

AUTO SAISINE

---

# Le portail des stages et de l'alternance en entreprises

Offres et demandes en Champagne-Ardenne

---

Séance plénière du 26 février 2010  
Avis et rapport adoptés à l'unanimité

---



CESR Champagne-Ardenne

---



**CESR**  
champagne-ardenne

---

RÉGION  
CHAMPAGNE  ARDENNE



**Ce rapport a été conduit sous la mandature de**

*Monsieur Patrick TASSIN, Président du CESR Champagne-Ardenne*

**Président du Groupe de travail :**

*Monsieur Lucien BONENFANT*

**Rapporteur du Groupe de Travail :**

*Monsieur Hervé GABET*

**Membres du Comité de Pilotage :**

*Monsieur Lucien BONENFANT  
Monsieur Christophe GIRARDIN  
Monsieur Hervé GABET  
Monsieur Jean-François GOUTTE*

**Membres du Groupe de Travail issus de la 2<sup>ème</sup> Section « Emploi » du CESR :**

**1<sup>er</sup> Collège CESR**

- *Monsieur Christian BLANCKAERT*
- *Monsieur Lucien BONENFANT*
- *Monsieur Paul HENRY*
- *Monsieur Francis PAILLARD*

**2<sup>ème</sup> Collège CESR**

- *Monsieur Daniel BLONDEAU*
- *Monsieur Christophe GIRARDIN*
- *Monsieur Fabrice PREITE*

**3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> Collèges CESR**

- *Monsieur Hervé GABET*
- *Monsieur Jacques HEYDECKER*
- *Monsieur Daniel JEANS*
- *Monsieur Philippe TROUSSET*

**Personnalités extérieures de la 2<sup>ème</sup> Section**

- *Monsieur Francis COUDRAY*
- *Monsieur Jean-François GOUTTE*
- *Monsieur François ROYAUX*
- *Madame Michèle SEVERS*

**Invité permanent :**

- *Monsieur Patrick TASSIN*

**Les services du Conseil Economique et Social Régional :**

*Madame Véronique BENEZETH, Chargée de Mission, CESR  
Monsieur Stéphane GALLOU, Documentaliste, CESR  
Madame Evelyne MARTIN, Assistante, CESR*



# **SOMMAIRE**

<b>Avis du CESR.....</b>	<b>p. 7</b>
<b>Introduction.....</b>	<b>p.13</b>
<b>Méthodologie .....</b>	<b>p.15</b>
<b>1. – Les stages et l’alternance en entreprises.....</b>	<b>p.17</b>
1.1. – La typologie des stages et de l’alternance .....	p.17
1.2. – Les étapes de la recherche de stages et de stagiaires .....	p.21
1.2.1. – La recherche de stages et de contrats en alternance .....	p.21
1.2.2. – La recherche de stagiaires .....	p. 24
1.3. – Les éléments périphériques du stage et du contrat.....	p.25
1.3.1. – La convention de stage/Le contrat de travail.....	p. 25
1.3.2. – Le transport.....	p. 29
1.3.3. – Le logement .....	p. 29
1.3.4. – L’accessibilité et le handicap .....	p. 30
1.3.5. – Le principe de non discrimination .....	p. 32
1.3.6. – L’engagement de chacun des acteurs.....	p. 32
<b>2. – La recherche de stages et de contrats en alternance : une multiplicité d’interfaces .....</b>	<b>p.35</b>
2.1. – Où trouver des offres et des demandes de stages et de contrats en alternance ? .....	p.35
2.2. – Des sites internet dédiés à la recherche de stages et de stagiaires ....	p.38
2.2.1. – Des sites nationaux .....	p.38
2.2.2. – Des sites régionaux .....	p.44
2.2.3. – Des sites en Champagne-Ardenne .....	p.50

<b>3. – Les enjeux de la création d’un portail des offres et demandes de stages et de l’alternance en entreprises en Champagne-Ardenne.....</b>	<b>p.55</b>
3.1. – Des enjeux communs.....	p.57
3.2. – Des enjeux spécifiques .....	p.58
3.2.1. – Pour les stagiaires et leur famille.....	p.58
3.2.2. – Pour les entreprises, les branches et les secteurs professionnels.....	p.58
3.2.3. – Pour les structures emploi-formation-insertion .....	p.59
3.2.4. – Pour le territoire .....	p.59
3.3. – Des freins .....	p.60
<b>4. – Les préconisations .....</b>	<b>p.61</b>
4.1. - Créer un portail des offres et des demandes de stages et de l’alternance en entreprises en Champagne-Ardenne .....	p.61
4.2. - Structurer le portail régional des offres et des demandes de stages et de l’alternance en entreprises .....	p.62
4.3. - Mettre en adéquation des options techniques par rapport aux besoins et aux moyens sur la base de partenariats .....	p.63
4.4. - Allouer les moyens financiers, humains et en temps nécessaires à la création du portail et à son opérationnalité dans la durée.....	p.64
4.5. - Mettre en place des outils complémentaires indispensables à la bonne utilisation du Portail régional .....	p.65
4.6. - Mettre en place une instance de pilotage pour le suivi et l’évaluation du Portail .....	p.65
<b>5. – Les sigles utilisés .....</b>	<b>p.67</b>

## Avis

Les stages<sup>1</sup> en entreprises<sup>2</sup>, qu'ils concernent la formation initiale (collégiens, lycéens, apprentis, étudiants...), la formation continue ou les dispositifs d'insertion sont nombreux et divers en termes de durée, de conditions et d'objectifs. Le stage en entreprise, quelle que soit sa finalité, doit être considéré comme un lieu d'apprentissage et un temps de formation.

Une des difficultés réside dans la mise en relation des entreprises et des futurs stagiaires et parfois des structures emploi-formation-insertion.

Le CESR est parti de l'hypothèse que l'ensemble des acteurs (les stagiaires eux-mêmes, les employeurs qui les accueillent, les intermédiaires avec les structures de formation, les acteurs de l'insertion, de l'orientation...), partagent l'idée qu'il conviendrait :

- d'optimiser la mise en relation des stagiaires et des entreprises ;
- et d'apporter des compléments d'informations nécessaires à la réalisation des stages (hébergement, restauration, transport, conventions...).

***Comment faciliter l'accès à des stages et comment permettre aux entreprises de faire part de leurs souhaits, besoins et possibilités d'accueil de stagiaires ?  
Comment faciliter la relation entre les stagiaires et les entreprises ?***

Après inventaire des différents outils existants sous toutes formes et les expériences menées sur d'autres territoires tels que la Normandie : **un site internet régional, sous la forme d'un portail, pourrait être un outil répondant sur certains aspects à cette recherche d'optimisation et de qualité des stages pour chacun des acteurs.**

Différents sites internet existent déjà en Champagne-Ardenne mais ils sont centrés sur un public particulier (formation initiale ou autre) ou sur des entreprises particulières (commerce et industrie)... Dans d'autres régions, des sites ont été créés à partir de partenariats plus larges entre différents acteurs du territoire.

---

<sup>1</sup> Le terme « stage » est ici utilisé dans le cadre de dispositifs divers sous régime de convention, de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

<sup>2</sup> Le terme « entreprise » doit être entendu dans son acception la plus large.

L'accès à l'information sur les stages apparaît fortement morcelé. Un lieu unique, via un portail internet centralisateur, performant et mis à jour serait peut-être la solution pour favoriser cette relation entre les stagiaires et les entreprises.

La notion de « gagnant-gagnant » doit être le fil conducteur de cette démarche : le stage apportant un plus au stagiaire, à l'entreprise et à la structure emploi-formation-insertion.

Le CESR s'est donc saisi de ce dossier et a mené un travail qui a confirmé l'hypothèse de départ et propose donc des préconisations pour la création du portail internet dédié aux offres et demandes de stages et de l'alternance en Champagne-Ardenne.

### **Créer un portail des offres et demandes de stages et de l'alternance en entreprises en Champagne-Ardenne**

Le tissu économique régional est composé à majorité de PME et TPE sur l'ensemble des quatre départements. Régulièrement, sont remises à l'ordre du jour les questions d'élévation des qualifications, d'adéquation des besoins, de mobilité, d'attractivité du territoire...

Il fait consensus qu'il est essentiel de favoriser la création d'outils et de dynamiques permettant le développement des compétences en Champagne-Ardenne.

La création d'un PORTAIL régional permettrait de faire connaître les offres et demandes de stages et d'alternance, en région, de favoriser la mise en relation des entreprises, des stagiaires et des structures emploi-formation-insertion, et ce quels que soient le statut des personnes et le dispositif dans lequel s'inscrit ce stage.

Ce portail régional apporterait de la cohérence et de la convergence pour aboutir à une offre globale des stages qui soit accessible par tous, conçue pour tous et connue de tous. Il serait conçu comme un outil structurant et non une fin en soi. Cette plateforme régionale s'appuierait sur l'ensemble des acteurs du territoire.

Des sites dédiés à la mise en relation des offreurs et demandeurs de stages existent déjà en région. Pour autant, chacun de ces sites est spécifique soit en fonction d'un type de public (exemple : enseignement supérieur, lycées professionnels), soit en fonction d'un type de formation (ex. : formations en apprentissage).

De ce fait, il est proposé que ce portail offre l'accès à tous les autres sites existants par des liens techniques avec l'accord des différents acteurs concernés. Il est destiné à fournir le maximum d'informations et restera évolutif dans le temps.



## **Structurer le portail régional des offres et des demandes de stages et de l'alternance en entreprises**

Afin d'en faciliter l'accès, le portail régional pourrait avoir deux entrées principales :

- « *Je recherche une entreprise pour mon stage, mon apprentissage, mon contrat de professionnalisation...* ».
- « *Je recherche un stagiaire, un apprenti, une personne en contrat de professionnalisation pour mon entreprise - J'ouvre mon entreprise à un stagiaire, un apprenti, une personne en contrat de professionnalisation...* ».

Idéalement, de nombreuses entrées devraient permettre de spécifier la recherche du stage :

- Type de formation.
- Secteur professionnel.
- Métier.
- Département.
- Lieu du stage.
- Niveau de formation.
- Type de stage.
- Durée du stage.
- Période du stage.
- Etablissement de formation.
- Conditions d'accueil (hébergement, restauration...).
- Rémunération, indemnisation.
- Contact.

Ces éléments seraient complétés par des rubriques informatives et techniques sur :

- Les types de conventions.
- Le calendrier des stages.
- La Charte du stagiaire et de l'entreprise.
- La Charte de la fonction tutorale.
- Les possibilités de transports.
- Les possibilités d'hébergement.
- Les possibilités de restauration.
- Les textes législatifs visant à la lutte contre toutes les formes de discriminations et à l'égalité professionnelle femme/homme...

## **Mettre en adéquation des options techniques par rapport aux besoins et aux moyens sur la base de partenariats**

La création d'un portail peut se faire à partir de trois entrées techniques :

- option 1 : un paramétrage simplement de liens vers les sites existants et la création des parties qui manquent ;
- option 2 : une demande de partenariat avec les sites déjà existants en région avec un travail d'indexation sur la base de critères afin de faire remonter les informations et la création des parties qui manquent ;

- option 3 : une élaboration, dans sa globalité, du portail en créant sa propre base de données.<sup>3</sup>

Le CESR retient l'option 2 qui s'appuie sur l'existant et les partenariats déjà initiés lors de la création des premiers sites et répond mieux aux attentes des différents acteurs. Le demandeur (stagiaire ou entreprise) écrirait son besoin selon un format préétabli et l'adresserait aux différents sites existants ; l'information recherchée serait rebasculée sur le portail. Cela nécessite de créer des flux entre sites afin de remettre l'information demandée sur le portail selon un protocole à définir entre partenaires.

Si cette mise en relation est envisageable, elle implique un certain nombre de contraintes techniques de formalisation de l'information pour chacun des sites. Le formulaire de réponse devra fournir le maximum d'informations, sous une forme identique, quelle que soit la requête initiale (entrée par statut, par niveau, par secteur...).

Les différents acteurs ayant déjà créé des sites seraient ainsi sollicités pour être partie prenante de ce portail, tout en gardant la maîtrise sur leurs différents sites. Ainsi, même si la liste des entrées-critères proposés précédemment est conséquente, il conviendra de s'appuyer sur l'architecture et les clefs d'entrées des sites existants et donc, peut-être, d'en réduire la teneur en fonction des contraintes ; l'objectif étant l'opérationnalité et non de créer un portail trop complexe et trop lourd.

Cette démarche globale s'effectuerait de manière progressive. Un premier temps devrait être consacré à la création du portail et la gestion des flux et requêtes en lien avec les sites existants et sur la mise en ligne de certains éléments périphériques. Cette première étape pourrait aussi permettre de capitaliser et partager les expériences pour envisager la création d'un formulaire unique par les différents acteurs. Un deuxième temps serait consacré à la création des bases manquantes : exemple pour les publics en insertion, les stages d'observation de quelques jours,...

### **Allouer les moyens financiers, humains et en temps nécessaires à la création du portail et à son opérationnalité dans la durée**

En amont, il convient de mener une étape de communication avec les futurs partenaires pour leur présenter le projet, les mobiliser sur ce Portail et recueillir leur adhésion.

Un « Nom » doit être trouvé au portail. Il pourrait s'appeler « Stagéo », ou « Bourse aux stages », ou « C mon stage », ou « ChampAr'stage », ou « Stage en clic »...

La réalisation d'un tel outil portail entre la décision de le créer et son ouverture nécessite environ une année. Son coût de conception initial devrait avoisiner les 150 000 euros.

Bien évidemment, à cela doivent s'ajouter du temps et des moyens en termes de communication autour du portail :

- affiches, spots publicitaires... ;
- financement de chargés de mission pour informer les entreprises et recueillir leurs offres de stage et de contrats en alternance.

L'efficacité d'un tel dispositif reposera sur la mise à jour en temps réel des informations.

---

<sup>3</sup> Sources : Direction des Systèmes d'Information du Conseil Régional.

## **Mettre en place des outils complémentaires indispensables à la bonne utilisation du Portail régional**

Un portail régional nécessite pour son opérationnalité la rédaction d'un mode d'emploi à destination des différents acteurs que sont les stagiaires, les entreprises et les structures emploi-formation-insertion.

Il convient de définir clairement les conditions dans lesquelles s'effectuent les transmissions d'informations et les recherches :

- Qui renseigne ?
- Comment ?
- Quelles sont les validations nécessaires ?
- Quelles sont les structures relais ?...

La détermination des conditions devra s'effectuer en lien étroit avec les partenaires concernés afin d'adapter l'outil aux spécificités des différents publics.

Par exemple, pour des personnes à la recherche d'un stage qui sont très éloignées de l'emploi, un accompagnement de la structure de formation s'avère indispensable et ces personnes ne devraient donc pas être livrées à elles-mêmes avant d'avoir clairement défini le type de stage à rechercher, comment contacter les entreprises...

Une Charte de fonctionnement sur laquelle chacun s'engagerait apparaît incontournable pour éviter, autant que possible, les problèmes de transmission et d'utilisation d'informations.

## **Mettre en place une instance de pilotage pour le suivi et l'évaluation du Portail**

L'instance de pilotage aurait en charge de s'assurer de l'efficacité du portail et à terme de son exhaustivité.

Il est indispensable que ce comité de pilotage regroupe l'ensemble des partenaires présents et engagés sur le portail.

Pourraient par exemple être partenaires :

- des acteurs économiques : les compagnies consulaires, branches professionnelles, la Chambre Régionale de l'économie Sociale de Champagne-Ardenne, les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés... ;
- des établissements de formation : l'Education Nationale, les Centres de Formation d'Apprentis, les établissements de l'enseignement supérieur... ;
- des structures emploi-formation-insertion : l'ARIFOR, le Pôle Emploi, les Centres d'Aide à la Décision, le Centre Régional Information Jeunesse... ;
- des représentants des stagiaires et des familles.



## **Introduction**

Les stages<sup>4</sup> en entreprises<sup>5</sup>, qu'ils concernent la formation initiale (collégiens, lycéens, apprentis, étudiants...), la formation continue ou les dispositifs d'insertion sont nombreux et divers en termes de durée, de conditions et d'objectifs. Le stage en entreprise, quelle que soit sa finalité, doit être considéré comme un lieu d'apprentissage et un temps de formation.

Une des difficultés réside dans la mise en relation des entreprises et des futurs stagiaires et parfois des structures emploi-formation-insertion.

Le CESR est parti de l'hypothèse que l'ensemble des acteurs (les stagiaires eux-mêmes, les employeurs qui les accueillent, les intermédiaires avec les structures de formation, les acteurs de l'insertion, de l'orientation...), partagent l'idée qu'il conviendrait :

- d'optimiser la mise en relation des stagiaires et des entreprises ;
- et d'apporter des compléments d'informations nécessaires à la réalisation des stages (hébergement, restauration, transport, conventions...).

***Comment faciliter l'accès à des stages et comment permettre aux entreprises de faire part de leurs souhaits, besoins et possibilités d'accueil de stagiaires ?  
Comment faciliter la relation entre les stagiaires et les entreprises ?***

Les enjeux sont multiples, entre autres :

- offrir, en Champagne-Ardenne, des possibilités de stages dans des entreprises locales favorisant le maintien sur le territoire régional des jeunes réalisant, notamment, des études supérieures et ouvrir à tous candidats hors région ;
- tenter d'assurer une meilleure complémentarité entre les besoins des « stagiaires », les structures emploi-formation-insertion, les entreprises et leurs offres ;

---

<sup>4</sup> Le terme « stage » est ici utilisé dans le cadre de dispositifs divers sous régime de convention, de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

<sup>5</sup> Le terme « entreprise » doit être entendu dans son acception la plus large.

- mettre en relation les entreprises et les demandeurs de stages avec le concours des structures emploi-formation-insertion ;
- optimiser la préparation des stages en entreprises ;
- poursuivre l'amélioration des relations Structures de formation / Entreprise et favoriser la rencontre entre les compétences issues des structures de formation et les acteurs économiques régionaux ;
- lutter contre les discriminations en permettant à « tous » l'accès tant à l'information sur les offres des entreprises qu'aux stages eux-mêmes...

Après inventaire des différents outils existants sous toutes formes et les expériences menées sur d'autres territoires tels que la Normandie : **un site internet régional, sous la forme d'un portail, pourrait être un outil répondant sur certains aspects à cette recherche d'optimisation et de qualité des stages et de l'alternance pour chacun des acteurs.**

Différents sites internet existent déjà en Champagne-Ardenne mais ils sont centrés sur un public particulier (formation initiale ou autre) ou sur des entreprises particulières (Commerce et industrie)... Dans d'autres régions, des sites ont été créés à partir de partenariats plus larges entre différents acteurs du territoire.

L'accès à l'information sur les stages apparaît fortement morcelé. Un lieu unique, via un portail internet centralisateur, performant et mis à jour serait peut-être la solution pour favoriser cette relation entre les stagiaires et les entreprises.

La notion de « gagnant-gagnant » doit être le fil conducteur de cette démarche : le stage apportant un plus au stagiaire, à l'entreprise et à la structure emploi-formation-insertion.

Le CESR s'est donc saisi de ce dossier et a mené un travail qui a confirmé l'hypothèse de départ et propose donc des préconisations pour la création du portail internet dédié aux offres et demandes de stages et de l'alternance en Champagne-Ardenne.

## **Méthodologie**

Dans la continuité des travaux menés par le CESR sur les difficultés de recrutement (2003), l'orientation tout au long de la vie (2004-2005), la fonction tutorale (2007), le bureau du CESR a souhaité mener une étude sur l'éventuelle mise en place d'un portail des offres et demandes de stages et de l'alternance en entreprises en Champagne-Ardenne.

Le Bureau du CESR a ainsi confié ce travail à sa 2<sup>ème</sup> Section « Emploi » en février 2009.

Pour répondre à cette demande, un Groupe de Travail a été constitué regroupant dix-sept membres des différents collèges de l'Assemblée et des personnalités extérieures de la section.

Les travaux ont été conduits sur un an de février 2009 à février 2010, et ont nécessité la tenue de 11 réunions du Comité de Pilotage ou Groupe de Travail et de 3 réunions de la 2<sup>ème</sup> Section « Emploi » du CESR.

### **La démarche :**

#### **Un premier temps a été consacré à établir un état des lieux :**

- des sites existants ou en construction en Champagne-Ardenne ;
- des sites, hors de la région, présentant des approches ou caractéristiques diverses.

#### **Ensuite, à partir d'auditions d'acteurs régionaux, le groupe de travail s'est attaché à identifier, à clarifier et à formaliser :**

- les attentes des différents acteurs ;
- les enjeux de la mise en place d'un portail régional des offres et demandes de stages et de l'alternance en entreprises pour les différents acteurs ;
- les atouts et les freins à la réalisation éventuelle d'un tel portail internet.

Les acteurs rencontrés ont été à la fois l'Education Nationale, les parents d'élèves, la CRCI, des acteurs intermédiaires, des employeurs et des représentants de stagiaires :

- Madame POLETTI, Rectorat.
- Monsieur NOLLEAN, Collège Les Bleuets, Aÿ.
- Madame ADESSA, CFA Interprofessionnel de la Marne.
- Monsieur CHARPY, IRTS Champagne-Ardenne.
- Monsieur LELOCAT, E2C Champagne-Ardenne.
- Madame ROBERT, Groupe ADPS Troyes.
- Madame GERARD, CHU Reims.
- Monsieur OSSWALD, EDF.
- Madame GENIN, CRCI.
- Madame SOMMELETTE, IFSI Charleville Mézières.
- Madame PERRAN, FCPE.
- Messieurs SALINGUE et VIARD, PEEP.
- Monsieur NIEDDU, URCA.
- Madame Audrey LAROCHE, Centre d'Aide à la Décision, Chambre de Métiers de l'Aube.
- Monsieur Alain GOBERT, Direction des systèmes d'information Région Champagne-Ardenne.

**Enfin, un temps a été consacré à la formulation de critères permettant la création d'un portail des offres et demandes de stages et de l'alternance en entreprises en Champagne-Ardenne.**



# **1. – Les stages et l’alternance en entreprises**

## **1.1. – La typologie des stages et de l’alternance**

Un stage est une période de découverte, de formation, d’apprentissage ou de perfectionnement en entreprise. Il permet d’acquérir des connaissances ou de nouvelles compétences.

Les objectifs d'un stage peuvent être divers :

- La découverte d’un métier, d’un secteur professionnel.
- La découverte de responsabilités et obligations professionnelles.
- L'acquisition de nouvelles compétences.
- La validation d'un diplôme, d'une certification...

Quels que soient les objectifs fixés, un stage en entreprise est une « activité » dans le monde professionnel permettant d'acquérir des connaissances et compétences plus ou moins larges suivant les objectifs et la durée du stage.

Les stages sont effectués au cours d’une formation qu’elle soit initiale ou continue ainsi que lors de dispositifs d’insertion (exemple : stage « d’immersion en entreprise »).

Dans toutes les situations, l’intérêt et l’efficacité des périodes en entreprise supposent et nécessitent la mise en place, par les équipes pédagogiques, d’un accompagnement des stagiaires, incluant la préparation, le suivi et l’utilisation pédagogique de ces périodes en entreprise.

Deux situations sont à distinguer dans le cadre de la formation initiale :

- la formation sous statut scolaire ;
- et l’apprentissage pour lequel le stagiaire est un salarié de l’entreprise.

De nombreux diplômes tels que les CAP, les Bac Professionnels, les BTS, les DUT, les licences, les masters... exigent d'avoir effectué un stage de plusieurs semaines à plusieurs mois en entreprise, dans le domaine concerné. Ces stages dirigent souvent l'orientation professionnelle future et sont parfois suivis d'une embauche.

Tous les enseignements professionnels comportent des périodes en entreprise, dont la durée varie en fonction du diplôme préparé. Complément indispensable à la formation dispensée au lycée, les périodes en entreprise renforcent la qualité des formations et facilitent l'insertion professionnelle.

Ainsi, les stages en entreprises, de tous ordres, obligatoires ou non, évalués ou non en fonction du référentiel de formation et des objectifs visés, diplômante ou non, permettent de découvrir le monde professionnel et d'y appliquer des connaissances acquises en structure de formation et d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences.

Il est très difficile de distinguer les différents types de stages. Une énumération ne peut nullement être exhaustive dans la mesure où bon nombre de dispositifs impliquent des temps de découverte et de formation en entreprise.

Sont ainsi, entre autres, référencés :

- **Les séquences d'observation en milieu professionnel.**

Obligatoires depuis la rentrée 2005 pour tous les élèves de troisième, elles participent à l'éducation, à l'orientation et permettent une sensibilisation à l'environnement technologique, économique et professionnel.

Elles peuvent aussi concerner des élèves d'autres niveaux, avec un âge minimum de 14 ans. Pour les élèves de moins de 14 ans, la séquence d'observation doit se dérouler dans un organisme qui ne soit ni une entreprise industrielle, ni une entreprise commerciale (administration ou collectivité territoriale).

- **Les stages d'initiation en milieu professionnel.**

Proposés aux élèves de CIPPA, dispositifs MGI, DP6, alternance 4<sup>ème</sup>, ils permettent la découverte de différents milieux professionnels visant à définir un projet de formation.

- **Les stages d'application en milieu professionnel.**

Il s'agit d'un temps de découverte de différents milieux professionnels pour aider à définir un projet de formation ultérieur.

Proposés aux élèves de 3<sup>ème</sup> SEGPA, ils s'inscrivent dans le cadre d'une formation préparatoire à une formation technologique ou professionnelle.

- **Les périodes de formation en entreprise (PFE).**

Elles se déroulent en milieu professionnel dans le cadre d'une formation conduisant à un diplôme technologique ou professionnel.

Obligatoires et évaluées lors de l'examen, en CAP, dans certains BEP, dans tous les Baccalauréats professionnels, mentions complémentaires et dans les BTS, elles permettent à l'élève d'appliquer les connaissances acquises en lycée et confèrent à l'entreprise un rôle de formation pour un certain nombre de compétences professionnelles qui ne peuvent être acquises qu'au contact de la réalité professionnelle.

- **Les périodes de formation en milieu professionnel (PFMP).**

Elles s'inscrivent dans le cadre d'une formation préparatoire à une formation technologique ou professionnelle.

Du même type que les PFE, elles sont le fait des sections de techniciens supérieurs (BTS).

- **Les visites d'information.**

Ce sont des temps de découverte de l'environnement technologique, économique et professionnel.

- **Les formations pratiques en entreprises.**

Elles ont lieu dans le cadre de l'apprentissage ou des contrats de professionnalisation.

- **Les stages « expertise ».**

Ils sont souvent courts et permettent aux étudiants de mener une étude ponctuelle.

L'entreprise se trouve ainsi dans une posture de « cliente » du système de formation.

- **Les stages d'insertion.**

Le stage est le fruit d'une collaboration entre l'institut de formation (Université...) et l'entreprise. Son objectif est formateur.

- **Les stages « d'application ».**

D'une durée de un à plusieurs mois, ils permettent de mettre en pratique les connaissances et outils appris en établissement de formation (Université...) et peut valider des acquis d'un étudiant.

- **Les stages de fin d'études ou stage de mission.**

Ils ont lieu en fin de cursus et déterminent en partie le type d'emploi ou de missions auxquels le stagiaire peut prétendre et permet parfois de déboucher sur un premier emploi.

Cette liste non exhaustive témoigne de la multitude de stages tant dans leurs objectifs que dans leur dénomination.

Comme cela a été mentionné, la formation initiale, la formation continue et bon nombre de dispositifs d'insertion intègrent des périodes en entreprise.

Les publics pour lesquels ces périodes sont destinées se retrouvent donc dans des situations très variées (élève de 3<sup>ème</sup> en stage de découverte, apprenti ingénieur, jeune de l'E2C en contrat de professionnalisation, étudiant de master 2, stage de mobilisation, stage de professionnalisation...).

Ces périodes de stage peuvent être plus ou moins longues, avec des objectifs bien différenciés.

Pour autant, les « stagiaires » sont amenés à rechercher et trouver une entreprise d'accueil correspondant à des attentes bien précises pour les deux parties prenantes.

Cette démarche ne s'inscrit pas de manière isolée, elle fait partie d'un environnement dans lequel la structure emploi-formation-insertion joue un rôle important de liant et de médiation.

Trois catégories de personnes ou d'acteurs sont ainsi fortement impliquées dans la pratique des stages :

- Le futur stagiaire et sa famille.
- L'entreprise, la branche, le secteur professionnel.
- La structure emploi-formation-insertion.

Le rôle de chacun des acteurs est différencié en fonction de la place qu'il occupe. La partie 3. du présent rapport « Les enjeux de la création d'un portail des stages et de l'alternance en entreprises en Champagne-Ardenne » revient plus amplement sur ce point.

## **1.2. – Les étapes de la recherche de stages et de stagiaires**

### **1.2.1. - La recherche de stages et de contrats en alternance**

Pour éviter les discriminations et trouver la bonne entreprise en adéquation avec sa formation ou le dispositif d'insertion dans lequel la personne est inscrite, il faut généralement que le futur stagiaire passe par les étapes classiques d'une recherche d'emploi :

- clarification de ses besoins ;
- recherche d'informations sur les entreprises ;
- ciblage d'entreprises potentielles ;
- rédaction d'un CV ;
- rédaction d'une lettre de motivation ;
- préparation de l'entretien d'embauche.

La recherche d'un stage est une démarche personnelle et individuelle et s'effectue le plus souvent au moyen de candidatures spontanées adressées à des entreprises préalablement ciblées. Pour autant, suivant le public (jeune, en insertion...), un accompagnement plus ou moins poussé nécessite d'être mis en place par les équipes pédagogiques.

Avant toute chose, l'heure est à la prise de recul et au bilan. Il convient pour le futur stagiaire de se poser les bonnes questions en lien avec les objectifs de son stage.

- **S'y prendre à l'avance.**

En règle générale, les futurs stagiaires s'y prennent au dernier moment. Or il faut bien avoir conscience que trouver un stage prend du temps de par les différentes phases qui sont nécessaires (recherche, rédaction d'un CV...).

Bien sûr, il ne s'agit pas de débiter la recherche trop tôt à l'avance, mais plutôt de planifier dans l'année au cours de laquelle le stage doit avoir lieu, le moment où il sera le plus opportun pour commencer à chercher, prospecter et de connaître les diverses possibilités de dates disponibles.

Pour les stagiaires qui attendent le dernier moment, le risque est de devoir accepter le premier stage qui se présente ou de ne pas trouver de stage du tout. L'idéal est que le stagiaire se retrouve en situation de choix en fonction des objectifs fixés par le dispositif dans lequel s'inscrit le stage et bien évidemment de ses attentes.

- **Définir les objectifs de stage.**

Il convient de répondre à différentes questions :

- Quels sont les objectifs du stage ?
- Que cela va-t-il m'apporter en tant que stagiaire ?
- Quel est mon souhait pour découvrir et/ou apprendre ?
- Que pourrais-je apporter à l'entreprise en tant que stagiaire ?
- ...

- **Réaliser son bilan personnel - Apprendre à se connaître.**

Le futur stagiaire doit apprendre à mieux se connaître :

- Qui suis-je ? Quels sont mes atouts ? Quels sont mes points de progrès ?
- Quel est mon parcours de formation, d'emploi ?
- Quelles sont mes aptitudes, mes compétences ?
- Quelles sont mes centres d'intérêts, mes passions ?
- Quels types de projets m'intéressent ou au contraire ne retiennent pas mon attention ?
- Quels sont mes objectifs professionnels ?

Même si le futur stagiaire a l'impression de connaître les réponses à l'ensemble des questions ci-dessus, il est important de passer par une étape de formalisation écrite des centres d'intérêts. C'est un excellent moyen pour élaborer son CV et rédiger sa lettre de motivation.

D'autant plus qu'en procédant de cette manière le futur stagiaire peut éliminer progressivement les métiers correspondant le moins à ses aspirations. Cela lui permet également de mieux examiner les offres et de trouver le stage le plus pertinent.

- **Savoir vers quel métier se diriger.**

Beaucoup de personnes à la recherche d'un stage n'ont pas encore de projets professionnels précis. Elles ne savent pas vers quel métier ou quel secteur se tourner.

Même si les stages permettent d'affiner son projet professionnel encore faut-il déjà se renseigner et réfléchir sur les champs des possibles. Répertoires des métiers, fiches métiers sur tous types de supports, salons, espaces métiers sont de précieux outils pour aider à choisir.

- **Connaître le monde professionnel - Quel type d'entreprise ?**

Le type d'entreprise dans laquelle le stagiaire souhaite évoluer est également un point très important qui mérite toute son attention (petite, moyenne, ou grande entreprise, administration...).

Il convient de se demander quel secteur d'activité semble correspondre le mieux aux attentes du stagiaire. Quels types de missions pourraient alors être confiés ?

Il est important de se rappeler qu'un stage, même obligatoire, a toutes les chances d'être réussi s'il intéresse le futur stagiaire, l'important étant de ne pas perdre de vue ses motivations et ses aspirations professionnelles.

- **Passer à l'action.**

*Rédiger son CV et sa lettre de motivation, de recherche de stage.*

Une fois les éléments précédents mis à jour, il est important de passer à la rédaction d'un CV. Un résumé clair et précis du parcours de la personne doit permettre au chef d'entreprise de connaître le profil du postulant rapidement et de cerner les objectifs du stage.

La recherche de stage peut s'effectuer par différents biais qui sont précisés au point 2.1. du présent rapport.

*Relancer les entreprises.*

Il ne suffit pas d'envoyer un CV à des centaines d'entreprises il faut savoir relancer les entreprises par téléphone ou par mail. Il faut aller à la recherche d'une réponse. Si la réponse est négative, il faut dans ce cas, autant que possible, se renseigner auprès du recruteur sur les raisons de ce choix.

*Préparer son entretien.*

La préparation de l'entretien peut s'effectuer à différents niveaux.

Dans le cas de TPE, le futur stagiaire peut être amené à rencontrer le chef d'entreprise dès le dépôt de son CV, il faut alors qu'il soit prêt à répondre aux différentes questions et à se présenter.

Dans le cas d'un envoi du CV et lorsque la candidature retient l'attention d'un recruteur, la rencontre est alors planifiée. Une préparation de l'entretien s'impose également. Savoir se présenter est capital et il convient de s'exercer.

Tout comme pour un premier emploi, outre une préparation par rapport à sa personnalité, son parcours et aux objectifs du stage, il faut également se renseigner sur l'entreprise. De vrais arguments doivent être préparés.

Suivant le dispositif de formation ou d'insertion dans lequel s'inscrit le stage, il peut être d'une durée très variable allant d'une découverte de quelques heures à un stage professionnel de plusieurs mois.

Ainsi, suivant la situation personnelle du futur stagiaire, différents éléments nécessitent d'être pris en considération : personne en situation de handicap, modalités de transport, d'hébergement, de restauration...

## **1.2.2. - La recherche de stagiaires**

Pour une entreprise, les situations peuvent être également variées :

- la recherche d'un stagiaire dans le cadre d'un nouveau projet ou d'une étude à mener au sein de l'entreprise ;
- l'accueil de stagiaires pour former du futur personnel pour elle-même ou pour la branche/secteur ;
- l'ouverture de l'entreprise aux différents stages de découverte et d'immersion pour se faire connaître et promouvoir son métier et son savoir-faire...

En fonction de ces différentes approches, la communication autour des possibilités de stages ne sera pas la même.

Généralement, une entreprise qui recherche un stagiaire pour répondre à un besoin particulier s'adresse aux différents centres de formation en lien avec son secteur professionnel. Les structures de formation font alors part de la possibilité de stages au sein de cette entreprise qui se voit souvent contactée par différents candidats.

Dans d'autres cas, ce sont les structures de formation qui font du « démarchage » auprès des entreprises et font émerger des besoins et des possibilités d'accueil de stagiaires.

Enfin, il arrive que l'entreprise contacte Pôle emploi ou les structures relais comme les centres d'aide à la décision pour déposer des offres de recherche de stagiaire, voire même qu'elles affichent directement au sein de leur établissement le fait qu'elles recherchent un stagiaire.



## **1.3. – Les éléments périphériques du stage et du contrat**

### **1.3.1. - La convention de stage / Le contrat de travail**

La différence entre une convention de stage, une convention de formation et un contrat de travail réside dans leur nature juridique et, en conséquence, dans le statut des intéressés et notamment des stagiaires.

- **La convention de stage.**

En tout état de cause, un stage est obligatoire lorsqu'il est une condition préalable à l'obtention d'un diplôme ou au suivi d'un dispositif de formation ou d'insertion. Dans ces situations, une convention de stage est alors obligatoirement signée entre l'élève, l'établissement scolaire et l'entreprise.

Dans les autres cas, le stage est facultatif : il est organisé à l'initiative de la personne.

La loi est formelle (loi sur l'égalité des chances - août 2006), un stage réalisé en France ou à l'étranger doit toujours être conventionné, qu'il soit obligatoire ou facultatif.

Une convention de stage est un contrat tripartite signé entre la structure de formation, l'entreprise et le stagiaire.

L'objectif est pédagogique et se déroule dans un laps de temps bref, dans le cadre de stages d'initiation ou d'application, obligatoires ou facultatifs.

Il n'existe pas de contrat de travail dès lors qu'il n'y a pas de prestation de travail effective (le stagiaire n'est pas salarié). En conséquence, dans le cadre de convention de stage il n'y a pas d'inscription sur le registre du personnel, pas de visite médicale du travail, pas d'application des conventions et accords collectifs de l'entreprise.

La convention de stage doit regrouper, notamment, les mentions obligatoires citées ci-dessous :

- La définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de la formation suivie.
- La durée du stage (date de début et date de fin) et la durée de présence du stagiaire dans l'entreprise dont la nuit, le dimanche ou les jours fériés.
- Les clauses du règlement intérieur de l'entreprise applicables au stagiaire.

- La gratification/la rémunération.  
Depuis le décret n° 2008-96 du 31 janvier 2008 les stages en entreprises d'une durée supérieure à trois mois devaient obligatoirement être rémunérés. Mais la loi relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie du 24 novembre 2009 a étendu ce principe d'une indemnité obligatoire et minimale aux stages d'une durée supérieure ou égale à deux mois. A défaut d'accord plus favorable, le stagiaire doit percevoir une rémunération minimale égale à 12,50% du plafond horaire de la sécurité sociale, soit 30% du SMIC.
- Le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire.
- Les frais professionnels.  
Les sommes versées pour les frais professionnels du stagiaire (repas, transport...) ne constituent pas une rémunération et sont donc exclues de l'assiette des cotisations. L'entreprise devra veiller à pouvoir apporter les justificatifs de ces remboursements en cas de contrôle.
- Les conditions dans lesquelles le professeur et le tuteur du stagiaire assurent son encadrement.
- Les conditions de délivrance d'une attestation de stage ou les modalités de validation du stage pour l'obtention du diplôme.
- Les conditions d'autorisation d'absence du stagiaire.
- L'assurance responsabilité civile.  
L'établissement d'enseignement est le plus souvent titulaire d'une assurance pour les stages. Il en est de même pour le stagiaire. L'entreprise devra, quant à elle, valider auprès de son propre assureur, la prise en compte des stagiaires.
- Les modalités de suspension et résiliation du stage.

Aucune convention de stage ne peut être conclue pour :

- remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou de licenciement ;
- exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent ;
- faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- occuper un emploi saisonnier.

En revanche, dans les cas de formation en apprentissage ou en contrat de professionnalisation, il ne s'agit pas d'une convention de stage mais d'un contrat de travail.

- **Le contrat d'apprentissage.**

Le contrat d'apprentissage est conclu entre l'employeur et l'apprenti ou, s'il est juridiquement incapable, son représentant légal.

C'est un contrat de travail écrit, de type particulier, qui précise le nom du ou des maîtres d'apprentissage et les titres ou diplômes dont ils sont titulaires et la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.

Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet les exemplaires du contrat d'apprentissage complet, accompagné du visa du directeur du CFA attestant l'inscription de l'apprenti, à l'un des organismes consulaires suivants :

- Chambre de métiers et de l'artisanat, lorsque l'employeur est inscrit au répertoire des métiers, y compris dans le cas où il est également immatriculé au registre du commerce et des sociétés ;
- Chambre d'agriculture, lorsqu'il emploie un apprenti mentionné au 7° de l'article L. 722-20 du code rural, sauf pour une entreprise artisanale rurale n'employant pas plus de deux ouvriers de façon permanente mentionnée au 6° de l'article L. 722-1 du même code ;
- Chambre de commerce et d'industrie, dans les autres cas à l'exception de ceux où l'employeur relève du secteur public au sens du chapitre II de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992.

L'organisme consulaire territorialement compétent pour enregistrer le contrat d'apprentissage est celui du lieu d'exécution du contrat.

Cet enregistrement est refusé dans un délai de 15 jours si le contrat ne satisfait pas à toutes les conditions prévues par la réglementation.

L'apprenti est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle ou de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail.

Durant les 2 premiers mois de l'apprentissage, considérés comme période d'essai, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou par son représentant).

- **Le contrat de professionnalisation.**

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée avec une action de professionnalisation. Il doit dans tous les cas être établi par écrit.

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés, dans la mesure où leurs dispositions ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

Le contrat peut comporter une période d'essai : à défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent.

Il peut être à temps partiel, dès lors que l'organisation du travail à temps partiel ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée et qu'elle respecte les conditions propres au contrat de professionnalisation, notamment en matière de durée de formation par rapport à la durée totale du contrat.

Lorsqu'il est conclu à durée déterminée, le contrat de professionnalisation a pour durée celle de l'action de professionnalisation envisagée.

Il peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire du contrat n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour l'une des raisons suivantes : échec à l'obtention de la qualification ou de la certification, maternité ou adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

Lorsque le contrat de professionnalisation à durée déterminée arrive à échéance, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

L'employeur s'engage à assurer aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

De son côté, le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de cet employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

L'employeur doit adresser le contrat de professionnalisation à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) au titre de l'alternance au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat.

### **1.3.2. - Le transport**

Généralement, dans la formation initiale jusqu'au niveau IV, les établissements scolaires se situent à proximité du domicile. Pour les formations de niveau III et plus, les établissements peuvent être dans des villes de taille plus importante et donc nécessiter des moyens de transports adaptés (train, bus, covoiturage...).

Il est fréquent que les entreprises dans lesquelles les stages peuvent être effectués ne soient pas à proximité du domicile du stagiaire.

Les problématiques liées au transport sont donc présentes dans la recherche de stage. Il arrive parfois que cela soit un facteur pénalisant pour l'obtention d'un stage : « Comment est-ce que je vais pouvoir me rendre à mon stage ? ».

Le site [www.vitici.fr](http://www.vitici.fr), service d'information multimodale sur les transports publics en Champagne Ardenne, piloté par la Région Champagne Ardenne en partenariat avec de nombreux partenaires<sup>6</sup> propose deux types de contenu :

- une base de données sur les transports qui sert au calcul d'itinéraire (choix des itinéraires, proposition d'horaires, gestion des correspondances, calcul du temps de marche...);
- un contenu éditorial, c'est-à-dire les pages de présentation des partenaires, des services ou les informations d'actualité...

### **1.3.3. - Le logement**

Pour ce qui concerne le logement il en est à peu près de même.

Généralement, dans la formation initiale jusqu'au niveau IV, les établissements scolaires se situent à proximité du domicile et les jeunes sont hébergés chez leurs parents ou en internat.

Pour les formations de niveau III et plus, les établissements peuvent être dans des villes de taille plus importante et donc nécessiter de se loger sur place (cité universitaire, cohabitation, ...).

Il est à souligner que cette difficulté par rapport aux logements est d'autant plus préoccupante que les structures telles les Foyers de Jeunes Travailleurs de Champagne-Ardenne ont subi des suppressions de lits très marquées ces dernières années.

Aussi, les stages qui pourraient être intéressants d'un point de vue pédagogique et professionnel peuvent être écartés du fait des difficultés d'hébergement.

---

<sup>6</sup> Les Départements des Ardennes (CG08), de la Marne (CG51), de la Haute-Marne (CG52), les Communautés d'agglomération de Châlons-en-Champagne, de Charleville-Mézières Cœur d'Ardenne, de Reims Métropole, Troyenne, les Communautés de communes du Pays Chaumontais, d'Épernay Pays de Champagne ainsi que la SNCF.

Afin de faciliter la recherche de logement pour les jeunes, le CRIJ Champagne-Ardenne a créé un site [www.logement-crij-ca.fr](http://www.logement-crij-ca.fr) où il est possible de consulter des annonces de location ou de colocation (chambres, studios, F1...), de particuliers à particuliers, dans toute la Champagne-Ardenne.

Il est également possible de consulter les contacts d'hébergements temporaires (FJT, ADOMA, Auberges de Jeunesse, centres AFPA, résidences et foyers privés...) ainsi que leurs disponibilités dans la région, mais aussi d'y retrouver des informations et des conseils sur le logement (aides financières, comment rechercher un logement, droits et obligations, guide logement téléchargeable).

#### **1.3.4. - L'accessibilité et le handicap**

La loi de février 2005 a renforcé le dispositif destiné à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Différentes mesures sont devenues incontournables :

- l'obligation d'emploi ;
- le principe de non-discrimination ;
- la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- et l'orientation professionnelle proposée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDA).

Concrètement, tout employeur du secteur privé et tout établissement public à caractère industriel et commercial occupant 20 salariés ou plus, doit employer des personnes en situation de handicap, dans une proportion de 6 % de son effectif salarié.

L'employeur peut s'acquitter de son obligation en embauchant directement les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, et ce, à hauteur de 6 % de l'effectif total de ses salariés (cet effectif est calculé selon les modalités définies à l'article L. 1111-2 du Code du travail).

Ces personnes peuvent être embauchées en contrat à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel, mais également dans le cadre des contrats d'apprentissage, ou des contrats de professionnalisation.

L'employeur peut se libérer de son obligation d'emploi en versant une contribution financière à l'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH).

Il peut enfin s'acquitter partiellement de son obligation en accueillant des personnes handicapées dans le cadre d'un stage, en concluant des contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des entreprises adaptées (anciennement « ateliers protégés »), des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements et services d'aide par le travail.

L'employeur peut donc s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en accueillant en stage des personnes handicapées, dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

Pour l'application de cette disposition, sont prises en compte les personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 du Code du travail (c'est-à-dire les bénéficiaires de l'obligation d'emploi,) qui effectuent un stage. La durée du stage doit être égale ou supérieure à 40 heures.

Pour chaque stagiaire accueilli, une convention est conclue entre l'entreprise d'accueil, le stagiaire et l'organisme de formation ou l'organisme œuvrant pour l'insertion professionnelle.

Cette convention doit être jointe à la DOETH<sup>7</sup> et mentionner :

- le nom et l'adresse de l'entreprise d'accueil, de l'organisme de formation ou de l'organisme œuvrant pour l'insertion professionnelle et du stagiaire ;
- la nature, l'objectif et les modalités d'exécution du stage ;
- le lieu, la durée en heures et les dates de début et de fin de stage ;
- le tuteur désigné pour accompagner le stagiaire au cours du stage ;
- les modalités d'assurance du stagiaire au titre des accidents du travail ;
- les modalités d'assurance au titre de la responsabilité civile en cas de dommage causé au stagiaire ou par le stagiaire.

A partir de 2010, les entreprises qui ne respecteront pas cette obligation seront pénalisées via une contribution majorée à l'AGEFIPH, représentant 1 500 fois le Smic horaire par bénéficiaire manquant, soit l'équivalent d'un emploi à temps plein.

Pour autant, même si des mesures incitatives sont mises en place, en fonction du handicap de la personne, il est bien évident que la possibilité de décrocher un stage peut s'avérer complexe.

L'accompagnement dans la recherche de stages est une étape qui doit être encore plus soutenue pour les personnes en situation de handicap.

Il existe, que ce soit à Pôle Emploi, dans certaines associations pour personnes handicapées, dans les services des Cap Emploi, au sein de l'AGEFIPH... du personnel et des moyens qui peuvent permettre d'accompagner la personne dans sa recherche de stage ou en faciliter la démarche.

---

<sup>7</sup> Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés.

### **1.3.5. - Le principe de non discrimination**

Selon le code du travail et le code pénal, il est interdit d'écarter une personne d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage, ou à une période de formation en entreprise en raison des critères suivants : son origine, son appartenance, ou sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, son sexe, ses mœurs, son orientation sexuelle, son âge, sa situation de famille ou sa grossesse, ses caractéristiques génétiques, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, ses convictions religieuses, son apparence physique, son nom de famille, son état de santé ou son handicap.

C'est l'article L1132-1 du Code du travail, entré en vigueur le 1er mai 2008, qui édicte cette interdiction de toute discrimination.

Dans cette nouvelle édition, un chapitre entier intitulé « principe de non-discrimination » est consacré à cette problématique.

Au-delà de ce que prévoit le code du travail, le simple fait de s'engager dans une démarche de recherche de stage peut aboutir à une situation discriminatoire qu'il faut à tout prix éviter.

### **1.3.6. - L'engagement de chacun des acteurs**

L'ensemble des acteurs en lien avec le stage doivent s'engager à respecter différentes dispositions :

- le stagiaire ;
- l'entreprise d'accueil ;
- et l'établissement de formation.

En ce sens, la Région Champagne-Ardenne, sur proposition du CESR, a été amenée à rédiger et diffuser au sein des établissements de formation de la région engagés dans des dispositifs en alternance une charte à faire signer par l'ensemble des parties prenantes.



Les éléments essentiels qui peuvent être soulignés et mis en exergue sont :

**L'engagement du stagiaire vis-à-vis de l'entreprise :**

- Réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées.
- Respecter les règles de l'entreprise ainsi que les codes et sa culture.
- Respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise.
- Rédiger lorsqu'il est exigé, le rapport ou le mémoire dans les délais prévus.

**L'engagement de l'entreprise vis-à-vis du stagiaire :**

- Proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement.
- Accueillir le stagiaire et lui donner les moyens de réussir sa mission.
- Désigner un responsable de stage ou une équipe tutorale.
- Rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées.

**L'engagement de l'établissement de formation vis-à-vis du stagiaire :**

- Définir les objectifs et s'assurer que le stage proposé y répond.
- Accompagner le stagiaire dans la recherche de stage.
- Préparer le futur stagiaire au stage.
- Assurer le suivi du stagiaire pendant la durée de son stage.



## **2. – La recherche de stages et de contrats en alternance : une multiplicité d’interfaces**

### **2.1. – Où trouver des offres et des demandes de stages et de contrats en alternance ?**

Afin d’optimiser leur recherche de stage, ou de contrats en alternance, les personnes sont amenées à miser sur toutes les sources d’informations qui sont disponibles.

Ainsi, pour décupler ses chances de trouver un stage ou un stagiaire, il est souvent conseillé de multiplier ses approches et ses sources d’information.

- **L’établissement de formation et d’insertion.**

Il est fréquent que des aides à la recherche de stage soient mises en place dans les établissements scolaires, universitaires et dans les organismes de formation. Le partenariat école-entreprise est de plus en plus développé.

Les équipes pédagogiques ont parfois des réseaux d’entreprises qui permettent de trouver un stage en lien avec son projet.

De même, il est également possible de se rapprocher des associations des anciens élèves ou du bureau des étudiants, qui sont souvent en mesure de fournir des informations.

- **Les organismes spécialisés.**

Pôle emploi, Centre d’Aide à la Décision, Centre d’Information et d’Orientation, Centre d’information et de Documentation Jeunesse, Missions locales et PAIO, Centre Régional d’Information Jeunesse, Point Information Jeunesse, le service des stages des établissements de formation, Compagnies Consulaires, Syndicats de salariés, Syndicats patronaux, ...

Toutes les structures peuvent être une opportunité pour trouver des informations sur les entreprises.

Pour autant, avant de les contacter et de solliciter leur aide, il convient de s'assurer de la pertinence de la demande par rapport à leur champ de compétences.

Dans de nombreuses structures emploi-formation-insertion, des conseillers sont à la disposition des personnes pour les guider dans leurs recherches, et ce de manière personnalisée et gratuite.

Les Espaces métiers mis en place par la Région sont des lieux qui peuvent également permettre cette recherche.

- **La Presse.**

La presse locale, régionale, nationale ainsi que la presse professionnelle permettent d'apporter de nombreuses pistes à exploiter, notamment des coordonnées d'entreprises et de personnes en recherche de stage ou de contrats en alternance.

- **Les annuaires et les fichiers d'entreprises.**

Afin de cibler certaines entreprises, il peut être intéressant de consulter des annuaires d'entreprises : il est possible de les consulter dans certaines bibliothèques ou centres de documentation ou encore auprès des organismes spécialisés cités ci-dessus.

Les annuaires d'entreprises répertorient toutes les entreprises par secteur et par région. Ils donnent un descriptif de l'entreprise, de son activité, de ses effectifs, et surtout, les noms des personnes à contacter.

- **Internet.**

Internet est devenu une mine d'informations et est de plus en plus utilisé dans le cadre de la recherche d'emplois et de stages.

Que ce soit pour les coordonnées des entreprises, leur présentation, des coordonnées de stagiaires... une diversité de sites propose des informations.

Les offres de stages ou de contrats en alternance qui sont proposées sont visibles sur des sites « emploi » ou « stage » généralistes, ou spécialisés par secteurs ou par profils.

Cependant, il ressort que ces sites sont souvent destinés à des publics de niveau supérieur ou dans le cadre des formations en apprentissage et ne regroupent donc pas l'ensemble des stages pour tous les types de publics sur un territoire donné.

La partie 2.2. qui suit complètera ce point.

- **Les salons et forums.**

Les salons et forums sont également des lieux où peut s'effectuer un contact entre des professionnels et des personnes à la recherche d'informations, d'une formation, d'un stage, d'un emploi.

Le contact direct, l'échange qui peut s'opérer est une opportunité à saisir, d'autant que les personnes présentes, que ce soit du côté employeur ou futur stagiaire sont dans une posture de recherche.

- **Les réseaux personnels – Les relations.**

Bien souvent, le mode de recrutement par relations ou que l'on appelle aussi par cooptations, permet également d'intégrer une entreprise plus facilement.

Ce mode d'obtention d'un stage est souvent la principale clef d'entrée utilisée dans le cadre des stages courts de découverte. Il n'en reste pas moins un facteur discriminant.

- **Les stages à l'étranger.**

Les stages à l'étranger sont également une source d'enrichissement personnel important alliant expérience professionnelle, découverte d'une nouvelle culture et d'une langue étrangère.

Pour trouver un stage à l'étranger, les cinq entrées les plus souvent utilisées sont :

- les filiales des grands groupes français à l'étranger. Très implantées à l'étranger, les entreprises françaises recrutent une majorité de stagiaires au sein des grandes écoles (commerce, ingénierie) ;
- les centres de formation des pays étrangers. Le contact avec ces centres de formation permet de trouver des entreprises d'accueil qu'ils ont référencées ;
- les entreprises du pays d'accueil. Des guides spécialisés regroupent les coordonnées de toutes les entreprises par pays ;
- les ambassades ou postes diplomatiques français. 500 stages sont proposés chaque année dans des consulats et des ambassades. Ces stages de 2-3 mois non rémunérés sont ouverts aux bac+3, aux étudiants en droit ou en langues ou de Sciences po ;
- les institutions européennes. La Commission Européenne propose des stages de 3 à 5 mois à de jeunes diplômés ayant une licence ou une maîtrise.

## 2.2. – Des sites internet dédiés à la recherche de stages et de stagiaires

Les sites dédiés à la recherche de stages sont de plus en plus nombreux sur la toile. Ils sont pour la plupart d'entre eux dédiés à l'enseignement supérieur ou aux formations par apprentissage.

### 2.2.1 - Des sites nationaux :

Quelques exemples de sites conçus au niveau national :

[www.infostages.com](http://www.infostages.com)



Bourse nationale des stages du CIDJ (Centre d'Information et de Documentation Jeunesse) et de Pôle emploi.

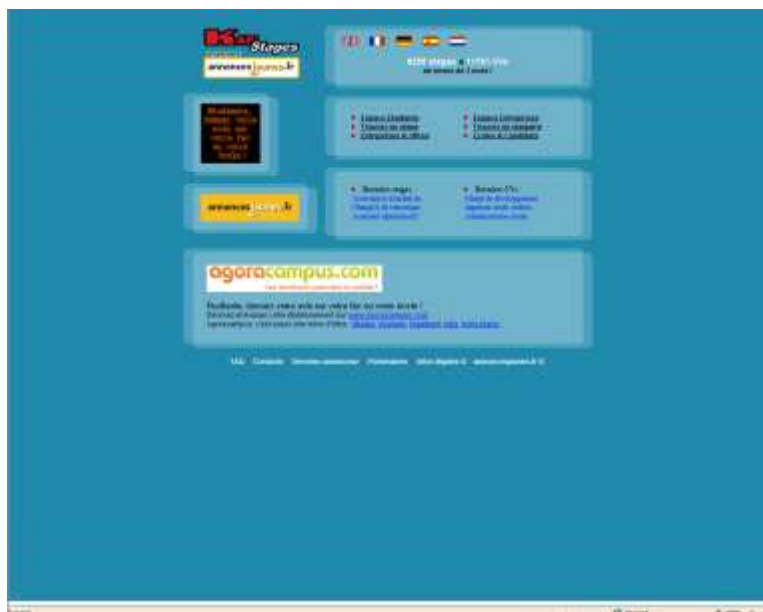
Trois entrées :

- Étudiant.
- Entreprise.
- Librairie.

Service d'offres de stages conventionnés pour étudiants.

- Annonces de stages.
- Conseils pour trouver un stage étudiant conventionné.
- Conseil pour rédiger sa lettre de motivation.

## [www.kapstages.com](http://www.kapstages.com)



Kompass France a créé un service de stages.

2 entrées :

- Trouver un stage.
- Trouver un stagiaire.

Procure aux entreprises et aux étudiants un service sur mesure : un service Internet gratuit exclusivement dédié aux stages, aux contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage.

## [www.studyrama.com](http://www.studyrama.com)



Offres de stage classées par régions.

Conseils techniques pour trouver une entreprise d'accueil, rédiger son CV...

[www.aidostage.com](http://www.aidostage.com)



Plusieurs entrées qui permettent de consulter des offres d'entreprises et de stagiaires.

[www.passinformatique.com](http://www.passinformatique.com)



Syntec informatique regroupe une part importante des entreprises du secteur et met en ligne une bourse des stages dans les entreprises informatiques.



[www.afij.org](http://www.afij.org)



L'Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés s'adresse à tous les étudiants d'établissements d'enseignement supérieur : STS, universités, grandes écoles, écoles supérieures privées... et aux jeunes issus de l'enseignement supérieur de tous niveaux de formation.

[www.en-stage.com](http://www.en-stage.com)



De nombreuses sociétés sont référencées avec des offres variées et conventionnées. L'actualité des stages est présentée avec une mise à jour quotidienne : infos, salons, conseils, témoignages, forums de discussion...

[www.stage.fr](http://www.stage.fr)



Portail Ressources Humaines regroupant l'intégralité des offres diffusées sur internet par les clients Profils.net.

Objectifs : faciliter l'accès aux offres des recruteurs et clients.

Permet aux candidats d'accéder aux offres des clients Profils.net rapidement.

Avec Stage.fr, les clients Profils.net peuvent entrer en contact avec des candidats en recherche de stage qui consulteront des offres actualisées.

[www.ecoles-entreprises.com](http://www.ecoles-entreprises.com)



Pour trouver un stagiaire à partir de partenariats avec les grandes écoles.

[www.iquesta.com](http://www.iquesta.com)



Des offres de premiers emplois et de stages en entreprises.  
Les principaux objectifs de ce site sont d'une part, la mise en relation entre les candidats et les recruteurs via la publication d'offres de stage et d'emploi et d'autre part, le rapprochement entre les universitaires et les entreprises, au travers de la publication de travaux universitaires de type mémoires et thèses.

[www.placeojeunes.fr](http://www.placeojeunes.fr)



placeOjeunes propose une offre de services pour accompagner les recruteurs dans leurs démarches de communication et de recrutement auprès des étudiants et des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur français.  
Il est possible de faire une recherche et d'accéder aux offres d'emploi et de stage de plus de 1 500 entreprises.  
Sont proposées des informations sur la recherche de stage, la rémunération et sur l'ensemble des thématiques liées au premier emploi.

*Cette liste de site internet n'est évidemment pas exhaustive.*

Il ressort de la consultation de ces services qu'ils sont souvent basés sur des sites qui étaient au départ centrés sur l'emploi et qui ont été élargis à la recherche de stages.

Ils peuvent être soutenus par des grands groupes/entreprises.

Incontestablement, ces sites sont surtout axés sur les stages dans le cadre d'études supérieures.

Suivant les sites deux grandes entrées sont proposées :

- Un espace candidats pour déposer son CV.
- Un espace recruteur pour les entreprises.

Pour rechercher les stages, les principales entrées sont :

- Le domaine/la discipline.
- La localisation.
- La durée.

Suivant les régions et le tissu économique, les offres de stages sont plus ou moins nombreuses. Dans les régions Ile-de-France, Rhône-Alpes... les propositions de stages de la part des entreprises sont évidemment plus nombreuses.

Enfin, un certain nombre d'informations périphériques sont également diffusées sur ces sites concernant les conventions de stage, les salons et forums, les dernières actualités, des ressources disponibles...

## 2.2.2. - Des sites régionaux

Quelques exemples de sites conçus au niveau d'autres régions :

[www.atoustages.com](http://www.atoustages.com)



Un service des Centre Régional d'Information Jeunesse de Normandie (Haute et Basse) dédié aux stages dans les entreprises, collectivités territoriales et associations.

Dans un objectif de rapprochement du monde de l'éducation et celui de l'entreprise : une entrée pour proposer un stage, une entrée pour rechercher un stage.

Recherche de stagiaires pour l'entreprise.

- CV thèque anonyme.
- Anonymat des offres de stage.
- Fiches contenu de stages en lien avec les Rectorats.
- Diffusion possible vers le réseau écoles.
- Informations juridiques.

Accompagner le jeune dans sa recherche de stage.

- Des offres de stages.
- Niveau CAP à BAC +8.
- Tous domaines.
- Conseils CV + Lettre de motivation.
- Infos juridiques.
- Service gratuit.



Région Alsace et CCI Alsace. Portail de stages pour l'enseignement supérieur en Alsace. Pour les jeunes en cours d'étude et qui recherchent un stage, la Région Alsace propose une offre de stage par filières.

Deux entrées :

- Etudiants vous cherchez un stage.
- Employeurs vous proposez un stage.



Portail avec deux entrées :

- Entreprises qui recherchent un stagiaire.
- Etudiants qui recherchent un stage entreprise.

[www.stages-fc.fr](http://www.stages-fc.fr).



Financement Région Franche Comté.

Partenaires : CRIJ, MEDEF et Université de Franche-Comté.

Le Service régional des stages propose un service gratuit aux entreprises et aux étudiants.

Il a pour objectif de recueillir tout au long de l'année des offres de stages conventionnés auprès des entreprises, collectivités et associations en conformité avec les attentes des différentes filières de l'enseignement supérieur de la région Franche-Comté.

Son rôle s'articule autour de trois missions principales :

- recueillir les offres de stage et informer les entreprises/associations sur le vivier des « compétences stagiaires » de l'enseignement supérieur franc-comtois ;
- aider à la définition de projets de stage et conseiller sur les aspects réglementaires ;
- gérer l'offre de stage et assurer le suivi des candidatures avec l'établissement d'enseignement supérieur et ainsi limiter les sollicitations à l'entreprise.



[www.nordstages.com](http://www.nordstages.com)



Site qui recense des stages dans le Nord Pas de Calais. Il est une initiative de La Voix et du MEDEF Nord pas de Calais. Il se découpe en différentes entrées : Handicap / International / Métier / Enseignement supérieur / Alternance / Informations juridiques.

<http://banquedestages.ac-aix-marseille.fr>



Site de la Banque académique de stages en entreprise de l'académie d'Aix-Marseille. Cette banque de stages permet la mise en relation entre les offres de stages des entreprises et les demandes de stages des établissements. Ces stages concernent exclusivement les élèves et étudiants des Lycées professionnels et technologiques en formation professionnalisante en alternance sous statut scolaire ou étudiant (BTS, Bac Professionnel, CAP, ou des Mentions complémentaires).



*De la même manière que pour les sites nationaux cette liste de sites internet n'est évidemment pas exhaustive.*

Le constat qui peut en être tiré est que de plus en plus de sites « locaux » commencent à être créés afin de répondre au mieux aux demandes des entreprises et des futurs stagiaires.

Tout comme pour les sites nationaux, la consultation de ces sites met en lumière qu'ils sont surtout basés sur les stages dans le cadre d'études supérieures.

Par contre, ils sont très centrés sur la recherche de stages et de stagiaires et non sur l'emploi.

Pour bon nombre d'entre eux ils font l'objet de partenariats importants au niveau territorial entre les établissements de formation eux-mêmes et les acteurs économiques.

Suivant les sites les deux grandes entrées qui sont également proposées sont :

- Un espace candidats pour déposer son CV.
- Un espace recruteurs pour les entreprises.

Pour rechercher un stage, les principales entrées sont :

- Le domaine/la discipline.
- Le niveau d'études.
- La localisation.
- La durée.

Enfin, comme pour les sites réalisés au niveau national, un certain nombre d'informations périphériques sont également diffusées à différents degrés concernant les conventions de stage, les salons et forums, les dernières actualités, des ressources disponibles...

### 2.2.3. - Des sites en Champagne-Ardenne

Il existe, en Champagne-Ardenne, quelques sites régionaux qui proposent des liens entre les entreprises et les stagiaires.  
Depuis un an, ils sont en réel développement.

<http://spirale.ac-reims.fr/>



SPIRALE : Suivi Pédagogique Informatisé de la Relation Alternée Ecole-Entreprise  
Education Nationale.

Outil conçu par l'académie de Reims pour favoriser la complémentarité de formation entre le lycée et l'entreprise.

A bénéficié d'un financement des fonds européens.

3 parties :

- Un module applicatif de suivi des périodes de formation en entreprise pour faciliter l'organisation de ces formations sur le plan pédagogique et administratif.
- Une plate-forme de communication écoles-entreprises.
- Une banque de stages.

[www.passformationentreprise.com/](http://www.passformationentreprise.com/)



Réseau des CCI de Champagne-Ardenne en partenariat avec la Chambre de Métiers de la Marne et des CFA de Champagne-Ardenne. Présente les contrats des entreprises de Champagne-Ardenne. Objectifs : Valoriser l'Apprentissage et les formations en Alternance / Faire connaître l'offre des entreprises / Faciliter la mise en relation des jeunes avec les entreprises.

<http://stages.champagne-ardenne.cci.fr>



Site porté par la CRCI Champagne-Ardenne et réalisé en partenariat avec l'ensemble des établissements de l'enseignement supérieur de Champagne-Ardenne. Cette Bourse des stages de l'enseignement supérieur en Champagne-Ardenne a pour objectif de faire se rencontrer les entreprises et les étudiants par rapport à leurs offres et leurs demandes de stages. Elle concerne les formations de l'enseignement supérieur défini comme étant post baccalauréat.

## Des exemples de Centres d'aide à la décision

- **Chambre de Métiers et de l'Artisanat de l'Aube**



En partenariat avec Pôle emploi.

Banque de données de stages offerts par les entreprises dans le cadre de l'apprentissage.

- **Chambre de Métiers et de l'artisanat de la Haute-Marne**



*Cette liste non exhaustive de sites créés en Champagne-Ardenne témoigne de l'engagement depuis environ deux ans des acteurs du territoire régional sur cette problématique de la mise en relation des stagiaires et des entreprises.*

Au niveau régional se trouvent ainsi déjà couvert par trois sites internet distincts :

- les lycées ;
- l'enseignement supérieur ;
- l'apprentissage.

Les fonctionnalités sont différentes dans la mesure où, par exemple, sur le site apprentissage, les apprentis ne peuvent pas déposer de CV. Ils peuvent simplement consulter les offres, alors que, sur le site concernant l'enseignement supérieur, les étudiants peuvent déposer leur demande de stage.

Les entrées pour rechercher un stage sont basées sur les mêmes approches que pour les autres sites conçus dans diverses régions :

- secteur d'activité ;
- fonction ;
- niveau d'étude ;
- localisation.

Beaucoup d'informations concernant les établissements de formation présents sur le territoire régional et sur des actualités diverses sont également proposées sur de nombreux sites.



### **3. – Les enjeux de la création d’un portail des offres et demandes de stages et de l’alternance en entreprises en Champagne-Ardenne**

Comme cela a été évoqué précédemment, les dispositifs de formation et d’insertion intègrent des périodes de stage en entreprise et ce pour tout type de public, avec des objectifs différenciés, des durées très variables...

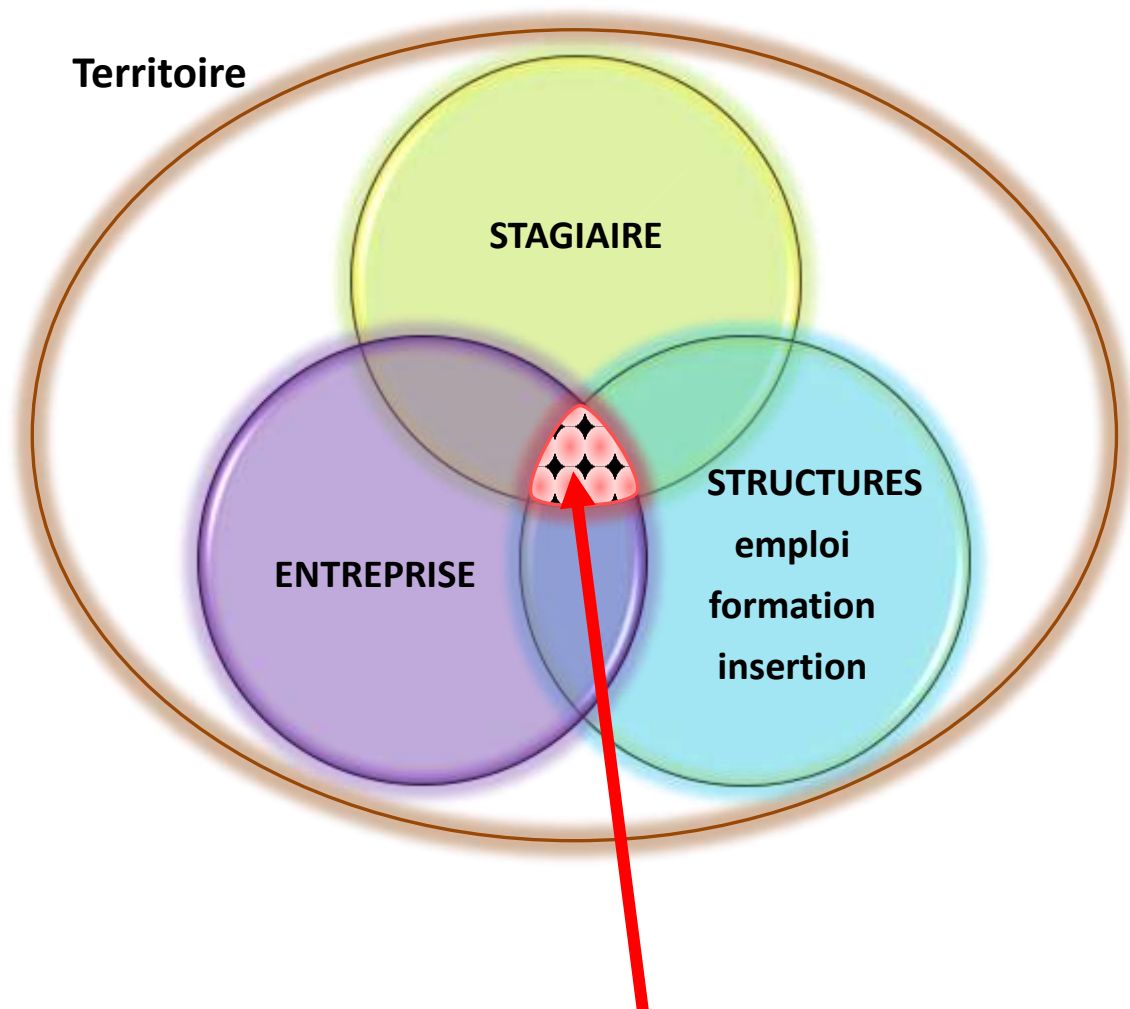
C’est dans ce contexte que les futurs stagiaires sont amenés à rechercher et trouver une entreprise d’accueil correspondant à des attentes bien précises.

A partir de l’ensemble de ces sources d’information, la recherche de stage ou de stagiaire apparaît souvent comme un parcours du combattant. Il faut chercher partout, oser, avoir le sentiment souvent de déranger,...

Trois catégories d’acteurs sont principalement concernées par cette démarche :

- **Le futur stagiaire et sa famille.**
- **L’entreprise, la branche, le secteur professionnel.**
- **La structure emploi-formation-insertion.**

Et bien évidemment, ces acteurs, agissent **sur un territoire** qui leur apporte aussi des atouts et des contraintes.



Les enjeux de la mise en place d'un **PORTAIL des offres et demandes de stages et de l'alternance en entreprises en Champagne-Ardenne** sont indéniablement multiples, parfois communs et parfois spécifiques à chacun de ces acteurs.



### 3.1. – Des enjeux communs

- Reconnaître encore plus fortement que le temps de stage est un temps de sensibilisation, d'orientation, de découverte, d'apprentissage et de formation.
- Assurer une plus grande cohérence en établissant une coordination plus forte entre les stagiaires, les structures de formation et les entreprises.
- Mettre en relation les entreprises et les demandeurs de stages.
- Tenter d'assurer une meilleure complémentarité entre les besoins des stagiaires, des structures emploi-formation-insertion, des entreprises et les offres disponibles dans les entreprises.
- Réduire les erreurs d'orientation.
- Vérifier l'adéquation, la justesse de l'orientation en permettant de valider le projet. Favoriser une meilleure corrélation par rapport au marché du travail et des débouchés possibles.
- Poursuivre l'amélioration des relations Ecole-Entreprise et favoriser la rencontre entre les compétences issues des structures de formation et les acteurs économiques régionaux.
- Lutter contre les discriminations en permettant à « tous » l'accès tant à l'information sur les offres des entreprises qu'aux stages eux-mêmes.
- Offrir en Champagne-Ardenne des possibilités de stages dans des entreprises locales favorisant le maintien sur le territoire régional des jeunes réalisant, notamment, des études supérieures.
- Fluidifier les possibilités de stages.
- Connaître les objectifs des différents stages.
- Connaître les grandes périodes de stage suivant les typologies.
- Favoriser la rencontre entre les compétences des entreprises et les demandes des structures de formation au niveau local.
- Avoir une meilleure vision de ce que peut être un secteur professionnel, un métier...

## **3.2. – Des enjeux spécifiques**

### **3.2.1. - Pour les futurs stagiaires et leur famille :**

- Repérer des entreprises d'accueil sur le territoire régional.
- Identifier et découvrir les compétences particulières des entreprises.
- Avoir des interlocuteurs identifiés (tuteurs...).
- Connaître, contacter et rencontrer plus d'entreprises.
- Vérifier son projet professionnel dans le cadre d'un parcours global.

### **3.2.2. - Pour les entreprises, les branches et les secteurs professionnels :**

- Spécifier ses attentes par rapport à l'accueil de stagiaires.
- Identifier des tuteurs dans les entreprises.
- Spécifier ses compétences particulières et ses savoir-faire.
- Former pour garder, embaucher ou pour transmettre un savoir faire par rapport à la profession.
- Valoriser les entreprises auprès des stagiaires et des structures emploi-formation-insertion.
- Valoriser certains secteurs et certaines professions ayant des difficultés de recrutement.
- Identifier des métiers dont la rareté implique qu'ils ne sont pas identifiables immédiatement.

### **3.2.3. - Pour les structures emploi-formation-insertion :**

- Enrichir le portefeuille d'entreprises par rapport au réseau déjà existant.
- Identifier et découvrir les compétences particulières des entreprises sur le territoire régional.
- Avoir des interlocuteurs identifiés au sein des entreprises.
- Vérifier la pertinence du projet professionnel et favoriser une meilleure corrélation avec le travail et des débouchés possibles.

### **3.2.4. - Pour le territoire :**

- En termes d'attractivité : maintenir les jeunes et les attirer sur le territoire régional.
- Développer le territoire régional.
- Instaurer une dynamique territoriale en créant des partenariats entre les établissements et les acteurs économiques.

### 3.3. – Des freins

Différents freins peuvent être recensés dans la création d'un Portail régional.

- **Qui va effectuer le dépôt des demandes de stage des futurs stagiaires ?**

Est-ce toujours au stagiaire de le faire directement ?

Le stagiaire a-t-il tout le temps la maîtrise de son projet et du choix de l'entreprise ?

Pour certains publics et suivant les types de formation, ne serait-il pas nécessaire que l'inscription de sa candidature s'effectue avec l'accompagnement de la structure emploi-formation-insertion ?

- **Comment recueillir des offres de stages de la part des entreprises ?**

De nombreux partenariats doivent être noués avec les acteurs économiques et une sensibilisation communication nécessite d'être menée auprès des chefs d'entreprises.

- **Comment gérer le dépôt des offres de stages des entreprises ?**

Comment faire pour que les entreprises qui déposent une offre de stage ou une possibilité d'accueil ne soient pas débordées par des candidatures de toutes sortes ?

Sur certains sites des partenariats avec des acteurs tels que des structures de formation ou des compagnies consulaires sont mis en œuvre pour gérer cette problématique.

L'entreprise a alors le choix de mettre ses coordonnées en ligne ou de renvoyer son offre via un contact auprès d'un partenaire.

- **Comment actualiser le portail ?**

Pour être opérationnel et s'inscrire dans la durée, un site internet doit être actualisé et donc les offres et demandes de stages doivent être mises à jour régulièrement.

Lors de la création des sites, il est fréquemment mis en place un système qui permet d'adresser un mail à l'entreprise ou au stagiaire afin de mettre à jour les offres d'un simple clic ; offre maintenue, offre pourvue, offre retirée... (sans réponse l'offre est retirée).

## **4. - Les préconisations**

### **4.1. - Créer un portail des offres et demandes de stages et de l'alternance en entreprises en Champagne-Ardenne.**

Le tissu économique régional est composé à majorité de PME et TPE sur l'ensemble des quatre départements. Régulièrement, sont remises à l'ordre du jour les questions d'élévation des qualifications, d'adéquation des besoins, de mobilité, d'attractivité du territoire...

Il fait consensus qu'il est essentiel de favoriser la création d'outils et de dynamiques permettant le développement des compétences en Champagne-Ardenne.

La création d'un PORTAIL régional permettrait de faire connaître les offres et demandes de stages en région, de favoriser la mise en relation des entreprises, des stagiaires et des structures emploi-formation-insertion, et ce quels que soient le statut des personnes et le dispositif dans lequel s'inscrit ce stage.

Ce portail régional apporterait de la cohérence et de la convergence pour aboutir à une offre globale des stages et de l'alternance qui soit accessible par tous, conçue pour tous et connue de tous. Il serait conçu comme un outil structurant et non une fin en soi. Cette plate-forme régionale s'appuierait sur l'ensemble des acteurs du territoire.

Des sites dédiés à la mise en relation des offreurs et demandeurs de stages existent déjà en région. Pour autant, chacun de ces sites est spécifique soit en fonction d'un type de public (exemple : enseignement supérieur, lycées professionnels), soit en fonction d'un type de formation (exemple : formations en apprentissage).

De ce fait, il est proposé que ce portail offre l'accès à tous les autres sites existants par des liens techniques avec l'accord des différents acteurs concernés. Il est destiné à fournir le maximum d'informations et restera évolutif dans le temps.

## 4.2. – Structurer le portail régional des offres et des demandes de stages et de l’alternance en entreprises

Afin d’en faciliter l’accès, le portail régional pourrait avoir deux entrées principales :

- « *Je recherche une entreprise pour mon stage, mon apprentissage, mon contrat de professionnalisation...* ».
- « *Je recherche un stagiaire, un apprenti, une personne en contrat de professionnalisation pour mon entreprise - J’ouvre mon entreprise à un stagiaire, un apprenti, une personne en contrat de professionnalisation* ».

Idéalement, de nombreuses entrées devraient permettre de spécifier la recherche :

**Je recherche une entreprise  
pour mon stage,  
mon apprentissage, mon contrat  
de professionnalisation**

- ☞ Type de formation
- ☞ Secteur professionnel
- ☞ Métier
- ☞ Niveau de formation
- ☞ Type de stage
- ☞ Durée du stage
- ☞ Période du stage
- ☞ Département
- ☞ Lieu du stage
- ☞ Etablissement de formation
- ☞ Contact

**Je recherche un stagiaire, un  
apprenti, une personne en  
contrat de professionnalisation  
pour mon entreprise**

**J’ouvre mon entreprise à un  
stagiaire, un apprenti, une  
personne en contrat de  
professionnalisation...**

- ☞ Type de formation
- ☞ Secteur professionnel
- ☞ Métier
- ☞ Niveau de formation
- ☞ Type de stage
- ☞ Durée du stage
- ☞ Période du stage
- ☞ Département
- ☞ Lieu du stage
- ☞ Conditions d’accueil  
(hébergement, restauration...)
- ☞ Rémunération, indemnisation
- ☞ Contact

Ces éléments seraient complétés par des rubriques informatives et techniques sur :

- Les types de conventions.
- Le calendrier des stages.
- La Charte du stagiaire et de l’entreprise.
- La Charte de la fonction tutorale.
- Les possibilités de transports.
- Les possibilités d’hébergement.
- Les possibilités de restauration.
- Les textes législatifs visant à la lutte contre toutes les formes de discriminations et à légalité femme/homme...

### **4.3. – Mettre en adéquation des options techniques par rapport aux besoins et aux moyens sur la base de partenariats**

La création d'un portail peut se faire à partir de trois entrées techniques :

- option 1 : un paramétrage simplement de liens vers les sites existants et la création des parties qui manquent ;
- option 2 : une demande de partenariat avec les sites déjà existants en région avec un travail d'indexation sur la base de critères afin de faire remonter les informations et la création des parties qui manquent ;
- option 3 : une élaboration, dans sa globalité, du portail en créant sa propre base de données.<sup>8</sup>

Le CESR retient l'option 2 qui s'appuie sur l'existant et les partenariats déjà initiés lors de la création des premiers sites et répond mieux aux attentes des différents acteurs.

Le demandeur (stagiaire ou entreprise) écrirait son besoin selon un format préétabli et l'adresserait aux différents sites existants ; l'information recherchée serait rebasculée sur le portail. Cela nécessite de créer des flux entre sites afin de remettre l'information demandée sur le portail selon un protocole à définir entre partenaires.

Si cette mise en relation est envisageable, elle implique un certain nombre de contraintes techniques de formalisation de l'information pour chacun des sites. Le formulaire de réponse devra fournir le maximum d'informations, sous une forme identique, quelle que soit la requête initiale (entrée par statut, par niveau, par secteur...).

Les différents acteurs ayant déjà créé des sites seraient ainsi sollicités pour être partie prenante de ce portail, tout en gardant la maîtrise sur leurs différents sites. Ainsi, même si la liste des entrées-critères proposés précédemment est conséquente, il conviendra de s'appuyer sur l'architecture et les clefs d'entrées des sites existants et donc, peut-être, d'en réduire la teneur en fonction des contraintes ; l'objectif étant l'opérationnalité et non de créer un portail trop complexe et trop lourd.

Cette démarche globale s'effectuerait de manière progressive.

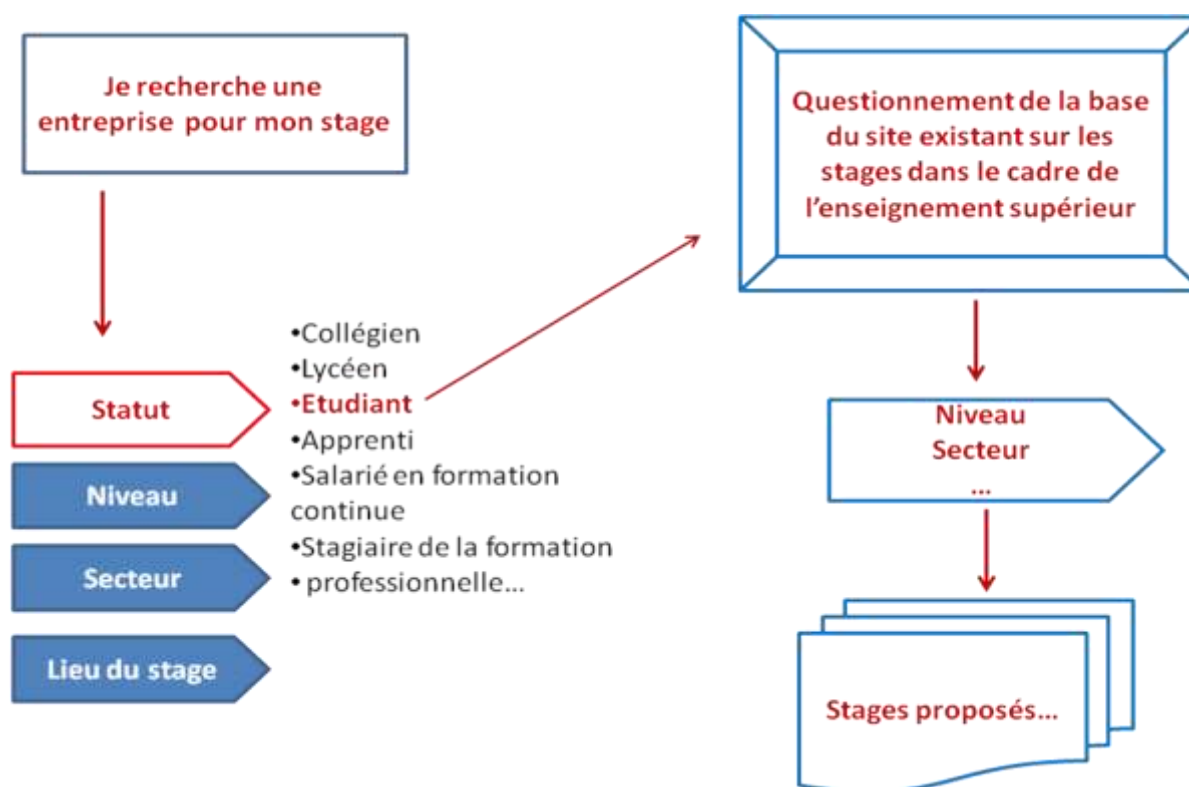
Un premier temps devrait être consacré à la création du portail et la gestion des flux et requêtes en lien avec les sites existants et sur la mise en ligne de certains éléments périphériques. Cette première étape pourrait aussi permettre de capitaliser et partager les expériences pour envisager la création d'un formulaire unique par les différents acteurs.

Un deuxième temps serait consacré à la création des bases manquantes : exemple pour les publics en insertion, les stages d'observation de quelques jours,...

---

<sup>8</sup> Sources : Direction des Systèmes d'Information du Conseil Régional.

Par exemple, pour un étudiant en recherche de stage, la démarche pourrait être la suivante :



#### **4.4. – Allouer les moyens financiers, humains et en temps nécessaires à la création du portail et à son opérationnalité dans la durée**

En amont, il convient de mener une étape de communication avec les futurs partenaires pour leur présenter le projet, les mobiliser sur ce Portail et recueillir leur adhésion.

Un « Nom » doit être trouvé au portail. Il pourrait s'appeler « Stagéo », ou « Bourse aux stages », ou « C mon stage », ou « ChampAr'stage », ou « Stage en clic »...

La réalisation d'un tel outil portail entre la décision de le créer et son ouverture nécessite environ une année. Son coût de conception initial devrait avoisiner les 150 000 euros.

Bien évidemment, à cela doivent s'ajouter du temps et des moyens en termes de communication autour du portail :

- affiches, spots publicitaires... ;
- financement de chargés de mission pour informer les entreprises et recueillir leurs offres de stage et de contrat d'alternance.

L'efficacité d'un tel dispositif reposera sur la mise à jour en temps réel des informations.



#### **4.5. – Mettre en place des outils complémentaires indispensables à la bonne utilisation du Portail régional**

Un portail régional nécessite pour son opérationnalité la rédaction d'un mode d'emploi à destination des différents acteurs que sont les stagiaires, les entreprises et les structures emploi-formation-insertion.

Il convient de définir clairement les conditions dans lesquelles s'effectuent les transmissions d'informations et les recherches :

- Qui renseigne ?
- Comment ?
- Quelles sont les validations nécessaires ?
- Quelles sont les structures relais ?...

La détermination des conditions devra s'effectuer en lien étroit avec les partenaires concernés afin d'adapter l'outil aux spécificités des différents publics.

Par exemple, pour des personnes à la recherche d'un stage qui sont très éloignées de l'emploi, un accompagnement de la structure de formation s'avère indispensable et ces personnes ne devraient donc pas être livrées à elles-mêmes avant d'avoir clairement défini le type de stage à rechercher, comment contacter les entreprises...

Une Charte de fonctionnement sur laquelle chacun s'engagerait apparaît incontournable pour éviter, autant que possible, les problèmes de transmission et d'utilisation d'informations.

#### **4.6. – Mettre en place une instance de pilotage pour le suivi et l'évaluation du Portail**

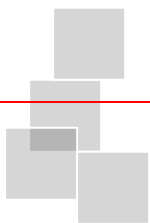
L'instance de pilotage aurait en charge de s'assurer de l'efficacité du portail et à terme de son exhaustivité.

Il est indispensable que ce comité de pilotage regroupe l'ensemble des partenaires présents et engagés sur le portail.

Pourraient par exemple être partenaires :

- des acteurs économiques : les compagnies consulaires, branches professionnelles, la Chambre Régionale de l'économie Sociale de Champagne-Ardenne, les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés... ;
- des établissements de formation : l'Education Nationale, les Centres de Formation d'Apprentis, les établissements de l'enseignement supérieur... ;
- des structures emploi-formation-insertion : l'ARIFOR, le Pôle Emploi, les Centres d'Aide à la Décision, le Centre Régional Information Jeunesse... ;
- des représentants des stagiaires et des familles.





## 5. – Les sigles utilisés

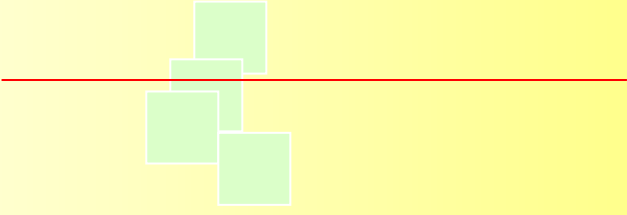
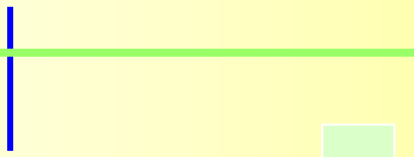
<b>ADPS</b>	Association Auboise pour le Développement de la Promotion Sociale et de la formation professionnelle
<b>AFPA</b>	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
<b>AGEFIPH</b>	Association de GEstion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées
<b>ARIFOR</b>	GIP Action Régionale pour l'Information sur la Formation et l'ORientation
<b>BTS</b>	Brevet de Technicien Supérieur
<b>CAD</b>	Centre d'Aide à la Décision
<b>CAP</b>	Certificat d'Aptitude Professionnelle
<b>CCI</b>	Chambre de Commerce et d'Industrie
<b>CESR</b>	Conseil Economique et Social Régional
<b>CFA</b>	Centre de Formation d'Apprentis
<b>CHU</b>	Centre Hospitalier Universitaire
<b>CIDJ</b>	Centre d'Information et de Documentation pour la Jeunesse
<b>CRCI</b>	Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie
<b>CRESCA</b>	Chambre Régionale de l'Économie Sociale de Champagne-Ardenne
<b>CRIJ</b>	Centre Régional Information Jeunesse

<b>CV</b>	Curriculum Vitae
<b>DOETH</b>	Déclaration annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés, des mutilés de guerre et assimilés
<b>DUT</b>	Diplôme Universitaire de Technologie
<b>E2C</b>	Ecole de la 2 <sup>ème</sup> Chance
<b>EDF</b>	Electricité De France
<b>FCPE</b>	Fédération des Conseils de Parents d'Elèves
<b>FJT</b>	Foyer de Jeunes Travailleurs
<b>IFSI</b>	Institut de Formation en Soins Infirmiers
<b>IRTS</b>	Institut Régional du Travail Social
<b>MEDEF</b>	Mouvement des Entreprises DE France
<b>OPCA</b>	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
<b>PAIO</b>	Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation
<b>PEEP</b>	Association des Parents d'Elèves de l'Enseignement Public
<b>PFE</b>	Période de Formation en Entreprise
<b>PFMP</b>	Période de Formation en Milieu Professionnel
<b>PME</b>	Petites et Moyennes Entreprises
<b>STS</b>	Section de Technicien Supérieur
<b>TPE</b>	Très Petites Entreprises
<b>URCA</b>	Université Reims Champagne-Ardenne





CESR – Champagne-Ardenne



**Conseil Economique et Social Régional Champagne-Ardenne**  
Hôtel de Région  
5 rue de Jéricho  
51037 Châlons-en-Champagne

*Tél : 03 26 70 31 79*

*Fax : 03 26 21 69 76*

*Mail : [cesr@cr-champagne-ardenne.fr](mailto:cesr@cr-champagne-ardenne.fr)*

*Site Web : <http://www.cesr-champagne-ardenne.fr>*

