avec lui.



3 FAVORISER LA BONNE ATTITUDE

APRES LE STAGE, le jeune NE SE RÉHABITUE PAS au rythme scolaire

→ Organiser le stage en fin d'année scolaire

- pour qu'il n'y ait plus qu'une journée de clôture après le stage, puis les vacances
- pour qu'il n'y ait plus que les cours dédiés au projet de fin d'études après le stage

Ces cours donnent clairement la priorité à la pratique, ce qui permet de capter l'attention et la concentration des jeunes.

→ Ne pas organiser le stage avant un congé pendant l'année (les vacances de Pâques par exemple)

Car dans ce cas, le jeune reste hors du contexte scolaire pendant une longue période, ce qui ne fait qu'aggraver ses difficultés d'adaptation.

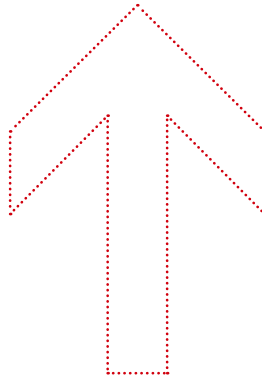


Le jeune n'a pas la bonne ATTITUDE AU TRAVAIL.

- Attirer préalablement l'attention du jeune sur ce qui fait une bonne attitude professionnelle
- Remettre au stagiaire une fiche reprenant les principales caractéristiques d'une bonne attitude



Nous donnons à nos élèves un document de stage qui reprend les points principaux du stage: quelles démarches doivent-ils entreprendre s'ils sont malades, par exemple, et quelles sont leurs tâches administratives? Ce document résume aussi les principales choses à faire et à ne pas faire pour avoir un bon comportement.



4 GÉRER LES ATTENTES ET LES ÉVALUATIONS

Il est essentiel de DISCUTER DU STAGE après celui-ci. Une bonne discussion, à l'école, est très utile mais n'a pas toujours lieu, et ce pour diverses raisons.

→ Ne pas organiser le stage à la fin de l'année scolaire

Mais l'avantage d'organiser le stage en fin d'année scolaire est d'éviter les problèmes d'adaptation chez les stagiaires, qui ne sont pas toujours très contents de retourner à l'école.

→ Avoir une discussion informelle lors des cours pratiques



Les jeunes aiment parler de leur expérience de manière informelle. C'est pourquoi je leur parle toujours «en passant». Dans l'atelier, c'est assez facile de leur parler en tête à tête. Et s'il le faut, une petite conversation après les cours est toujours possible.



Les EMPLOYEURS NE SAVENT PAS comment ÉVALUER les stagiaires.

→ Mettre des instruments d'évaluation à leur disposition et leur en expliquer le fonctionnement

Les EMPLOYEURS ne réalisent pas une ÉVALUATION ASSEZ APPROFONDIE.

→ Faire comprendre à l'employeur que l'évaluation est un moyen de faire évoluer le jeune

Souvent, le patron ne sait pas très bien ce qu'il peut attendre du stagiaire, et son évaluation part du principe que le stagiaire a encore tout à apprendre. Conséquence: l'évaluation est trop positive. Du coup, le stagiaire croit qu'il sait tout faire et qu'il n'a plus rien à apprendre.

→ Utiliser des échelles de valeurs neutres

Les compétences techniques peuvent être évaluées au moyen d'échelles de valeurs neutres. Certains systèmes de cotation peuvent être très durs à avaler. Une évaluation par binettes, ou smileys (☺ ☹ ☹), réfère presque littéralement à un niveau navrant. Une classification en débutant – en évolution – technicien confirmé – expert est plus descriptive, et donc plus neutre.



Pour les élèves de cinquième année, je travaille plutôt avec de 'petits installateurs'. Leurs travaux sont moins sophistiqués. Les élèves de sixième et de septième trouvent davantage leur compte dans les sociétés de plus grande envergure.



Les stagiaires NE SUIVENT PAS TOUJOURS UNE SEULE ET MÊME PERSONNE pendant le stage. Cela complique l'évaluation.

→ Insister auprès des entreprises pour qu'il n'y ait qu'un seul tuteur, même si plusieurs personnes encadrent le stagiaire

Les entreprises qui accueillent des stagiaires sont tenues de désigner un tuteur. C'est d'ailleurs lui qui remplira les rapports d'évaluation. Le stagiaire a beau être supervisé par une autre personne pour l'une ou l'autre activité, c'est toujours le tuteur qui rédige l'évaluation. Pour ce faire, il s'appuie naturellement sur le feed-back qu'il a reçu du superviseur de service.

Les PATRONS ne savent pas toujours ce qu'ils peuvent ATTENDRE des STAGIAIRES.

→ Informer les employeurs sur la structure actuelle de l'enseignement

Un grand nombre de patrons pensent encore A2 et A3. Il est donc important de bien leur expliquer que les intitulés ont changé. Il est aussi conseillé de détailler un peu l'équilibre entre théorie et pratique dans les différentes sections.

→ Chercher une place de stage qui colle avec le profil du jeune

Le JEUNE pense qu'il a fait un EXCELLENT STAGE, mais le PATRON NE PARTAGE PAS SON AVIS.

- Insister pour que le patron fasse une évaluation correcte
- Inviter le jeune à une auto-évaluation, dont vous parlerez ensuite ensemble



Certains patrons ont du mal à formuler une évaluation négative. Mais une évaluation trop positive a aussi son revers de médaille, car elle ne permet pas au stagiaire d'identifier ses forces et ses faiblesses. Une fois que le patron en prend conscience, son évaluation correspond davantage à la réalité.



Il est parfois difficile de faire comprendre au jeune que son travail n'était pas aussi formidable qu'il l'imagine. Malgré tout, l'auto-évaluation est aussi très utile dans ce cas: le jeune est confronté à un constat, celui que tout le monde ne partage pas forcément son avis. Ce qui est aussi une bonne leçon.



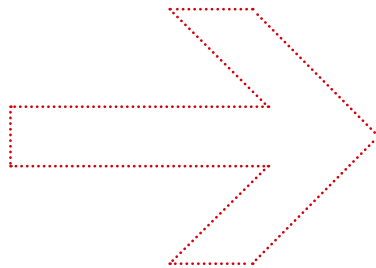
Au début, le jeune ne prend pas toujours son auto-évaluation au sérieux. Mais il évolue au fil du temps et commence à en comprendre l'utilité. L'auto-évaluation est donc assurément un solide outil pour dégager ses points forts et ses points faibles.



Pendant le stage, le jeune voit les travailleurs faire des TRAVAUX qu'il pense pouvoir/devoir exécuter plus tard. Or, ce sont des tâches réservées à des personnes PLUS EXPÉRIMENTÉES.

→ Faire le point (en classe ou en tête à tête) après le stage

Une petite discussion informelle est le meilleur moyen de faire ressortir les attentes démesurées ou les mauvaises perceptions.



Les jeunes pensent (espèrent?) que la domotique et les PLC feront partie de leur quotidien. Mais la réalité est toute autre. C'est à nous, enseignants, de lever ces malentendus.



5 SENSIBILISER LES EMPLOYEURS

Les employeurs ont peu, voire pas du tout de PÉDAGOGIE.

→ **Inviter l'employeur à suivre une formation pour devenir un bon tuteur**

Formelec organise des formations de tutorat (Instructeur d'entreprise) pour les chefs d'entreprises et leurs collaborateurs. Pour en savoir plus sur ces formations, contactez notre conseillère en formation, Salvatrice Tranchina (salvatrice.tranchina@formelec-vormekek.be – 02 476 16 76).

→ **Accompagner l'employeur**

Parfois, les patrons proposent UN CONTRAT TROP RAPIDEMENT aux bons stagiaires, alors qu'il est souvent dans leur intérêt de suivre une 7e année de spécialisation.

→ **Avertir l'employeur que l'école les encouragera malgré tout à suivre une 7e année**

Cela vaut aussi la peine d'expliquer pourquoi l'école encourage la plupart des élèves à suivre une 7e année. L'employeur prend ainsi conscience des avantages de parfaire sa formation et se rend compte qu'il n'est pas utile d'insister auprès du jeune.

→ **Faire comprendre aux élèves les avantages d'une 7e année**

Les jeunes de l'enseignement professionnel sont surtout sensibles au fait que la 7e année leur permettra de décrocher leur CESS, qui augmente leur valeur sur le marché de l'emploi (et donc leur salaire).

→ **Inviter les élèves de 7e année à faire leur patronat**

La possibilité de décrocher leur certificat de gestion est souvent déterminante pour convaincre les jeunes de suivre une 7e année.

On observe une tendance à PAYER les STAGIAIRES. Cela implique un risque de voir les jeunes choisir une place de stage pour de mauvaises raisons.

→ Les patrons ne peuvent en aucun cas payer les stagiaires!

La loi est formelle: les stages ne peuvent en aucun cas être rémunérés. Les rétributions en nature (un coffre à outils, par exemple) sont également interdites. L'employeur peut naturellement rembourser les dépenses du stagiaire.

Une rémunération peut avoir des répercussions négatives à la fois pour l'élève et pour l'employeur.

Inconvénients pour le stagiaire (et ses parents)

- Le jeune doit déclarer ses revenus, et ses parents risquent de perdre leur droit aux allocations familiales.
- Le jeune qui travaille aussi comme jobiste à d'autres moments risque facilement de dépasser les 23 jours autorisés de travail à cotisations ONSS réduites; en d'autres mots, son job d'étudiant lui rapportera moins et il deviendra trop cher pour un patron.

Inconvénients pour le patron

L'employeur risque de voir son stagiaire considéré comme un salarié 'normal'. Et l'agrandissement de son effectif a des conséquences importantes: certaines obligations légales, comme la publication du bilan social et l'embauche de jeunes dans le cadre d'une convention de premier emploi, dépendent du nombre de personnes occupées.

Il existe d'autres moyens d'attirer les stagiaires et de leur montrer qu'on les apprécie:

- Leur proposer un job d'étudiant pendant les vacances ou les week-ends.
- Ouvrir ses portes aux stages d'observation et aux visites d'entreprises.
- Participer activement à un projet d'apprentissage sur le lieu de travail.

Il n'est pas toujours évident de savoir qui est responsable de l'ANALYSE DES RISQUES: l'employeur ou l'école?

→ Les employeurs ont la responsabilité finale de l'analyse des risques

L'employeur doit toujours réaliser une analyse des risques pour garantir la sécurité de ses collaborateurs. Tout patron occupant des salariés a donc en principe fait une analyse des risques. S'il faut reporter les informations de l'analyse des risques sur un document-type spécifique, c'est toujours de la responsabilité de l'employeur.

Il n'en va pas de même pour les stages effectués dans une société unipersonnelle: aucune analyse des risques n'y est initialement requise, l'école et le patron doivent donc la réaliser ensemble. Dans tous les cas, le patron est responsable de l'exactitude des informations.

Nous constatons parfois que la SÉCURITÉ LAISSE À DÉSIÉRER. Malgré tout, nous n'aimons pas intervenir de peur de perdre une place de stage.

→ Donner la priorité absolue à la sécurité



Notre responsabilité est double. A court terme: le jeune ne doit pas courir le moindre risque durant son stage. A long terme: en laissant les jeunes faire leur stage dans un environnement de travail non sécurisé, nous leur envoyons un très mauvais signal. Ils pourraient penser que la sécurité au travail n'est pas une priorité et ne pas y accorder l'attention nécessaire durant leur carrière. C'est un cercle vicieux.



Les EMPLOYEURS pensent RENDEMENT: un stagiaire doit être rentable. C'est pourquoi ils S'INVESTISSENT peu dans les stages.

- **Présenter aux employeurs les avantages qui découlent du bon encadrement des stagiaires**
- **Chercher d'autres patrons prêts à s'investir**
- **Discuter avec le patron des objectifs et des attentes du stage**

Les employeurs pensent trop souvent que les STAGIAIRES SAVENT DÉJÀ TOUT FAIRE. Conséquence: la frustration est au rendez-vous pour tout le monde.

- **Organiser un entretien préalable pour conscientiser l'employeur au niveau des élèves en général, et au niveau du stagiaire en particulier**
- **Inviter le patron à venir à la journée portes ouvertes de l'école ou à faire la connaissance des élèves pendant les ateliers**

Dans les grandes entreprises, les CONTACTS passent le plus souvent PAR LE SERVICE DU PERSONNEL, et pas directement par le superviseur du stagiaire au quotidien.

- **Insister sur le fait qu'un contact direct avec le tuteur est une obligation légale**

Le contrat de stage stipule clairement que l'employeur et l'école doivent tous deux désigner une personne chargée de suivre le jeune. Ces deux personnes doivent pouvoir se concerter dans le cadre de leur rôle de maître de stage.

C'EST BIEN NOTÉ!

Stage ininterrompu ou stage en alternance: vos collègues comparent

Stage en alternance



- Les stagiaires découvrent pratiquement tous les aspects du métier.
- Le stage n'est pas isolé des études.



- Le jeune n'est pas totalement immergé dans le stage. Le lien avec le contexte scolaire demeure intact
- Le système de stage en alternance n'est pas possible lorsque le nombre d'heures dédiées au stage est limité. Autrement dit, ce type de stage peut difficilement être organisé pour les sections de l'enseignement de plein exercice.

Stage ininterrompu



- Les élèves sont confrontés de plein fouet à la réalité de la vie professionnelle.
- Il est possible de confier certaines tâches de A à Z au stagiaire, ce qui aiguise son sens des responsabilités et qui lui donne une image réaliste du terrain.
- Le stage ininterrompu est la meilleure option dans les sections prévoyant moins d'heures pour les stages (plein exercice).
- Son organisation est plus facile et plus linéaire que celle d'un stage en alternance.



- L'engagement du patron se limite à quelques semaines. Il y a donc un risque qu'il ne s'applique pas trop à organiser un stage instructif.
- Un stage doit durer au moins 3 semaines pour donner une idée représentative de tout ce qu'implique le métier d'électricien.
- La plupart du temps, le jeune a à peine eu le temps de s'acclimater lorsque le stage touche à sa fin.

→ Combinaison stage ininterrompu/stage en alternance

Les deux systèmes peuvent être combinés, si l'on dispose d'un nombre suffisant d'heures pour combiner 2 semaines de stage ininterrompu et une période de stage en alternance, par exemple.

« Nos élèves de 5e et 6e P électricien installateur monteur font une semaine de stage ininterrompu avant les vacances de Noël et à la fin de l'année scolaire. Et durant le 2e trimestre, ils passent 1 jour par semaine en entreprise. Toute l'année, les élèves de 7e passent eux aussi 1 jour par semaine en entreprise, et font en plus un stage de deux semaines. »

Qui cherche le stage: le jeune ou l'enseignant?

Les avantages

• lorsque c'est le jeune qui cherche

- Quand le jeune devra chercher un emploi plus tard, il n'y aura pas de professeur pour lui tenir la main. La recherche d'une place de stage est donc un exercice idéal pour se préparer à sa future recherche d'emploi.
- Le jeune peut acquérir de l'expérience dans un endroit qui lui plaît, ce qui est excellent pour sa motivation.
- Le jeune n'a pas l'impression d'avoir été 'placé'.

• lorsque c'est le professeur qui donne le ton

- L'enseignant connaît à la fois l'élève et le patron. Il peut s'en servir pour prendre sa décision. Cette connaissance est une importante garantie de qualité, car la place de stage correspond au niveau et au domaine d'intérêt de l'élève.
- Les cours qui préparent le jeune à son entrée dans la vie active (comment rédiger une lettre de candidature ou préparer un entretien d'embauche, par exemple) peuvent être organisés plus tard dans l'année scolaire et ainsi mieux cadrer avec le début de la carrière du jeune.

LES SOURCES D'INFORMATIONS

- Les obligations de l'employeur à l'égard des stagiaires:
www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=639
- Le statut de l'élève-stagiaire:
www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=400
- Cadre légal pour l'analyse des risques:
www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=792
- Compétences et profils des différents métiers du secteur des électriciens:
www.formelec.be/content/view/13/29/lang,fr/
- Pour tout complément d'information sur les stages dans l'enseignement qualifiant, rendez-vous sur le site web de l'enseignement francophone, reprenant notamment l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française fixant les modèles de conventions de stage en entreprise
www.enseignement.be/index.php?page=24505&navi=382&rank_navi=382

Restez branchés remerciez tous les professeurs et chefs d'atelier sans qui ce cahier n'aurait pas pu exister.





Restez branchés, c'est bien plus que ce cahier spécial stages. C'est aussi un cahier rempli de sources d'inspiration pour des cours pratiques qui collent à la réalité professionnelle, un guide pratique pour la promotion de l'enseignement électrotechnique, un bulletin d'info qui vous tient au courant des actions que Formelec mène à l'intention de l'enseignement et des clips de présentation qui permettent à vos jeunes de se faire une idée réaliste des métiers du secteur. Retrouvez toutes ces initiatives, et bien d'autres, sur notre site web www.restezbranches.be.