



Les stages : A la découverte du travail en collectivité



Edito

800 000 stagiaires sont accueillis chaque année tous secteurs confondus, dont une petite minorité par les collectivités locales.

Chronophage, inopérant, coûteux... les préventions sont connues. C'est oublier que l'accueil d'un stagiaire peut constituer une opportunité de partage de savoirs et un apport de compétences. C'est faire peu de cas également de l'occasion qui nous est faite de préparer la relève dont l'emploi territorial a besoin. Où, mieux que dans les écoles et les universités pourrions-nous susciter des vocations, faire partager nos valeurs et former ceux que nous recruterons demain ?

Le renouvellement de nos compétences, j'en suis convaincu, passe par le rapprochement des filières de formation et des métiers territoriaux. La Maison de l'emploi territorial de l'Isère s'emploie à développer des passerelles : elle valorise nos métiers auprès des jeunes, noue des partenariats avec des établissements universitaires pour construire des parcours de formation adaptés à l'exercice de nos métiers, et accompagne les collectivités qui souhaitent accueillir un stagiaire.

Elément fondamental à l'orientation professionnelle des jeunes, autant qu'aux défis de l'emploi local, la pratique des stages en collectivités doit se développer. L'avenir nous appartient, sachons le préparer.

Marc Baietto
Président du CDG de l'Isère
Délégué régional du
CNFPT Rhône-Alpes - Grenoble

3 raisons d'accueillir un stagiaire

► créer un vivier de jeunes talents

En accueillant des stagiaires, la collectivité contribue à la qualification des jeunes sur son territoire et à l'attractivité des métiers du secteur public local. Elle participe ainsi à l'émergence d'une relève pour l'emploi territorial et se construit un vivier de compétences nouvelles qu'elle pourra mobiliser pour pourvoir ses propres besoins de recrutement.

► bénéficier d'un apport de compétences

Motivés et dynamiques, les stagiaires sont souvent dotés de réelles compétences. Ils peuvent remplir une mission concrète et définie au service de la collectivité qui les accueille. Leur présence est également l'opportunité d'un regard extérieur et d'un apport de connaissances et de méthodes nouvelles.

► assurer la transmission des savoirs

L'encadrement des stagiaires par un professionnel assure la transmission des savoir-faire et des valeurs du service public et permet à l'apprenant de construire, en le précisant, son projet professionnel. L'ouverture aux nouvelles générations est valorisante pour l'encadrant et permet souvent de révéler des aptitudes au management.

La charte des stages : un guide pour l'action

Les collectivités territoriales, les institutions de la fonction publique territoriale (CDG et CNFPT) réunis au sein de la Conférence régionale pour l'emploi et la formation en Rhône-Alpes (CREF) avec les établissements d'enseignement ont élaboré une Charte des stages. Véritable guide de l'accueil des stagiaires, elle prévoit que la collectivité, le stagiaire et l'établissement d'enseignement définissent ensemble un projet de stage adapté au projet pédagogique (cf. outils pratiques p.4).

- l'étudiant est assuré de se voir confier une mission lui permettant de mettre en pratique des connaissances scolaires en milieu professionnel.
- la collectivité a la garantie d'accueillir un stagiaire motivé et dynamique au service d'une mission répondant à ses besoins (mission opérationnelle, expérimentation de méthodes, travaux d'enquête...).

Stage : ce qu'il faut savoir

► pour quels publics ?

Les stages sont ouverts : aux élèves de l'enseignement secondaire général ou professionnel ; aux étudiants dans le cadre de leur cursus scolaire ou universitaire ou de leur école professionnelle ; aux personnes s'engageant dans un dispositif de formation professionnelle en cours de carrière.

► pour quelles missions ?

Le stage n'est pas un emploi. Il doit obligatoirement s'inscrire dans le projet pédagogique du stagiaire et de son établissement d'enseignement. Il peut avoir pour objectif la découverte de la collectivité et de ses activités ("stage d'observation"). Le stagiaire peut aussi se voir impliqué de façon professionnelle ("stage professionnel") dans un processus de travail (c'est le cas notamment des formations du secteur sanitaire et social) ou chargé d'imaginer et de mettre en oeuvre des solutions pour résoudre un problème donné ou réaliser une étude ("stage pratique").

► dans quels domaines ?

Toutes les filières de formation sont concernées (domaine technique, sanitaire et social, administratif...) de la classe de 3ème au Doctorat, en passant par les CAP, les BEP,

les Licence Pro. Les stages peuvent donc se dérouler dans de nombreux services et concerner des métiers très divers et de tous niveaux (technicien du bâtiment, aide soignante, auxiliaire de puériculture, secrétaire de mairie, assistant ressources humaines, ingénieur...).

► quelles formalités ?

L'accueil d'un stagiaire donne lieu à la signature d'une convention de stage. Elle détermine les droits et obligations des partenaires (le stagiaire, l'établissement d'enseignement, la collectivité locale) et arrête les modalités de déroulement du stage. Cette convention est obligatoire.

► quelle rétribution ?

Les stagiaires ne sont pas des agents de l'administration. Ils ne perçoivent donc pas de rémunération, mais la collectivité peut décider de leur accorder une gratification. Elle est recommandée pour les stages de plus de 3 mois et pour ceux qui, quelle que soit leur durée, comportent un objectif de production. Son montant est déterminé librement par délibération et exonéré de cotisations sociales quand il n'excède pas 12,5% du plafond de Sécurité Sociale (398 euros en 2008).

Ils font les stages



Un apport bien réel

Dominique JOANNIN
DRH, Commune d'Eybens

« Accueillir un stagiaire, c'est un échange réciproque. Nous jouons notre rôle dans la formation des jeunes en leur mettant le pied à l'étrier du monde professionnel, et en retour, nous bénéficions de connaissances neuves et de méthodes nouvelles.

Il est vrai que cela implique une organisation, mais l'apport est bien réel si l'on a défini en amont une "vraie" mission.

Lorsque nous accueillons un stagiaire pour au moins trois mois, nous lui confions un dossier à gérer dans sa globalité. Récemment, on a demandé à une étudiante en Licence professionnelle de réaliser une enquête auprès des agents sur les modes de déplacement et les attentes pour mettre en place notre futur plan de déplacement administratif. Résultat : des données tangibles sur lesquelles nous baser. Un vrai coup de pouce.



L'envie de transmettre

Xavier DAMBORADJIAN,
Responsable du secteur Espaces verts,
Commune de Saint Egrève

« L'accueil d'un stagiaire ne doit être pas être une contrainte, mais un choix. Je reçois chaque candidat et je n'hésite pas à dire "non" si je ne sens pas une réelle motivation de sa part.

Avec un jeune du lycée, en CAP, en BEP..., notre objectif est de lui permettre de mieux cerner la réalité d'une collectivité et de connaître nos différents métiers.

On lui fait découvrir différents services -espaces verts, maintenance technique...- pour qu'il puisse préciser son projet professionnel.

Chaque stagiaire est encadré par un chef d'équipe et je sais par expérience que ceux qui ont la passion du métier font de bons encadrants.

Ils ont envie de transmettre un savoir et c'est pour eux un élément de valorisation personnelle et de reconnaissance professionnelle.

Les stages professionnels : un exemple de réussite

Pour répondre aux besoins spécifiques des collectivités, le CDG 38 et le CNFPT organisent une formation professionnelle aux métiers de responsables administratifs de petites collectivités.

Ce dispositif ouvert aux demandeurs d'emploi inclut 8 semaines de formation théorique et 8 semaines de formation pratique en collectivité, véritable tremplin vers un emploi durable.

Depuis 2004, 50 personnes en ont profité et la 3e promotion sortira en mai 2009 !



Réussir l'accueil d'un stagiaire :

les 6 points clefs

1. Identifier le besoin

La collectivité peut répondre aux sollicitations des établissements d'enseignement ou des étudiants en recherche de stage. Elle peut aussi être à l'initiative de la démarche et recenser auprès de ses services les besoins et les capacités d'accueil. Ce recensement lui permettra de déterminer les missions qui pourront être confiées, les compétences recherchées, le type de stage adapté et sa durée. Les périodes et durées de stage étant variables, l'adéquation de la période de stage avec la charge de travail du service (période de préparation budgétaire, fermeture d'équipement...) doit être vérifiée.

2. Définir la mission

Le projet de stage est arrêté avec le stagiaire et son responsable pédagogique, afin de correspondre aux objectifs de la formation. Le service d'accueil doit prévoir une variété de tâches bien définies, utiles à l'organisation et mettant à l'épreuve les connaissances et les habiletés du stagiaire. Il doit également recenser les moyens matériels nécessaires au déroulement du stage (bureau, poste informatique, véhicule...).

Conditions de travail : les règles à retenir

Les stagiaires majeurs sont soumis aux conditions de travail applicables aux agents de la FPT (pour les mineurs, se conformer aux règles prévues par le Code du travail) :

- ▶ **durée de travail maximum** : 8 h par jour et 35 h par semaine
- ▶ **repos minimum** : 12 h consécutives par jour (30 minutes de pause lorsque le travail journalier est supérieur à 4h30) et deux jours consécutifs par semaine
- ▶ **interdiction du travail** : de nuit entre 22h00 et 6h00, le dimanche et les jours fériés

3. Piloter le stage

Le stagiaire est encadré par un professionnel. Volontaire, à l'écoute du stagiaire, capable de l'évaluer de façon constructive, cet encadrant doit veiller à apporter à l'apprenant un soutien personnalisé, de la méthodologie et des contacts facilitant son insertion professionnelle future. Le développement des capacités d'autonomie, de réflexion, de responsabilisation et de professionnalisme sont à rechercher.

4. Recruter et accueillir le stagiaire

La collectivité peut rechercher un stagiaire dans son vivier de candidatures spontanées et/ou faire connaître son offre de stage auprès des établissements d'enseignement. Lorsque le stagiaire est appelé à remplir une mission bien déterminée, il doit être sélectionné avec soin. On vérifiera les habiletés et attitudes nécessaires à l'accomplissement de la mission confiée, ainsi que la concordance entre le niveau de difficulté exigé et la qualification des candidats rencontrés.

L'intégration du stagiaire doit être facilitée. Au début du stage, un entretien permettra de lui exposer la structure de l'organisation, de l'informer des règlements en vigueur et de préciser les tâches qui lui seront confiées. Tout au long de la mission, son encadrement doit être assuré et des points d'étape ménagés régulièrement.

5. Contractualiser le stage

La signature d'une convention entre la collectivité d'accueil, le stagiaire et son établissement d'enseignement est obligatoire. Cette base contractuelle de travail prévoit les modalités de déroulement du stage, les obligations respectives des partenaires et éventuellement la rétribution.

6. Evaluer le stage au regard du projet professionnel

Tout stage fait l'objet d'une évaluation dont les modalités sont arrêtées dans la convention de stage. La collectivité dresse le bilan du stage avec le stagiaire et son encadrant, et se fait communiquer,



avant sa soutenance, le rapport de stage. Elle doit également remplir les documents nécessaires à l'évaluation du stagiaire par ses enseignants et l'encadrant participe, s'il y a lieu, au jury d'évaluation ou à la présentation du rapport de stage devant les instances pédagogiques. On profitera de ce temps d'évaluation pour échanger sur le projet professionnel du stagiaire et ses perspectives dans le milieu territorial. ■



Un investissement pour l'avenir

Françoise RAYNAUD

Directrice adjointe, Direction de la vie sociale, Conseil Général de l'Isère

« Les stagiaires d'aujourd'hui sont les professionnels de demain. On a tout intérêt à investir dans la formation pour éviter un trop grand décalage entre les apprentissages scolaires et nos attentes d'employeur.

Nous travaillons en étroite liaison avec les écoles qui forment les futurs assistants sociaux, secrétaires médicosociales, conseillers en économie sociale et familiale... Chaque année, en mai, je recense les besoins de services pour l'année scolaire à venir et les profils recherchés. L'anticipation est un élément de la réussite.

Tout comme la qualité de l'encadrement. Nos maîtres de stage sont indemnisés, formés à l'accompagnement. Ils connaissent les objectifs des écoles et ils sont en lien permanent avec les responsables pédagogiques des stagiaires et échangent sur leur pratique d'accueil.



Outils pratiques



Des sources pour s'informer

- ▶ **Textes juridiques** : loi pour l'égalité des chances, n°2006-396 du 31 mars 2006, décrets n°2006-1093 du 29 août 2006 (cadre général), n°2006-757 du 29 juin 2006 (protection sociale), n°2008-96 du 31 janvier 2008 (gratification)
www.legifrance.fr
- ▶ **Charte des stages dans les collectivités territoriales** (CREF Rhône-Alpes - sept. 2007)
www.rhone-alpes-grenoble.cnfpt.fr (espace collectivités)
et www.cdg38.fr (espace collectivités)



Des outils pour orienter la recherche d'un stagiaire

- ▶ **Pôle Rhône-Alpes de l'orientation (PRAO)** avec la base Rhône-Alpes Formation (RAF) qui présente l'offre de formation initiale et continue en Rhône-Alpes
<http://www.prao.org>
- ▶ **Liste des établissements du second degré et des lycées des métiers**
www.ac-grenoble.fr/admin/spip/spip.php?article89
- ▶ **Annuaire des formations de l'enseignement supérieur**
http://www.grenoble-universites.fr/41685402/0/fiche_pagelibre/&RH=GUGIP

Référentiel en construction

Le CNFPT travaille à l'élaboration d'un référentiel croisé Métiers territoriaux / Diplômes. 8 000 titres et diplômes professionnels délivrés par plus de 10 000 établissements seront mis en correspondance avec les métiers territoriaux

Les niveaux de diplômes

- **Niveau V** ➡ 1er niveau de qualification : CAP, BEP... et titres classés à ce niveau
- **Niveau IV** ➡ 2ème niveau de qualification : Bac prof., BP... et titres classés à ce niveau
- **Niveau III** ➡ 3ème niveau de qualification : BTS, DUT... et titres classés à ce niveau
- **Niveau II** ➡ Bac + 3 (licence pro) et 4 (Master 1) et titres classés à ce niveau
- **Niveau I** ➡ Bac + 5 (Master 2) et 6 et titres classés à ce niveau



La MET vous accompagne

Vous souhaitez accueillir un stagiaire, des conseillers de la Maison de l'Emploi Territorial répondent à vos questions :

Anne-Pascale Saglio Flanet - 04 76 15 01 01 - annepascale.saglioflanet@cnfpt.fr
Sophie Lesrel - 04 76 33 20 25 - slesrel@cdg38.fr

Ce document est téléchargeable sur : www.cdg38.fr et www.rhone-alpes-grenoble.cnfpt.fr

Convention de stage : ce qui doit figurer

1. Les parties

- nom et adresse de l'établissement d'enseignement, de son représentant et du référent du stagiaire,
- nom et adresse de la collectivité locale, de son représentant, du service de déroulement du stage et du tuteur du stagiaire,
- nom et adresse du stagiaire et intitulé de son cursus.

2. Le projet pédagogique et le contenu du stage

- le projet pédagogique,
- les objectifs et finalités attendus du stage,
- mission, activités, projets, tâches confiées au stagiaire.

3. Les modalités du stage

- déroulement (organisation du temps) et cas particuliers (nuit, jours fériés...),
- durée et dates de stage,
- nom et fonction des responsables du stage au sein de la collectivité locale et de l'établissement d'enseignement,
- gratification et avantages,
- protection sociale et responsabilité civile,
- discipline et confidentialité,
- absence,
- interruption et clauses de rupture.

4. L'évaluation du stage

- modalités concrètes d'évaluation.

Retrouvez ce document en téléchargement sur :

www.cdg38.fr et www.rhone-alpes-grenoble.cnfpt.fr