



Etudes de marché • Audits de qualité • Mystery shopping/calling/mailling.
Marktonderzoeken • Kwaliteitsaudits • Mystery shopping/calling/mailling.

Retrouvez les services de notre société / Vind de diensten van onze organisatie **Martine Constant Consulting Group**:
Audit et consultance en marketing stratégique • Télémarketing • Formation/coaching.
Audits en advies in strategische marketing • Telemarketing • Opleiding/coaching.

Etude sur les conditions de réussite de l'accueil des stagiaires dans les PME et TPE Bruxelloises - 2016 -

CCM-CESRBC

Chambre des classes moyennes - Conseil
économique et social de la Région de Bruxelles-
Capitale

www.martineconstant.com

BRUSSELS: 02 534 45 15 • LIEGE: 04 274 60 00 • ANTWERPEN: 03 236 73 03 • mcpqualityservices@martineconstant.com



SOMMAIRE

Introduction

Echantillonnage et profil des entreprises / entrepreneurs interrogés

Accueil des stagiaires

Image et raisons

Les acteurs et la sélection des stagiaires

L'expérience et les facteurs de réussite

Les freins et les leviers

Conclusions

Contexte et objectifs

L'apprentissage sur le lieu de travail est un élément clé dans l'intégration professionnelle, et notamment celle des jeunes de moins de 25 ans.

L'économie bruxelloise étant majoritairement composée de PME et TPE, ces employeurs ont un rôle déterminant en termes d'offre d'apprentissage. Cependant, la réalité montre qu'aujourd'hui les formations en entreprise disponibles sont insuffisantes pour répondre aux objectifs poursuivis par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux.

Il est dès lors crucial d'interroger les PME et TPE bruxelloises afin de :

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

L'objectif opérationnel est de mettre en place des actions d'accompagnement et d'appui permettant d'accroître le nombre de places de stage et la participation des TPE et PME bruxelloises aux dispositifs de stages.

Cette étude est inédite dans la mesure où le concept de stage est envisagé au sens large pour répondre à la perception des entrepreneurs. Les réponses sont néanmoins ventilées suivant 3 circuits répondant à des réalités diverses : stages scolaires non rémunérés (enseignement, université), stages pour demandeurs d'emploi (FPI, Stage de transition, ...), formation en alternance (apprentissage, stage PME).

www.martineconstant.com

Méthodologie générale: du quantitatif au qualitatif

- L'objectif principal de l'étude étant d'obtenir des informations sur les attentes, les besoins, les freins et les motivations des TPE/PME, nous avons utilisé une méthodologie qui permet d'obtenir de manière efficace des éléments de nature quantitative (des mesures précises qui pourront être globalisées à l'ensemble de la cible visée) et qualitative (une richesse et une finesse d'information permettant d'orienter de manière précise les choix stratégiques à effectuer).
- La méthodologie utilisée combine deux types d'approche complémentaires :
 - A/ Une approche quantitative d'une part, visant à interroger les entreprises sur base d'un échantillon représentatif.
 - B/ Une approche qualitative individuelle en face à face, d'autre part, auprès d'un nombre restreint d'entreprises, permettant une interrogation plus approfondie de leurs besoins et attentes et des modalités actionnables qui peuvent être mises en œuvre pour lever les freins identifiés lors de l'approche quantitative.
- Les résultats de ces deux approches sont présentées conjointement dans ce rapport.
 - Les résultats quantitatifs sont indiqués par le sigle  en haut à droite
 - Les résultats qualitatifs sont indiqués par le sigle  en haut à droite

www.martineconstant.com

Méthodologie de l'enquête quantitative



- METHODOLOGIE EN DEUX ETAPES:

1. **Un contact par email** : nous avons envoyé à tous les répondants pour lesquels nous possédons une adresse email un courrier électronique rédigé en concertation avec la CCM contenant un lien vers l'enquête. Pour maximiser la visibilité de l'enquête et maximiser le taux de réponse, ce lien a également été diffusé via les organisations représentées par la CCM. Nous avons envoyé des relances à J+4 et J+8.

2. Dans le but de maximiser le taux de réponse (faible via email) et la représentativité de l'échantillon, **un contact téléphonique** a eu lieu pour relancer les entreprises qui n'ont pas répondu à j+8 et leur proposer de remplir le questionnaire au téléphone avec notre téléconsultant. Ces appels ont été réalisés en journée et pendant la semaine (du lundi au vendredi).

- Le questionnaire quantitatif était d'une durée de complétion moyenne de 12 minutes.
- 353 enquêtes ont été obtenues en juin/juillet 2016, dont 300 par téléphone. Les enquêtes en ligne étant parfois incomplètes, la base d'analyse globale minimum est de 313 enquêtes.

www.martineconstant.com

Méthodologie de l'enquête qualitative



- Nous avons inclus dans l'enquête quantitative une question demandant si le répondant accepterait de rencontrer un de nos enquêteurs en face à face.
- Sur la base de toutes les réponses positives obtenues, et en fonction des réponses fournies et du profil de l'entrepreneur, nous avons sélectionné les entreprises à interroger en face à face.
- Nos enquêteurs ont alors pris rendez-vous avec les entrepreneurs sélectionnés, et ont réalisé les entretiens en face à face sur leur lieu de travail (de manière à ne pas leur imposer un déplacement).
- Ces entretiens individuels ont duré en moyenne de 30 minutes à 1 heure.
- 30 entretiens individuels ont été réalisés en juillet et août 2016.

Timing

	Semaine 9	Semaine 10	Semaine 11	Semaine 12	Semaine 13	Semaine 14	Semaine 15	Semaine 16	Semaine 17	Semaine 18	Semaine 19	Semaine 20	Semaine 21	Semaine 22	Semaine 23	Semaine 24	Semaine 25	Semaine 26	Semaine 27	Semaine 28	Semaine 29	Semaine 30	Semaine 31	Semaine 32	Semaine 33	Semaine 34	Semaine 35
Poser le cadre Réunion préparatoire n°1 Constitution de la base de données			■	■																							
Préparation Préparation du questionnaire Sélection des enquêteurs Phase pilote Mise en place informatique Briefing de l'équipe				■	■	■	■	■		■	■			■			■										
Réalisation des enquêtes quantitatives Envoi de l'email + relances Réalisation des enquêtes téléphoniques															■	■	■	■									
Réalisation des enquêtes qualitatives Préparation du guide d'entretien Recrutement et briefing des enquêteurs Réalisation des enquêtes face à face																				■	■	■	■				
Analyse et reporting Analyse Rédaction du rapport et des recommandations en FR et en NL																									■	■	■

Introduction

Echantillonnage et profil des entreprises / entrepreneurs interrogés

Accueil des stagiaires

Image et raisons

Les acteurs et la sélection des stagiaires

L'expérience et les facteurs de réussite

Les freins et les leviers

Conclusions

Echantillon quantitatif interrogé

Représentativité



Code postal	
1000	16%
1030	6%
1040	4%
1050	13%
1060	4%
1070	10%
1080	4%
1081	1%
1082	1%
1083	1%
1090	2%
1140	4%
1150	3%
1160	4%
1170	3%
1180	12%
1190	5%
1200	4%
1210	2%

SECTEUR D'ACTIVITE	
COMMERCE DE GROS ET DE DETAIL	32%
AUTOMOBILE	3%
ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES	1%
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	3%
ARTS, SPECTACLES ET ACTIVITÉS RÉCRÉATIVES	11%
CONSTRUCTION	7%
SANTÉ HUMAINE ET ACTION SOCIALE	7%
ACTIVITÉS DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN	0%
ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES	1%
INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE	7%
INFORMATION ET COMMUNICATION	12%
TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE	2%
AUTRES ACTIVITÉS DE SERVICES	2%
ACTIVITÉS FINANCIÈRES ET D'ASSURANCE	7%
ENSEIGNEMENT	2%
ACTIVITÉS DES MÉNAGES EN TANT QU'EMPLOYEURS; ACTIVITÉS INDIFFÉRENCIÉES DES MÉNAGES EN TANT QUE PRODUCTEURS DE BIENS ET SERVICES POUR USAGE PROPRE	0%
ACTIVITÉS DES ORGANISMES EXTRA-TERRITORIAUX	0%
ADMINISTRATION PUBLIQUE ET DEFENSE; SECURIE SOCIALE OBLIGATOIRE	2%
AGRICULTURE, SYLVICULTURE ET PÊCHE	0%
PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'EAU; ASSAINISSEMENT, GESTION DES DÉCHETS ET DÉPOLLUTION	1%
PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'ÉLECTRICITÉ, DE GAZ, DE VAPEUR ET D'AIR CONDITIONNÉ	0%
INDUSTRIES EXTRACTIVES	0%
AUTRES	2%

Taille de l'entreprise	
0 employés	4%
TPE (1 à 9 employés)	51%
PME (10 à 49 employés)	45%

- L'échantillon interrogé est représentatif des TPE/PME de la région de Bruxelles sur la répartition géographique et la majorité des secteurs d'activité (à noter une sous-représentativité du secteur Horeca, moins joignable).
- Concernant la taille de l'entreprise, nous avons interrogé une proportion comparable de TPE/PME afin de pouvoir mener des analyses comparatives : un redressement sur cette variable n'a pas été effectuée car aurait impliqué la mise à 0 du poids d'un trop grand nombre de répondants et donc une perte trop importante de contenu.
- **Les résultats de cette enquête peuvent dès lors être considérés comme généralisables avec une marge d'erreur de 5,2% pour un seuil de confiance de 95%.**

Echantillon quantitatif interrogé

Profil des répondants



- Une proportion équitable d'hommes et de femmes ont répondu.
- Les répondants comprennent 1/3 de personnes de moins de 45 ans, 1/3 de 45 à 54 ans et 1/3 de 55 ans et plus.
- En moyenne, les dirigeants des entreprises interrogées ont 15 ans d'ancienneté à leur fonction dans cette entreprise et 17 ans toutes entreprises confondues).

<i>Depuis combien d'années êtes-vous dirigeant d'entreprise (toutes entreprises que vous avez dirigées confondues)?</i>	
Répondants	296
<i>Moyenne</i>	<i>17,264</i>
Minimum	1
Maximum	60

<i>Depuis combien d'années êtes-vous dirigeant d'entreprise (entreprise actuelle)?</i>	
Répondants	296
<i>Moyenne</i>	<i>15,159</i>
Minimum	1
Maximum	58

GENRE	
Homme	49%
Femme	51%
Total répondants	100%

AGE	
25-34 ans	10%
35-44 ans	24%
45-54 ans	34%
55+	32%
Total répondants	100%

Introduction

Echantillonnage et profil des entreprises / entrepreneurs interrogés

Accueil des stagiaires

Image et raisons

Les acteurs et la sélection des stagiaires

L'expérience et les facteurs de réussite

Les freins et les leviers

Conclusions

Présentation des résultats quantitatifs

– différences significatives



- Toute différence observée n'est pas nécessairement significative, et cela est d'autant plus vrai que la taille de l'échantillon est petit.
- Le test du khi 2 (test statistique permettant de tester l'adéquation d'une série de données à une famille de lois de probabilités ou de tester l'indépendance entre deux variables aléatoires) permet d'identifier les « vraies » différences entre groupes
 - Pour être optimum, il est préférable que le test soit conduit avec un minimum de 30 répondants par groupe
 - Dans ce rapport, les données ont été systématiquement croisées avec la question « type de stage » (stage scolaire / formation en alternance / stage pour demandeurs d'emploi) afin de faire apparaître si les réponses globales diffèrent en fonction du type de stage .



Indique que la valeur en vert est significativement plus élevée (avec probabilité de min 90%) que les autres valeurs auxquelles elle est comparée



Indique que la valeur en rouge est significativement moins élevée (avec probabilité de min 90%) que les autres valeurs auxquelles elle est comparée

www.martineconstant.com

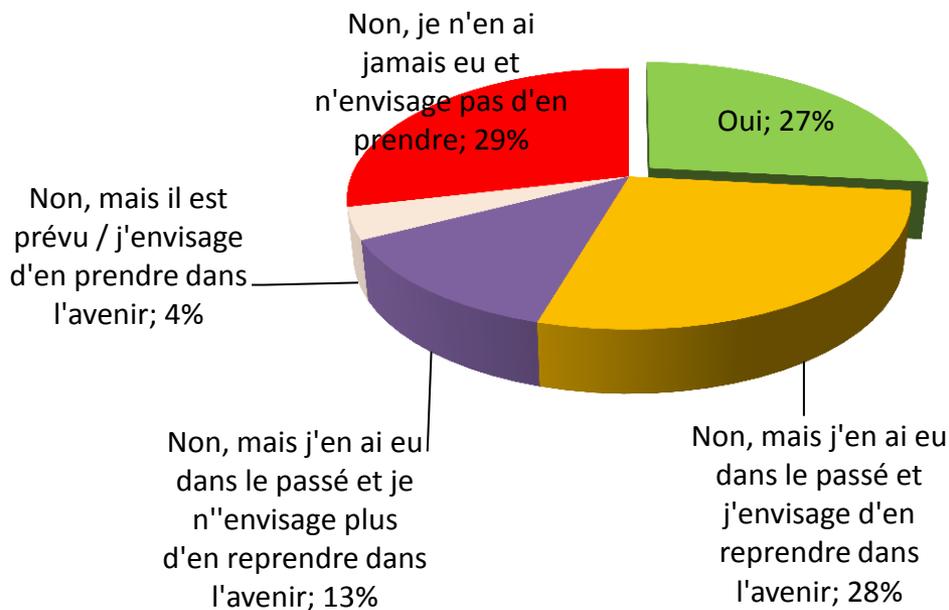
Accueil de stagiaires



Q1 Avez-vous actuellement un ou plusieurs stagiaires dans votre entreprise ?

- 3 TPE/PME sur 10 ont actuellement un ou plusieurs stagiaires. A l'inverse la même proportion n'en a jamais eu et n'envisage pas d'en prendre. Pour les autres, 3 sur 10 n'en ont pas / plus pour le moment mais envisage d'en reprendre dans l'avenir. Enfin, 1 sur 10 en a déjà eu mais ne souhaite pas réitérer l'expérience.
- **Au final, 42% ne souhaitent pas/plus accueillir de stagiaires contre 58% qui le font ou souhaitent le faire: les TPE sont globalement moins enclins à accueillir des stagiaires que les PME.**

Tous les répondants (n=313)



% Colonne	TPE (1 à 9)	PME (10 à 49)
Oui	- - - 27 18%	+++ 46 35%
Non, mais j'en ai eu dans le passé et j'envisage d'en reprendre dans l'avenir	- 33 22%	+ 43 32%
Non, mais j'en ai eu dans le passé et je n'envisage plus d'en reprendre dans l'avenir	. 24 16%	. 17 13%
Non, mais il est prévu / j'envisage d'en prendre dans l'avenir	. 7 5%	. 5 4%
Non, je n'en ai jamais eu et n'envisage pas d'en prendre	+++ 61 40%	- - - 22 17%
Total	152	133

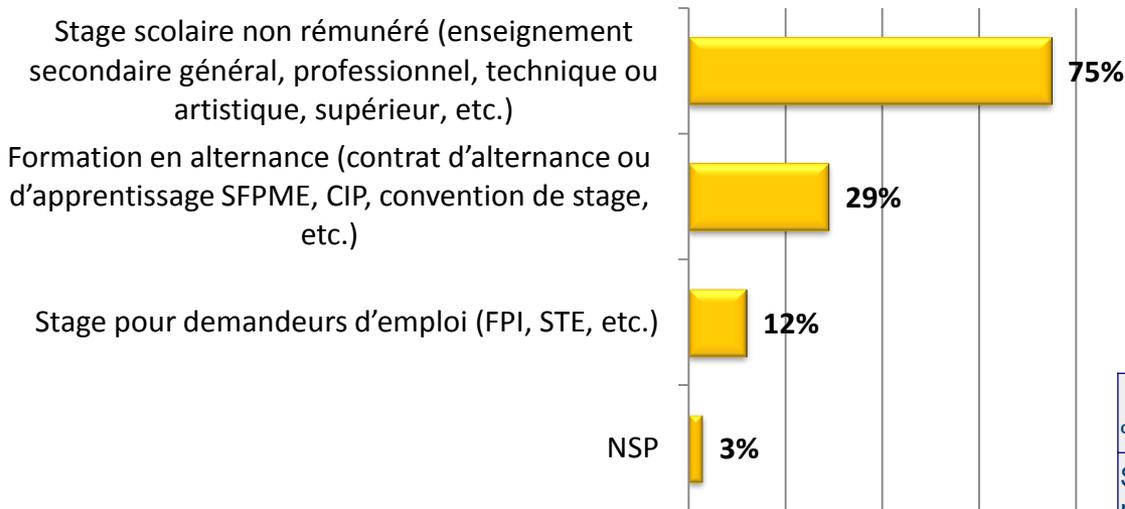
Types de stages



Q2a De quel(s) type(s) de stage s'agit-il (ou s'agissait-il ou s'agira-t-il)?

- Les stages scolaires non rémunérés sont les plus utilisés globalement puisque 75% des TPE/PME qui ont/vont accueillir des stagiaires y ont eu recours ou envisagent de le faire, contre 29% pour la formation en alternance et 12% pour les stages de demandeurs d'emploi.
- A noter que:
 - Les entreprises qui ne souhaitent plus accueillir de stagiaires ont eu plus souvent des stagiaires scolaires et moins souvent des stagiaires en alternance dans le passé, comparé aux autres entreprises -> les stages scolaires moins motivants /intéressants pour les entreprises?
 - Les dirigeants d'entreprise bénéficiant de plus d'années d'ancienneté dans leur fonction accueillent plus facilement des stagiaires en contrat d'alternance ou d'apprentissage.

Tous les répondants ayant/ayant eu/voulant un stagiaire (n=224)



	ACCUEIL		
% Colonne	Accueille actuellement un stagiaire	Non, mais envisage dans l'avenir	Non, en a eu et n'en veut plus
Stage scolaire non rémunéré	. 61 73%	. 72 73%	+ 34 83%
Formation en alternance	. 27 33%	. 33 34%	- - 5 12%
Stage pour demandeurs d'emploi	. 10 12%	. 10 10%	6 15%

	ANCIENNETE			
% Colonne	1 à 5 ans	6 à 15 ans	16 à 25 ans	26 et +
Stage scolaire non rémunéré	+ 41 84%	. 37 77%	. 43 74%	- 37 66%
Formation en alternance	. 9 18%	. 17 35%	. 13 22%	+ 23 41%
Stage pour demandeurs d'emploi	. 5 10%	. 5 10%	. 8 14%	. 8 14%

- La formation en alternance est majoritairement utilisée dans les secteurs de l'automobile (86%) et de la construction (54%)
- Les stages pour demandeurs d'emploi concernent surtout le commerce (19%) et les activités artistiques/récréatives (20%)

Accueil de stagiaires dans la durée

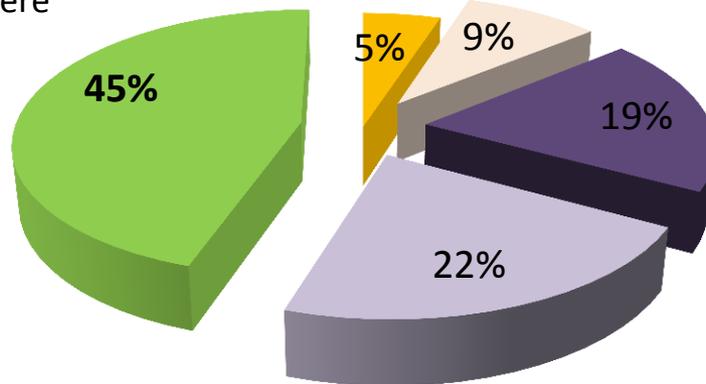


Q6– Depuis combien d'années votre entreprise prend-elle des stagiaires ?

- 45% des entreprises qui ont déjà eu un stagiaire le font depuis plus de 10 ans et 22% depuis de 6 à 10 ans, même sil ils ne le font pas tous les ans. Ce résultat est évidemment positivement corrélé à l'âge du dirigeant et l'ancienneté de l'entreprise.
- A noter que:
 - Le dirigeant fait office de tuteur dans 42% des TPE contre 24% des PME. A l'inverse, 68% des PME font appel à un travailleur non certifié contre 53% des TPE.
 - Il n'y a pas de différence significative en fonction du type de stage.

Tous les répondants ayant déjà eu un stagiaire (n=209)

- C'est la première année
- 1 à 2 ans
- 3 à 5 ans
- 6 à 10 ans
- Plus de 10 ans



Le secteur de la construction est le plus accueillant historiquement puisque 75% des entreprises dans ce secteur prennent des stagiaires depuis plus de 10 ans.

% Colonne	Oui	Non, mais envisage dans l'avenir	Non, en a eu et n'en veut plus dans l'avenir	TPE (1 à 9)	PME (10 à 49)
1 ^{ère} année	3 4%	3 3%	(+) 5 12%	(+) 7 8%	2 2%
1 à 2 ans	- 3 4%	. 11 13%	5 12%	++ 13 15%	- 6 6%
3 à 5 ans	. 12 15%	. 16 19%	. 11 27%	. 18 21%	. 20 19%
6 à 10 ans	. 20 24%	. 15 17%	. 10 24%	. 16 19%	. 26 25%
Plus de 10 ans	+ 44 54%	. 41 48%	- - - 10 24%	- - - 30 36%	. 52 49%

Accueil de stagiaire dans la durée

Différences par type de stage



Q6– Depuis combien d’années votre entreprise prend-elle des stagiaires ?

- Il n’y a pas de différence significative entre types de stage pour cette question.

En colonne : Q6 Depuis combien d'années votre entreprise prend-elle des stagiaires?

% Ligne	C'est la première année	1 à 2 ans	3 à 5 ans	6 à 10 ans	Plus de 10 ans
Stage scolaire non rémunéré (enseignement secondaire général, professionnel, technique ou artistique, supérieur, etc.)	. 8 5%	. 18 11%	. 29 18%	. 32 20%	. 72 45%
Formation en alternance (contrat d'alternance ou d'apprentissage SFPME, CIP, convention de stage, etc.)	4 7%	. 4 7%	. 13 21%	. 13 21%	. 27 44%
Stage pour demandeurs d'emploi (FPI, STE, etc.)	0 0%	1 4%	6 24%	. 7 28%	. 11 44%
Total	11	19	39	45	95
%	5%	9%	19%	22%	45%

Types de stages



Les stages dans un cadre universitaire semblent davantage privilégiés aux stages de réinsertion professionnelle :

Un dirigeant soulève le manque de confiance accordé aux personnes en réinsertion professionnelle. Ces stages sont mis en opposition aux **garanties qu'offrent les universités**, quant à « *la qualité des jeunes à encadrer* », mais également **l'adéquation avec les besoins de l'entreprise**.

« Le problème essentiel [...] n'est pas que nous avons des difficultés pour collecter des informations mais c'est plutôt les préjugés des membres de la direction sur la qualité des compétences des personnes qui ne trouvent pas de travail et qui ont recours à ce type d'insertion ».

Cette réticence à engager des stagiaires dans le cadre d'une réinsertion professionnelle est également confirmée par d'autres, qui mettent en exergue **la lourdeur des démarches administratives**.

« On ne prend pas de demandeurs car c'est beaucoup de papiers »

ACCUEIL DES STAGIAIRES BILAN

- 3 TPE/PME sur 10 ont actuellement un ou plusieurs stagiaires. Au total, **42% ne souhaitent pas/plus accueillir de stagiaires contre 58% qui le font et/ou souhaitent le faire.** Parmi ces derniers, 45% accueillent des stagiaires depuis plus de 10 ans.
 - Les TPE sont globalement moins enclins à accueillir des stagiaires que les PME.
 - Elles en accueillent également depuis moins longtemps que les PME.
- 75% des entreprises interrogées ont/vont accueillir des stagiaires scolaires contre 29% pour la formation en alternance et 12% pour les stages de demandeurs d'emploi.
 - Ce dernier type de stage est jugé plus lourd au niveau administratif et souffre de préjugés, concernant notamment les compétences des stagiaires
 - Les dirigeants d'entreprise bénéficiant de plus d'années d'ancienneté dans leur fonction accueillent plus facilement des stagiaires en contrat d'alternance ou d'apprentissage.

Introduction

Echantillonnage et profil des entreprises / entrepreneurs interrogés

Accueil des stagiaires

Image et raisons

Les acteurs et la sélection des stagiaires

L'expérience et les facteurs de réussite

Les freins et les leviers

Conclusions

Image et perception des stages en général



La **proportion de mots liés à la vision du stagiaire est globalement équitable à la part de mots liés à l'entreprise elle-même**. Les répondants s'accordent, même s'ils ne prennent pas de stagiaires eux-mêmes, sur le fait qu'un stage représente une richesse et une valeur ajoutée à la fois pour le stagiaire et pour l'entreprise.

D'une part, si l'on s'intéresse à **l'apport d'un stage pour le stagiaire**, les professionnels pensent prioritairement à la formation, l'apprentissage ou encore à la réalité de terrain.



D'autre part, si nous prenons à présent les mots associés **au gain pour l'entreprise**, il apparaît clairement qu'un stage est l'occasion d'apporter des ressources supplémentaires à l'équipe et représente une valeur ajoutée. Cela permet également la découverte de potentiels talents. Les entreprises semblent également s'accorder sur le fait qu'un stagiaire offre « un vent nouveau » en apportant de nouvelles idées.

Raison à l'accueil des stagiaires

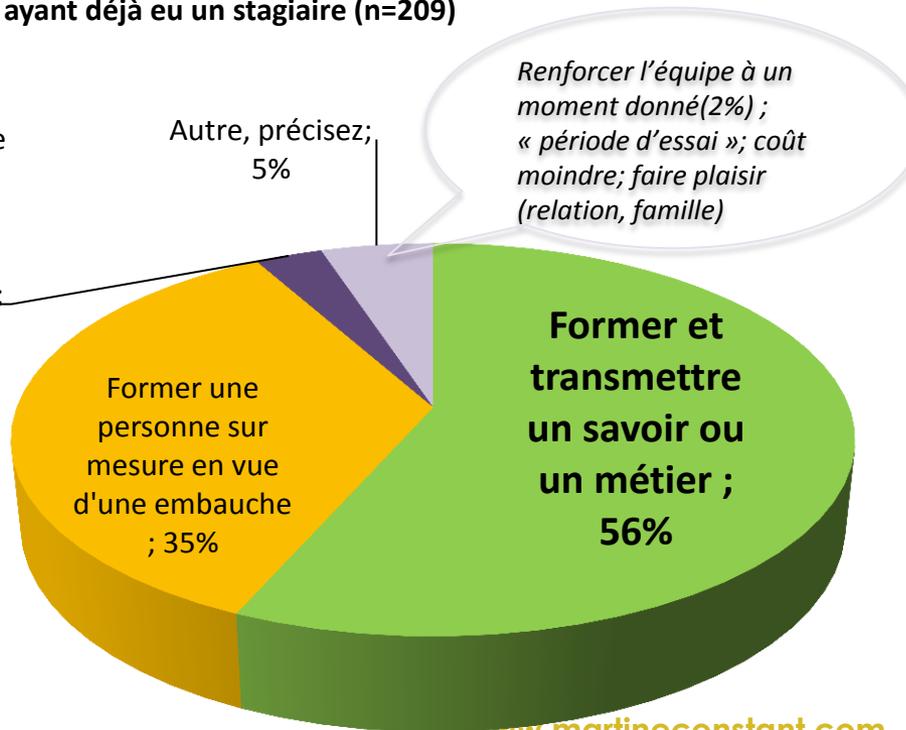


Q7- Quelle est, pour vous, la raison principale pour laquelle votre entreprise décide d'accueillir un ou plusieurs stagiaires? Merci de choisir la réponse ci-dessous qui correspond le mieux

- Les deux raisons principales évoquées à la prise d'un stagiaire par les entreprises qui ont déjà eu un stagiaire sont: le désir de former et de transmettre (56%) et la formation sur mesure en vue d'une embauche (35%).
- A noter que:
 - La raison principale invoquée est en lien avec le type de stage puisque 66% des entrepreneurs qui prennent des stagiaires scolaires déclarent souhaiter former et transmettre, alors que 61% de ceux qui accueillent des stagiaires en alternance et 64% de ceux qui ont des DE déclarent vouloir former sur mesure en vue d'une embauche
 - n'y a pas de différence significative entre TPE et PME et entre les entreprises qui souhaitent ou non encore prendre des stagiaires.

Tous les répondants ayant déjà eu un stagiaire (n=209)

- Former une personne sur mesure en vue d'une collaboration entre indépendants; 3%



% Ligne	Former et transmettre un savoir ou un métier	Former une personne sur mesure en vue d'une embauche sous contrat de travail	Former une personne sur mesure en vue d'une collaboration entre indépendants
Stage scolaire non rémunéré	+++ 105 66%	- - - 42 26%	3 2%
Formation en alternance	- - - 22 36%	+++ 37 61%	1 2%
Stage pour demandeurs d'emploi	- - 7 28%	++ 16 64%	0 0%

IMAGE ET MOTIVATION BILAN

Une image globalement positive des stages, que partagent aussi bien les entreprises qui prennent et ne prennent pas de stagiaires : c'est une relation dans laquelle (dans l'absolu) tout le monde sort gagnant.

- Stage, pour le stagiaire = formation, apprentissage, expérience, terrain
- Stage, pour l'entreprise = ressource supplémentaire, aide/support, jeunesse (particulièrement dédié aux stages scolaires ou en alternance), nouvelles idées
- La formule « stage en entreprise » en tant que telle ne souffre donc pas d'une mauvaise image
- Les deux raisons principales évoquées à la prise d'un stagiaire par les entreprises qui ont déjà eu un stagiaire sont: le désir de former et de transmettre (56%) et la formation sur mesure en vue d'une embauche (35%).
 - A moduler par type de stage puisque 66% des entrepreneurs qui prennent des stagiaires scolaires déclarent souhaiter former et transmettre, alors que 61% de ceux qui accueillent des stagiaires en alternance et 64% de ceux qui ont des DE déclarent vouloir former sur mesure en vue d'une embauche.
 - L'embauche représente dès lors une motivation importante pour les stages en alternance et pour DE.

www.martineconstant.com

Introduction

Echantillonnage et profil des entreprises / entrepreneurs interrogés

Accueil des stagiaires

Image et raisons

Les acteurs et la sélection des stagiaires

L'expérience et les facteurs de réussite

Les freins et les leviers

Conclusions

Les acteurs qui interviennent



L'entreprise est incontestablement perçue comme étant l'acteur principal de la mise en œuvre d'un stage.

D'autres services sont mentionnés tels qu'Eurodyssée, Actiris, Bruxelles Formation, le stagiaire lui-même, l'école ou encore, énoncés de manière plus épisodique, les établissements de formation.

A ce titre, nombre d'entre eux n'envisagent pas un stage sans un bon encadrement de leur part.

Prise de contact



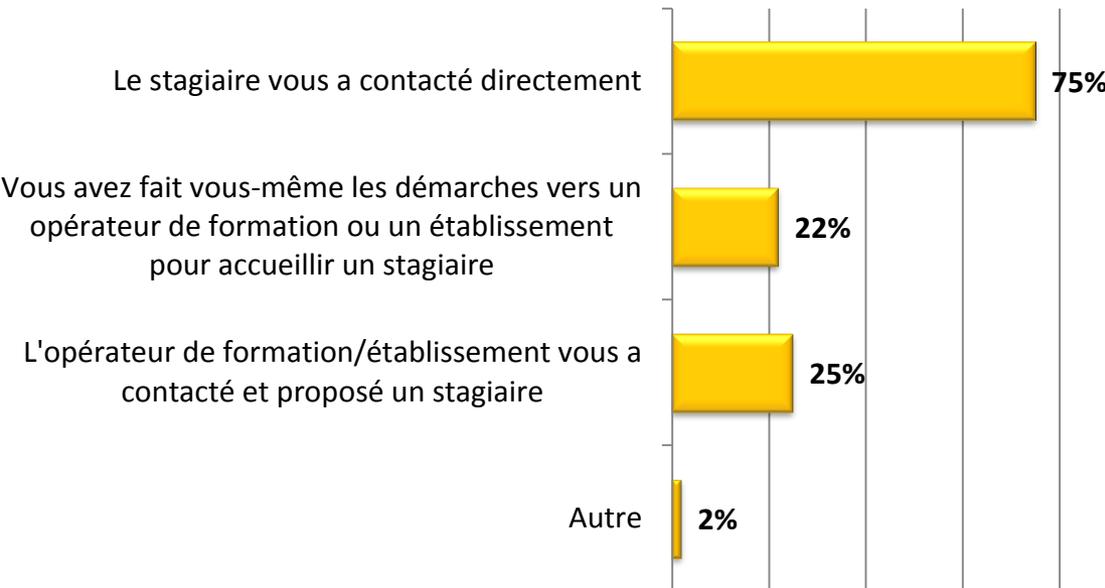
Q 4 – Comment étiez-vous entré (ou allez-vous entrer) en contact avec ce(s) stagiaire(s)?

- Dans les ¾ des stages, c'est le stagiaire qui est à l'initiative de la prise de contact avec l'entreprise – ceci est en lien avec la proportion de stages scolaires. L'opérateur de formation ou l'établissement n'intervient que dans ¼ des cas et l'entreprise dans deux stages sur 10.
- A noter que:
 - 1/3 des entreprises ayant actuellement un stagiaire ont entrepris elle-même les démarches – cette solution représenterait une meilleure garantie d'obtenir un stagiaire ou celui de son choix?
 - Il n'y a pas de différence significative entre types de stage quant au mode de prise de contact avec le stagiaire, cependant il y a une multiplication des démarches dans le cas de stages pour DE.
 - Il n'y a pas de différences significatives entre TPE et PME.

% Colonne	Oui	Non, mais envisage dans l'avenir	Non, en a eu et n'en veut plus dans l'avenir
Le stagiaire vous a contacté directement	. 62 76%	. 75 77%	. 29 71%
Vous avez fait vous-même les démarches	+ 26 32%	. 16 16%	. 6 15%
L'opérateur de formation/établissement vous a contacté	. 23 28%	. 22 22%	. 10 24%

% Colonne	Stage scolaire non rémunéré	Formation en alternance	Stage pour demandeurs d'emploi
Le stagiaire vous a contacté directement	. 129 78%	. 47 72%	. 22 85%
Vous avez fait vous-même les démarches	. 33 20%	. 18 28%	. 10 38%
L'opérateur de formation/établissement vous a contacté	. 41 25%	. 17 26%	. 8 31%

Tous les répondants ayant/ayant eu/voulant un stagiaire (n=224)



La sélection des stagiaires



La plupart des acteurs interrogés s'occupent directement du recrutement des stagiaires.

Dans la majorité des cas, le recrutement se fait essentiellement entre l'entreprise et les écoles, principalement via des candidatures spontanées.

Outre les écoles, les répondants mentionnent également l'office régional de l'emploi et les centres de formation.

Cependant, certains déplorent un manque de communication entre entreprises et structures éducatives.

*« je suis en contact direct avec les responsables de stage dans **les hautes écoles et les universités** spécialisées en formation liées à la communication ».*

« C'est la cellule de l'université chargée de l'aide à la recherche d'emplois qui informe ses étudiants via des valves ou un portail internet de notre intention de prendre des stagiaires. Le stagiaire nous adresse une candidature spontanée. Après une entrevue et un accord sur les modalités de stage, nous signons une convention de stage et la personne intègre une équipe projet pour la durée de son stage »

*« **Les centres de formation** m'indiquent les moments pour l'engagement de stagiaires »
«des professeurs de centres de formation me contactent directement pour me proposer des stagiaires »*

« ce n'est pas à moi de payer des gens pour m'informer mais aux fonctionnaires et aux écoles de payer des personnes pour communiquer vers les entreprises et demander à me rencontrer »



Q 5– Qui au sein de votre société encadre (ou encadrait, encadrera) le(s) stagiaire(s) au quotidien (le tuteur désigné)?

- Dans 6 stages sur 10, c'est un travailleur non certifié comme tuteur qui encadre le stagiaire au quotidien (c'est davantage le cas dans les PME). Seulement ¼ des entreprises concernées font appel à un tuteur formé / certifié.
- A noter que:
 - Le dirigeant fait office de tuteur dans 42% des TPE contre 24% des PME. A l'inverse, 68% des PME font appel à un travailleur non certifié contre 53% des TPE.
 - Les travailleurs non certifiés sont plus souvent mis à contribution dans le cadre de stages scolaires.
 - 71% des entreprises qui ne veulent plus de stagiaire avaient assuré l'encadrement du stagiaire par un tuteur non formé/certifié.

Tous les répondants ayant/ayant eu/voulant un stagiaire (n=224)



% Colonne	TPE (1 à 9)	PME (10 à 49)
Le dirigeant/gérant	++ 38 42%	-- 27 24%
Un travailleur formé/certifié à être tuteur	. 22 24%	. 26 23%
Un autre travailleur	-- 48 53%	+ 76 68%

% Colonne	Oui	Non, mais envisage dans l'avenir	Non, en a eu et n'en veut plus dans l'avenir
Le dirigeant/gérant	. 29 35%	. 32 33%	. 10 24%
Un travailleur formé/certifié à être tuteur	. 18 22%	. 28 29%	. 6 15%
Un autre travailleur	. 46 56%	. 59 60%	+ 29 71%

% Colonne	Stage scolaire	Formation en alternance	Stage pour DE
Le dirigeant/gérant	. 52 31%	. 27 42%	. 11 42%
Un travailleur formé/certifié à être tuteur	. 34 20%	. 21 32%	. 6 23%
Un autre travailleur	+ 103 62%	. 34 52%	. 17 65%

ACTEURS ET SELECTION DES STAGIAIRES - BILAN

- Les entreprises interrogées en entretien ont confirmé, pour la plupart, avoir pleine conscience de leur rôle à jouer dans l'expérience « stage ».
- La plupart des entreprises interrogées en entretien déclarent s'occuper directement du recrutement des stagiaires.
 - Les candidatures spontanées sont légion: dans les $\frac{3}{4}$ des stages, c'est le stagiaire qui est à l'initiative de la prise de contact avec l'entreprise – ceci est en lien avec la proportion de stages scolaires. L'opérateur de formation ou l'établissement n'intervient que dans $\frac{1}{4}$ des cas et l'entreprise dans deux stages sur 10.
 - Signe d'une certaine passivité des entreprises, qui vont rarement effectuer des démarches pour trouver le stagiaire qui leur convient.
 - Une passivité assumée: les entreprises estimant (en lien avec la pleine conscience de leur rôle à jouer), que ce n'est pas à elles de s'informer, mais aux écoles/organismes de formation ou d'emploi de les contacter .
 - Pourtant, 1/3 des entreprises ayant actuellement un stagiaire ont entrepris elle-même les démarches – cette solution représenterait-elle une meilleure garantie d'obtenir un stagiaire ou celui de son choix?

ACTEURS ET SELECTION DES STAGIAIRES - BILAN

- Dans 6 stages sur 10, c'est un travailleur expérimenté mais non formé/certifié tuteur qui encadre le stagiaire au quotidien. Un quart des entreprises concernées font appel à un tuteur formé / certifié.
 - Le dirigeant fait office de tuteur dans 42% des TPE contre 24% des PME. A l'inverse, 68% des PME font appel à un travailleur non certifié contre 53% des TPE.
 - Les travailleurs expérimentés mais non formés/certifiés sont plus souvent mis à contribution dans le cadre de stages scolaires.
 - Cela témoigne de l'investissement évident des TPE pour l'accueil de stagiaires, plus important que les PME quant à la disponibilité du dirigeant.
- Significativement plus d'entreprises qui ne veulent plus de stagiaire avaient assuré l'encadrement du stagiaire par un travailleur non formé/certifié tuteur.

Introduction

Echantillonnage et profil des entreprises / entrepreneurs interrogés

Accueil des stagiaires

Image et raisons

Les acteurs et la sélection des stagiaires

L'expérience et les facteurs de réussite

Les freins et les leviers

Conclusions

Evaluation globale de l'expérience de stage



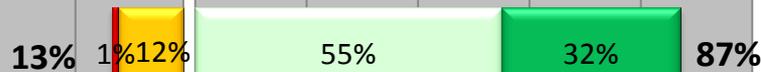
Q8 – Globalement, comment évaluez-vous votre expérience avec le ou les stagiaires que vous avez eu jusque maintenant ?

- Globalement, le taux de satisfaction est bon puisque près de 9 entreprises sur 10 jugent leur expérience très bonne (32%) ou plutôt bonne (55%)
- Les stages dans les secteurs de la construction et du commerce ainsi que les stages en alternance et pour DE semblent générer davantage d'insatisfaction.
- En outre, le fait d'accueillir (encore) des stagiaires est lié à la qualité des expériences vécues : en effet, 55% des entreprises qui ont jugé leur expérience « très bonne » accueillent actuellement un stagiaire contre 29% qui ont vécu une expérience plutôt mauvaise.
- Enfin, l'expérience semble aussi jouer un rôle puisque les dirigeants qui le sont depuis plus de 26 ans et/ou ceux qui prennent des stagiaires depuis plus de 10 ans sont les plus satisfaits.

% Colonne	Très bonne	Plutôt bonne	Plutôt mauvaise	Très mauvaise
Oui	+++ 37 55%	-- 37 32%	. 7 29%	1 33%
Non, mais envisage dans l'avenir	. 23 34%	. 51 45%	. 11 46%	0 0%
Non, en a eu et n'en veut plus dans l'avenir	-- 7 10%	. 26 23%	6 25%	2 67%

% Ligne	Très bonne	Plutôt bonne	Plutôt mauvaise	Très mauvaise
Stage scolaire	. 54 34%	. 89 56%	-- 14 9%	1 1%
Formation en alternance	. 14 23%	. 34 56%	. 12 20%	1 2%
Stage pour DE	. 5 20%	. 14 56%	5 20%	1 4%

Tous les répondants ayant déjà eu un stagiaire (n=209)



33% dans le secteur de la construction et 22% dans le secteur du commerce

TOT « insatisfait » ■ Très mauvaise ■ Plutôt mauvaise ■ Plutôt bonne ■ Très bonne TOT « satisfait »



Dans la grande majorité des cas, les entreprises dressent un bilan positif des stages réalisés mais déplorent fortement les rares cas de stages infructueux.

Généralement, l'expérience des stages est vécue positivement car elle permet de décharger les travailleurs d'une partie du travail imparti, de recevoir du support quant à la réalisation d'un projet.

Les critères pour juger de la réussite d'un stage sont :

- La responsabilisation et l'autonomie progressive du stagiaire
- Son intégration dans l'équipe en place - « *participer au travail, mais aussi à la vie sociale de l'entreprise* »
- L'augmentation des compétences et connaissances des stagiaires - « *le fossé qui se comble entre théorie et pratique* »
 - La participation active aux projets / activités de la société.

Toutefois, les quelques exemples de stages infructueux sont des expériences jugées contreproductives car elles mettent à mal autant les entreprises que les stagiaires et mettent en péril la volonté de poursuivre l'expérience.

Les raisons évoquées à l'origine de stages infructueux:

- Manque de compétences - « *quand leur formation est trop théorique et qu'ils croient tout savoir parfaitement* »
- Inadéquation entre les besoins de la société et les compétences du stagiaire – « *ils démissionnent quand ils ont compris que ce n'est pas pour eux mais nous on perd du temps et donc de l'argent* ».
- La mauvaise orientation - « *Avec ceux qui ont choisi leur filière par défaut parce qu'il faut bien faire quelque chose [pour rester allocataires sociaux], c'est difficile* »
- Problèmes comportementaux: manque de motivation, de ponctualité, de proactivité, de flexibilité, de dynamisme, d'initiative, de rigueur, d'esprit d'équipe, d'ouverture d'esprit, d'honnêteté...

www.marlineconstant.com

Expérience de stage- exemples



« En général, cela se passe bien car on est un petit groupe dans un petit espace et donc les liens se passent très vite et le stagiaire est vite mis à l'aise. On a toujours eu des jeunes très **réceptifs et intéressés** car ce n'est pas monotone et parce qu'on les **responsabilise** beaucoup. On donne des mini-objectifs. Il se sent responsable et donc quand il y a quelque chose à faire il en est **conscient** et il sait que c'est important de le faire »

« Chez nous cela se passe relativement bien car ce sont les gens qui ont fait la demande. Ils sont donc motivés et très désireux de bien faire. Quand ils sont introduits pas une personne que nous connaissons, ils sont encore plus consciencieux car ils ne veulent pas nuire à leur réputation ou à celle de leur protecteur »

« les stagiaires qui travaillent au sein de la société d'import/export sont envoyés à l'étranger pour s'assurer du suivi d'un dossier auprès de partenaires. »

« On a eu quelques expériences un peu moins sympathiques avec des personnes qui **faisaient trop la fête et qui arrivaient trop fatiguées ou préoccupées par autre chose pour se concentrer**. J'en ai aussi vu d'autres qui préféraient lire leurs bouquins ou potasser leurs cours dès qu'elles avaient fini la tâche ponctuelle donnée. **Ils ne demandent pas du travail. Il faut toujours être derrière eux et c'est peu valorisant pour eux et pour l'entreprise** »

« Vous savez... je trouve que concernant les stages en l'occurrence on est dans un **conflit générationnel**... Moi quand j'avais l'opportunité d'être admis quelque-part pour travailler, je demandais qu'est-ce que je dois faire, tandis que le jeune aujourd'hui avant de commencer à travailler, demande quels sont ses droits. J'estime que quand on cherche du travail on n'a pas de droit on a des devoirs »

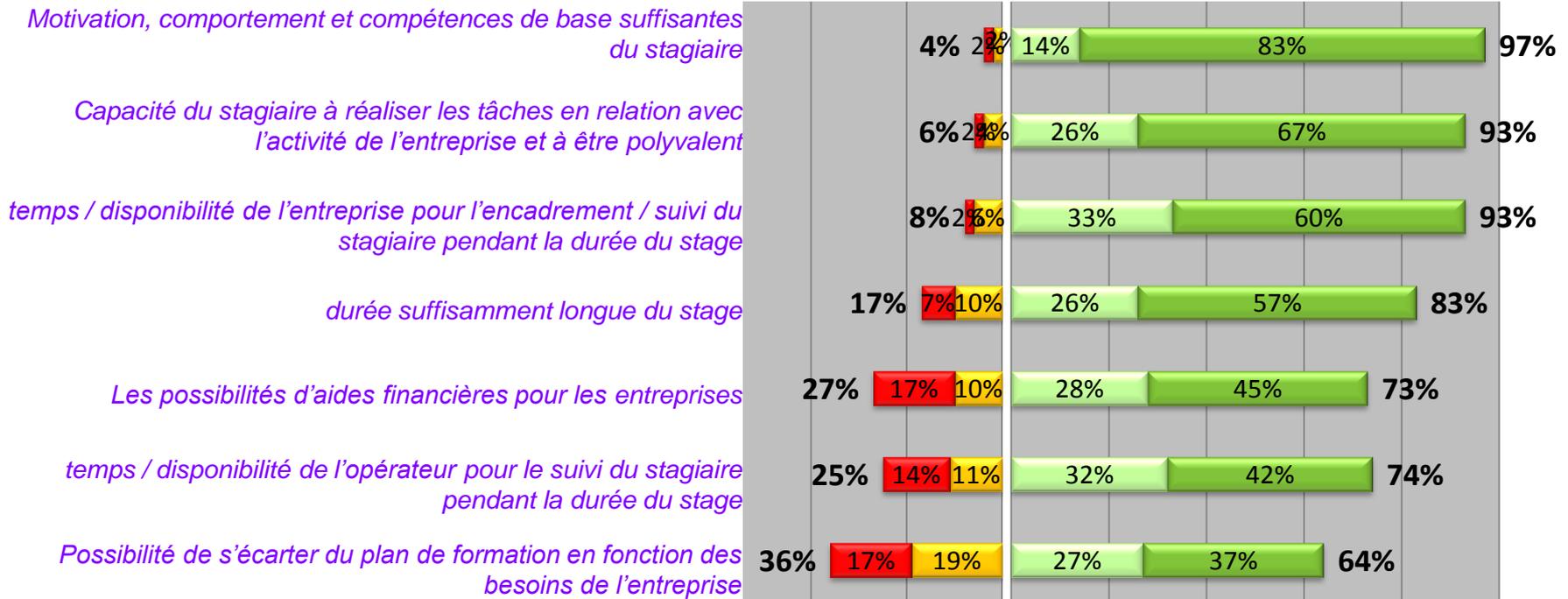
« Le problème c'est que les stagiaires ont un esprit comme s'ils étaient à la chaîne : temps de pause, horaire non flexible, ... »

Les facteurs de réussite



Q9 – Qu'est-ce qui, selon vous/selon votre expérience, fait qu'un stage en entreprise est une réussite (que vous ayez déjà eu un stagiaire ou non). Merci d'indiquer pour chacun des critères suivant dans quelle mesure il constitue, selon vous, un facteur de réussite?

- Selon les déclarations des entreprises (car cités par plus de 9 sur 10), la réussite d'un stage repose grandement sur le stagiaire: sa motivation en premier lieu, ses compétences de base et ses capacités en lien avec le métier.
- La durée du stage est également un facteur important pour 8 entreprises sur 10.
- Enfin, avec moins de 50% qui les considèrent comme des facteurs très importants, les aides financières, la disponibilité de l'opérateur ou la possibilité de s'écarter du plan de formation sont moins plébiscités.
- A noter que 91% des répondants n'avaient pas d'avis quant à d'autres facteurs de réussite.



Base: Tous*

■ Pas du tout ■ Plutôt pas ■ Plutôt ■ Tout à fait

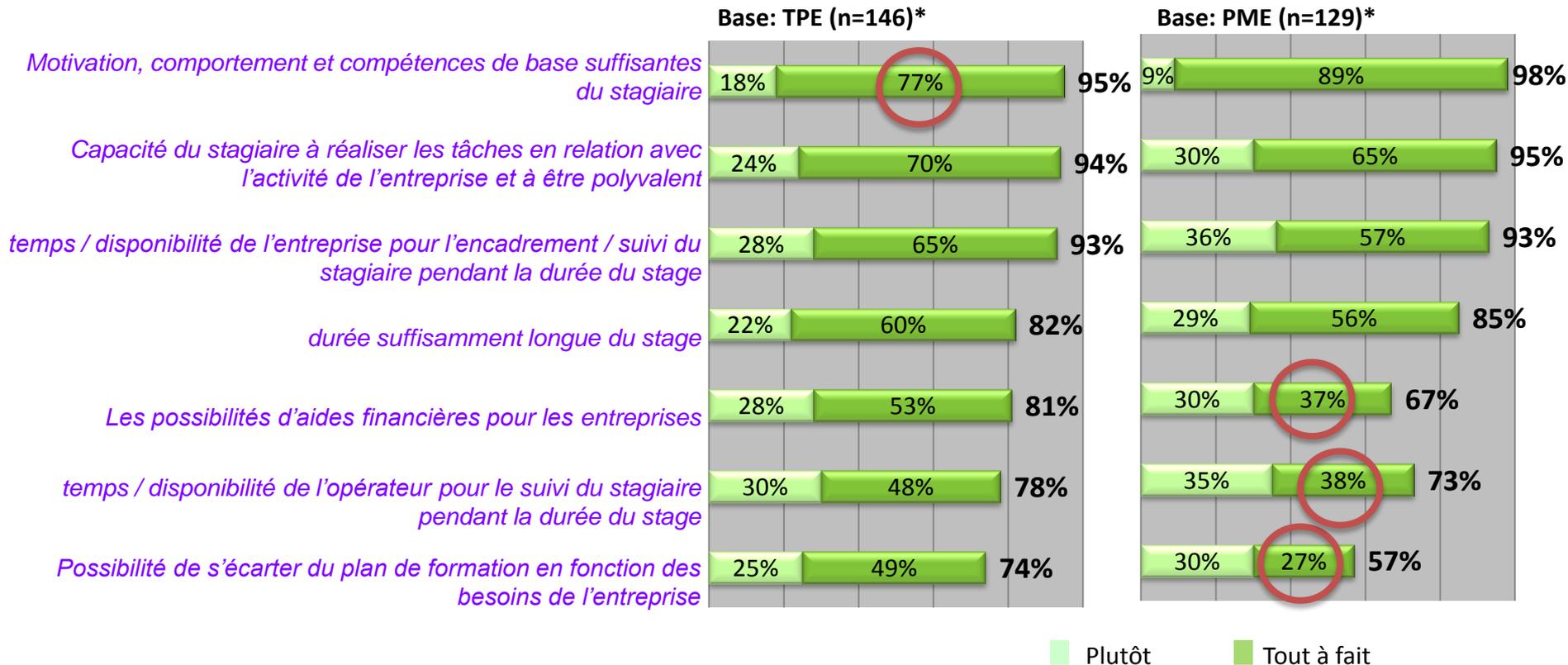
* Les % sont calculés sur la base de ceux ayant exprimé un avis

www.martineconstant.com

Les facteurs de réussite – différences entre TPE et PME



- Les analyses comparatives ont démontré que la variable qui impacte le plus sur ces résultats est la taille de l'entreprise.
- En effet, les TPE sont plus sensibles aux aides financières et considèrent la disponibilité de l'opérateur et la possibilité de s'écarter du plan de formation comme des facteurs plus importants que les PME qui, elles, mettent davantage l'accent sur la motivation et les compétences de base du stagiaire.



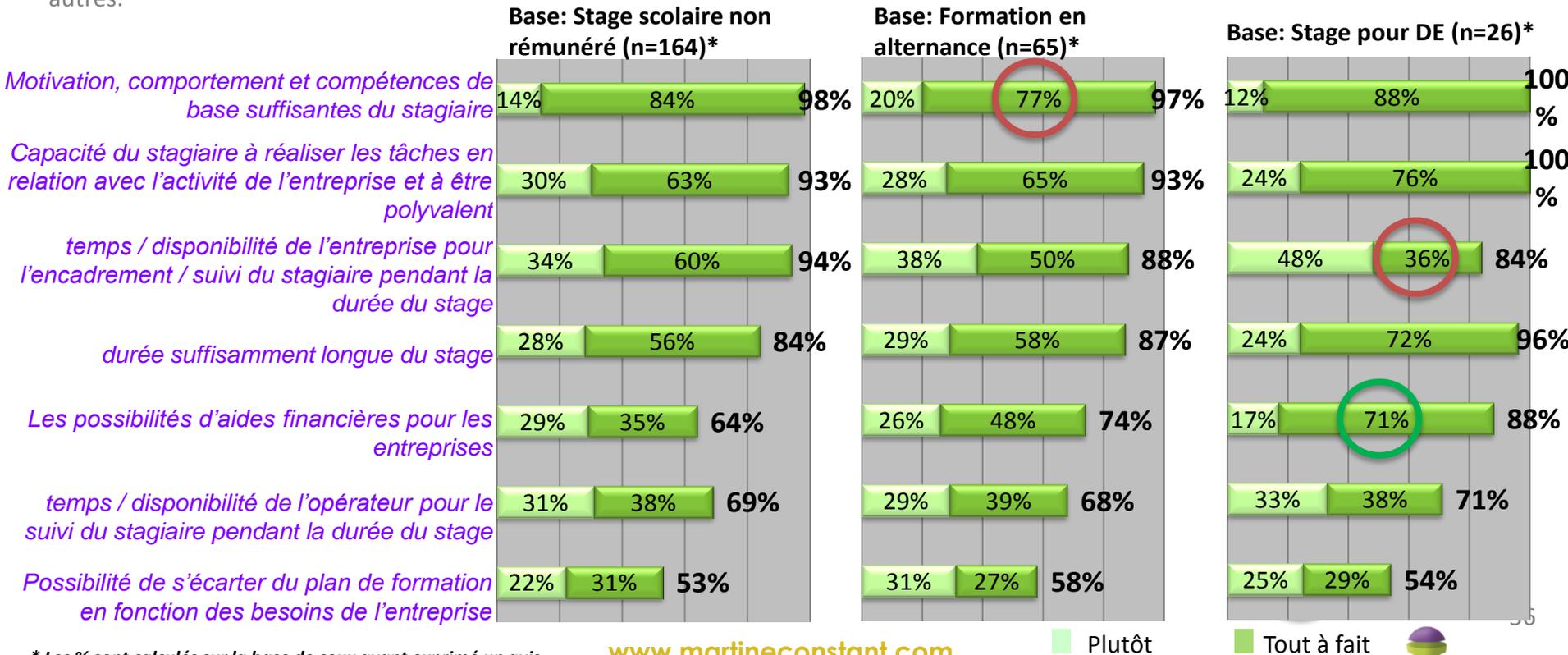
* Les % sont calculés sur la base de ceux ayant exprimé un avis

www.martineconstant.com

Les facteurs de réussite – différences entre types de stage



- Les entreprises qui prennent des stagiaires DE ont globalement cité davantage d'éléments comme étant des facteurs de réussite, ce qui corrobore les résultats précédents indiquant que ces stages sont perçus comme plus complexes et demandant un investissement plus important (autant du DE que de l'entreprise). De ce fait, les aides financières sont jugées très importantes par 71% des entreprises concernées (contre 35% pour les stages scolaires et 48% pour la formation en alternance). En outre, bien que la différence ne soit pas significative, on note pour ce type de stage qu'une durée suffisamment longue est davantage plébiscitée (très importante pour 72%).
- Même si cela demeure le premier critère, on note que les entreprises ayant pris des stagiaires en formation en alternance déclarent moins souvent que la motivation, le comportement et les compétences de base du stagiaire représentent un facteur très important (les autres facteurs étant dans la moyenne) – cet aspect serait donc moins problématique pour la réussite de ce type de stage comparé aux autres.



* Les % sont calculés sur la base de ceux ayant exprimé un avis

www.martineconstant.com

Les facteurs de réussite – selon la volonté de prendre ou non des stagiaires



Certaines réponses diffèrent selon que les répondants ont ou non le souhait de prendre (encore) des stagiaires:

- La motivation, le comportement et les compétences de base du stagiaire est un facteur jugé primordial dans la réussite d'un stage par 90% de ceux qui ne veulent plus de stagiaires (contre 74% à 84% pour les autres entreprises) -> cet aspect, s'il est négatif, a donc un impact fort sur l'envie de reprendre ou non un stagiaire. Pour ce même groupe d'entrepreneurs, la durée du stage n'est par contre pas jugée aussi importante que pour le groupe de ceux qui ont actuellement un stagiaire -> ce facteur impacte donc moins sur l'envie de réitérer l'expérience.
- L'aide financière et la souplesse du plan de formation sont jugés plus importants pour la réussite d'un stage par ceux qui n'en ont jamais eu et ne souhaitent pas en prendre -> des facteurs qui pourraient avoir un impact plus important sur la décision de ce groupe de prendre ou non des stagiaires dans l'avenir.

% Colonne	Oui	Non, mais envisage dans l'avenir	Non, en a eu et n'en veut plus dans l'avenir	N'en a jamais eu et n'en veut pas dans l'avenir
<i>En Lignes : Q9a Motivation, comportement et compétences de base</i>				
Tout à fait	- - 61 74%	. 82 85%	. 37 90%	. 62 84%
Plutôt	+++ 19 23%	. 11 11%	. 3 7%	. 8 11%
Plutôt pas	0 0%	2 2%	0 0%	3 4%
Pas du tout	2 2%	1 1%	1 2%	1 1%
<i>En lignes - Q9g Durée suffisamment longue du stage</i>				
Tout à fait	+ 53 66%	. 55 57%	- 17 43%	. 37 54%
Plutôt	. 19 24%	. 24 25%	. 13 33%	. 19 28%
Plutôt pas	. 5 6%	. 8 8%	6 15%	. 10 14%
Pas du tout	. 3 4%	. 9 9%	4 10%	3 4%

% Colonne	Oui	Non, mais envisage dans l'avenir	Non, en a eu et n'en veut plus dans l'avenir	N'en a jamais eu et n'en veut pas dans l'avenir
<i>En Lignes : Q9h Les possibilités d'aides financières pour les entreprises</i>				
Tout à fait	. 34 44%	. 35 40%	. 13 34%	++ 41 58%
Plutôt	. 20 26%	. 25 28%	. 11 29%	. 21 30%
Plutôt pas	. 10 13%	. 7 8%	5 13%	. 6 8%
Pas du tout	. 14 18%	+ 21 24%	. 9 24%	- - - 3 4%
<i>En Lignes : Q9c Possibilité de s'écarter du plan de formation</i>				
Tout à fait	. 26 33%	. 29 31%	. 16 41%	++ 35 49%
Plutôt	. 17 22%	. 20 21%	. 11 28%	++ 27 38%
Plutôt pas	++ 22 28%	. 22 23%	. 4 10%	- - - 5 7%
Pas du tout	. 13 17%	++ 23 24%	. 8 21%	- - 5 7%

* Les % sont calculés sur la base de ceux ayant exprimé un avis

www.martineconstant.com

L'expérience - BILAN

- 9 entreprises sur 10 jugent leur expérience très bonne (32%) ou plutôt bonne (55%):
 - Ont un impact positif sur la satisfaction:
 - le type de stage: les stages en alternance et pour DE, bien que moins utilisés, sont jugés plus satisfaisants.
 - l'expérience: les dirigeants qui le sont depuis plus de 26 ans et/ou ceux qui prennent des stagiaires depuis plus de 10 ans sont les plus satisfaits.
 - L'expérience vécue a évidemment un impact sur l'envie d'accueillir (encore) des stagiaires: plus un entrepreneur considère l'expérience positive, plus il a envie de la réitérer.
 - A noter que l'impact négatif d'un stage infructueux est plus grand que l'impact positif d'une expérience réussie.
- **Pour s'inscrire dans la durée, il n'est donc pas suffisant de créer des places de stage, mais aussi et surtout d'en assurer la qualité pour l'entreprise comme pour le stagiaire.**

Les facteurs de réussite - BILAN

- Pour minimum 9 entreprises sur 10, la réussite d'un stage repose grandement sur **le stagiaire: sa motivation en premier lieu, ses compétences de base et ses capacité en lien avec le métier.**
 - Les entretiens qualitatifs vont dans le même sens, évoquant que les stages infructueux l'ont principalement été du fait d'un comportement ou de compétences inadaptes dont l'origine peut provenir du jeune lui-même (éducation, vécu, conflit générationnel) mais aussi d'une mauvaise orientation ou d'un écart entre besoins des entreprises et formations.
- **Un minimum de compétence doit être acquis avant l'arrivée en stage (compétences de base, savoir être, socle de compétences dans le secteur d'activité) afin d'éviter la démotivation aussi bien des entreprises que des stagiaires.**
 - Il est à noter que les TPE et les entreprises accueillant des stagiaires DE sont plus sensibles aux aides financières.
 - En outre, les TPE considèrent la disponibilité de l'opérateur et la possibilité de s'écarter du plan de formation comme des facteurs plus importants que les PME (en lien avec l'investissement qu'un stage représente pour ces entreprises).
 - Enfin, une durée suffisamment longue des stages pour DE est également jugée très importante pour 72% des entreprises concernées.
- **Les TPE et les stages pour demandeurs d'emploi requièrent une attention particulière sur ces éléments, lors de la mise en place d'actions.**
 - De par leur manque d'expérience en la matière, l'aide financière et la souplesse du plan de formation sont jugés plus importants pour la réussite d'un stage par ceux qui n'en ont jamais eu et ne souhaitent pas en prendre.

www.martineconstant.com

Introduction

Echantillonnage et profil des entreprises / entrepreneurs interrogés

Accueil des stagiaires

Image et raisons

Les acteurs et la sélection des stagiaires

L'expérience et les facteurs de réussite

Les freins et les leviers

Conclusions



La majorité des répondants reconnaissent rencontrer des difficultés lors de « l'embauche » de stagiaires:

- Des formules d'apprentissage pas toujours adaptées aux besoins de l'entreprise (stages trop courts par exemple)
- Des difficultés à trouver des stagiaires adaptés à la fonction
 - encore trop de distance entre le monde scolaire et économique, entre la théorie et la pratique.
 - difficultés à trouver des stagiaires bilingues
- Le manque de visibilité de leur entreprise, notamment pour les petites structures -> les stagiaires ne les connaissent pas ou ne sont pas intéressés par une PME, ce qui contraint les professionnels à disposer d'un choix restreint de postulants

-« Malheureusement en tant que PME, on a toujours l'impression d'être le second choix. C'est les grosses entreprises qui sont prisées. On ne valorise pas beaucoup les PME. Peut-être que cela vient du problème de l'école, je n'en sais rien »

- Le comportement intrinsèque des jeunes (manque de flexibilité, de mobilité, de souplesse, de motivation)

www.martineconstant.com

Les freins à la prise de stagiaires



Une partie des répondants ont des avis mitigés sur la possibilité d'augmenter le nombre de stages en entreprise:

En effet, même si la plupart des entreprises sont conscientes de l'importance des stages et les voient comme de réelles opportunités de débouchées professionnelles pour les stagiaires, certaines expriment des réticences:

- Le climat d'insécurité économique et social mais également physique (attentats) qui a un impact sur l'activité des entreprises
- Pour celles qui le souhaitent, l'impossibilité pour une TPE et PME d'accueillir plus de stagiaires
 - manque de temps de l'entreprise
 - coût trop élevé
 - périodes creuses / saisonnalité

Information sur les stages – un frein?



Des professionnels qui se sentent peu informés sur les différentes possibilités de stage tout en estimant ne pas avoir besoin d'être davantage renseignés:

18 répondants sur 30 estiment ne pas avoir une connaissance complète des différents types de stages:

- Tendances à connaître davantage les opérateurs que les types de stage
- Information démultipliée et non-centralisée
- Trop de noms et de critères différents -> «termes nébuleux »
- Manque de temps pour chercher les informations

- Fonctionnement sur base d'opportunités, d'habitudes , ou via réseau informel.
- Ne perçoivent pas le besoin d'être mieux renseignés car cela ne leur pose pas de difficulté pour trouver des stagiaires.

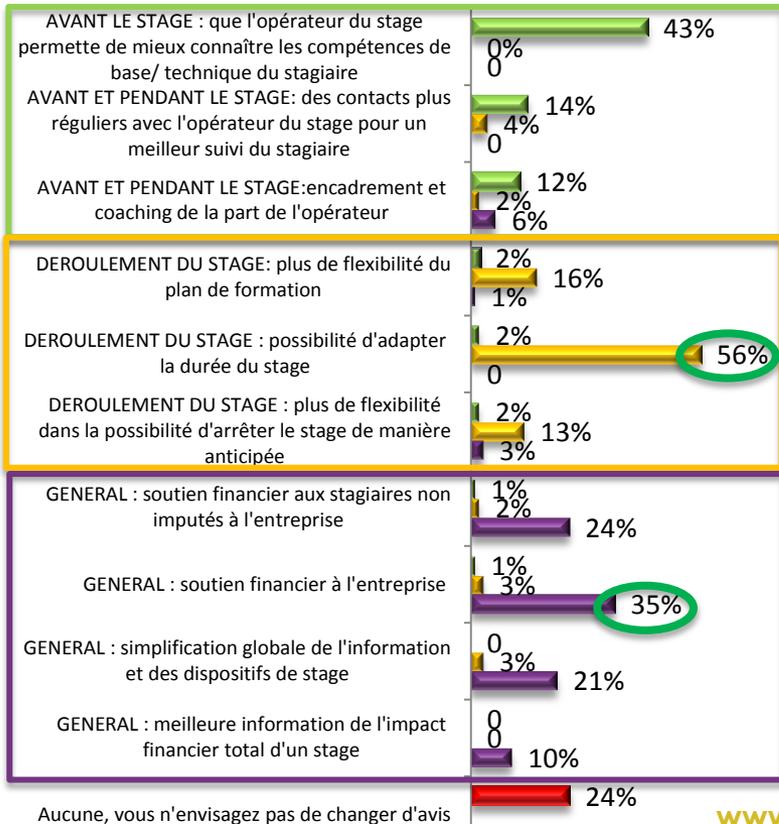
« Comme la demande ne vient jamais de nous mais de l'école et du stagiaire, donc forcément non, il y a des choses que je ne sais pas mais nous ne cherchons pas à savoir. Mais pour nous ce n'est pas un problème, sauf s'il y a énormément de possibilités ou de mesures qu'on ne connaît pas »



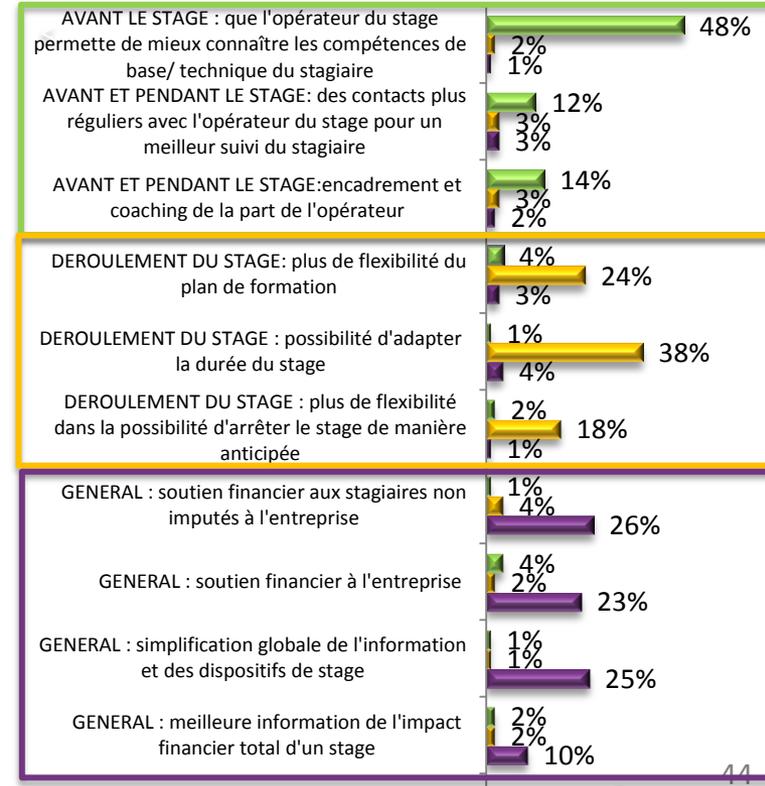
Q10 : Parmi les propositions suivantes, lesquelles, pourrait vous inciter à accueillir (de nouveau) un ou plusieurs stagiaires dans votre entreprise ? -Merci d'en choisir trois maximum qui est/sont selon vous la/les plus importante(s) et de les classer par ordre d'importance

- Les réponses choisies en première position sont quasi-unanimes, qu'elles viennent d'entreprise ayant déjà des stagiaires ou ne voulant plus en prendre: les étapes de préparation des stages sont cruciales, en permettant notamment de sélectionner le(s) bon(s) stagiaire(s).
- On note cependant que, bien que choisis le plus souvent en deuxième ou troisième position, que la possibilité d'adapter la durée du stage et le soutien financier aux entreprises sont plus souvent cités par les entrepreneurs ayant déclaré ne plus/pas vouloir de stagiaire.
- A noter que ¼ de ceux qui ne souhaitent plus prendre de stagiaire, ont indiqué qu'aucune action ne les ferait changer d'avis.

Base: Jamais pris de stagiaires ou ne veulent plus en prendre (n=131)



Base: déjà pris un stagiaire et souhaite en reprendre (n=182)



www.martineconstant.com

Les leviers – par TPE et PME

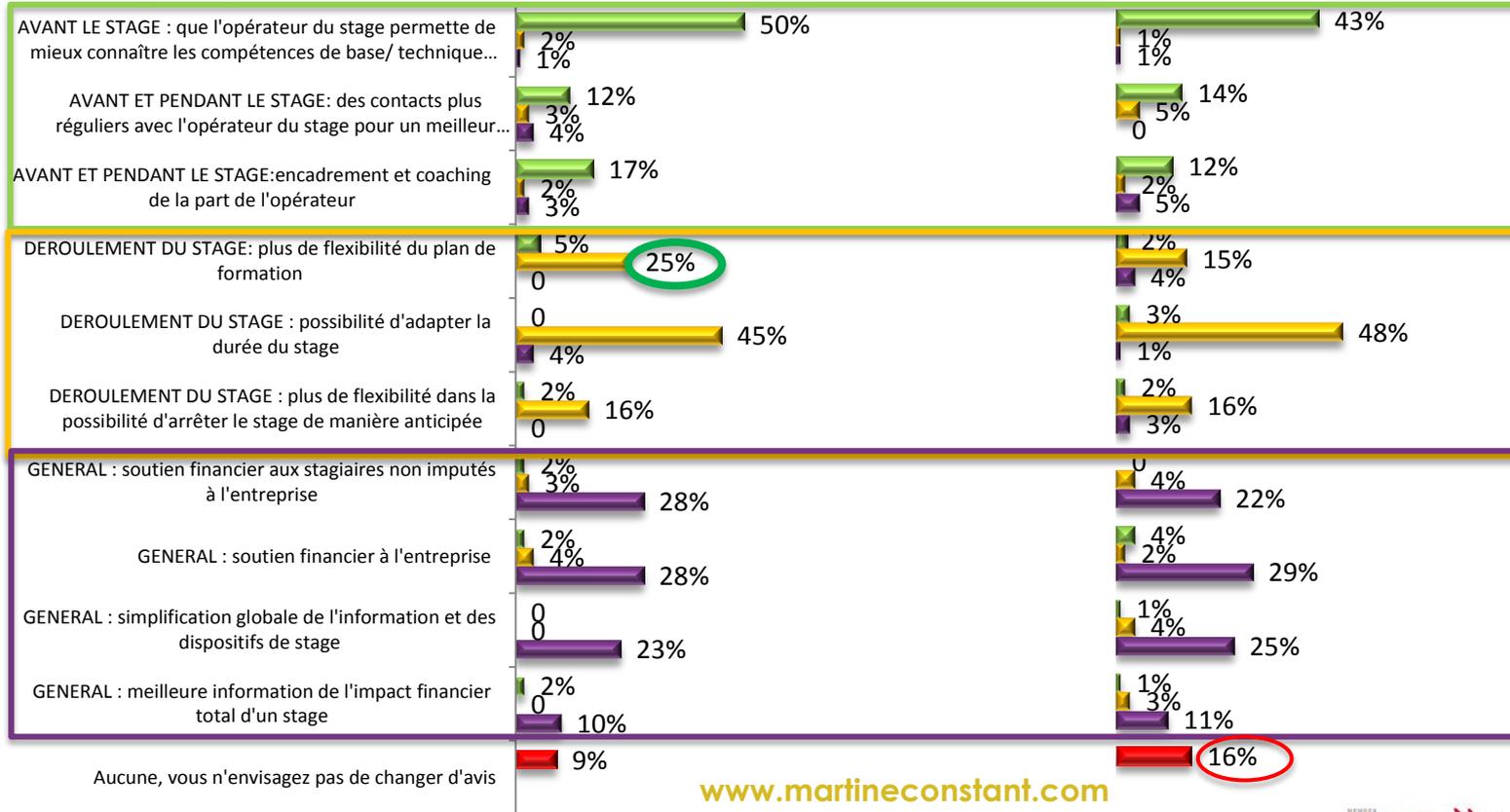


Q10 : Parmi les propositions suivantes, lesquelles, pourrait vous inciter à accueillir (de nouveau) un ou plusieurs stagiaires dans votre entreprise ? -Merci d'en choisir trois maximum qui est/sont selon vous la/les plus importante(s) et de les classer par ordre d'importance

Hormis le fait que les TPE sont légèrement moins enclins à prendre/reprendre un stagiaire (16% déclarent qu'aucun levier ne les fera changer d'avis contre 9% des PME), il n'y a aucune différence significative majeure entre les TPE et PME quant aux leviers.

Base: PME (n=127)

Base: TPE (n=148)



■ Cité en première position

■ Cité en deuxième position

■ Cité en troisième position

Les leviers – par type de stage

Q10 : Parmi les propositions suivantes, lesquelles, pourrait vous inciter à accueillir (de nouveau) un ou plusieurs stagiaires dans votre entreprise ? -Merci d'en choisir trois maximum qui est/sont selon vous la/les plus importante(s) et de les classer par ordre d'importance



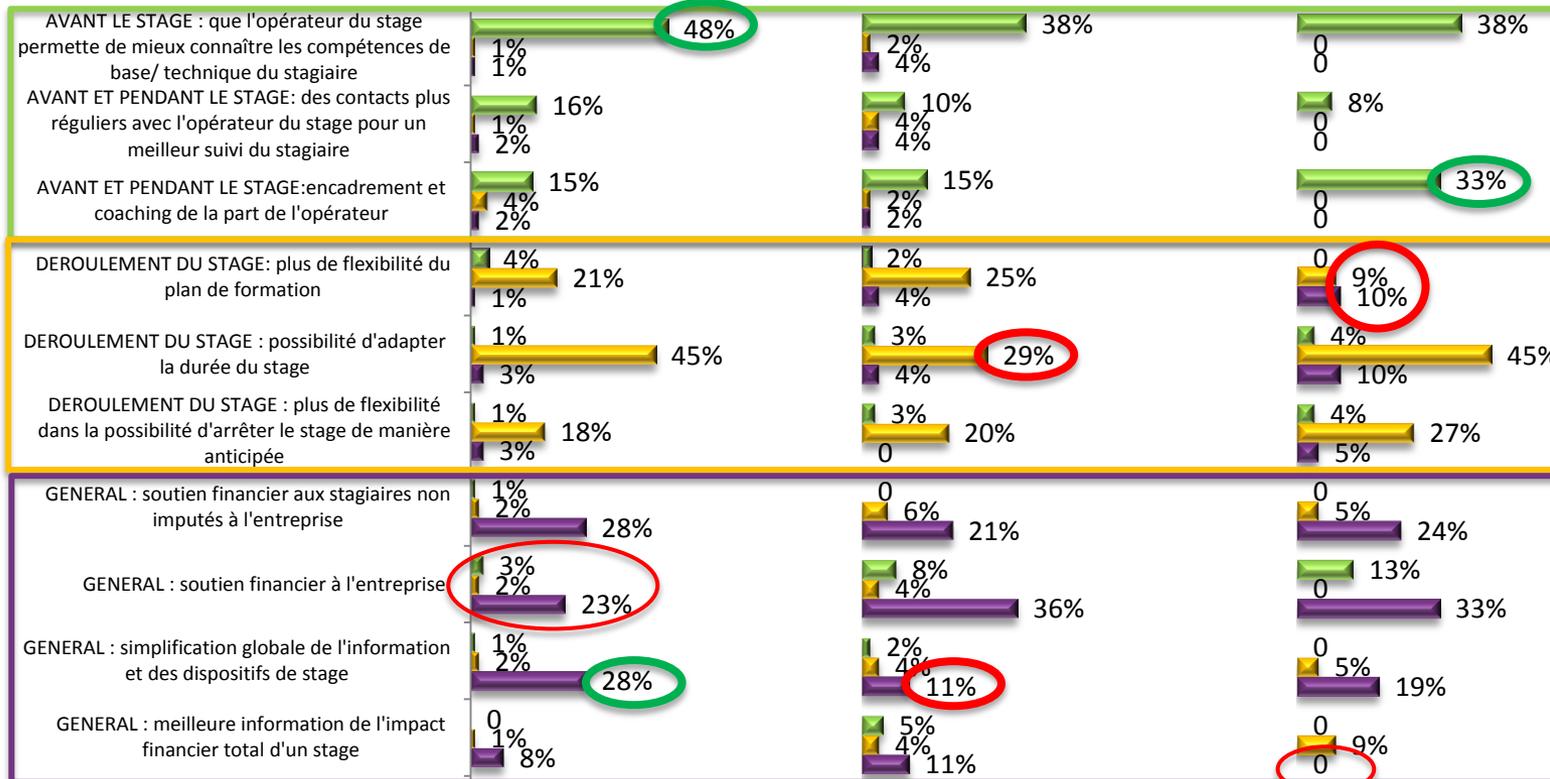
Bien que les différences soient peu voire pas significatives (du fait notamment de la base faible des stages pour DE), on note quelques variantes dans les leviers en fonction du type de stage (ceci ne change cependant pas le classement global des leviers):

- La connaissance des compétences du stagiaire est davantage un levier pour les stages scolaires, ainsi que (mais dans une moindre mesure) la simplification de l'information. A l'inverse, il y a moins de demande d'aides financières pour ce type de stage.
- La flexibilité en terme de durée de stage et la simplification de l'information sont moins importants pour la formation en alternance.
- Un encadrement et un coaching est davantage demandé dans le cadre de stage pour DE

Base: Stages scolaires (n=158)

Base: FA (n=60)

Base: Stages pour DE (n=24)*



- Cité en première position
- Cité en deuxième position
- Cité en troisième position

* Base faible

www.martineconstant.com

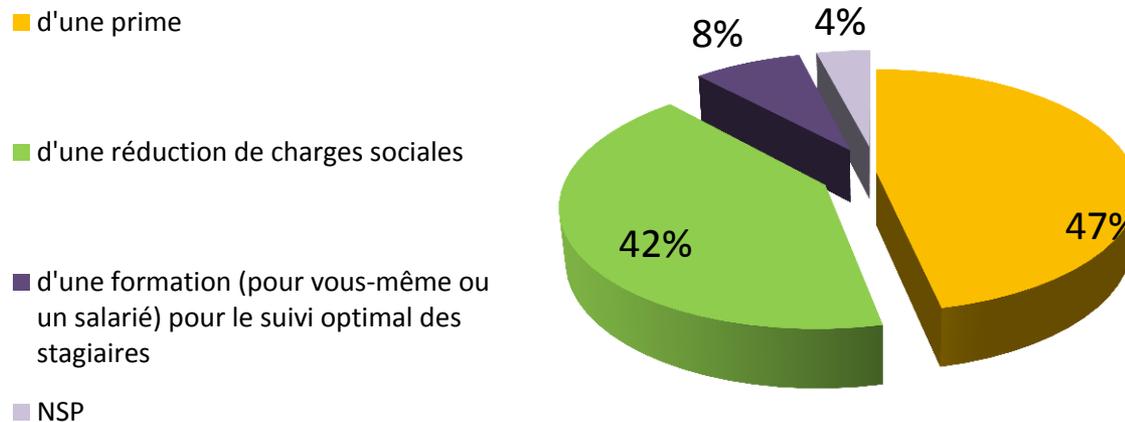
Levier – modalité d'aide financière aux entreprises



Q12-Préférez-vous bénéficier...

- Les réponses des entreprises qui ont indiqué souhaiter bénéficier d'une aide financière sont partagées entre l'obtention d'une prime et la réduction des charges sociales. La formation étant globalement moins plébiscitée.
- Les analyses comparatives n'ont pas montré de différences significatives entre types de stages ou types d'entreprise (base trop faible pour chaque sous-groupe comparé).

Tous les répondants ayant indiqué souhaiter une aide financière (n=53)



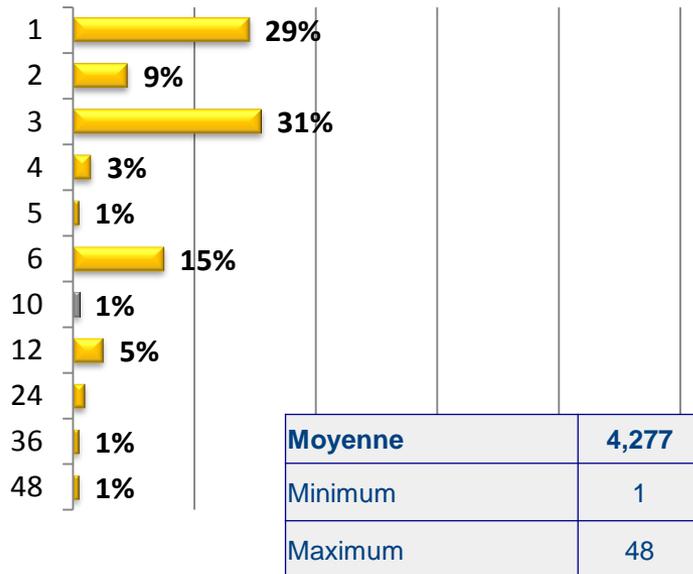
Levier - durée minimale de stage souhaitée



Q 13 – Quelle devrait-être, selon vous, la durée minimale de stage dans votre entreprise ? Merci d'indiquer un nombre de mois

- Les répondants qui ont indiqué souhaiter bénéficier d'une durée de stage adaptée prônent majoritairement pour des durées **minimales** relativement courtes (1, 3 ou 6 mois) dans leur entreprise (moyenne de 4 mois). Cela n'indique cependant pas que le souhait global est d'aller vers des stages plus courts, mais plutôt une volonté de ne pas aller en deçà de cette durée.
- Les analyses comparatives n'ont pas montré de différences significatives.

Tous les répondants ayant indiqué souhaiter une durée de stage adaptée (n=86)



« la plupart du temps, le travail des entreprises est programmé à long terme et de ce fait rend délicats les stages de courte durée. Il est impossible de prendre des stagiaires de courte durée dans ce contexte. L'idéal serait une formation en alternance pour des stagiaires universitaires ou de haut niveau. Cela donnerait de meilleurs résultats ».

Levier – propositions complémentaires



Les professionnels interrogés sont venus avec divers propositions pour favoriser le développement des stages:

Rendre l'information plus accessible

Accentuer les relations entre opérateurs et entreprises

Obtenir de l'aide des institutions

Communiquer

- Site de référencement de toutes les écoles / opérateurs qui proposent des stagiaires, avec le type de stage, la durée, la période – « *regroupement des informations sur un support unique* ».
- Bases de données obligatoires des opérateurs, consultables par les entreprises, avec les profils des stagiaires. De façon complémentaire, des bases de données entreprises à destination des stagiaires - « *afin de mieux connaître les besoins de chacun* ».
- Faire rencontrer les opérateurs et les entreprises: témoignages, projets communs etc.
- Renforcer l'accompagnement des opérateurs (visites plus fréquentes, observation)
- Accentuer l'orientation professionnelle en rapport avec le besoin des sociétés
- Simplifier les types de stage et les harmoniser
- Repenser la rémunération – «les jeunes privilégient un emploi étudiant à un stage, en raison d'une rémunération supérieure »
- Bénéficier d'aides financières pour augmenter la capacité d'accueil des stagiaires et améliorer les ressources techniques.
- Simplifier les démarches et la paperasserie (contrats, documents d'évaluation etc.)
- Communiquer de manière proactive sur les possibilités de stage, la cible et les bénéfices de chacun , vers les entreprises mais aussi les stagiaires : communication via un partenaire unique pour les entreprises, via les réseaux sociaux ou les medias pour les stagiaires.

www.martineconstant.com

Le rôle d'ACTIRIS



Les avis sur le rôle actuel d'ACTIRIS sont mitigés mais les attentes sont unanimes:

Certains regrettent le manque d'informations données par Actiris sur les plans d'insertion et les formations permettant des stages et le manque de proactivité de l'organisme pour proposer et promouvoir les formations ou stages.

« « Personne d'Actiris n'est jamais venu à ma rencontre. Ceci est loin d'être le cas en France où l'ANPE est un véritable partenaire de recrutement. En Belgique, tout est délégué aux agences d'intérim (placement, outplacement, ...) ce qui est à mon avis, tout à fait incorrect car cela a un coût pour l'entreprise ».

En revanche, d'autres estiment qu' Actiris a un bon service à ce niveau-là, en proposant notamment aux employeurs de faire des formations de 1 à 6 mois avec une obligation d'engagement au terme du contrat. Un répondant a particulièrement apprécié la visite d'un représentant d'Actiris venu lui expliquer les différentes possibilités existantes de stage.

- Une attente évidente pour une relation avec un partenaire unique et privilégié
 - Pour une information complète communiquée pro-activement et de manière personnalisée (« *ce qui convient à mon entreprise* »).

Les freins - BILAN

- Les freins, évoqués lors des entretiens qualitatifs, couvrent différentes problématiques:
 - Liées à la formation des stagiaires: filières existantes pas toujours adaptées aux mondes des entreprises; formations trop théoriques; pas assez de bilinguisme
 - Liées à la disponibilité des stagiaires: les PME/TPE estiment manquer de visibilité par rapport aux plus grandes entreprises
 - La taille des TPE/PME qui, plus que les grandes structures, sont plus souvent confrontées à un manque de temps, de moyens ou d'activité (que certains lient au contexte économique et/ou sécuritaire actuel difficile)
- **Prendre un stagiaire est un engagement et les TPE/PME n'ont pas toujours le sentiment de bénéficier de garanties suffisantes « pour se lancer dans l'aventure », notamment lors de stages de longues durées.**
- L'information, bien qu'elle existe, arrive peu et de manière souvent incomplète aux entreprises. Même si cela n'est pas jugé comme un frein pour la plupart des entreprises interrogées qui fonctionnent souvent par opportunité, habitudes ou réseau informel évoqués lors des entretiens qualitatifs, la réalité fait que ces entreprises ne bénéficient pas toujours des mesures qui pourraient leur correspondre.
- **Les TPE et PME n'ayant ni le souhait de connaître l'ensemble des dispositifs de stage, ni les moyens de se renseigner de manière proactive, ont besoin qu'une information personnalisée leur soit communiquée.**

Les leviers- BILAN

- A noter tout d'abord qu'un quart des entreprises ayant déclaré ne pas/plus souhaiter prendre de stagiaires reste inflexible sur cette décision.
- En correspondance avec le facteur de réussite jugé le plus important, à savoir le comportement et les compétences (de base mais aussi en lien avec l'activité de l'entreprise) du stagiaire, il apparaît de manière unanime (cité en première position par 48% des entreprises souhaitant prendre des stagiaires et 43% de celles qui ne le souhaitent pas / plus) qu'un moyen de connaître à l'avance ces compétences pourrait inciter les TPE/PME à accueillir plus/à nouveau des stagiaires.
- **Une disposition qui permettra de diminuer le risque que la prise d'un stagiaire peut représenter et qui a été citée davantage dans le cas de stages scolaires.**
- En complément, des dispositions visant à aider et soutenir l'entreprise dans l'encadrement et le suivi du stagiaire, telles des contacts plus réguliers avec l'opérateur ainsi qu'un coaching (formation pour le salarié en charge de l'encadrement du stagiaire, soutien administratif dans les formalités, etc) sont également les bienvenues.
 - Le coaching étant davantage plébiscité dans le cas de stages pour demandeurs d'emploi.

Les leviers- BILAN

- Les éléments liés au déroulement du stage tels que le plan de formation, la durée ou l'arrêt anticipé du stage ont été cités le plus souvent en deuxième position dans le classement: ils sont donc également importants mais pas prioritaires.
- **Ces dispositions permettraient d'apporter une certaine flexibilité afin de coller davantage aux réalités de l'entreprise. La durée du stage représente davantage un levier pour les stages courts (scolaires ou pour DE) et pour les entreprises ayant déclaré ne plus/pas vouloir de stagiaire, avec une durée minimale moyenne de 4 mois.**
- Enfin, les leviers financiers et liés à l'information ont été majoritairement cités en troisième position,
 - Une aide financière pour l'entreprise, essentiellement sous forme d'une prime ou d'une réduction de charges sociales, intéresse davantage les entreprises ayant déclaré ne plus/pas vouloir de stagiaire ou dans le cas de formation en alternance ou de stage pour DE.
 - En revanche, la simplification de l'information et des dispositifs de stage aiderait davantage dans le cas de stages scolaires, notamment via:
 - Une centralisation de l'information (site unique de référencement), bases de données des stagiaires et des entreprises
 - Une simplification et harmonisation des différents types de stage.

www.martineconstant.com

Introduction

Echantillonnage et profil des entreprises / entrepreneurs interrogés

Accueil des stagiaires

Image et raisons

Les acteurs et la sélection des stagiaires

L'expérience et les facteurs de réussite

Les freins et les leviers

Conclusions

Conclusions

- Trois premiers constats positifs:
 1. Plus de la moitié des entreprises interrogées (58%) prennent ou envisagent de prendre des stagiaires et 45% le font depuis plus de 10 ans.
 2. Une image globalement positive des stages, aussi bien pour l'entreprise que pour les stagiaires : une relation « win-win » car un stage s'avère être une vraie plus-value pour une entreprise, tout en étant très formateur pour le stagiaire.
 3. Des expériences de stage jugées bonnes, voire très bonnes, par près de 9 entreprises sur 10 (même si les rares expériences négatives ont un impact fort pour les deux parties). Ainsi, la majorité des entreprises souhaitent que de futurs stagiaires intègrent leur société.
- On constate cependant que tous les types de stage ne sont pas à la même enseigne :
 - Les stages scolaires sont plus nombreux que les stages en alternance (la formule provoque pourtant moins d'abandons des entreprises) et des stages pour demandeurs d'emploi qui souffrent de préjugés quant aux compétences des stagiaires.
 - Le stage pour demandeur d'emploi semble particulièrement lourd à mettre en oeuvre en termes de démarches administratives.
 - Concernant la formation en alternance et les stages pour demandeurs d'emploi, 2 entreprises d'accueil sur 3 peuvent envisager une embauche en fin de formation.
- De même, il existe des disparités importantes entre les TPE et PME:
 - Les TPE prennent moins de stagiaires de manière générale (40% n'en ont jamais eu et ne souhaitent pas en prendre)
 - Le rôle du dirigeant de TPE est en première ligne car en charge du recrutement et du suivi des stagiaires.

www.martineconstant.com

Conclusions

- La grande expérience de la majorité des entreprises interrogées permet de retirer de l'étude leur perception quant aux facteurs de réussite d'un stage, mais aussi quant aux freins et aux leviers potentiels.
 - Parce que les entreprises, qu'elles aient ou non des stagiaires, s'accordent sur l'investissement que l'accueil d'un stagiaire représente (notamment la disponibilité indispensable des personnes en charge de sa formation), elles ont alors tendance à placer la « qualité » du stagiaire et son niveau de pré-formation comme étant le premier facteur de réussite (en effet, s'investir auprès d'un stagiaire qui n'a pas des compétences de base et un savoir-être en milieu professionnel est susceptible de déboucher sur une perte sèche pour l'entreprise).
 1. Motivation comportement et compétences de base sont cités par 97% des répondants.
 2. Capacité du stagiaire à réaliser ses tâches est cité par 93%
 - La sélection des stagiaires est donc primordiale et c'est la raison pour laquelle ce point apparaît de manière unanime comme le levier principal:
 - Les étapes de préparation au stage (une aide à la connaissance et à la sélection des stagiaires en premier lieu, complété par un soutien dans l'encadrement et le suivi du stagiaire) sont classées devant les leviers relatifs au déroulement du stage ou devant les aides, l'information et la simplification.
 - La demande est unanime pour une communication pro-active via un partenaire unique qui servirait de point de contact aux entreprises pour s'informer sur les stages qui conviennent à l'entreprise.

www.martineconstant.com

Recommandations

- Aller vers l'entreprise pour communiquer, pro-activement, les dispositifs de stage existants en correspondance avec les besoins de l'entreprise
- Allonger les durées des stages en entreprise
- Assurer un minimum de compétences de base et techniques et de savoir-être acquis avant l'entrée en stage et les évaluer de manière à ce que les entreprises puissent les consulter afin de faire une sélection.
- Suivi à intervalle régulier du stagiaire pendant toute la durée du stage
- Coacher et encadrer le tuteur pendant la durée du stage,

- D'autres actions en complément sont envisageables pour:
 - TPE et stages pour DE/en alternance: aides financières sous forme de prime ou de réduction des charges sociales
 - TPE: davantage de flexibilité en terme de plan de formation
 - TPE: davantage de suivi et d'encadrement de la part de l'opérateur