

## Mettre de l'ordre dans la jungle des stages

**L'Etat et ses partenaires veulent se donner les moyens d'agir contre les abus**

**Perrine Necker et Chloé Rosselet**

Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC)

Précarisation, insécurité professionnelle, sous-emploi: certains stagiaires paient au prix fort la tendance actuelle aux postes non rémunérés, formules gagnant-gagnant illusoire proposées par des employeurs peu scrupuleux.

Face à ce constat alarmant, Insertion Genève (la section régionale de l'Association faîtière suisse pour l'insertion professionnelle) a récemment organisé les premières assises des stages. Objectif: inviter syndicats, patrons, associations et représentants politiques à réfléchir ensemble aux enjeux et à envisager des solutions viables pour tous.

«Il était devenu nécessaire, et même urgent, d'ouvrir le débat entre les divers partenaires, affirme Christophe Guillaume, président d'Insertion Genève. Nous souhaitons que les stages retrouvent leur but premier, à savoir celui d'offrir l'opportunité aux jeunes comme aux adultes d'acquérir l'expérience professionnelle dont ils ont besoin pour intégrer le marché de l'emploi.»

### **Ethique et pédagogie**

Le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME), commission composée de représentants de l'Etat, d'employeurs et de syndi-



**Certaines entreprises font travailler les stagiaires comme des salariés classiques, parfois en leur faisant miroiter un emploi en fin de stage.** GETTY IMAGES

cats, a édicté des critères permettant de définir aussi précisément que possible le concept de «stage», par opposition à celui de «premier emploi». Les «bons» stages sont d'abord ceux qui sont intégrés à un cursus de formation. Dans certaines filières d'études, par exemple celles des hautes écoles spécialisées (HES), l'expérience en entreprise acquise de cette manière fait partie intégrante de l'approche pédagogique.

Un stage adéquat doit également respecter une certaine éthique, comme ceux qui relèvent d'un dis-

positif légal d'insertion ou de réinsertion professionnelle destiné notamment aux personnes en recherche d'emploi. Les stages d'orientation ou d'observation, qui permettent de tester ou d'affiner un projet professionnel concret, entrent également dans ces catégories.

«Nous encourageons les stages pour autant qu'ils soient réalisés pendant la durée du cursus, qu'ils soient formateurs et en ligne avec le projet professionnel des étudiants, précise Antoine Orsini, responsable du pôle Uni-emploi, centre de carrière de l'Université de Genève.

Ces expériences préalables au diplôme permettent ainsi de réduire de 25% les efforts à fournir dans la recherche d'un premier emploi stable après les études.»

### **Vrai emploi, faux salaire**

Le réel problème concerne essentiellement les premiers emplois déguisés en stage, principal cheval de bataille des autorités. Et contrairement aux idées reçues, ce phénomène ne se limite pas aux jeunes diplômés universitaires, mais touche une large frange de la population adulte: les travailleurs peu ou pas

### **La lutte gagne du terrain**

En début d'année, un projet visant à modifier la loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT) a été déposé à Genève, en vue d'une intégration des critères fixés par le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME) dans le cadre légal genevois.

En parallèle, Insertion Genève planche actuellement sur un guide des bonnes pratiques en la matière. Un outil de prévention et d'information qui pourrait s'avérer fort utile pour les employés comme pour les entreprises. **P.N./C.R.**

qualifiés, les personnes en reconversion professionnelle ou à la recherche d'une première expérience pratique en Suisse sont également concernés.

«Ces stagiaires effectuent souvent les mêmes tâches que les salariés et ne sont parfois pas du tout rémunérés, dénonce Manuela Cattani, présidente de la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS). Ces stages sont problématiques parce qu'ils remplacent des emplois fixes, qu'ils exercent une pression sur les salaires et qu'ils fragilisent financièrement les travailleurs.»

### **Volonté et leviers d'action**

A Genève, environ 10% des sociétés sont contrôlées chaque année par les autorités compétentes, contre seulement 4% dans le canton de Vaud. Plaintes, visites imprévues de l'OCIRT (Office cantonal de l'inspection et des relations du travail) ou vérification fine des motifs de demande de permis de travail: depuis 2013, les dispositifs de contrôle du marché du travail, et donc du stage, ont été renforcés. «C'est dans cette même volonté de transparence, mais aussi de valorisation des entreprises, que j'ai lancé l'idée d'un «label qualité»

attribué à celles qui respectent scrupuleusement les règles en vigueur dans ce domaine», rappelle Grégoire Evéquo, directeur général de l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC).

Les stagiaires potentiellement victimes d'abus sont invités à s'annoncer à l'OCIRT. «Après une analyse au cas par cas, nous déterminons si le stage peut être reconnu comme tel ou s'il s'agit en fait d'un premier emploi déguisé, auquel cas une procédure de mise en conformité ou une conciliation avec l'employeur sera nécessaire afin de fixer un salaire et des conditions de travail correctes», précise sa directrice générale, Christina Stoll.

Certains domaines d'activité disposent de conventions collectives de travail (CCT) indiquant les salaires applicables dans le secteur et, parfois, les conditions-cadres des stages. Et si la profession concernée n'a pas de CCT, l'employeur peut se baser sur le calculateur de salaire mis en ligne par l'Observatoire genevois du marché de l'emploi (OGMT) afin de prendre connaissance de l'échelle de traitement salarial en vigueur selon les fonctions.