



CHARTRE DES STAGES DES MEMBRES D'INSERTION GENÈVE

AVANT-PROPOS

1. Il existe une multitude de types de stage : stages de formation, de qualification, de confrontation au marché du travail, de découverte, etc. Le présent document n'a pas pour objectif de donner une définition commune.
2. Un stage peut viser différents objectifs et être effectué par différents types de personnes, au sein d'une entreprise ou de tout autre type d'organisation.
3. Le présent document s'applique aux stages selon la définition de l'OCIRT.

NOTRE ENGAGEMENT COMMUN

Organisateur – Stagiaire - Entreprise

OBJECTIFS DU STAGE

1. Le-la bénéficiaire est en tout temps au centre du stage. C'est pour et avec lui-elle que le stage est organisé.
2. Le stage apporte une valeur ajoutée, telle que la découverte d'un nouveau métier, l'acquisition, le transfert ou la validation de compétences ou encore l'acquisition d'une première expérience professionnelle en Suisse. Il comporte toujours un aspect formateur.
3. Le stage devrait être une expérience valorisante qui renforce la confiance du-de la stagiaire dans ses compétences.
4. Les objectifs du stage sont établis au préalable en concertation entre l'organisation d'insertion, le-la bénéficiaire et l'entreprise.

DÉROULEMENT DU STAGE

1. La durée du stage doit être adaptée aux objectifs, au métier et à la réalité économique du secteur d'activité. Ce principe est fondamental et intégré pleinement par toutes les parties.
2. En cas de difficulté au cours du stage, le-la bénéficiaire ou l'entreprise sont vivement encouragé-e-s à solliciter le soutien de l'organisation d'insertion qui a mis en place le stage.
3. L'atteinte des objectifs est évaluée en étroite collaboration avec le-la bénéficiaire et l'entreprise.
4. L'organisation d'insertion veille à ce que le stage ne constitue pas une période d'essai déguisée.
5. L'organisation d'insertion veille à ce que le stage ne se substitue pas à un poste de travail rémunéré. Les stagiaires ne peuvent être considérés comme des remplaçant-e-s, mais de vrais apprenant-e-s.
6. L'organisation d'insertion veille au bon encadrement du-de la stagiaire.
7. L'organisation d'insertion s'assure notamment de la bonne intégration du-de la stagiaire : accueil, accès aux outils de travail, présentation à l'équipe, clarification de son rôle, etc.
8. L'organisation d'insertion veille à la présence d'une personne de référence au sein de l'entreprise pour répondre aux questions du-de la stagiaire et valoriser ses compétences. Le-la référente adopte une posture bienveillante et s'efforce de donner régulièrement des feedbacks constructifs. Dans la mesure du possible, il-elle veille à adapter le cahier des charges à l'évolution des compétences du-de la stagiaire au cours du stage. Lorsque c'est pertinent, il-elle s'efforce de lui offrir des opportunités d'accès au réseau professionnel (interne et externe).
9. Dans la mesure du possible, le stage se conclut par un entretien tripartite au cours duquel un certificat est remis au-à la stagiaire. Il précise les compétences acquises, la durée du stage et les autres données usuelles. Ce certificat doit avoir un contenu valorisant.