



STAGIAIRES & JOBS D'ÉTÉ

Recruter des enfants du personnel comme stagiaires école ou comme personnel d'appoint pendant l'été est souvent la pratique.

De fait, celle-ci exclue les enfants dont les parents ne travaillent pas, sont peu insérés ou n'ont pas de relations.

L'accès au stage est souvent l'antichambre de l'emploi. Or un certain nombre, notamment les jeunes en situation de handicap ou originaires des quartiers dits « sensibles » ont un accès limité à ces offres.

L'ouverture des stages et des emplois saisonniers est donc une première étape vers l'égalité d'accès à l'emploi.

Ce changement de pratique nécessite d'être accompagné pour gérer la déception des équipes à voir se rétrécir la porte d'accès de l'organisation pour leurs propres enfants.

Cela implique des actions très concrètes dans le domaine de la communication interne et dans le domaine du recrutement.



Une politique diversité implique l'ouverture des stages et jobs d'été à toute personne quels que soient ses liens familiaux avec le personnel de l'organisation.

Il s'agit d'une obligation légale visant à contrer tout risque de discrimination en raison de la situation de famille.

➤ S'ouvrir à d'autres populations que les enfants du personnel

Transparence dans l'offre et diffusion de celle-ci

SUPPRIMER LES ÉCARTS

Enfants de salarié. e. s	Enfants de salarié. e. s
Autres candidatures	Autres candidatures

VOTRE AUTODIAGNOSTIC

Le volume annuel de stages école est de mois

Le nombre de jobs d'été est de

La proportion femmes/hommes est-elle respectée ? OUI · NON

Ces deux processus font-ils l'objet d'une recherche ouverte auprès d'autres populations que les enfants du personnel ? OUI · NON

Y a-t-il une communication sur les offres de stage et sur les job d'été ? OUI · NON

Les critères de tri des candidatures sont-ils transparents ? OUI · NON

MESURER LA RÉALITÉ POUR LA FAIRE ÉVOLUER

S'OUVRIRE EN DONNANT DES CHANCES À PLUS DE CANDIDATURES

Être stagiaire-école ou occuper un job d'appoint pendant les vacances constitue une première expérience professionnelle.

Pour permettre de progresser dans l'égalité d'accès à l'emploi, on limitera dans certains cas la durée de la période travaillée, ou on évitera les répétitions d'une année sur l'autre.

Le réseau de parrainage/marrainage (ou mentorat) vous ouvre des possibilités d'enrichir le nombre de candidatures et permet l'accès de votre organisation à des jeunes sans réseau et/ou originaires des quartiers dits sensibles. Vous-mêmes, ou une personne de votre équipe peut devenir parrain/marraine.

CE QUE VOUS Y GAGNEREZ

- ⊕ Augmentation du nombre de candidatures en réponse aux offres de stages et de job d'été
- ⊕ Prévention des risques d'inaptitude aux postes identifiés
- ⊕ Maîtrise du risque juridique et de perte d'image



➤ Stagiaires et jobs d'été : choisir sur les compétences



Définir le besoin avec une description de poste sommaire



Communiquer sur le besoin en compétences



Trier les candidatures selon les compétences

➤ LES POINTS MAJEURS À RETENIR

- ✓ Définir les postes de manière sommaire avec les compétences recherchées
- ✓ S'associer aux associations locales et aux différentes structures qui peuvent relayer vos besoins et vos demandes voire même faire pour vous une présélection
- ✓ Communiquer sur les offres de stages et jobs d'été
- ✓ S'ouvrir à d'autres populations que les enfants du personnel
- ✓ Communiquer en interne sur les règles et le sens de l'ouverture
- ✓ Trier sur les compétences souhaitées
- ✓ Mettre en situation les personnes candidates pour les sélectionner quand c'est possible
- ✓ Accueillir de façon identique les stagiaires-écoles, enfants du personnel ou non