



Kamer van de Middenstand

INTITATIEFADVIES

**betreffende de voorwaarden voor het succes van het
verwelkomen van stagiairs binnen de Brusselse KMO's
en ZKO's**

16 november 2016

Advies behandeld door

Kamer van de Middenstand

Advies behandeld op

18, 27 oktober en 8 november 2016

Advies uitgebracht door de Kamer op

16 november 2016

Vooraf

Werkplekieren is een sleutelement in de beroepsinschakeling, en meer bepaald in deze van jongeren onder de 25 jaar. Aangezien de Brusselse economie voor het grootste deel uit KMO's en ZKO's bestaat, gaat de aandacht van de Regering meer bepaald uit naar de vermogens van deze kleinere structuren om stagiairs te ontvangen.

De Kamer van de Middenstand heeft de opdracht gegeven tot een studie bij de Brusselse KMO's en ZKO's, teneinde :

- de perceptie van professionals inzake de opleiding in de onderneming te meten ;
- de beweegredenen en eventuele belemmeringen te kennen voor het gebruik van de stage in het algemeen enerzijds, en in hun onderneming anderzijds ;
- de verwachtingen en behoeften van ondernemingen in termen van begeleiding, omkadering en stageverloop te evalueren.

De operationele doelstelling van deze studie bestond erin om acties op het vlak van begeleiding en ondersteuning in te stellen, die het toelaten om het aantal stageplaatsen en de participatie van de Brusselse ZKO's en KMO's in de stagevoorzieningen te vergroten. Deze studie was onuitgegeven, in zoverre het stageconcept in de ruime zin wordt beschouwd, om aan de perceptie van de ondernemers te beantwoorden. De antwoorden worden niettemin opgesplitst volgens 3 circuits die aan diverse realiteiten beantwoorden : onbezoldigde schoolstages (onderwijs, universiteit), stages voor werkzoekenden (IBO, instapstage, ...), alternerend leren (werkplekieren, KMO-stage).

Het onderhavige advies stelt aanbevelingen voor die het toelaten om de kwantiteit en de kwaliteit van de stages in de onderneming te vergroten, met de beroepsinschakeling van jongeren, studenten en werkzoekenden voor ogen.

Algemene beschouwingen

De studie heeft drie eerste positieve vaststellingen op de voorgrond geplaatst :

- Meer dan de helft van de ondervraagde ondernemingen (58%) nemen stagiairs aan of zijn van plan er aan te nemen en 45% doet dit al 10 jaar lang.
- Een globaal positief beeld van de stages, zowel voor de onderneming als voor de stagiairs : een « win-win »-verhouding, omdat een stage een echte meerwaarde voor een onderneming en terzelfder tijd zeer vormend voor de stagiair blijkt te zijn.
- Goed, tot zelfs zeer goed bevonden stage-ervaringen door ongeveer 9 op 10 ondernemingen (ook al hebben de enkele negatieve ervaringen een sterke impact op beide partijen). Zo wensen de meeste ondernemingen dat toekomstige stagiairs tot hun onderneming worden toegelaten.

Er wordt echter vastgesteld dat niet alle soorten stages in dezelfde mogelijkheden verkeren :

- Er zijn meer schoolstages dan alternerende stages (de formule veroorzaakt nochtans minder afhalingen vanwege ondernemingen) en stages voor werkzoekenden die te lijden hebben onder vooroordelen voor wat de competenties van stagiairs betreft.
- De stages voor werkzoekenden lijken in termen van administratieve taken bijzonder moeilijk ten uitvoer te leggen.

- Wat het alternerend leren en de stages voor werkzoekenden betreft, kunnen 2 op 3 onthaalondernemingen aan het einde van de opleiding een aanwerving overwegen.

Op dezelfde wijze bestaan er grote verscheidenheden tussen de ZKO's en KMO's :

- ZKO's nemen doorgaans minder stagiairs aan (40% hebben er nooit gehad en willen er geen) ;
- De rol van KMO-leider komt op de eerste plaats, omdat deze instaat voor de rekrutering en opvolging van stagiairs.

Er is een verschil tussen schoolstages en stages voor werkzoekenden :

- De motivatie van de werkgever bij het aanbieden van een stage voor werkzoekenden is min of meer gelinkt aan het vooruitzicht op een job, d.w.z. dat men een vacature moet hebben. Wanneer er hierbij voor de duur van de bijkomende opleiding financiële compensaties zijn, wordt dit sterk geapprecieerd ;
- De motivatie voor het aanbieden van een schoolstage ligt meer in het overbrengen van kennis. Er wordt hierbij weinig belang aan eventuele financiële compensaties gehecht ;
- Wat stages voor werkzoekenden of het alternerend leren betreft, beschouwen werkgevers financiële stimuli in de vorm van premies of sociale lastenverlagingen als effecten die het verwelkomen van een stagiair in de onderneming kunnen vergemakkelijken.

De grote ervaring van de meeste ondervraagde ondernemingen laat het toe om uit de studie hun perceptie inzake de succesfactoren van een stage, maar ook inzake mogelijke belemmeringen en hefboomen te halen.

Omdat ondernemingen, of ze nu stagiairs hebben of niet, het erover eens zijn dat het verwelkomen van een stagiair een investering is (meer bepaald de onontbeerlijke beschikbaarheid van personen die met diens opleiding zijn belast), zijn ze dus geneigd om de « kwaliteit » van de stagiair en diens graad van vooropleiding als belangrijkste succesfactor te bepalen (zijn ziel leggen in een stagiair die geen basisvaardigheden en sociale vaardigheden in een beroepsomgeving heeft, kan immers op een zuiver verlies voor de onderneming uitdraaien).

- Motivatie, houding en basisvaardigheden worden door 97% van de respondenten vermeld.
- Vermogen van de stagiair om zijn taken te vervullen door 93%.

De keuze van de stagiairs is dus van fundamenteel belang en om die reden wordt dit punt unaniem als de belangrijkste hefboom opgegeven :

- De voorbereidende fases van de stage (in eerste instantie hulp bij de kennis en de keuze van de stagiairs, aangevuld met hulp bij de omkadering en opvolging van de stagiair) worden vóór de hefboomen inzake het stageverloop of vóór de steunmaatregelen, informatie en vereenvoudiging geplaatst.
- Er is een unanieme vraag naar een proactieve communicatie via een unieke partner, die zou dienen als contactpunt in de ondernemingen om zich te informeren over de stages die bij de onderneming passen.

Advies

De Kamer van de Middenstand formuleert de volgende aanbevelingen naar de opleidingsoperatoren toe :

1. Naar de onderneming toe gaan om proactief te communiceren over de stagevoorzieningen die overeenkomstig de behoeften van de onderneming bestaan

De ZKO's en KMO's beschouwen het aanbieden van een stage als een gunst en vinden dan ook dat ze 'moeten worden gevraagd'. Tegelijkertijd stellen ze vast dat er weinig stagiairs of stagebegeleiders naar de KMO's en ZKO's komen, misschien omdat deze minder bekend zijn (gebrek aan zichtbaarheid van de KMO's/ZKO's waargenomen door stagiairs). De Kamer van de Middenstand roept dus zowel de stagebegeleiders, als de stagiairs op om zich meer naar de ZKO's en KMO's te richten.

Daarenboven wensen werkgevers informatie op maat en dat men hen een stageformule voorstelt die bij hen past, zonder daarbij een volledig overzicht te krijgen van de stagemogelijkheden die bestaan.

Tevens zou men jongere bedrijfsleiders ervoor moeten sensibiliseren om stagiairs in dienst te nemen, gelet op het feit dat de meeste ondervraagde bedrijfsleiders meer dan 15 jaar anciënniteit hebben (2/3 van deze bedrijfsleiders zijn meer dan 45 jaar).

Operatoren en overheden zouden de alternerende stages in andere sectoren meer moeten promoten (gezien deze stages vaak in de automobiel- en bouwsectoren voorkomen). Op dezelfde wijze zouden de stages voor werkzoekenden vooral betrekking hebben op handel en kunsten.

De overheden worden verzocht om een informatie naar de onderneming/zelfstandige toe in te stellen (meer bepaald door informatie op een unieke drager samen te brengen), en wel over de modaliteiten en implicaties van het verwelkomen van een stagiair, over de rechtstreekse en onrechtstreekse kosten die ermee gepaard gaan, over de persoonlijke administratieve omkadering bij de ondertekening van de overeenkomst en over de verschillende vereiste aansluitingen (verzekeringen, arbeidsgeneeskunde, sociaal secretariaat), ...

Een goede informatie en persoonlijke administratieve omkadering zal jongere ondernemers in staat stellen om het verwelkomen van stagiairs veiliger en serener tegemoet te zien.

2. De duur van de stages in de ondernemingen beter berekenen

Er wordt erkend dat de lengte van de opleiding een waarschijnlijke indiensttreding op basis van een « vlug en continu » traject bevordert¹. Een voldoende lange stage houdt ook een kwaliteitsvollere ervaring in en stelt een kleine onderneming in staat om de toegangsdrempel tot de voorziening te overschrijden door de vaste kosten die met het verwelkomen van een stagiair gepaard gaan, te temperen (vooral voor de alleenwerkende zelfstandige).

De verlenging van de duur van de stages voor werkzoekenden in de onderneming moet worden aangemoedigd. In het kader van de stages voor werkzoekenden (IBO, stage EWE, enz.) moet men erop toezien dat de lengte van de opleiding meer met de onderneming wordt overlegd, dan wel opgelegd.

¹ Studie METICES-ULB, « Analyse des trajectoires des jeunes dans les dispositifs bruxellois francophones d'alternance » (2012-2014).

De middenstandsondernemingen menen dat de maximale opleidingsduur in het kader van het opleidingsprogramma voor bepaalde beroepen moet worden verlengd. Een duur van zes maanden lijkt hen relevant.

Binnen de logica van een afstemming van de stages voor werkzoekenden op de nieuwe generieke Activa-doelgroepvoorziening is het van belang om het traject van opleiding naar tewerkstelling veilig te stellen, door een opleidingsduur van 6 maanden aan te moedigen om zo de voorziening open te stellen.

Wat de schoolstages betreft, beveelt de Kamer van de Middenstand de overheden aan om stages van minimum 1 maand (ongeacht het om deeltijdse of groepsstages gaat, bijv. : 1 dag per week en niet 1 week, ...), en idealiter 160 uren meer te stimuleren.

Over het algemeen blijkt uit de verklaringen van de ondernemingen die in de studie staan, dat voor 8 op de 10 ondernemingen de duur van de stage een belangrijke factor voor het succes ervan is.

Ondernemers staan vrij korte minimumtermijnen voor (1, 3 of 6 maanden) ; globaal genomen willen ze niet naar kortere stages gaan, maar eerder niet voorbij deze duur gaan. Ondernemers die een aanpassing van de stageduur vragen, hebben een gemiddelde stageduur van 4 maanden aangegeven.

Tot slot wensen de ZKO's over het algemeen meer flexibiliteit in termen van opleidingsplan, onder meer betreffende de duur ervan.

3. Ervoor zorgen dat de stagiair vóór het begin van de stage een minimum aan basis-, technische en sociale vaardigheden heeft verworven en deze evalueren zodat de ondernemingen ze kan raadplegen

3.1. Bij het begin van de periode de vaardigheden van de stagiair evalueren

De stagiair heeft er alle belang bij om een goed en duidelijk beeld van zijn kennen en kunnen en ook van zijn verwachtingen ten aanzien van de stageplaats te schetsen. Hoe duidelijker dit is voor de werkgever, hoe groter de kans op succes.

De beroepsopleiding rechtstreeks in en door de ondernemingen heeft in de eerste plaats betrekking op het aanleren van een beroep. Om dit beroep in goede omstandigheden aan te leren, moet er dus vóór de opleiding in de beroepsomgeving worden bijgeschoold. Een stagiair die naar een onderneming wordt gestuurd zonder er correct op te zijn voorbereid, kan alleen maar negatieve situaties voor zowel de onderneming (tijdverlies, financieel verlies) als voor zichzelf (negatieve evaluatie, vroegtijdig afhaken, verlies aan zelfvertrouwen) in de hand werken. De basis- en technische vaardigheden, alsook de sociale vaardigheden die werden verworven, zouden moeten worden verzekerd en geëvalueerd, zodat de ondernemingen deze informatie kunnen raadplegen en zo hun keuze maken. Een gebrekkige motivatie zou aldus vóór de stage kunnen worden vastgesteld en geneutraliseerd.

3.2. Over basiskerncompetenties beschikken

Om professionele competenties te verwerven, moet men eerst over basiskerncompetenties beschikken. Heel wat werkzoekenden hebben een lage scholingsgraad of onvoldoende talenkennis. Het verwerven van transversale competenties zoals sociale vaardigheden is eveneens van belang voor het succes van het opleidingstraject van een werkzoekende : 42% van de leerlingen zijn van oordeel

dat persoonlijke motivatie de belangrijkste factor is geweest om na de opleiding een baan in de wacht te slepen².

4. Voorbereiding van de stagiair vóór de stage, opvolging met regelmatige tussenpozen van de stagiair tijdens de hele stageduur en « coaching » van de bedrijfsmentor

De voorbereiding van een stage vergt tijd. Maar deze coaching vanwege de operator blijft onontbeerlijk voor de goede tenuitvoerlegging en de ontwikkeling van het onthaal van stagiairs in de ZKO's en KMO's. Een goede voorafgaandelijke voorbereiding van de stage, gekoppeld aan een regelmatige opvolging door de operator en aan een grotere beschikbaarheid van deze operator, blijft een onmisbaar principe om zoveel mogelijk kansen op succes te hebben en om ervoor te zorgen dat de onderneming haar ervaring met het verwelkomen van stagiairs zoveel mogelijk wil herhalen.

Het feit dat men stages kan aanbieden, is voor het grootste deel afhankelijk van de beschikbaarheid van een begeleider in het bedrijf. Het volstaat niet dat de bedrijfsleider zelf interesse toont, er moet in het bedrijf ook iemand zijn die de stagiair onder zijn/haar hoede kan en wenst te nemen. Dat is niet altijd de bedrijfsleider. In de zoektocht naar stageplaatsen moet dus onmiddellijk naar de beschikbaarheid van deze begeleider worden gepolst.

De Kamer van de Middenstand stelt voor dat meer ondersteuning wordt geboden of dat de administratieve lasten worden verminderd, maar ook dat bij de behandeling van het dossier tijdens de stage voldoende flexibiliteit aan de dag wordt gelegd.

Een betere opvolging en omkadering vanwege de operator is nog van groter levensbelang voor ondernemingen waar de bedrijfsleider zelf alle administratieve taken op zich neemt. Indien men wil dat ZKO's stageplaatsen aanbieden, dan moet men de werkgever (mentor) informeren over de betrokkenheid die hiervoor wordt gevraagd, alsook over de inhoud van deze omkadering.

Tot slot worden de overheden verzocht om de operatoren geen kwantitatieve doelstellingen op te leggen, door andere parameters op de achtergrond te laten (afhakingsgraad, evaluatie van de omkadering op basis van de feedback vanwege de stagiair en de onderneming). Dit zou de begeleiding in de praktijk ongunstig kunnen beïnvloeden.

5. Tweetaligheidsopleiding

In Brussel beklagen heel wat ondernemingen zich over het gebrek aan tweetaligheid (moeilijkheden om tweetalige stagiairs te vinden), meer bepaald in de kleinhandel en de horeca : overheidsinstellingen en opleidingsoperatoren worden aangeraden om (toekomstige) stagiairs voor het aanleren van vreemde talen, waaronder de landstalen, te sensibiliseren, vooral in de voormelde sectoren waar dit gebrek aan kennis in de praktijk een echte belemmering voor zowel stagiairs, als voor stageverstrekkende ondernemingen vormt.

² Enquête Ulysse, Le suivi des stagiaires de l'ISP (2009-2012).

6. Financiële stimuli voor het verwelkomen van stagiairs

Wat de stages voor werkzoekenden of het alternerend leren betreft, beschouwen werkgevers financiële stimuli in de vorm van premies of sociale lastenverlagingen als effecten die het verwelkomen van een stagiair in hun onderneming kunnen vergemakkelijken. Dit hefboomeffect voor het verwelkomen van een stagiair is des te belangrijker voor de alleenwerkende zelfstandige.

De Kamer van de Middenstand beveelt aan dat de financiële stimulans de vorm van een premie zou aannemen.

*
* *