

Accueillir un stagiaire dans son entreprise: ce qu'il faut savoir

De plus en plus de PME recourent à des stagiaires en Suisse. Mais l'engagement de ces jeunes travailleurs demande une bonne préparation en amont. Conseils.



Selon l'Office fédéral de la statistique, 1,4% des personnes salariées en Suisse accomplissait un stage en 2014, contre 0,7% en 2004. Ce nombre en constante augmentation ne correspond pourtant qu'à une partie des stagiaires présents dans les entreprises suisses et ne compte pas les jeunes travailleurs qui ne sont pas rémunérés durant leur

période de stage.

"Le problème majeur du stage est qu'aucune base légale ne le régit, explique Christian Bruchez, avocat genevois spécialiste en droit du travail. La notion de stage n'est pas réglementée et englobe par ailleurs des réalités différentes. Il peut s'agir par exemple d'un stage d'observation de quelques jours ou d'un stage professionnel de plusieurs mois, intégré ou non à un cursus d'études. Si le stage est non rémunéré, il est entendu que l'expérience est proposée dans l'intérêt du stagiaire. Mais dès que l'activité profite à l'employeur, le stagiaire devrait être rémunéré."

"Face à ce flou juridique, il est important que l'employeur et le stagiaire s'accordent notamment sur le salaire et les objectifs de formation avant le début du stage", conseille Christian Bruchez. Si une rémunération est discutée et validée, par écrit ou même par oral, les règles du contrat de travail s'appliquent, telles que stipulées dans le Code des obligations (Art. 319 et suivants CO). Le contrat de travail fixera alors le salaire horaire, la durée et le taux d'activité du stagiaire. "Il ne faut pas omettre les questions d'assurances sociales (Art. 1a LAA), poursuit le spécialiste. L'employeur est tenu de participer aux cotisations du stagiaire dès que le revenu de ce dernier dépasse les CHF 2'300 sur une année (Art. 34d RAVS). Il est aussi obligatoire de couvrir le stagiaire au même titre qu'un collaborateur fixe pour l'assurance-accident."

Il existe de plus des protections spécifiques pour les travailleurs de moins de 18 ans: l'Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs (OLT 5) qualifie de manière précise quels postes ne peuvent pas être tenus par des stagiaires mineurs, comme le service de clients dans des établissements de divertissement tels qu'un cabaret ou une boîte de nuit par exemple.

"Le stagiaire ne remplace pas un employé"

"Un bon stage répond à des objectifs d'apprentissage, souligne Eric Davoine, directeur de la chaire Ressources humaines et organisation de l'Université de Fribourg. Le stagiaire peut avoir des attentes diverses, de formation, d'acquisition de compétences, d'argent ou encore pour la validation d'un module d'université. L'employeur doit être à l'écoute de ces demandes." Le spécialiste RH recommande vivement aux petites et moyennes entreprises de bien définir les tâches qui incomberont au jeune travailleur. "Les très grandes sociétés ont souvent des départements dédiés à la gestion de stagiaires, avec un planning et des postes prévus pour eux. La petite entreprise aura des attentes parfois plus vagues, ou une définition d'un projet un peu plus souple: il est essentiel qu'elle se prépare à porter un appui à l'étudiant tout au long du stage."

Une PME doit se poser une question essentielle avant d'accueillir un stagiaire dans ses locaux, selon Eric Davoine: Pourrons-nous garder ce jeune au terme de son stage? "Son intégration durant une période plus ou moins longue, surtout dans une PME, fera de lui un futur employé potentiel qui connaîtra déjà bien le fonctionnement interne de l'entreprise. La relation de prospection est primordiale car le stagiaire co-construit quelque chose en collaborant avec les employés fixes. Il pourra ensuite, s'il est engagé, transformer ces connaissances en services pour l'employeur."

Responsable des ressources humaines au sein de l'entreprise vaudoise de Rham Immobilier, Mauro Santarella relève les pièges à éviter: "faire travailler un stagiaire comme un employé ne servira qu'à faire échouer une expérience qui doit se révéler bénéfique pour le stagiaire et l'entreprise." De Rham Immobilier, qui compte 70 employés, forme un stagiaire MPC par année en plus d'assurer le suivi de deux apprentis. Ces étudiants issus du gymnase ou d'une école de commerce cherchent à obtenir un diplôme de Maturité professionnelle commerciale et doivent pour cela effectuer un stage professionnel d'une année. "Travailler avec un stagiaire représente un investissement qu'il ne faut pas négliger, d'où l'importance de former une personne que l'on pourrait garder, ajoute Mauro Santarella. Ils sont suivis par un maître de stage dans chacun des services qu'ils découvrent au sein de la société. Ces élèves sont souvent très motivés! Mais leur échec peut aussi entacher l'image d'une entreprise. Assumer ses devoirs de formation en tant qu'employeur permet également de défendre l'image de la société que l'on veut transmettre."

Informations

[0](#)

Avant de recruter un stagiaire

Eric Davoine est directeur de la chaire Ressources humaines et organisation de l'Université de Fribourg. Il livre quatre conseils aux entreprises qui désirent recruter un stagiaire:

1. Déterminer les besoins de l'entreprise et les attentes du stagiaire.
2. Définir le projet ou les tâches que l'on assignera au stagiaire et penser à comment intégrer le savoir-faire de ce dernier.
3. Vérifier la disponibilité des collaborateurs que le stagiaire devra solliciter (accueil, intégration, mise en contact avec les clients, suivi).
4. Anticiper les dynamiques nouvelles ou les tensions qui peuvent naître ou se renforcer dans une entreprise avec la venue d'une personne de manière provisoire.

Dernière modification 11.10.2015

<https://www.kmu.admin.ch/content/kmu/fr/home/actuel/theme-du-mois/2015/accueillir-stagiaire-entreprise-savoir.html>