

LIMOUSIN ENTREPRISES DURABLES

ACCUEIL DES STAGIAIRES EN ENTREPRISE Mémo pratique à l'attention des entreprises

Je reçois un stagiaire si j'ai un besoin défini, en adéquation avec celui du chercheur de stage.

Un stagiaire ne doit pas être pris en remplacement d'un salarié.

Ce besoin peut être un projet mis en veille une action précise :

- ☞ Une réflexion à poursuivre ou à entreprendre
- ☞ Un outil à construire ...
- ☞ Une nouvelle activité ou un nouveau domaine de compétences sur lequel voudrait s'étendre l'entreprise

Je définis ma motivation avant tout engagement. Ce pourrait être de :

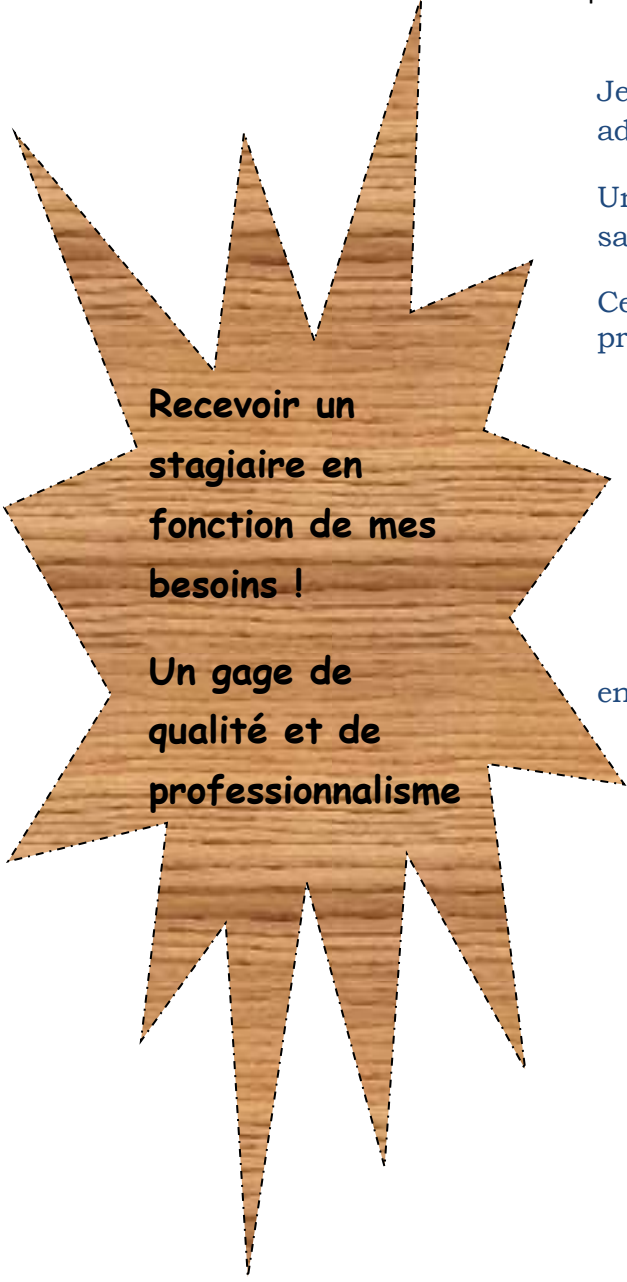
- ☞ Faire découvrir un métier
- ☞ Construire pour mon entreprise une image d'ouverture
- ☞ Insuffler de nouvelles idées et de nouvelles pratiques aux équipes
- ☞ Sensibiliser mes équipes à la diversité
- ☞ Contribuer à la connaissance de mon secteur d'activité ...

☞ Avec une motivation définie, je réalise déjà un bénéfice-temps

☞ Dans ce cas, seuls les référents et les services concernés seront mobilisés dans un cadre temps-espace-moyens prédéfini

☉ Cet accueil réfléchi permet de garantir au stagiaire une qualité de passage en entreprise et donc, de valoriser l'image de mon entreprise et celle du marché du travail.

☉ La qualité de l'accueil des publics en stage contribue à leur valorisation, au succès de leur insertion ou orientation professionnelle. Mon organisation assume par là même, sa responsabilité sociétale



**Recevoir un
stagiaire en
fonction de mes
besoins !**

**Un gage de
qualité et de
professionnalisme**



- ⌚ Le temps que je consacre à former un stagiaire, à l'évaluer c'est le temps que je consacre potentiellement, pour mon entreprise ou d'autres, à former un futur collaborateur, un futur partenaire d'affaire
 - ⌚ C'est aussi le temps que je consacre à transmettre une image positive de mon entreprise de ses métiers, de son secteur d'activité. C'est donc du temps de valorisation utile à tous (à l'image de l'entreprise en général, à la mienne ou celles de mon secteur en particulier)
 - ⌚ C'est encore le temps que je consacre à l'exercice de mes responsabilités d'acteur économique et social du territoire au profit d'autres parties prenantes de l'économie locale que sont ces chercheurs de stage. C'est donc le temps que je consacre à confirmer mon ancrage territorial et à afficher ma volonté de construction collective
- ▶ Consacrer ce temps, c'est éviter d'en perdre quand je reçois quelqu'un qui a potentiellement une image erronée, voire mauvaise, des métiers de mon entreprise ou d'une entreprise similaire et qu'il va falloir capter ou convaincre
 - ▶ La Responsabilité de l'Entreprise crée ici du gain de ressource dite immatérielle.



La motivation se construit et se maintient.

Si mon équipe est motivée, le stagiaire aussi le sera, si le stagiaire est motivé, il influencera positivement mon équipe, c'est donc l'affaire de tous !

Je favorise la motivation de mon stagiaire :

Par la valorisation

- ☞ Le positionner sur des actions valorisantes et qu'il estime être prêt et en mesure d'accomplir
- ☞ Offrir plus de lisibilité dans l'équipe, de ses réalisations
- ☞ Lui témoigner mes encouragements
- ☞ Lui démontrer qu'il est utile dans l'équipe soit directement soit indirectement
- ☞ Lui démontrer son évolution en termes de connaissances et de compétences

Par l'implication

- ☞ Lui communiquer avec précision des objectifs et ce qu'on attend de lui
- ☞ Lui donner le sentiment de négocier ses objectifs
- ☞ Lui proposer d'être progressif dans l'atteinte de ses objectifs (méthode des petits pas), donner du sens à cette progression. Privilégier des phases intermédiaires d'évaluation entre chaque réalisation. Chaque petite réussite est une marque d'efficacité et une raison supplémentaire de se motiver et d'accepter des objectifs un peu plus compliqués.
- ☞ Lui accorder un minimum de liberté dans la méthode utilisée pour exécuter ses activités. La liberté de choisir sa méthode de travail rehausse l'engagement et fait sens
- ☞ Accorder de la considération aux remarques, propositions et objections du stagiaire

Avoir une politique d'accueil des stagiaires formalisée permet de cerner les bénéfices induits pour mon entreprise et le stagiaire, de décider des moments et des conditions d'accueil et de suivi. Elle cible les cursus de formation visés et prépare l'équipe d'accueil.



**Pas de
politique
d'accueil des
stagiaires ?**

Dans ma pratique :

- ☞ Avoir une liste de tuteurs et de référents métiers identifiés et mise à jour
- ☞ Créer un fichier de besoins de l'entreprise susceptibles d'être traités par un stagiaire, le renouveler et l'enrichir
- ☞ Tenir un registre des stagiaires et leur réalisation.
- ☞ Formaliser un document qui définit la politique générale de stage de mon organisation

Avant l'entrée en stage :

- ☞ J'apporte une réponse personnalisée aux demandes de stage en mettant en avant la politique d'accueil des stagiaires définie.
- ☞ En cas de refus, je justifie ma réponse pour donner une image professionnelle. J'accorde de la considération à tous mes interlocuteurs
- ☞ Je signifie précisément au candidat l'étendue de nos besoins.

Pendant le stage :

- ☞ Prévoir hormis la convention de stage un cahier des charges Stagiaires pour définir l'étendue de ses missions, les conditions d'exercice (suivi, conditions, finalités ...) ainsi que les bénéfices attendus par chaque partie.
- ☞ J'organise régulièrement des entretiens avec le stagiaire pour faire le point sur ses avancées et l'aider dans ses prochains travaux

A l'issue du stage :

- ☞ Recueillir la satisfaction du stagiaire et lui apporter des appréciations sur ses atouts, ses freins et ses axes d'amélioration.

LIMOUSIN ENTREPRISES DURABLES

ACCUEIL DES STAGIAIRES EN ENTREPRISE
Mémo pratique à l'attention des entreprises



Une période de stage trop courte ?

- ☞ La politique d'accueil des stagiaires de mon entreprise définit si des périodes de stage de courte durée sont possibles
- ☞ Si oui, je définis et j'évalue avec le candidat ce qu'il est qualitativement possible de réussir dans cette durée